

ลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างโดยทั่วไป

การจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวความคิดที่ประสงค์ให้ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการกับฝ่ายนายจ้างวิธีหนึ่ง ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๑ ซึ่งเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่สามารถจะเข้าร่วมจัดการหรือบริหารกิจการต่าง ๆ ของนายจ้างได้ด้วยตนเอง แต่โดยที่จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งมีจำนวนมาก การที่จะให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าไปมีส่วนร่วมทางปฏิบัติย่อมเป็นไปได้ยากและไม่สะดวกแก่นายจ้าง ส่วนมากจึงกำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ๆ เลือกตัวแทนของตน เข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารงานร่วมกับฝ่ายนายจ้างโดยการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการนั้น ๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการรวมเจรจาต่อรองหรือส่วนที่กำหนดไว้ว่าเป็นเอกสิทธิ์ของการจัดการ (Prerogatives of management) ก่อให้เกิดผลประโยชน์และประสานประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันเพื่อความสงบทางอุตสาหกรรมอันเป็นหลักสำคัญด้านแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนหลักประชาธิปไตยในโรงงานหรืออุตสาหกรรมให้มีมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๑ ประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ได้พัฒนาสถาบันในระดับกิจการเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานกับการจัดการ (Labour-Management Relations) ด้วยการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรนี้ใช้ชื่อว่า "คณะกรรมการลูกจ้าง" (Works Committee, Works Council, Employees' Committee)

ก) การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ลักษณะการจัดตั้ง

ลักษณะการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง สามารถแบ่งออกได้ ๒ ลักษณะความคิด คือ

ก) คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการร่วมเจรจากับฝ่ายจัดการ ประกอบด้วยกรรมการฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น โดยมีจำนวนมากขึ้น

อยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างลักษณะนี้เป็นารรวมกับฝ่ายจัดการในลักษณะที่เป็นเพียง "การติดต่อ" (Communicates) หรือ "การพบปะ" (Meets) กับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการทั่วไปเท่านั้น ฝ่ายนายจ้างมิได้รวมเป็นกรรมการควย การงานทั้งหมดของคณะกรรมการลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับความคิดริเริ่มและความสามารถของลูกจ้างเป็นสำคัญ ตัวอย่างลักษณะการจัดตั้งลักษณะนี้มีในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและออสเตรเลีย เป็นต้น

ข) คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการรวมปฏิบัติการโดยตรง (Direct Co-operation) กับนายจ้าง ซึ่งตามปกตินายจ้างจะทำหน้าที่กรรมการอยู่ควย ดังนั้น นายจ้างจะเข้าร่วมในการประชุมของคณะกรรมการลักษณะนี้ควยทุกครั้ง และส่วนใหญ่แล้ว ฝ่ายนายจ้างจะเป็นประธานคณะกรรมการ ซึ่งตามปกติจะเป็นตัวแทนของฝ่ายจัดการ แต่ก็ไม่มีปัญหาเรื่องจำนวนความเท่าเทียมของกรรมการทั้งสองฝ่าย เพราะแต่ละฝ่ายมีกรรมการจำนวนเท่า ๆ กัน ตัวอย่างลักษณะการจัดตั้งเช่นนี้มีในประเทศเบลเยียม ฝรั่งเศส สหุณีเซีย และ แชร เป็นต้น

๒. ระบบการจัดตั้ง

ตามขอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๔ ว่าควยเรื่องการปรึกษาหารือและรวมปฏิบัติการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับกิจการ^๑ มีสาระสำคัญ ดังนี้

ก) ขั้นตอนที่เหมาะสมในการส่งเสริมการปรึกษาหารือและรวมปฏิบัติการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับกิจการ ความเกี่ยวพันนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของการรวมเจรจาต่อรอง หรือกลไกการตัดสินใจอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับข้อสัญญาและเงื่อนไขการจ้าง

ข) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับธรรมเนียมประเพณีหรือทางปฏิบัติ การปรึกษาหารือและการรวมปฏิบัติการ ควย

^๑International Labour Organisation, Recommendation No. 94

"Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking," Thirty-fifth Session, Geneva, 4 June 1952

๑) อำนวยความสะดวกโดยสนับสนุนข้อตกลงตามความสมัครใจระหว่างกัน หรือ

๒) ส่งเสริมโดยกฎหมายหรือระเบียบ จัดตั้งเป็นหน่วยงานเพื่อปรึกษาหารือและร่วมปฏิบัติการ และช่วยตัดสินใจขอขยาย หน้าที่ โครงสร้างและวิธีการปฏิบัติการ ซึ่งอาจทำให้เหมาะสมตามเงื่อนไขแต่ละกิจการ หรือ

๓) อำนวยความสะดวก หรือส่งเสริมโดยรวมวิธีการทั้งสองแบบ ระบบการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามที่ใดจัดตั้งขึ้นในประเทศต่าง ๆ มี ๒ ระบบ คือ

ก) การจัดตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย (Legislation) ระบบนี้คณะกรรมการลูกจ้างจัดตั้งขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมายของประเทศ ซึ่งประเทศส่วนมากมีวิธีการจัดตั้งตามระบบนี้ โดยเริ่มจากประเทศทางยุโรปในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๑๔ - ๑๙๒๐ ได้แก่ ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน นอร์เวย์ ออสเตรีย และ เช็กโกสโลวาเกีย ต่อมาหลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ สิ้นสุดก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ^๑

ในปัจจุบันประเทศที่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ได้แก่ ประเทศออสเตรีย เบลเยียม สหภาพพม่า กาบอน มอลดีเวีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อีริค ลักแซมเบิร์ก โชมาเลีย เนเธอร์แลนด์ ปากีสถาน เนปาล สเปน ศรีลังกา แคร่ ทันซาเนีย แซมเบีย สาธารณรัฐเกาหลี ชูตาน คูนิเซีย บังกลาเทศ เป็นต้น

ส่วนในประเทศนิวซีแลนด์ บาห์เรน มอลดีเวียส์ โอมาน และไทย กฎหมายบัญญัติ

^๑Christer Asplund, Some Aspects of Workers' Participation, (Brussels : International Confederation of Free Trade Union, 1972), p. 21 และ Labour management relations series No. 33, "Participation of Workers in Decision within Undertakings," Documents of a Technical Meeting (Geneva 20-29 November 1967)(Geneva : International Labour Office, 1969), p.54



ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ในกรณีที่กฎหมายใดกำหนดไว้ตามความเหมาะสม^๑

ข) การจัดตั้งตามความสมัครใจ (Voluntary Basis)

สำหรับประเทศที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการที่ระดับกิจการโดยตรง ส่วนใหญ่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นตามความสมัครใจ โดยให้เหตุผลว่าการจัดตั้งตามความสมัครใจทำให้สามารถไตร่ตรองเงื่อนไขต่าง ๆ ของเฉพาะแต่ละกิจการได้ดีกว่า และหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจนี้สามารถยอมรับได้ง่ายกว่า เพราะมีพื้นฐานจากการรวมตกลงกันและความเต็มใจร่วมกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งลักษณะกลไกแบบนี้จะจัดตั้งขึ้นโดยข้อตกลงแห่งชาติ (National Agreements) และข้อตกลงแห่งท้องถิ่น (Local Agreements)

๑) ข้อตกลงแห่งชาติ เกิดขึ้นจากการรวมเจรจาตกลงของสหภาพแรงงานกลางกับสมาพันธ์นายจ้างจัดทำเป็นข้อตกลงแห่งชาติ ตามปกติข้อตกลงนี้จะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามข้อตกลงแห่งชาตินี้มีขึ้นหลังจากสงครามโลกในประเทศแถบสแกนดิเนเวีย คือ ประเทศนอร์เวย์ ปี ค.ศ. ๑๙๔๕ สวีเดน ปี ค.ศ. ๑๙๔๖ และเดนมาร์ก ปี ค.ศ. ๑๙๔๗^๒

ปัจจุบัน ประเทศที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามข้อตกลงแห่งชาตินี้ได้แก่ ประเทศนอร์เวย์ สวีเดน เดนมาร์ก และอิตาลี

๒) ข้อตกลงแห่งท้องถิ่น เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการกับตัวแทนลูกจ้างจากสหภาพแรงงาน หรือการเชื่อเชิญของนายจ้างในแต่ละกิจการ จัดทำเป็นข้อตกลงในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น ซึ่งมีวิธีการแตกต่างกันไปในแต่ละอุตสาหกรรม

^๑ International Labour Organisation, Workers' Participation in Decision within Undertaking, Switzerland, 1981, p. 135

^๒ Labour-Management Relations Series No. 17, International Labour Office, Geneva, 1963.

หรือแต่ละโรงงาน เช่น ในประเทศสหราชอาณาจักรไอร์แลนด์ อเมริกาเหนือและลาตินอเมริกา สหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันหรือสมาชิกทั่วประเทศ จะส่งผู้แทนของตนเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น แต่การจัดตั้งแบบนี้ก็เป็นไปโดยความสมัครใจอย่างแท้จริง และโดยทั่วไปรูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันทางราชการ กึ่งราชการ และหรือจากสหภาพแรงงานและองค์การนายจ้าง แม้จะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายบังคับไว้ก็ตาม

ปัจจุบัน ประเทศที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยข้อตกลงแห่งท้องถิ่นนี้ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย ไอร์แลนด์ ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ โปรตุเกส สวิตเซอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร ไชปรัส สิงคโปร์ อินเดีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และจาไมกา เป็นต้น

ข) ขอบเขตการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการมีขอบเขต ๒ ประการ คือ

๑. ประเภทของกิจการ โดยปกติประเทศส่วนมากจะไม่มีข้อจำกัดขอบเขตการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องประเภทของกิจการไว้ แต่จะเปิดโอกาสให้สถานประกอบการทุกแห่งสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้โดยอิสระ เช่น ในประเทศออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เบลเยียม เคนมาร์ค นอร์เวย์ สวีเดน ฝรั่งเศส อิตาลี ทันทาเนีย ญี่ปุ่น เกาหลี บังกลาเทศ และไทย เป็นต้น

แต่ก็มีบางประเทศที่จำกัดขอบเขตการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไว้สำหรับกิจการบางประเภทเท่านั้น เช่น ในประเทศเนเธอร์แลนด์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เฉพาะในกิจการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ในประเทศอินโดนีเซีย ศรีลังกา และอุรุกวัย จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เฉพาะกิจการสาธารณะ และในประเทศมอริออคโคจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เฉพาะกิจการเหมืองแร่^๑ เป็นต้น

๒. จำนวนของลูกจ้าง หมายถึงการจำกัดขอบเขตในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการแต่ละแห่งที่จะสามารถจัดตั้ง

^๑Labour management relations series No. 33, Participation of Workers in Decision within Undertaking, p. 54-56

คณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้นั้นจะต้องมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด ซึ่งในเรื่องนี้แต่ละประเทศกำหนดขอบเขตของจำนวนลูกจ้างไว้แตกต่างกันไป เช่น

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ออสเตรเลีย สถานประกอบการที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป

ประเทศทันซาเนีย ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป

ประเทศแอฟริกาใต้ ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป

ประเทศคองโก ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๕ คนขึ้นไป

ประเทศบูร์กินา ฟาโซ ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๓๐ คนขึ้นไป

ประเทศฝรั่งเศส สวีเดน เดนมาร์ก บังกลาเทศ กายอน ปากีสถาน สเปน ฟิลิปปินส์ และไทย ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ แคนาดา ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป

ประเทศเนปาล ต้องมีลูกจ้างมากกว่า ๑๐๐ คนขึ้นไป

ประเทศลักเซมเบิร์ก ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๕๐ คนขึ้นไป

ประเทศมอริทาเนีย ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๕๐ คนขึ้นไป เป็นต้น

ค. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างนอกจากมีอำนาจหน้าที่ในการ เสริมสร้างความเข้าใจในอันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างแล้ว ยังเป็นองค์กรที่จัดอำนาจ เติ้ลกิจการของนายจ้างและคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ ครอบคลุมในขอบเขตพื้นที่ทางการจัดการ ๓ ทาง คือ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคมซึ่งเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ และปัญหาทางด้านสวัสดิการ อำนาจหน้าที่เช่นนี้ได้แก่ การร่วมเจรจากับนายจ้างเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานทั้งหมดหรือบางส่วน การพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและการมีส่วนร่วมในการระงับข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานประกอบการ การจัดการและบริหารงานด้านสวัสดิการและสังคม การพิจารณาขจัดปัญหาในสถานประกอบการและการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ทางเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษาหารือ และการทำงานร่วมกันในกิจการอันเป็นผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง ก็เช่นเดียวกันจะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ตามระบบทางเศรษฐกิจและสังคม และประสบการณ์การทดลองที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปคณะกรรมการลูกจ้างจะมีอำนาจหน้าที่เป็นเพียงตัวแทนลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือตามรูปแบบของการร่วมปฏิบัติการ (Co-operation)^๑ โดยไม่มีสิทธิในการร่วมตัดสินใจ (Co-determination)^๒ ไม่ว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะจัดตั้งโดยบทบัญญัติของกฎหมายหรือโดยสมัครใจก็ตาม ดังนั้นอำนาจหน้าที่หลักของคณะกรรมการลูกจ้าง ก็คือ การปรึกษาหารือ (consultation)^๓ แยกต่างประเทศคณะกรรมการลูกจ้างก็มีอำนาจหน้าที่ในการร่วมตัดสินใจกับฝ่ายจัดการด้วย เช่น ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และออสเตรเลีย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามลำดับการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายจัดการมากน้อยได้เป็น ๔ ระดับ คือ

๑. การได้รับข่าวสารความรู้ (Information) เป็นวิธีการที่ช่วยให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น เพราะจะทำให้เข้าใจสภาพการณ์และความ เป็นอยู่ของกิจการ ได้อย่างชัดเจนอันเป็นข้อมูลสำคัญในการร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ดังนั้น การได้รับข่าวสารความรู้จึงต้องมีความคู่กับการปรึกษาหารือเสมอ

ข่าวสารความรู้ที่กำหนดจะต้องให้แก่คณะกรรมการลูกจ้าง โดยทั่วไป ได้แก่ ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจและทางการเงินของกิจการ รายงานประจำปีของกิจการ การคาดการณ์เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการเงินที่จะเป็นไปในอนาคต เช่น

^๑การร่วมปฏิบัติการลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนายจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ๆ โดยวิธีการดังนี้ ลูกจ้างมีสิทธิที่ได้รับข่าวสารความรู้ คัดค้านการตัดสินใจของนายจ้าง ทำคำแนะนำ และได้รับการปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจของนายจ้าง แต่การตัดสินใจของลูกจ้างก็ไม่ผูกมัดฝ่ายจัดการที่ต้องปฏิบัติตาม ดู. Blumberg p., Industrial Democracy ; The Sociology of Participation, (London, 1968) p. 71

^๒ดู. บทที่ ๓ ข้อ ๓ หน้า ๖๓

^๓Labour management relations series No. 33 Participation of Workers in Decision within Undertaking, p. 59

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เดนมาร์ก นอร์เวย์ สวีเดน ออสเตรีย เบลเยียม และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น

นอกจากนี้ ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ออสเตรีย และเนเธอร์แลนด์ ชาวสารความรู้จะให้คณะกรรมการลูกจ้างยังขยายไปถึงเรื่องกำหนดการลงทุน แผนการดำเนินการตามหลักเหตุผล การนำมาซึ่งวิธีการหรือกระบวนการใหม่ การลดการผลิต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกิจการ (การปิดหรือโยกย้ายกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน การควบบริษัท เป็นต้น) รวมทั้งการคาดคะเนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานให้เป็นปึกแผ่น^๑

๒. การปรึกษาหารือ (consultation) เป็นวิธีการที่มอบหมายให้ตัวแทนลูกจ้างสร้างความรู้ความสามารถตามทัศนะของตนในการร่วมปรึกษาและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือแสดงความคิดเห็นและทางเลือกแก่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการในการแก้ปัญหา ทำคำแนะนำ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการลูกจ้างในการปรึกษาหารือนี้ไม่ผูกมัดนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่จะต้องปฏิบัติตามเสมอไป

เรื่องที่ฝ่ายจัดการจะต้องปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่เกี่ยวกับค่านพนักงานเจ้าหน้าที่และการทำงานในสถานประกอบการโดยตรง โดยเฉพาะเกี่ยวกับปัญหาทั่วไปที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การจ้างงาน หรือเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ การปรึกษาหารือเรื่องเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การทำงาน วันหยุดวันลา ชั่วโมงการทำงาน นโยบายการจ้างงาน ระบบการจ่ายค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้าง การฝึกอบรม เงินช่วยเหลือ โบนัส เบี้ยบำนาญ เงินบำนาญ ขอร้องทุกข์ วินัย การลงโทษ การเลิกจ้าง การโยกย้าย การเลื่อนชั้น สวัสดิการความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เช่น ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ฝรั่งเศส ออสเตรีย เบลเยียม อิตาลี เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ และเดนมาร์ก เป็นต้น

^๑ Labour Management relations series, No. 48. Workers' Participation in Decision within Undertaking, Summary of Discussions of a symposium on workers' participation in decision within undertakings (Oslo, 20-30 August 1974) International Labour office, Geneva, 1976, p.10

ในประเทศเนเธอร์แลนด์ คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีปฏิบัติทางเทคนิคและเศรษฐกิจของกิจการ และในประเทศฝรั่งเศส นายจ้างต้องปรึกษาหารือถึงการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นหมู่คณะโดยคำนึงถึงเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก

๓. การร่วมตัดสินใจ (Co-determination or Co-decision) เป็นวิธีการที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างร่วมตัดสินใจหรือมีอำนาจในการตกลงใจก่อน หรือสิทธิในการยับยั้ง การตัดสินใจของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการก่อนการตัดสินใจที่แน่นอน

ปัญหาที่กำหนดให้นายจ้างหรือฝ่ายจัดการต้องร่วมตัดสินใจกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและปัญหาคานบุคคลหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในประเทศออสเตรีย เบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และเนเธอร์แลนด์^๑ แต่ก็มีบางประเทศที่ขยายสิทธิในการร่วมตัดสินใจออกไปถึงเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่น ในประเทศออสเตรีย พระราชบัญญัติ ปี ค.ศ. ๑๙๗๑ ขยายสิทธิการร่วมตัดสินใจ โดยกำหนดให้การจ่ายค่าจ้างและโบนัสซึ่งไม่รวมอยู่ในการรวมเจรจาตกลง สามารถกำหนดขึ้นด้วยการตกลงใจของคณะกรรมการลูกจ้าง เช่นเดียวกับเรื่องรายละเอียดในการทำงานและวันหยุด

ในประเทศฝรั่งเศส พระราชบัญญัติ ปี ค.ศ. ๑๙๖๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจร่วมตัดสินใจในการจ้างหรือเลิกจ้างแพทย์และลูกจ้างทางสังคม

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน พระราชบัญญัติเดือนมกราคม ๑๙๗๒ ขยายอำนาจของคณะกรรมการลูกจ้างไปถึงปัญหาที่เป็นแกนสาร (the already substantial list of questions) ซึ่งต้องตัดสินใจ ตกลงกระทำร่วมกันระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งการตัดสินใจเรื่องมาตรฐานผลงานและการจ่ายค่าจ้างด้วย

ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พระราชบัญญัติ ปี ค.ศ. ๑๙๗๑ ยินยอมให้คณะกรรมการลูกจ้างตัดสินใจก่อนในเรื่องการกำหนดและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงาน

^๑ International Labour Organisation, Workers' Participation in Decision within Undertakings, p. 139

มาตรการเรื่องวันหยุด ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน .

๘. การปกครองตนเองโดยตรงบางกรณี (Direct autonomous Management of some of the activities) เป็นวิธีการที่ให้สิทธิลูกจ้างในการร่วมจัดการอย่างเต็มที่ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการแทนนายจ้างหรือฝ่ายจัดการโดยตรง ตามปกติกรณีที่จะให้คณะกรรมการลูกจ้างปกครองตนเองโดยตรงนั้น จะเกี่ยวกับเรื่องการจัดสวัสดิการ หรือการฝึกอบรมอาชีพเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นหน่วยงานรวมทางด้านแรงงานกับการจัดการที่มีอำนาจหน้าที่ในการถกเถียงถึงปัญหาค่าผลประโยชน์ซึ่งกันและกันของนายจ้างลูกจ้าง โดยทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

ก) การเงินและธุรกิจ รวมทั้งการอธิบายขอเท็จจริงด้านการเงินของบริษัท การพิจารณาสินค้าล่วงหน้า ทัศนคติเรื่องสภาพการแข่งขันทางอุตสาหกรรมและสภาพทางเศรษฐกิจทั่วไป

ข) การผลิต รวมทั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ผ่านมา เป้าหมายปัจจุบันที่สัมพันธ์กับสินค้า วิธีการแบบใหม่ การจัดเตรียมและเทคนิค การทำงานที่บกพร่อง การร้องทุกข์ทางการค้า รายงานข้อเสนอแนะของลูกจ้าง

ค) คำนพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในการจัดการระดับสูง การจัดตั้งองค์กรใหม่ การจ้างงาน การให้โอกาสเพื่อการฝึกอบรม

ง) คานสวัสดิการ รวมทั้ง น้ำดื่ม หอน้ำ เครื่องทำความร้อน การระบายอากาศ ความปลอดภัยและสุขภาพ การขนส่ง ที่พัก วันหยุดพักผ่อน การกีฬา เงินทุนบำนาญเพื่อประโยชน์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งจะได้รับผลดีนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจะต้องไม่จำกัดตัวเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น คณะกรรมการลูกจ้างอาจทำหน้าที่ที่สำคัญอื่นอีกได้เมื่อภาวะการณ์เอื้ออำนวย เช่น ใ้รับ

^๑Asplund, Some Aspects of Workers' Participation, p.12-13

และ E.M. Kassalow, Trade unions and Industrial relations : An International comparison, (New York, 1969), p. 178

การสนับสนุนที่แข็งแกร่งจากสภาพแรงงานทั้งทางด้านวัตถุและความคิด คณะกรรมการ ลูกจ้างอาจรวมทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยตนเองหรือจากการช่วยเหลือของหน่วยงานอื่น ๆ ตามขอบเขตความเหมาะสมทางสังคมและศีลธรรม ซึ่งจะช่วยให้การฝึกฝนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น

ง. มาตรการคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้าง

เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานตามปกติของลูกจ้าง อันเป็นการทำหน้าที่ที่มีอำนาจและสิทธิต่าง ๆ มากมายเกี่ยวกับกิจการตามที่ใดกล่าวมาแล้ว ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจทำให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการได้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างดำเนินไปด้วยดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่มิต้องกังวลกับการที่จะต้องเกรงกลัวว่าจะได้รับการกลั่นแกล้งหรือการกระทำโดยไม่เป็นธรรมจากนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ออกจากงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างไว้ ซึ่งในเรื่องนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วย "การคุ้มครองและอำนาจของคณะผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ"^๑ กล่าวถึงการคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างทั้งหลาย รวมทั้งที่เป็นกรรมการลูกจ้างด้วย ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. "ผู้แทนลูกจ้าง" ตามความหมายในอนุสัญญานี้ให้เป็นไปตามนิยามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของแต่ละประเทศ ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนซึ่งได้รับเลือกหรือได้รับแต่งตั้งโดยสภาพแรงงาน หรือผู้แทนซึ่งลูกจ้างในสถานประกอบการได้เลือกให้เป็นตัวแทนโดยเสรีตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติภายในประเทศหรือตามข้อตกลงของการรวมเจรจาต่อรอง และการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่อยู่ในขอบข่ายแห่งการสงวนอำนาจไว้เป็นของสภาพแรงงานในประเทศนั้น (ซึ่งผู้แทนลูกจ้างตามความหมายนี้ หมายความว่ารวมถึง คณะกรรมการลูกจ้างด้วยนั่นเอง)

^๑International Labour Organisation, Convention 135 concerning protection and facilities to be afforded to workers' representatives in the undertaking, Fifty-sixth Session, Geneva, 1971

ตัวอย่างของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
ฝรั่งเศส	คำสั่งวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๑๙๔๔ แก้ไขเป็นพระราช- บัญญัติ ๑๙๖๖ และ แก้ไขครั้งสุดท้าย ๑๙๘๒	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมปฏิบัติการ กับฝ่ายจัดการ ในการปรับปรุงการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เงื่อนไขความเป็นอยู่ของ ลูกจ้าง - ใ้รับข่าวสารความรู้ด้าน การค่าหัวไปและรายงาน ประจำปีก่อนส่งแก่ผู้ถือหุ้น - ปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับ การจัดองค์การ การจัดการ วิธีปฏิบัติในกิจการ ปัญหา หัวไปที่กระทบต่อประสิทธิ- ภาพการทำงาน การจ้าง- งาน เงื่อนไขการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง และชั่วโมง ทำงาน - ปรึกษาหารือระเบียบและการ ฝึกอบรม การพักผ่อน การ เลิกจ้าง - ความคุมและรวมบริหาร สถาบันด้านสวัสดิการ - ร่วมตัดสินใจจ้างและเลิก จ้างคนงานแพทย์และลูกจ้าง ทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกทั้งโดย ลูกจ้างทั้งหมด แคสสหภาพแวง- งานเป็นผู้เสนอ ชื่อผู้สมัครรับ เลือก - เป็นตัวแทนใน คณะกรรมการ บัญญัติกฎหมาย ด้านความปลอดภัย กับ - เลือกผู้สังเกต- การณ์ ๒ คน มีหน้าที่แนะนำ ในการประชุม ของคณะกรรมการ- การจัดการ - นายจ้างเป็น ประธานคณะ- กรรมการลูก- จ้าง

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<u>ออสเตรเลีย</u>	พระราชบัญญัติ ๒ มีนาคม ๑๙๘๗ แก้ไขครั้งสุดท้าย ๑๙๘๑	<ul style="list-style-type: none"> - ใ้รับข่าวสารความรู้และปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ของการจัดการกิจการในปัญหาทางเศรษฐกิจ บุคคลและสวัสดิการ - ฝ่ายจัดการจัดหาข่าวสารความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่กระทบผลประโยชน์ของลูกจ้างในค่านิยม เศรษฐกิจ ศิลปกรรม และสุขภาพ - ร่วมตัดสินใจหรือยับยั้งเกี่ยวกับค่าจ้าง ผลงาน และโบนัส เมื่อเรื่องเหล่านี้ไม่อยู่ในข้อตกลงร่วมเจรจา การโอนอย่างถาวรโดย การลดค่าจ้างหรือเงื่อนไขการจ้าง นอกข้อยกเว้น วันหยุดพักผ่อน ชั่วโมงทำงาน วินัยและการเลิกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดที่มีอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป - ประกอบด้วยลูกจ้างฝ่ายเดียว - เลือกคณะกรรมการควบคุมดูแลของกิจการได้ ๒ คน
<u>เบลเยียม</u>	พระราชบัญญัติ ๒๐ กันยายน ๑๙๔๔ แก้ไขครั้งสุดท้าย ๑๙๘๑ พระราชบัญญัติ ๕ สิงหาคม ๑๙๘๔	<ul style="list-style-type: none"> - ใ้รับข่าวสารความรู้และปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจบางกรณี - นายจ้างต้องปรึกษากับคณะกรรมการและจัดหาข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย ค่านิยม สภาพการผลิต ฐานะทาง เศรษฐกิจ เงินทุนการวางแผนและการตลาดรวมทั้งโครงสร้าง และการพัฒนาการจ้างงานในกิจการ - วางระเบียบการทำงาน กำหนดการลา - ทคชอบหนักหัวใจในการจ้างงาน ทคสนใจหนักหัวใจในการปลดลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ - นายจ้างเป็นประธานคณะกรรมการ - คณะกรรมการลูกจ้างไม่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ และเรื่องเกี่ยวกับสภาพแรงงาน

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่รอง คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
เบเนซอร์แอนท์	พระราชบัญญัติ ๔ พฤษภาคม ๑๙๕๐ แก้ไขครั้งสุดท้าย ๑๙๙๕	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมตัดสินใจหลักทั่วไปเกี่ยวกับกรณี การเพิ่มลูกจ้างและการเลิกจ้าง การร่างและแก้ไขระเบียบการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันทำงาน การจัดการด้านสวัสดิการและการควบคุมดูแลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการ การฝึกอบรมอาชีพ ผลผลิต การขยายตัว การย้ายสถานที่และ โครงสร้างของกิจการ - ใ้รับข่าวสารความรู้และปรึกษาหารือ ในเรื่องเงื่อนไขการทำงานที่ระดม ลูกจ้างส่วนใหญ่ การเคลื่อนย้ายกิจการหรือละทิ้งกิจการ การเปลี่ยนแปลงรากฐานองค์กร การเพิ่มหรือลดการผลิตที่สำคัญ บำนาญ การหยุดพักก่อน ชั่วโมงทำงาน การลาประจำปี - แนะนำมาตรการที่อาจจะช่วยเหลือ สนับสนุนการปรับปรุงเทคนิคและ เศรษฐกิจ - นายจ้างต้องจัดหาข่าวสารความรู้ ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างต้องการ - รายงานการปฏิบัติการคาของกิจการ ๒ ครั้งต่อปี - ตรวจสอบคำร้องขอ คำร้องทุกข์ และคำวิจารณ์ของลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการณ์ของลูกจ้างในกิจการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกทั้งไทยลูกจ้าง ทั้งหมดในกิจการ - โศภใ้รับเสนอชื่อ ขึ้นต้นจากสหภาพ แรงงาน - นายจ้างเป็นประธานคณะกรรมการ

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<u>เยอรมันตะวันตก</u>	พระราชบัญญัติ ๑๑ ตุลาคม ๑๙๘๒ แก้ไขเพิ่มเติม ๑๙๗๒	<ul style="list-style-type: none"> - ปรีกษาหารือก่อนเปลี่ยนแปลงสวัสดิการและควบคุมทั่วไป - ใ้รับข่าวสารความรู้ ปรีกษาหารือและร่วมตัดสินใจ - ร่วมปรีกษาหารือก่อนการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงนโยบายในทางธุรกิจ การปฏิบัติงาน การดำเนินงาน และวิธีการทำงานแบบใหม่ - เสนอข้อมูลในเรื่องการ เปลี่ยนพนักงาน การ โกล่เกลี่ยข้อร้องทุกข์ - ปรีกษาหารือเรื่องความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ชั่วโมงทำงาน การฝึกอบรม บำนาญ - ร่วมตัดสินใจในเรื่องระเบียบการทำงาน การหยุดพัก การลา การจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ - ร่วมจัดการสภามันคานสวัสดิการ - ยืนยันและอุทธรณ์ข้อกล่าวหาในเรื่องวินัยและการเลิกจ้างลูกจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ - ทั่วหนประกอบด้วยลูกจ้างฝ่ายเดียว - คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกรอการนัดหยุดงาน - เลือกตัวแทนคณะกรรมการควบคุมดูแลโดยระบบการร่วมตัดสินใจกับฝ่ายจัดการ
<u>อิตาลี</u>	ข้อตกลงการร่วมเจรจาตกลง ๑๙๖๖ แก้ไข เพิ่มเติม ๑๙๖๙	<ul style="list-style-type: none"> - ใ้รับข่าวสารความรู้ด้านการค้า - เสนอความเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานในผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ - ปรีกษาหารือเรื่องชั่วโมงทำงาน / วันหยุดพักผ่อน กฎระเบียบด้านสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ - เสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกโดยกลุ่มลูกจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<p>นอร์เวย์</p>	<p>ข้อตกลงการร่วม เจรจาตกลง ๑๙๔๔ แก้ไข เพิ่มเติม ๑๙๖๔</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ข้อมูลเรื่องการดำเนินงาน การ ปฏิบัติงาน และการไกล่เกลี่ย ข้อร้อง ทุกข์ - เข้าแทรกแซงความสมบูรณ์ของ กฎหมายเรื่องความปลอดภัย สุวีธิ- ภาพของลูกจ้าง และระบบการจ่าย ค่าจ้าง - เข้าแทรกแซงการบริหารสถานบัน สวัสดิการ และทำหน้าที่แนะนำในการ ปรับปรุงสถานบันสวัสดิการ - ปรึกษาหารือให้คำแนะนำและข่าว สารความรู้ เรื่องการ เปลี่ยนแปลง หลักในแผนการผลิต คุณภาพ การ พัฒนาสิ่งผลิตและแผนการเพิ่มขยาย และจำกัด หรือการจักแจงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อลูกจ้าง เจื่อนไข การทำงาน ปรับปรุงความปลอดภัย และสุขภาพ มาตราการด้านสังคม การฝึกอบรม - ใ้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับฐานะ ทางการเงินของกิจการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทั่วแทนประกอบด้วย ลูกจ้างฝ่ายเดียว - เลือกตั้งโดยลูกจ้าง ทั้งหมดในกิจการ - ทั่วแทนประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้างเท่า ๆ กัน - คณะกรรมการลูกจ้าง ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหา ค่าจ้าง ชั่วโมงทำ- งาน ข้อพิพาทตาม การตีความของการ ร่วมเจรจาตกลง หรือข้อตกลงการ ทำงาน

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<u>สวีเดน</u>	ข้อตกลงการร่วมเจรจาตกลง ปี ๑๙๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมปี ๑๙๖๗	<ul style="list-style-type: none"> - โทษทั่วไปให้ความรู้ก่อนการตัดสินใจของฝ่ายจัดการซึ่งของการเปลี่ยนแปลงการทางเศรษฐกิจ - ปรึกษาหารือเรื่องประสิทธิภาพการผลิต การจ้างงานใหม่ของลูกจ้างที่โรงงาน ปัญหาการหยุดชั่วคราว การพักเลือกและการเลื่อนชั้น - แจ้งล่วงหน้าแก่คณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๑๔ วัน สำหรับการสั่งงาน การพักงาน หรือการเลิกจ้าง - ปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจในเรื่องความปลอดภัย วินัย การปิดอบรม และการศึกษาของลูกจ้าง - ร่วมตัดสินใจด้านสวัสดิการในเรื่องการตกลงพื้นฐานตามโครงสร้างงานของชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอชื่อโดยสหภาพแรงงานแห่งท้องถิ่นปราศจากการเลือกตั้ง - ตัวแทนประกอบด้วยฝ่ายจัดการ ๑ ใน ๓ ตัวแทนลูกจ้าง ๒ ใน ๓ - คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีสิทธิเกี่ยวข้องกับการร่วมนเจรจาตกลงค่าจ้างและกฎระเบียบการจ้างซึ่งตามปกติเป็นเครื่องมือของสหภาพแรงงาน
<u>เดนมาร์ก</u>	ข้อตกลงการร่วมเจรจาตกลง ปี ๑๙๕๗ แก้ไขครั้งที่ห้าปี ๑๙๗๑	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจของกิจการและการคาดการณ์ข้างหน้า - ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนะนำนโยบายทั่วไปของการผลิตวันต่อวันและการวางแผนการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกทั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ - ตัวแทนประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเท่า ๆ กัน

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<p><u>คองโก</u></p>	<p>พระราชบัญญัติ • พฤษภาคม ๑๙๖๔</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมตัดสินใจเรื่องการวางระบบ หลักการปกครององค์กรการทางาน ท้องถิ่น ความปลอดภัย เงินไซ กานสวัสดิการ และวางระบบหลัก หลักการปกครองนโยบายกาน เจ้าหน้าที่อำนวยการของกิจการ - ใ้รับข่าวสารตัวเลขเกี่ยวกับสภาพ การตกและเศรษฐกิจของกิจการ อย่างน้อยทุก ๖ เดือน - ร่วมปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ทั่วไป - ประชุมตงเคียงกับนายจ้างถึงข้อร้อง ทุกข์และเจรจาตกลงเรื่องเงินไซ การทางาน - เข้าไปมีส่วนร่วมก่าเป็นการคาน สวัสดิการทั้งหมด ความปลอดภัย และสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการลูกจ้าง ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหา ที่ก่อให้เกิดการตกลง ใจ การเพิ่ม การลีน สุก การตีความ- หรือ การแก้ไขข้อตกลง ค่าจ้างแห่งชาติหรือ ท้องถิ่น ซึ่งทั้งขึ้นตาม การเจรจาตกลงหรือ บทบัญญัติของกฎหมาย - เลือกทั้งโดยลูกจ้าง ทั้งหมดในกิจการ - นายจ้างหรือตัวแทน นายจ้างเป็นประธาน คณะกรรมการ ลูกจ้างเป็นกรรมการ ทั้งหมด
<p><u>แซมเบีย</u></p>	<p>พระราชบัญญัติ ปี ๑๙๗๑</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ใ้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการ ตัดสินใจคานเศรษฐกิจและการเงิน และระบบค่าจ้าง 	

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
อิตาลี	กฎหมายแรงงาน ฉบับที่ ๓๐๕ ปี ๑๙๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม ปี ๑๙๖๑	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมปรึกษาหารือการแต่งตั้งหรือปลด ออกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และ ปัญหาทั้งหมดเกี่ยวกับสวัสดิการ - ร่วมตัดสินใจการเพิ่มจำนวนลูกจ้าง และการกำหนดค่าจ้าง ระเบียบการ ลงโทษ การออกคำสั่งแรงงาน ปัญหา การจัดกิจการคุ้มครอง และออกสาห- กรรมสัมพันธ์ - กรณีคณะกรรมการลูกจ้างคัดค้านการ ตัดสินใจของฝ่ายจัดการ ฝ่ายจัดการ อาจอุทธรณ์ต่อหน่วยงานอนุญาโต- ตุลาการ เช่น คณะกรรมการสอบ สวน - ทำหน้าที่แทนลูกจ้างทุกกรณีในความ สัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ควบคุมการทำงานตามเงื่อนไข พยายามจัดองค์การงานสัมพันธ์ และการตั้งหรือเรียกร้อง การตัดสินใจ ของคณะกรรมการลูกจ้างรวมผู้มีทั้ง นายจ้างและลูกจ้าง - การกำหนดควมมีของลูกจ้างต้องได้รับ การลงคะแนนเสียงความกติกเห็นของ คณะกรรมการลูกจ้างก่อน - มีสิทธิพิเศษในการประเมินหนี้ค่าเสีย หายที่ลูกจ้างทำให้อุปเจตหรือเสีย หายแก่นายจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้าง ทั้งหมดในกิจการ - ตัวแทนประกอบด้วย นายจ้างหรือฝ่าย บุคคลและลูกจ้าง เท่า ๆ กัน

ประเทศ	กฎหมาย หรือ ข้อตกลง	อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการลูกจ้าง	ลักษณะอื่น ๆ
<p><u>ญี่ปุ่น</u></p>	<p>พระราชบัญญัติ ๑๔ ธันวาคม ๑๙๖๐ พระราชกฤษฎีกา ๑๓ มกราคม ๑๙๖๒ ประมวลกฎหมาย แรงงาน ปี ๑๙๖๖</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมปฏิบัติการ กับฝ่ายจัดการในการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและความเป็นอยู่ และมาตรฐานการศึกษาแก่นักขอ - ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพและความปลอดภัยรวมทั้งฝ่ายจัดการด้านสวัสดิการ - พิจารณาแนะนำจุดประสงค์ที่ทำการผลิตขึ้น - ปรึกษาเกี่ยวกับการร่างระเบียบการทำงานและปัญหาเกี่ยวกับองค์กรกิจการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งโดยลูกจ้างทั้งหมดในกิจการ - นายจ้างเป็นประธานคณะกรรมการกรรมการประกอบด้วยลูกจ้างทั้งหมด
<p><u>สวีทเซอร์แลนด์</u></p>	<p>ไม่มีแบบของประเทศ เป็นเรื่องของการตกลงในระดับท้องถิ่น ส่วนใหญ่ในกิจการใหญ่ ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อิทธิคามปกติมีเพียงการปรึกษาหารือแก่ข้อตกลงส่วนใหญ่ อนุญาตให้ร่วมทัศนคติในเรื่องกฎระเบียบการทำงานใดก็ตาม 	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามปกติ ภายใต้การเสนอชื่อของสหภาพแรงงาน - ความปกติตัวแทนประกอบด้วยลูกจ้างเท่านั้น

๒. นอกจากที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๑. กฎหมาย ขอบังคับ ขอตกลงของการรวม
เจรจาต่อรอง คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำพิพากษาของศาล อาจใช้เป็นเครื่องกำหนดประเภท
ของผู้แทนลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกตามอนุสัญญานี้ด้วย

๓. ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการจะต้องได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติ
ที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงการให้ออกจากงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ
ผู้แทนลูกจ้าง หรือเนื่องจากเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงาน อันเป็นการกระทำที่
ขัดขอยกกฎหมายหรือเป็นไปตามขอตกลงของการรวมเจรจาต่อรอง หรือตามเงื่อนไขข้อ
ตกลงรวมอื่น ๆ

๔. การให้ความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะของระบบ
แรงงานสัมพันธ์ของประเทศ รวมทั้งความต้องการขนาดและความสามารถของสถาน
ประกอบการ และต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของ
สถานประกอบการด้วย

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีข้อเสนอแนะที่ ๑๔๓ ว่าด้วย
"การคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ" กำหนด
สาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้าง นอกจากที่กล่าวในอนุสัญญานี้
๑๓๕ ข้างต้นแล้วว่า

การคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างควรที่จะกำหนดให้มีมาตรการในเรื่อง

๑. การที่จะเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างจะต้องให้รายละเอียดและเหตุผลที่แน่ชัดใน
การเลิกจ้าง

๒. ก่อนจะมีการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง จะต้องมีการปรึกษาหารือกันหรือได้รับ
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ซึ่งอาจประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือของเอกชน
หรือคณะกรรมการรวมทั้งสองฝ่าย

^๑International Labour Organisation, Recommendation 143
concerning Protection and facilities to be afforded to workers'
representatives in the undertaking, Fifty-sixth Session, Geneva,
1971.

๓. ให้ผู้แทนลูกจ้างนั้นมีสิทธิร้องเรียนได้ เมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่าง
ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

๔. ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่สมเหตุสมผลในการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง จะต้อง
ให้การเยียวยาแก้ไข รวมทั้งให้มีการรับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม จ่ายค่าจ้างที่ค้าง
และให้คืนสิทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ นอกจากจะมีกฎหมายของประเทศบัญญัติไว้เป็นอย่าง
อื่น

๕. ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องพิสูจน์ว่าการให้ผู้แทนลูกจ้างออกจากงาน
หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานผู้แทนลูกจ้างนั้น เป็นการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรม

๖. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง
จะต้องพิจารณาเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างหลังที่สุด

บทบัญญัติตามอนุสัญญาและข้อแนะนำบังคับกล่าว อาจนำมาใช้โดยกฎหมาย กฎ
ระเบียบ หรือการรวมเจรจาตกลงแห่งชาติ หรือในสวนประกอบอื่น ๆ ตามวิธีปฏิบัติของ
ชาติ หรือประเทศสมาชิกจะให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อ
มีผลใช้บังคับก็ได้

สำหรับประเทศไทย เมื่อมีอนุสัญญาฉบับนี้กระทรวงมหาดไทยเห็นว่า บทบัญญัติ
ตามอนุสัญญานี้ควรจะได้นำมาพิจารณาประกอบการ เสนอกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวกับ
การแรงงานสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามต้องพิจารณาถึงสถานการณ์และความเหมาะสมใน
ประเทศเป็นสำคัญด้วย และใคร่การพิจารณาเพื่อให้สัตยาบันไว้ก่อน จนเมื่อมีการ
ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงได้นำหลักการคุ้มครอง
ผู้แทนลูกจ้างจากอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๕ นี้ มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๕๑๔
เป็นการให้ความคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๕๒ ซึ่ง
บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยการปฏิบัติหน้าที่ของ
กรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำ
งานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน"

๑ ตัวบท สรุปและความคิดเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ ๕๔ - ๕๖ พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๑๔, กรมแรงงาน,
กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๔ หน้า ๗๗

๑. คณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน

๑. เปรียบเทียบคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นรูปแบบหนึ่งของสมาคมร่วมผลประโยชน์ (Mutual Benefit Association) ซึ่งลักษณะสำคัญของสมาคมประเภทนี้ คือ สมาชิกที่ร่วมเป็นสมาคมนั้นเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากกิจกรรมขององค์กร^๑ และองค์กรสหภาพแรงงานนี้จะต้องดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไป เพราะองค์กรเหล่านี้ไม่ได้เป็นกลุ่มคนที่รวมกันก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ แต่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนลูกจ้างในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ด้านการทำงานกับนายจ้าง คอยดูแลผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกในการปฏิบัติตามสัญญาต่อรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีวิตของพวกเขาให้ดีขึ้น

ลักษณะของสหภาพแรงงานจึงเป็นองค์กรอิสระของลูกจ้าง แยกออกจากการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะสหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างหลายคน สหภาพแรงงานมิได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างโดยตรงอย่างคณะกรรมการลูกจ้าง แต่มุ่งเพื่อคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาและปรับปรุงสภาพการทำงานโดยอาศัยวิธีการรวมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง

ต่อไปนี้จะขอเปรียบเทียบความแตกต่างของคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานในเรื่องการจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่พอสังเขป

ก) การจัดตั้ง

การจัดตั้งสหภาพแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วย "เสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน"^๒

^๑William A. Faunce, Reading in Industrial Sociology, (New York : Meredith Publishing Company, 1967), p. 338

^๒International Labour Organisation, Convention 87 concerning Freedom of association and protection of the right to organise, Thirty-first Session, San Francisco, 1948.

โดยบัญญัติให้สิทธิแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน ซึ่งองค์กรที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นก็คือสหภาพแรงงาน อนุสัญญา^๑นี้โดยบัญญัติว่า ลูกจ้างยอมมีสิทธิที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรซึ่งตนสมัครใจเลือก โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ (มาตรา ๒) องค์กรลูกจ้างมีสิทธิที่จะร่างธรรมนูญหรือวางกฎข้อบังคับ เพื่อเลือกตัวแทนของตนได้อย่างเสรี เพื่อจัดการบริหารและดำเนินกิจกรรม และเพื่อกำหนดแผนการที่หน่วยงานของรัฐจะต้องละเว้นการเข้าแทรกแซง ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิหรือขัดขวางการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ (มาตรา ๓) ในการใช้สิทธิตามอนุสัญญานี้ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องเคารพต่อกฎหมายของประเทศ และกฎหมายของประเทศจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลเสียหรือนำไปใช้ให้เกิดผลเสียต่อความคุ้มครองที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา^๑นี้ (มาตรา ๔)

จะเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ลูกจ้างรวมกันจัดตั้งขึ้นตามความสมัครใจโดยวางกฎข้อบังคับ การบริหารและดำเนินกิจกรรมของตนโดยเฉพาะ สหภาพแรงงานเป็นองค์กรนอกเหนือจากสถาบันหรือหน่วยงานของสถานประกอบการและจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารงานหรือการจัดการของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการโดยตรง ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างนับได้ว่าเป็นสถาบันหรือหน่วยงานหนึ่งในสถานประกอบการ การดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างจะเกี่ยวข้องกับการจัดการหรือนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการโดยตรง นอกจากนี้การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันก่อตั้งได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ๆ อย่างเช่นการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งกำหนดจำนวนของลูกจ้างไว้

ในต่างประเทศส่วนมาก สหภาพแรงงานไม่ต้องการขอรับอนุญาตหรือจดทะเบียนแต่อย่างไร สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญอย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานจะมีนายจ้างเป็นสมาชิกไม่ได้ เพราะต่างฝ่ายก็มีผลประโยชน์ขัดกัน หากยอมให้มีองค์กรลักษณะผสมเช่นนั้นก็จะทำให้องค์กรไม่มีกำลังที่จะต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกทั้งหมดอย่างแท้จริง^๑ แต่สำหรับคณะกรรมการลูกจ้าง

^๑ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๓), หน้า ๓๗-๓๘



ในบางประเทศอาจจะประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการด้วยกัน หรือบางประเทศกำหนดให้นายจ้างเป็นประธานคณะกรรมการลูกจ้าง

นอกจากนี้ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะจัดตั้งโดยการ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งเท่านั้น แต่สภาพแรงงานไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งเพียงแต่ลูกจ้างสมัครใจรวมตัวกันเท่านั้น

ข) วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของสภาพแรงงานก็เพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างตลอดจนการปรับปรุงสภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเพียงลำพังลูกจ้างเองจะไม่สามารถเรียกร้องรักษาผลประโยชน์หรือความเป็นธรรมได้เท่ากับสภาพแรงงาน เพื่อช่วยปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิตของลูกจ้างคนงานให้ดีขึ้น เพราะจะช่วยเหลือยกระดับมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างให้สูงขึ้น และในค่านทางสังคมทำให้ลูกจ้างมีโอกาสแสดงทัศนะต่าง ๆ ต่อปัญหาของสังคม วัตถุประสงค์อื่นสำคัญของสภาพแรงงาน ก็คือจะต้องตั้งขึ้นเพื่อรวมตัวกันและร่วมมือกันที่จะหาทางพูดจากับนายจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์เท่าที่ควร^๑ โดยวิธีการรวมเจรจาต่อรองเป็นหลัก

ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างมีวัตถุประสงค์มุ่งเพื่อความสัมพันธ์อันดี และจัดระเบียบทางสังคมของกิจการในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างกับลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง โดยให้สิทธิแก่ตัวแทนลูกจ้างที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างในขอบเขตที่สมควร อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อป้องกันข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นโดยขจัดปัญหาต่าง ๆ ภายในกิจการควยวิธีการรวมปรึกษาร่วมกับฝ่ายนายจ้าง มิให้ถึงขั้นเกิดข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานหรือการปิดงานงคจ้าง

^๑ เคนพล พลละคร, วิวัฒนาการของสภาพแรงงาน, ประมวลคำบรรยายตามหลักสูตร แรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพฯ : โครงการแรงงานสัมพันธ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๕), หน้า ๔๔

อย่างไรก็ตาม ทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานต่างก็มีวัตถุประสงค์หลักทางด้านการสัมพันธ์เช่นเดียวกัน คือ เพื่อความสัมพันธ์อันดีของนายจ้างลูกจ้าง อันจะก่อให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม โดยมุ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งองค์กรหรือหน่วยงานรักษาดลประโยชน์ของตนเอง และสิทธิเสรีภาพในการปกครองตนเองอันเป็นหลักประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดผลทางด้านขวัญและจิตใจของลูกจ้างในการทำงานให้แก่ นายจ้างมากขึ้น

ค) อำนาจหน้าที่

สหภาพแรงงานมีหน้าที่หลักที่สำคัญ ในการดำเนินการคุ้มครองป้องกัน และรักษาดลประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง ช่วยทำหน้าที่ย่นก่าลังเพื่อให้ลูกจ้างคนงานมีกำลังเพียงพอที่จะเจรจากับนายจ้าง หรือดำเนินกิจกรรมของตนให้มีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การกำหนดเงื่อนไขสัญญาจ้างแรงงาน การระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การแสดงบทบาททางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีหน้าที่สร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง โดยการจัดวางนโยบายและพยายามหาวิธีการช่วยเหลือสมาชิกต่อสู้กับการผันแปรทางเศรษฐกิจ เช่น การเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง ลดเวลาการทำงาน และปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นต้น หน้าที่อีกประการก็คือ การให้การศึกษาลูกจ้างโดยริเริ่มใหม่กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความรู้ และให้การศึกษแก่สมาชิกของکنใหม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานยิ่งขึ้น

อำนาจสำคัญของสหภาพแรงงานก็คือ การรวมเจรจาต่อรองซึ่งเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างคนงานจำนวนหนึ่งรวมกันเข้าทำการเจรจาเป็นหน่วยต่อรอง (Bargaining Unit) กับนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้างโดยมุ่งที่จะให้บรรลุข้อตกลงร่วมกันในเรื่องสภาพการทำงาน และสภาพการจ้างที่ลูกจ้างคนงานต้องเผชิญอยู่^๑ นอกจากนี้การนัดหยุดงานก็ถือได้ว่าเป็นอำนาจที่สำคัญของสหภาพแรงงาน เพราะการนัดหยุดงานเป็นการรวมพลังเรียกร้อง

^๑J. Henry Richardson, An Introduction to The Study of Industrial Relations, (London : George Allen & Unwin Ltd, 1965),

หรือมีบังคับนายจ้างให้ยอมตามข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องของฝ่ายตน โดยลูกจ้างที่นัดหยุดงานนั้นตั้งใจที่จะกลับเข้าทำงานตามหน้าที่ประจำของตนเช่นเดิมเมื่อพอใจตามข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องนั้น ๆ แล้ว

ส่วนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามที่กล่าวมาแล้ว มีหน้าที่หลักในการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้าง โดยวิธีการร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจกับนายจ้าง เพื่อให้การดำเนินกิจการของสถานประกอบการนั้น ๆ เป็นไปด้วยดีปราศจากข้อขัดแย้ง หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างจึงจำกัดอยู่เฉพาะการดำเนินการของสถานประกอบการ หากได้มีอำนาจหน้าที่ที่ก้าวล่วงไปถึงปัญหาและลหุโทษทางสังคมและเศรษฐกิจภายนอกสถานประกอบการอย่างเช่นสภาพแรงงานไม่

คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองและนัดหยุดงาน มีเพียงอำนาจในการไต่รับข่าวสารความรู้ ปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจกับนายจ้างซึ่งสภาพแรงงานไม่มีอำนาจเช่นนั้น แต่ปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ ที่คณะกรรมการลูกจ้างจะปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจนั้น โดยทั่วไปจะยกเว้นในเรื่องที่อยู่ในการร่วมเจรจาต่อรองและเรื่องที่เป็นเอกสิทธิ์ของฝ่ายจัดการโดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ บางกรณีสภาพแรงงานก็ไม่อาจที่จะหลีกเลี่ยงไปด้วยการร่วมเจรจาต่อรองของสภาพแรงงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการของนายจ้าง การใช้อำนาจไม่เป็นธรรมของนายจ้าง คำร้องทุกข์เกี่ยวกับการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ หรือการปลดหัวหน้าคนงาน เป็นต้น ต้องให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้ทำหน้าที่ปรึกษาหารือกับนายจ้างและเสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องเหล่านี้ อันจะทำให้นายจ้างสามารถเข้าใจสภาพและความต้องการของลูกจ้างได้อีกด้วย

ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงาน แม้จะเป็นองค์กรของลูกจ้างที่คุ้มครองรักษามลประโยชน์ของลูกจ้างและเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างก็ตาม แต่ก็มีลักษณะและการปฏิบัติหน้าที่และอำนาจที่แตกต่างกันไป กรณีที่มีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและสภาพแรงงานในขณะเดียวกัน มิได้หมายความว่า จะเป็นการซ้ำซ้อน บั่นทอนอำนาจหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ลดน้อยถอยลง แต่ในทางตรงกันข้ามจะกลับเป็นการช่วยส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การทำหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว มีบางกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจทำได้

แต่สหภาพแรงงานทำไม่ได้ เช่นนี้การมีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะ
 ทำให้การรักษาคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

แม้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้างที่มี
 ลักษณะและอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็ปรากฏว่าคณะกรรมการ
 ลูกจ้างกับสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การ
 ที่ประเทศต่าง ๆ ส่วนมากกำหนดให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการจัดตั้งคณะกรรมการ
 ลูกจ้าง โดยการให้สหภาพแรงงานมีสิทธิในการเสนอหรือคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้ง
 หรือแต่งตั้งหรือคัดเลือกบุคคลจะทำหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการที่มี
 ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ๆ ซึ่งการกำหนดนี้อาจจะเป็นโดยบทบัญญัติของ
 กฎหมาย ข้อตกลง หรือธรรมเนียมทางปฏิบัติ ดังนั้น ในกรณีที่สถานประกอบการใดมี
 ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใดเป็นจำนวนมาก บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นกรรม
 การลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้แก่บุคคลที่สหภาพแรงงานคัดเลือกและเห็นชอบด้วยแล้ว หรือ
 กล่าวอีกนัยหนึ่ง คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นก็คือแขนขาของสหภาพแรงงานในสถาน
 ประกอบการนั่นเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานนี้ โดยทั่วไปไม่
 มีรูปแบบที่แน่นอน มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศเช่นเดียวกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพ
 ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของ
 ประเทศ ตัวอย่างเช่น

ประเทศเบลเยียม และทานซาเลีย กฎหมายบัญญัติให้สิทธิพิเศษแก่สหภาพ
 แรงงานที่จะเสนอชื่อกรรมการลูกจ้าง ดังนั้น กรรมการลูกจ้างส่วนมากจึงได้แก่บุคคล
 ที่สหภาพแรงงานเสนอเป็นส่วนใหญ่

ในประเทศของโก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส สเปน สวีเดน แครี และเนเธอร์แลนด์
 กฎหมายให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานที่จะเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกเป็นกรรมการลูกจ้าง เพื่อ
 ให้ลูกจ้างเลือกก่อน บุคคลที่สหภาพแรงงานเสนอชื่อซึ่งส่วนใหญ่เป็นตัวแทนของสหภาพ
 แรงงานก็จะได้เป็นกรรมการลูกจ้างด้วย

ประเทศสวีเดน กรรมการลูกจ้างจะได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งจากสหภาพ

แรงงานแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ จึงเป็นการให้สิทธิแก่สภาพแรงงานอย่างเต็มที่ในการตั้ง
กรรมการลูกจ้างโดยที่ปราศจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง

ในประเทศลักเซมเบิร์ก แม้ไม่มีกฎหมายให้อำนาจแก่สภาพแรงงานในการ
เลือกเสนอชื่อกรรมการลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติสภาพแรงงานกลับเป็นผู้เสนอชื่อกรรม
การลูกจ้างให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นผู้เลือกตั้ง

ในประเทศออสเตรเลีย และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กฎหมายไม่
ยอมรับการให้สิทธิพิเศษแก่สภาพแรงงานในการเลือกกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการ
เสนอชื่อบุคคลเป็นกรรมการหรือเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกก็ตาม การเลือกตั้งกรรมการ
ลูกจ้างกระทำการเสนอชื่อและเลือกตั้งโดยลูกจ้างเองเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่า
กรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับเลือกจากบุคคลที่เสนอชื่อโดยสภาพแรงงาน และคณะ
กรรมการลูกจ้างกับสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น สภาพแรงงานให้
การสนับสนุนและส่งเสริมคณะกรรมการลูกจ้างควยการให้การศึกษาและแนะนำ^๑ เป็นต้น

ศูนย์วิทยพัชวิทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย