ปกิณกะกฎหมายแรงงาน
Approaches to Labour Relations ตอนที่ 1

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท[1]

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานแต่ละเรื่องที่ผ่านมาผู้เขียนจะยกเอาเรื่องที่น่าสนใจกรณีต่าง ๆ โดยไม่ได้จำกัดหมวดหมู่ว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องใดเป็นพิเศษ แต่ในวันนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงแนวคิดของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งอาจจะต้องต่อเนื่องกันไปหลายตอนเพราะเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะในส่วนของแนววิธีหรือ Approaches ที่จะนำไปสู่กำเนิดของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าใจและใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในทางวิชาการไม่ใช่สาขาของกฎหมายที่เกิดขึ้นมาโดยลำพังแต่เป็นสิ่งที่มาประกอบให้การแรงงานสัมพันธ์ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความมุ่งหมายหลักของการแรงงานสัมพันธ์คือการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายจัดการ (Management) กับฝ่ายแรงงาน (Labour) ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตผล การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมช่วยปกป้องประโยชน์ของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานโดยความเข้าใจกันจะช่วยรักษาความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของแรงงานในการอุตสาหกรรม ช่วยป้องกันความขัดแย้งในอุตสาหกรรม (Industrial Conflict) และสร้างเสริมความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ซึ่งนำไปสู่การยกระดับสภาพการจ้างและมาตรฐานชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้นทั้งในชีวิตความเป็นอยู่ทั่วไป และสุขภาพกายใจ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นการกำหนดกฎกติกาเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์สามารถบรรลุผลดังกล่าว

สำหรับคำว่า Approaches หากเปิดในพจนานุกรมจะได้คำแปลที่แตกต่างกันไป อาทิ การเข้าใกล้ หรือวิธีการเข้าสู่จุดหมาย ในคำแปลทางวิชาการ เช่น ทางรัฐศาสตร์ก็จะแปลว่า เป็นแนวทางเข้าสู่การศึกษา เช่น Subjective Approach แนวทางเข้าสู่การศึกษาเชิงจิตพิสัย หรือ Objective Approach แนวทางเข้าสู่การศึกษาเชิงวัตถุวิสัย เป็นต้น แต่ในที่นี้ผู้เขียนขอใช้คำว่า Approach ในความหมายว่าแนววิธี ซึ่งเป็นความหมายที่ผู้เขียนคิดว่าน่าจะทำให้เข้าใจบริบทของแนวคิดทางกฎหมายแรงงานได้ดีกว่าจะใช้คำอื่นซึ่งอาจจะต้องแปลไทยเป็นไทยอีกชั้นหนึ่ง สำหรับแนววิธีของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีการศึกษากันมีอยู่ประมาณ 11 แนววิธี แต่ละแนววิธีก็จะอธิบายแนวคิดแนวทางที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีสำนักคิดต่าง ๆ เช่น สำนัก Oxford ก็จะมีแนววิธีที่เรียกว่า Oxford Approach ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบการแรงงานสัมพันธ์ตามรูปแบบ หรือสำนักคิดยุคใหม่ ๆ เช่น สำนัก Human Relation Approach หรือ Human Resource Management Approach ก็จะให้ความสำคัญไปที่ตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยเฉพาะลูกจ้างที่จะต้องได้รับขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีในด้านต่าง ๆ

---

[1] ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ แผนกคดีแรงงาน

ซึ่งจะนำไปสู่ผลประกอบการที่ดีและการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อไป แนววิธีของสองสำนักนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาหลักวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การแรงงานสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีตามความมุ่งหมาย นอกจากนั้นยังมีแนววิธีที่นำแบบอย่างจากตัวบุคคล เช่น Gandhian Approach เป็นแนววิธีอหิงสาของมหาตมะคานธี ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการยุติข้อพิพาทโดยสันติไร้ความรุนแรง สัจธรรม และการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าแต่ละแนววิธีที่มีการคิดขึ้นมานั้นล้วนแต่แตกตัวออกมาจากแนววิธีดั้งเดิมหลักซึ่งมีอยู่ 3 แนววิธี โดยมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อที่จะอธิบายหลักการดังกล่าวให้ดีขึ้นเท่านั้น ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนววิธีหลักเพียง 4 แนววิธีที่เป็นแนวทางหลักแห่งยุคสมัย ซึ่งได้แก่ แนววิธีอัตตานิยม (Egoist Approach) แนววิธีเอกนิยม (Unitary Approach) แนววิธีทวินิยม (Pluralistic Approach) และแนววิธีมาร์ก (Marxist Approach) ซึ่งเป็นแนววิธีหลักพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

1. แนววิธีอัตตานิยม (Egoist Approach)

แนววิธีนี้มีพื้นฐานมาจากการรักษาประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกบุคคล นายจ้างจึงทำทุกอย่างเพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากลูกจ้าง แรงงานจึงเปรียบเสมือนสินค้า (Commodity) ที่สามารถซื้อขายและแสวงประโยชน์ได้ ลูกจ้างจึงเป็นเพียงผู้ทำรายได้ให้แก่นายจ้าง ในขณะที่รัฐจะทำหน้าที่สนับสนุนการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจโดยปกป้องกรรมสิทธิ์ (Property Right) ในทรัพย์สินของนายจ้างและให้ประโยชน์แก่นายจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมการทำสัญญาจ้างแรงงาน ตามแนววิธีนี้อัตราค่าจ้างจะไม่สูงหรือไม่ต่ำจนเกินไป แต่จะขึ้นอยู่กับสภาพการทางเศรษฐกิจที่นายจ้างแต่ละรายจะสามารถจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งลูกจ้างสามารถที่จะเลือกได้ว่าจะทำงานกับนายจ้างรายใดหรือไม่ การทำงานของลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับความสมัครใจที่จะทำหรือไม่ หากลูกจ้างเลือกที่จะทำงานกับนายจ้างก็จะถือเป็นการมีผลประโยชน์ร่วมกันทางการค้า (Mutually-Beneficial Transactions) ดังนั้นข้อพิพาทแรงงานจึงไม่เกิดขึ้นเพราะแต่ละฝ่ายสามารถเลือกได้ว่าจะเลิกสัญญาหรือไม่ หลักการของกฎหมายแรงงานที่สำคัญมากซึ่งถือเป็นรากฐานของกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาคือหลัก The Employment At Will ซึ่งผู้เขียนเคยนำเสนอรายละเอียดในปกิณกะครั้งที่ 14 ก็เป็นหลักการที่เกิดจากแนววิธีอัตตานิยมนี่เอง โดยหลักการของ The Employment At Will จะอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพในการทำสัญญา และสิทธินายจ้างในการจ้างและเลิกจ้าง (Hire and Fire) ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างให้ทำงานและเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องมีเหตุผล ในทำนองเดียวกันลูกจ้างก็สามารถลาออกได้ทุกเมื่อหากมีความประสงค์ไม่ว่าจะเกิดจากการที่ลูกจ้างได้รับการจ้างงานจากนายจ้างอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าหรือด้วยเหตุผลใด นอกจากนั้นนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงโดยสมัครใจทำสัญญาที่ระบุสภาพการจ้างอย่างไรก็ได้ไม่ว่าโดยเปิดเผยหรือโดยปริยาย ทั้งเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน เวลาทำงาน ค่าทดแทน ค่าชดเชย และสวัสดิการต่าง ๆ แม้ในช่วงเวลาต่อมาจะมีการพัฒนากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งพัฒนามาจากหลักการของแนววิธีทวินิยม (Pluralistic Approach) ก็ยังคงมีการวิจารณ์ว่าการที่สหภาพแรงงานและรัฐเข้าไปจัดการเกี่ยวกับ

มาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานหรือสภาพการจ้าง เป็นเสมือนมือที่มองไม่เห็นที่เข้าไปจัดการตลาดเสรีที่ควรจะต้องให้เป็นไปตามเจตจำนงของนายจ้างลูกจ้าง และการที่สหภาพแรงงานเข้าไปปกป้องลูกจ้างที่เกียจคร้านก่อให้เกิดความบิดเบี้ยวในระบบการจ้างแรงงานและผลผลิตในระบบเศรษฐกิจโดยรวม

2. แนววิธีเอกนิยม (Unitary Approach)

แนววิธีเอกนิยมมีที่มาจากหลักการของกฎหมาย Common Law ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดว่า อำนาจมาจากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการเท่านั้นโดยถือเป็นอำนาจเดี่ยว (Single Authority) ที่เป็นเอกสิทธิ์ของฝ่ายบริหารซึ่งห้ามมิให้มีฝ่ายอื่นใดโต้แย้งการใช้ดุลพินิจได้ เพราะฝ่ายบริหารซึ่งเป็นนายจ้างเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินทั้งหมดตามหลักกฎหมายว่าด้วยทรัพย์ นายจ้างจึงมีอำนาจเต็มในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง แม้ว่าแนวคิดพื้นฐานดังกล่าวจะมีความใกล้เคียงกับแนววิธีอัตตานิยมอยู่บ้างเพราะมาจากแนวทางของ Common Law เช่นเดียวกัน แต่แนววิธีเอกนิยมมีการพัฒนาโดยให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานตกได้แก่ทั้งฝ่ายบริหารหรือนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไปด้วยกัน ซึ่งจะแตกต่างจากแนววิธีอัตตานิยมที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างจะยึดประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญเท่านั้น ดังนั้นแนววิธีเอกนิยมจึงมีระบบการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้างเพื่อประโยชน์ของกิจการที่ดีการทำงานของลูกจ้างในกิจการจึงเปรียบเสมือนกับครอบครัวใหญ่ที่มีเป้าประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นความขัดแย้งในอุตสาหกรรมในแนววิธีนี้จึงถือเป็นเรื่องที่ไม่ควรจะเกิดขึ้นได้หากมีการบริหารจัดการที่ดีฝ่ายบริหารและทีมงานที่คัดสรรมาแล้วจึงต้องทำหน้าที่ให้ทุกคนเข้าใจและรักองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของกิจการ ดังนั้นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งตามแนววิธีเอกนิยมคือการปรึกษาหารือ (Consultation) เพราะเป็นการแสดงออกถึงความร่วมมือกันของฝ่ายบริหารและลูกจ้างในการเดินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร และเป็นกระบวนการในการระงับยุติปัญหารวมทั้งแก้ไขข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นด้วย จากแนววิธีนี้นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีหน้าที่จัดการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร การจ้างแรงงาน การเลื่อนระดับ การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานซึ่งโดยปกติจะมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมีสภาพการจ้างที่ดีในระดับหนึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงมาตรฐาน Work-Life Balance และมีกระบวนการยุติข้อพิพาทแรงงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ได้รับการยอมรับ ในแนววิธีนี้จะให้ความสำคัญกับข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานส่วนบุคคลมากยิ่งกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมองว่าหากฝ่ายบริหารของนายจ้างมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดีตามหลักการ ลูกจ้างก็จะไม่เห็นความจำเป็นใดที่จะต้องสนับสนุนสหภาพแรงงาน รัฐก็จะมีบทบาทที่จำกัดโดยควรจะมีเพียงการสนับสนุนให้เกิดหลักนิติธรรม (Rule of Law) และการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (Economic Transaction) เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประกอบการที่ดีของนายจ้างเท่านั้น

ตามที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ตอนต้นว่าการปรึกษาหารือ (Consultation) มีความสำคัญอย่างยิ่งตามแนววิธีเอกนิยม ดังนั้นแม้ว่าแนววิธีนี้จะไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ แต่เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลให้จำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว กระบวนการที่มีรูปแบบของการปรึกษาหารือจึงปรากฏอยู่ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หลายรูปแบบ เช่น คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultative Committee) คณะกรรมการลูกจ้าง (Labour Committee) และผู้แทนลูกจ้าง (Labour Representation) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีอำนาจหน้าที่หลักในการประชุมหารือกับฝ่ายนายจ้าง หรือในบางประเทศอาจมีการกำหนดคณะลูกจ้างให้เข้าร่วมบริหารกิจการกับฝ่ายบริหารของนายจ้างด้วย เช่น หลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 1 ประเทศเยอรมนีได้มีกฎหมายชื่อ The Works Councils Act กำหนดให้มีการประชุมหารือร่วมกันในด้านต่าง ๆ ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งมาซึ่งไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงาน คณะกรรมการนี้เรียกว่า Works Councils จะทำหน้าที่หลัก 2 ลักษณะ คือ หน้าที่ Co-Determination เป็นการให้ตัวแทนลูกจ้างไปทำหน้าที่เป็นหนึ่งในคณะกรรมการบริหารกิจการของนายจ้างด้วย และหน้าที่ Participation เป็นการให้ตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมปรึกษาหารือในประเด็นปัญหาในการทำงานและสามารถเสนอแนวทางแก้ไขให้ฝ่ายนายจ้างดำเนินการได้ ซึ่งต่อมาคณะกรรมาธิการแห่งสหภาพยุโรปซึ่งสนับสนุนรูปแบบการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเรียกว่า Social Dialogue ก็ได้มีกฎหมายระดับสหภาพยุโรปที่รับรองระบบ Works Councils โดยมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้งกระทั่งฉบับปัจจุบันคือ The Transnational Works Councils Directive 2009/38 EC และมีประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปนำระบบนี้ไปใช้หลายประเทศ เช่น ออสเตรีย เดนมาร์ก ฟินแลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน เป็นต้น สำหรับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยจะปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 22 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งเป็นลักษณะของการประชุมในแบบ Joint Consultation เช่นเดียวกัน

ความสำคัญของคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ นอกจากจะร่วมหารือแก้ไขปัญหาแล้ว ยังสามารถทำข้อตกลงร่วมกับนายจ้างในลักษณะทำนองเดียวกันกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ Collective Agreement ที่มีการทำขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานได้ด้วย โดยข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมกันฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง เมื่อมีการเจรจาตกลงกันได้จะเรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานหรือ Work Agreement หรือหากเป็นระดับโรงงานอาจเรียกว่า Workforce Agreement ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานนี้มีผลผูกพันนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในลักษณะทำนองเดียวกันกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพียงแต่หากในสถานประกอบกิจการใดมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในเรื่องใดแล้ว

ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานระหว่างนายจ้างกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างนี้จะไม่สามารถตกลงในเรื่องเดียวกันนั้นได้อีก หากมีข้อตกลงในเรื่องเดียวกันนั้นในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับในข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดกันเมื่อใด จะต้องถือเอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อสำคัญเสมอ

ผู้เขียนขอจบปกิณกะกฎหมายแรงงานตอนนี้เพียงเท่านี้ก่อนครับ ในโอกาสต่อไปผู้เขียนจะขอนำแนววิธีทวินิยม (Pluralistic Approach) และแนววิธีมาร์ก (Marxist Approach) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเสนอเพิ่มเติมต่อไป หลังจากครบทั้ง 4 แนววิธีแล้ว ผู้เขียนจะเข้าสู่แนวคิดโดยตรงของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อไป อย่าลืมติดตามนะครับ สำหรับวันนี้สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

พฤษภาคม 2567

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา