บทนำ

<u>ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา</u>

ในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญๆ หลายประการ แต่ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าเกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดี เกิดความไม่พึงพอใจต่อกันเกิดการขัดแย้งกัน ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อผลการผลิต ต่อเครื่องมือเครื่องจักร และต่อความสงบเรียบร้อยขององค์การธุรกิจ และประเทศชาติ

การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมจะต้องมีบุคคลหลายฝ่ายมาช่วยกันทำหน้าที่ต่างๆ เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้กับนายจ้างในส่วนของนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแสวงหาผลประโยชน์มากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงอีกฝ่ายหนึ่ง หรืออาจเกิดจากกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ยุ่งยากเกินไป หรือผู้บริหารเอาแต่ใจตัวเอง ขาดมนุษย์สัมพันธ์ ไม่ให้เกียรติแก่ลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจเกิดการไม่ยอมรับข้อกำหนด และอาจมีการประท้วง นัดหยุดงาน ปิดงาน เลิกจ้าง ซึ่งทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลเสียทั้งแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคมโดยรวม

นอกเหนือจากนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว รัฐบาลก็เข้ามาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านแรงงานด้วยโดยรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะเป็นเสมือนคนกลางในการประชาสัมพันธ์ ในการประนีประนอม และร่วมหาแนวทางแก้ไขและยุติปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์โดยส่วนรวมของประเทศ และเพื่อประโยชน์ทั้งนายจ้างและลูกจ้างด้วย

อย่างไรก็ตามในช่วงทศวรรษหน้า กระแสการค้าโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศเปิดจะมีโอกาสได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ย่อมมีมาถึงนายจ้างและลูกจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นายจ้างจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรธุรกิจและมาตรฐานการผลิตสินค้า ตลอดจนลักษณะการจ้างงานให้เหมาะสมและสามารถแข่งขันในตลาด

โลกเสรีได้ ลูกจ้างเองก็จะต้องพัฒนาฝีมือให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยขึ้น มีระเบียบวินัยในการทำงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งในระหว่างการปรับตัวเข้าสู่ทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องอดทนร่วมกัน ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์จะมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ เพราะถ้าเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ยืดเยื้อ รุนแรง ก็จะยิ่งเป็นการลดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในตลาดโลกลงไป นักลงทุนชาวต่างชาติ อาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น ที่ไม่มีปัญหาด้านแรงงาน สถานการณ์ดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดผลดี ต่อฝ่ายใดเลย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี จะใช้เป็นแนวทางในการช่วยสนับสนุนอุตสาหกรรมให้สามารถปรับตัวอยู่รอดและแข่งขันได้ในทศวรรษหน้า และช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อันเป็นที่พึงพอใจร่วมกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ประเทศต่อไป

<u>วัตถุประสงค์</u>

1. เพื่อศึกษานโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม ตลอดจนศึกษาถึงผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว

2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบและสภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์ในประเด็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและไตรภาคี

3. ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อเสนอแนะแนวทาง และมาตรการที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาวะเศรษฐกิจในทศวรรษหน้า

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานโยบายและสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคีครั้งนี้ จะศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ในด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี โดยจะศึกษาในประเด็นของหัวข้อ ต่อไปนี้

1. นโยบาย แผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์
2. สภาพการณ์ทั่วไป
3. สภาพปัญหา
4. วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา
5. แนวทางการป้องกันแก้ไข

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้อาศัยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ วิธี ประกอบด้วย

1. จากการศึกษาเอกสาร โดยศึกษาจากรายงานทางวิชาการ ผลงานการวิจัย ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ศึกษาจากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและห้องสมุด

2. จากประสบการณ์ในการทำงานและการสังเกต โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้มีโอกาสการเข้าไปสัมผัสกับปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแรงงาน ซึ่งการสังเกตลักษณะนี้อยู่ในลักษณะการศึกษาที่เรียกว่า Participant observer study หรือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ และสรุปรวม เพื่อจะได้ทราบเรื่องราวต่างๆ แล้วเสนอเป็นผลการศึกษาต่อไป

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</u>

1. ได้ทราบถึงนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการดำเนินงานที่ผ่านมาและเป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี และการแก้ไขปัญหา

3. ได้แนวทางในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ ที่เอื้อประโยชน์ต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สังคมส่วนรวม และเหมาะสมกับภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศในทศวรรษหน้า

บทที่ 1

สภาพทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์

จากการที่ประเทศไทยได้เปิดประเทศทำการค้ากับต่างชาติในสมัยรัชกาลที่ 4 นับเป็นจุดเริ่มต้นของอุตสาหกรรมไทย โดยมีการลงทุนตั้งโรงสี โรงเลื่อยทำเหมืองแร่ ไฟฟ้า ป่าไม้ รถไฟ โรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานยาสูบ สวนยาง ไม้ขีดไฟ และโรงกลั่นสุรา เป็นต้น ทำให้มีการจ้างคนงานเข้าทำงานในโรงงานต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนงานจีน

ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาเบาวริ่ง ดีบุกได้กลายเป็นสินค้าออกสำคัญอย่างหนึ่ง กรรมกรเหมืองแร่ จึงมีจำนวนมากขึ้นและได้ก่อปัญหาอยู่บ่อยครั้ง สร้างความวุ่นวายให้แก่บ้านเมือง รัฐบาลจึงออก "พระราชบัญญัติเหมืองแร่ พ.ศ. 2450 เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในกิจการเหมืองแร่ พยายามขจัดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับกรรมกร เช่น ในเรื่องค่าจ้าง การทำสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การลงโทษเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างผิดพลั้ว จะได้ไม่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของอาชีพเหมืองแร่ และต่อมาใน พ.ศ. 2461 รัฐบาลได้ออก "พระราชบัญญัติเหมืองแร่ พ.ศ. 2461" โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของคนงาน มิได้แก้ปัญหาข้อพิพาทแต่อย่างใด

การเพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมเหล่านี้ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงานนำไปสู่การนัดหยุดงานของคนงานรถรางในปี พ.ศ. 2465 สาเหตุจากความรู้สึกชาตินิยมของคนงานไทยที่มีต่อนายตรวจชาวจีน ซึ่งใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ความไม่พอใจต่อสภาพการจ้างงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลา และปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันระหว่างคนไทยกับนายจ้างชาวเดนมาร์ก

การนัดหยุดงานของคนงานรถรางในปี 2465 นี้ นำไปสู่การรวมตัวกันของคนงานก่อตั้งเป็น "สมาคมคนงานรถราง" ในปี พ.ศ. 2475 อันนับได้ว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรแรกสุดของคนงาน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการประสานความร่วมมือเป็นครั้งแรก

ระหว่าง คนงานกับปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ โดยได้นำเอาความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวของคนงานจากต่างประเทศ และการต่อสู้ของคนงานในตะวันตกเข้ามาเผยแพร่ในหมู่คนงานรถราง

นโยบายของรัฐบาลในช่วงก่อน พ.ศ. 2475 กล่าวโดยสรุปได้ว่า รัฐบาลให้ความสนใจปัญหากรรมกรอยู่บ้าง แต่ไม่มากเท่าที่ควร ส่วนใหญ่จะเห็นถึงความปลอดภัยของกรรมกรมากกว่าการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพกรรมกรยังมีจำนวนน้อย และส่วนใหญ่เป็นกรรมกรจีน ตลอดจนรัฐบาลเห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ไม่ค่อยมีปัญหากรรมกร จึงไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องกรรมกรอย่างจริงจังนัก

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเดือนมิถุนายน 2475 มีการขยายตัวของการประท้วง การนัดหยุดงาน และการถวายฎีกา ในหมู่คนงาน สาเหตุมาจาก เศรษฐกิจตกต่ำ มีการปลดคนงานออกจากงาน ลดค่าจ้างหรือลดสวัสดิการบางอย่างลง เกิดการว่างงานขึ้นอย่างกว้างขวาง ประชาชนมีเสรีภาพทางการเมืองมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากการปฏิวัติประชาธิปไตย ซึ่งนำโดยคณะราษฎร์ รัฐบาลใหม่เปิดโอกาสให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมือง นอกจากนี้ยังมีการหนุนช่วยจากปัญญาชน นักหนังสือพิมพ์ ต่อการเคลื่อนไหวของคนงาน การนัดหยุดงานครั้งสำคัญหลายหนในช่วงนี้ เช่น การหยุดงานของคนงานรถไฟมักกะสัน การหยุดงานเกือบสองเดือนของคนงานโรงสีทั่วท้องแม่น้ำเจ้าพระยา การหยุดงานและถวายฎีกาของคนงานบริษัทปูนซีเมนต์ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความตื่นตัวของคนงานในอันที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง อุตสาหกรรมขยายตัวอย่างกว้างขวาง รวมทั้งแรงงานจากชนบทได้หลั่งไหลมาสู่เมืองหลวง ความต้องการแรงงานในการก่อสร้าง และซ่อมแซมบ้านเมือง ทำให้จำนวนกรรมกรเพิ่มมากขึ้น การรวมกลุ่มของกรรมกรเป็นไปอย่างคึกคัก มีการจัดตั้ง "สมาคมอาชีวกรรมกรแห่งประเทศไทย" ในปี พ.ศ. 2490 มีสมาคมคนงานเข้าร่วม 51 สมาคม สมาชิกทั้งหมด 70,000 คน มีการเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานเพื่อเสรีภาพในการรวมกลุ่มกรรมกร การนัดหยุดงาน

การประกันสังคม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ทำให้รัฐบาลสมัยนั้นยอมรับขบวนการกรรมการมากขึ้น และออกนโยบายต่างๆ สนับสนุนการจัดตั้งเป็นเหตุให้การรวมตัวของกลุ่มกรรมการอาชีพต่างๆ ได้พัฒนาความสามารถไปอย่างรวดเร็ว ต่อมาหลังจากที่จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม ได้ทำการรัฐประหารโค่นอำนาจรัฐบาล นายปรีดี พนมยงค์ ก็ได้สนับสนุนให้มีการก่อตั้ง "สมาคมกรรมกรไทย" ขึ้น และเติบโตขึ้นเป็นลำดับต่อมา ปีพ.ศ. 2493 ได้มีการจัดตั้งสหพันธ์กรรมกรสามล้อ และสหพันธ์กรรมกรหญิง จากนั้นรัฐบาลได้ทำการปราบปรามอย่างรุนแรง ทั้งนักการเมือง นักหนังสือพิมพ์ และผู้นำอื่นๆ บางส่วนถูกสังหารและถูกกุมขัง โดยกล่าวหาว่ามีความคิดฝักใฝ่คอมมิวนิสต์ แม้ว่ารัฐบาลจะใช้ความพยายามอย่างมากในการรวบรวมพลังกรรมกรให้เป็นฝ่ายรัฐบาลก็ตาม แต่กรรมกรบางส่วนก็ไม่พอใจ ความเคลื่อนไหวของกรรมกรในระยะหลังจึงเป็นไปในทางต่อต้านรัฐบาล และเกิดการแยกตัวของกรรมกรจากสมาคมกรรมกรไทย ในปี พ.ศ. 2498 เรียกว่า "กรรมกร 10 หน่วย" ประกอบด้วย กรรมกรไฟฟ้า รถไฟ สามล้อ โรงสี โรงเลื่อย ทอผ้า รถเมล์ และอื่นๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเรียกร้องให้มีพระราชบัญญัติแรงงาน

การเคลื่อนไหวเพื่อให้ได้มาซึ่งกฎหมายแรงงาน ประสบความสำเร็จเมื่อปี พ.ศ. 2499 คือ "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งมีจำนวนมากถึง 154 สหภาพ การนัดหยุดงานมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น เมื่อลูกจ้างเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้าง แต่นายจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติ อันเป็นอุปสรรคต่อการค้าและอุตสาหกรรมที่กำลังจะพัฒนาขึ้น ทำให้ประชาชนและรัฐบาลไม่พอใจ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จึงทำการรัฐประหารยกเลิก "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" และห้ามก่อตั้งสหภาพแรงงาน จนกระทั่งสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ประกาศใช้พระราชกำหนดวิธีการพิจารณาระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 แทน ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2501 เพื่อผ่อนคลายการควบคุมขบวนการแรงงาน โดยให้สิทธิลูกจ้างต่อรองกับนายจ้างได้ ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้ ทำให้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเริ่มรุนแรงขึ้นตามลำดับ มีการรวมตัวกันเรียกร้อง การอภิปรายโจมตีรัฐบาล เพื่อผลักดันให้รัฐบาล

ยอมรับการรวมตัวของลูกจ้าง ดังนั้นในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2514 รัฐบาลจอมพล ถนอม จึงทำการรัฐประหารตัวเอง และออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ยอมรับสิทธิในการก่อตั้งสมาคมของลูกจ้าง และนายจ้าง

วิกฤติการณ์ราคาข้าวตกต่ำและน้ำมันราคาแพง ในปี พ.ศ. 2515 ซึ่งเกิดขึ้นจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ทำให้กรรมกรมีความยากลำบากมากขึ้นในการครองชีพ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อวงการอุตสาหกรรมอย่างหนัก การขยายตัวทุกด้านหยุดชะงัก สถานประกอบการต่างๆ เริ่มวางแผนลดกำลังการผลิตและจำนวนกรรมกรลง ทำให้กรรมกรต้องรวมตัวกันลุกขึ้นต่อสู้กับนายจ้าง โดยการนัดหยุดงานเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง ให้รัฐบาลหามาตรการไม่ให้มีการปลดกรรมกร และจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ปลดกรรมกรออกจากงาน

การล้มคว่ำลงของรัฐบาลเผด็จการ ถนอม-ประภาส ในเดือนตุลาคม 2516 นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบอบการเมืองแบบรัฐสภา รัฐบาลรักษาการพยายามที่จะคลี่คลายความไม่พอใจของพวกคนงาน โดยการเสนอเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ และสัญญาว่าจะปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่พวกคนงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามนโยบายข้างต้นของรัฐบาลก็ไม่อาจบรรเทากระแสการประท้วงของคนงานที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ มีการนัดหยุดงานมากที่สุดถึง 501 ครั้ง ในปี 2516 ประเด็นของการเรียกร้องมิใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวพันอยู่กับเรื่องค่าจ้างเท่านั้นหากแต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามอำเภอใจของนายจ้างอีกด้วย การเติบโตของขบวนการนักศึกษาก็เป็นการเร่งเร้าโดยตรงต่อการขยายตัวของการประท้วงของพวกคนงานเช่นเดียวกัน

ในขณะเดียวกันพันธมิตรระหว่างพวกนักศึกษากับผู้นำคนงานภาคเอกชนก็เข้มแข็งยิ่งขึ้น กลุ่มนักศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้ในแง่ของการจัดองค์กร เทคนิคการต่อรอง ตลอดจนถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุและจิตใจแก่พวกคนงาน ซึ่งขบวนการของผู้ใช้แรงงาน สามารถกำหนดเป้าหมาย และผลประโยชน์ของตนได้ดียิ่งขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา

กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน และการรวมตัวกันจัดตั้งองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ปรากฏขึ้นในปี พ.ศ. 2518 เมื่อรัฐบาลชุดใหม่ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ โดยการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้นมาใช้แทน แต่สถานการณ์ทางด้านการเมืองยังไม่สงบเรียบร้อย กลับทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ กระทั่งมีการยึดอำนาจโดยคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2519 แต่ยังคงใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อยู่ต่อไป ขณะเดียวกันก็ได้ควบคุมกรรมกรอย่างใกล้ชิด เวลาผ่านพ้นไปเพียง 1 ปี พลเรือเอกสงัด ชลออยู่ ก็ได้เข้ายึดอำนาจอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 20 ตุลาคม 2520 โดยตั้ง พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันท์ เป็น นายกรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่อนคลายให้การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้มากขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. 2516-2519 ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของระบอบประชาธิปไตยมีรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง ทำให้ประชาชนมีเสรีภาพในด้านต่างๆ มากขึ้นเกิดเป็นขบวนการพันธมิตรนักศึกษา-คนงาน-ชาวนา ร่วมกันต่อต้านความไม่ชอบธรรมในสังคม ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่นำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นประวัติการณ์ การนัดหยุดงานได้แพร่กระจายไปตามย่านโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพ และชานเมืองและสามารถยุติลงด้วยการที่พวกนัดหยุดงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดการกระทำเลียนแบบแก่พวกคนงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน การนัดหยุดงานจึงกลายเป็นรูปแบบหลักในการต่อสู้ของคนงาน แทนที่วิธีการร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นอีกครั้ง เมื่อสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2522-2524 ส่งผลให้รายได้ประชาชาติของไทยอยู่ในอัตราที่ต่ำ ภาวะเช่นนี้ทำให้สถานการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกิดปัญหาเช่นเดียวกัน โดยจำนวนข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานมีจำนวนที่เพิ่มสูงขึ้นอีกครั้ง โดยในปี พ.ศ. 2522 มีการนัดหยุดงานถึง 64 ครั้ง อย่างไรก็ตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของไทยก็ได้ปรับตัวดีขึ้นตามลำดับ ทำให้ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2533 เศรษฐกิจเริ่มเติบโตขึ้นถึงขีดสุด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้น เฉลี่ยร้อยละ 10 มีการลงทุนและทำการค้ากับต่างประเทศสูงมากตามนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนจาก

สนามรบ เป็น สนามการค้า ซึ่งในช่วงดังกล่าวนี้ ข้อพิพาทแรงงานมีจำนวนลดต่ำลง เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่มีกำลังการจ้างงานสูง และไม่ต้องการให้ปัญหาแรงงานมาเป็นอุปสรรคต่อการผลิต และการพัฒนาของการเติบโตทางอุตสาหกรรม

การปฏิวัติรัฐประหารเกิดขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ซึ่งมีผลต่อขบวนการแรงงานสัมพันธ์ รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แยกลูกจ้างรัฐวิสาหกิจออกจากลูกจ้างเอกชน ผู้นำในสหภาพแรงงานรัฐวิสหกิจ ซึ่งเคยมีบทบาทสูงในการเคลื่อนไหวกลับลดบทบาทลง แต่หลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง เมื่อเดือนตุลาคม 2535 โดยประชาชนร่วมกันต่อต้านขับไล่รัฐบาลออกไป ทำให้บรรยากาศทางการเมืองเป็นประชาธิปไตยอีกครั้งหนึ่ง ความเคลื่อนไหวของข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจึงเริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปี พ.ศ. 2535 ได้เกิดเหตุการณ์การนัดหยุดงานของลูกจ้างที่ระบาดต่อเนื่องกันในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวนสูงถึง 24 แห่ง เป็นการหยุดงานที่ผิดขั้นตอนของกฎหมาย 13 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เกิดขึ้นในโรงงานที่มีชาวต่างชาติเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้มีสาเหตุจากการขาดการสื่อข้อความ ผู้บริหารชาวต่างชาติขาดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนไทย การลงโทษที่ไม่ยุติธรรม และสภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นความล้มเหลวของ แรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีภายในสถานประกอบการ

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในช่วงปี 2535 เป็นต้นมานั้น ฝ่ายลูกจ้างได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการที่รุนแรง และแข็งกร้าวมากขึ้น โดยใช้วิธีการกดดันทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และผิดกฎหมายต่อฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการปิดกั้นถนน ปิดล้อมสถานที่ที่ใช้ในการเจรจาไกล่เกลี่ย ปิดล้อมผู้แทนการเจรจาฝ่ายนายจ้าง ปิดล้อมกีดขวางทางเข้าออกโรงงาน รวมถึงการทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้าง และสถานที่ราชการ ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ แม้ว่าฝ่ายนายจ้างจะตอบโต้ด้วยวิธีการทางด้านบริหารและด้านกฎหมายอย่างเข้มแข็งก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถหยุดกั้งกระดานให้ฝ่ายลูกจ้างเลิกกระทำการดังกล่าวได้ และยังคงปรากฏให้เห็นอยู่กระทั่งปัจจุบัน ทำให้ข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ มักจะรุนแรงและยืดเยื้อมากขึ้น การดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรง

งานของฝ่ายรัฐ จึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก แม้ว่าในช่วงนี้รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่องตามตัวอย่าง เช่น ปัญหาการนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนของบริษัท ไทยเกรียง ปั่นทอ ฟอกย้อม จำกัด ในปี 2536 ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษกรณีนำเครื่องจักรเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนคน ปัญหาข้อพิพาทแรงงานกรณี บริษัทกุลธร เดอร์บี้ จำกัด เมื่อปี 2537 ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน ทำการปิดทางเข้า-ออกโรงงาน จึงมีการขว้างปาสิ่งของใส่กัน ระหว่างลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในโรงงานกับลูกจ้างที่ชุมนุมหน้าบริษัทฯ จนเกือบกลายเป็นการจลาจล และเมื่อปลายปี 2539 ก็ได้เกิดเหตุการณ์ที่ต้องจดจำไว้ในประวัติศาสตร์แรงงานไทย ที่ลูกจ้างบริษัท กันทรโย ยูนิเวอร์ซัล อีเล็ทริค จำกัด (มหาชน) เผาโรงงานในซอยอุดมสุข สาเหตุเนื่องมาจากความไม่พอใจเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส ซึ่งนับว่าเป็นเหตุการณ์รุนแรงที่น่าสลดใจอย่างยิ่งในวงการแรงงาน แต่แล้วในต้นปี 2541 ก็เกิดเหตุการณ์สะเทือนขวัญแก่วงการแรงงานอีกครั้งหนึ่ง เมื่อลูกจ้างบริษัท ไทยชัมมิท ออโตพาร์ท จำกัด ไม่พอใจเรื่องโบนัส จึงร่วมกันชุมนุมปิดถนนบางนา-ตราด ทั้งขาเข้าและขาออกนานกว่า 10 ชั่วโมง สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้สัญจรไปมา ทำให้รัฐจำเป็นต้องใช้วิธีการสลายการชุมนุมอย่างเด็ดขาด ซึ่งภาพที่ปรากฏต่อสาธารณชนได้แพร่กระจายไปสู่สายตาของคนทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อการลงทุนของประเทศโดยตรง

จากการที่ประเทศต้องประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ในปี 2540 เป็นต้นมานั้น สถานประกอบการต่างๆ ไม่ว่าประเภทกิจการใด ขนาดใด ต่างก็ได้รับผลกระทบอย่างมาก สถานประกอบการหลายแห่งต้องใช้นโยบายลดจำนวนลูกจ้างลงหรือบางแห่งจำเป็นต้องปิดกิจการลง ทำให้เกิดสถานการณ์การเลิกจ้าง แพร่กระจายไปทั่ว โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ที่ปรากฏให้เห็นในขณะนั้น เช่น กรณีการปิดกิจการของกิจการสิ่งทอยักษ์ใหญ่ คือ บริษัท ไทยแมล่อนเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่ปลดคนงานลงกว่า 8,000 คน กรณีการปิดตัวของสถาบันการเงินต่างๆ โดยเฉพาะธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ จำกัด ลูกจ้างต้องว่างงานกว่า 5,000 คน เป็นต้น สถานการณ์การเลิกจ้างนี้ส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กร

ลูกจ้างได้ทำการเคลื่อนไหวให้รัฐบาลหามาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง อีกทั้งให้หามาตรการในการรองรับผู้ที่ถูกเลิกจ้างในขณะนั้น ซึ่งมีจำนวนสูงถึงสามแสนคน

สำหรับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจนี้ แม้ว่าข้อพิพาทแรงงานจะมีจำนวนลดลงในปี 2540 - 2541 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การยื่นข้อเรียกร้องจากฝ่ายนายจ้าง เพื่อลดสภาพการจ้างลง มีอัตราส่วนที่สูงขึ้น หรือหากฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้างก็จะยื่นข้อเรียกร้องสวนทางทันที และเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างมักใช้สิทธิปิดงาน ซึ่งทำให้ข้อพิพาทแรงงานยืดเยื้อ และนำไปสู่การเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากฝ่ายนายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง โดยเฉพาะอำนาจการจ้างงานของนายจ้างมีสูงสามารถพิจารณาเลือกหาลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถในตลาดแรงงานได้มากขึ้น

จะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลากว่า 100 ปี ที่ผ่านมา กระบวนการการแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้มีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเมืองการปกครองและสภาวะเศรษฐกิจสังคมในขณะนั้น การต่อสู้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงเป็นไปในลักษณะของการเอาแพ้เอาชนะกันในรูปแบบต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือ ในระบบทวิภาคีภายในสถานประกอบการ ของทั้งสองฝ่ายยังคงจะต้องพิจารณาให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แม้ว่าฝ่ายรัฐที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์จะมีมาตรการและการดำเนินการที่ดีเพียงใด คงไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ หากขาดความรู้ความเข้าใจและความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ซึ่งจะได้รับประโยชน์โดยตรงจากการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ตารางที่ 1 จำนวนการเรียกร้อง การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ.2499-2541

พ.ศ.	การแจ้งข้อเรียกร้อง		การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน		
	จำนวนครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	จำนวนการพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	จำนวนการนัดหยุดงาน (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	วันทำงานที่สูญเสีย (วัน)
2499	*	*	*	*	12	65	3,675
2500	*	*	*	*	21	203	12,947
2501	*	*	144	802	4	458	4,202
2502	*	*	195	613	11	846	8,160
2503	*	*	254	825	2	23	84
2504	*	*	301	683	2	68	93
2505	*	*	379	8,320	3	81	63
2506	*	*	372	2,084	4	118	159
2507	*	*	344	1,610	6	300	539
2508	*	*	361	751	17	3,753	6,566
2509	*	*	432	771	17	5,413	18,784
2510	*	*	396	1,183	2	470	470
2511	*	*	533	1,718	14	1,867	3,216
2512	*	*	769	3,187	18	5,345	23,593
2513	*	*	655	1,667	25	2,888	6,004
2514	*	*	698	2,590	27	5,153	12,646
2515	*	*	*	*	34	7,803	19,903
2516	*	*	577	189,664	501	177,887	296,887
2517	*	*	477	135,114	357	105,883	507,608
2518	*	*	460	187,107	241	94,747	722,946
2519	*	*	340	194,469	133	65,342	495,620
2520	*	*	61	49,673	7	4,868	12,331
2521	*	*	156	98,247	21	6,842	8,600
2522	*	*	205	75,468	64	16,203	33,838
2523	*	*	174	58,461	18	3,230	5,357
2524	284	*	206	115,774	54	22,008	173,398

ตารางที่ (ต่อ)

พ.ศ.	การแจ้งข้อเรียกร้อง		การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน		
	จำนวนครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	จำนวนการพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	จำนวนการนัดหยุดงาน (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	วันทำงานที่สูญเสีย (วัน)
2525	303	*	376	100,959	22	7,061	116,795
2526	284	*	229	100,729	28	10,532	54,537
2527	316	*	88	32,752	17	6,742	183,699
2528	321	*	220	49,073	4	648	13,079
2529	285	68,144	168	27,982	6	5,191	157,858
2530	325	97,405	145	29,006	4	1,092	15,484
2531	283	109,059	120	29,178	5	1,444	32,386
2532	281	136,996	85	27,854	6	2,678	42,006
2533	382	195,932	127	35,792	7	2,799	22,775
2534	351	106,727	135	37,819	7	5,316	142,131
2535	547	178,828	195	52,318	20	6,614	215,186
2536	408	157,331	184	46,770	14	4,817	214,029
2537	428	169,612	165	41,353	8	4,186	42,933
2538	518	266,061	236	56,573	22	8,950	117,196
2539	408	208,566	178	49,474	18	7,992	52,040
2540	395	186,257	187	56,603	15	8,850	71,986
2541	313	172,432	121	35,897	4	1,209	128,872

หมายเหตุ : * ไม่มีข้อมูล

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงน สถิติแรงงาน ปีต่างๆ

บทที่ 2

แนวคิดและนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

2.1 แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

หลักการตามแนวความคิดนี้มองที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กลไกของสถาบันด้านแรงงานสัมพันธ์หรืออุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน นั้น เป็นสภาวะขัดแย้งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และลูกจ้างมักเป็นฝ่ายอ่อนแอกว่า หรือเป็นฝ่ายที่ขาดสภาพต่อรอง ผู้ที่จะเข้ามามีบทบาทสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นได้ ก็คือ ฝ่ายรัฐบาลซึ่งจะเป็นผู้เข้ามาออกแบบวางระบบการบริหาร และการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ออกระเบียบกฎหมายกำหนดสิทธิหน้าที่สำหรับนายจ้าง/ลูกจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ให้พึงปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบังเกิดเสถียรภาพในระบบแรงงานสัมพันธ์โดยรวม

1) แนวความคิดเกี่ยวกับกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ มักยึดเอาสถาบันอุตสาหกรรมเป็นแกน โดยจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

(1) ระบบทวิภาคี (Bipartite System) คือ ระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือสองสถาบัน ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างและการทำงาน อันได้แก่นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรของทั้งสองฝ่ายนั่นเอง โดยเน้นที่ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบการเป็นสำคัญ ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในหัวข้อทวิภาคี

(2) ระบบไตรภาคี (Tripartite System) เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ขยายแนวคิดมาจากระบบทวิภาคี โดยเห็นว่า ความสงบเรียบร้อยด้านอุตสาหกรรมและความเป็นธรรมในการจ้างและการทำงาน จะเป็นไปได้ต้องอาศัยบทบาทของภาคราชการให้เข้ามาทำหน้าที่ในการวางระบบ ออกแบบระเบียบกฎหมายจัดระบบความสัมพันธ์ และความสมดุลย์ของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในบทต่อไป

2) แนวคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างมีระเบียบแบบแผนไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยเพียงการตรากฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ แต่จะต้องมีรูปแบบ หรือวางแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะแรงงานสัมพันธ์โดยพื้นฐานแล้วเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์การปฏิบัติในด้านมนุษย์สัมพันธ์นั้น นอกจากต้องมีการกำหนดมาตรฐานแล้ว ยังต้องมีการ วางแนวทางการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไว้ด้วย

แนวคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ได้ถูกเผยแพร่และกำหนดขึ้นในประเทศไทยราวปี พ.ศ.2523 โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศเล็งเห็นถึงความเหมาะสมที่จะใช้แนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นโดยสมัครใจเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะอำนวยประโยชน์ต่อ การพัฒนาประเทศในเอเชีย จึงได้จัดทำโครงการเผยแพร่แนวความคิดในระดับนานาชาติ โดยได้จัดประชุมคณะรัฐมนตรีอาเซียนขึ้น ณ ประเทศมาเลเซียเมื่อ ปี 2523 ซึ่งเป็นที่ตกลงกันระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง รวมทั้งรัฐบาลด้วย โดยจัดทำในรูปของแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อกำหนดใช้ในประเทศของตน

แนวคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นี้ เป็นแต่เพียงการชี้แนวทางในการปฏิบัติมากกว่าการควบคุมระบบแรงงานสัมพันธ์ อำนาจที่จะบังคับให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามต้องเกิดจากการยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมกันอย่างมีเหตุมีผลในสาระสำคัญของเนื้อหาที่ได้กำหนดร่วมกันเพื่อเป็นแนวปฏิบัติมากกว่าเกิดจากข้อบังคับทางกฎหมาย ซึ่งมีความเชื่อว่าแนวปฏิบัติซึ่งจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือแบบไตรภาคีย่อมเป็นที่ยอมรับ มากกว่าแนวปฏิบัติซึ่งจัดทำโดยรัฐบาลฝ่ายเดียว หรือจัดทำในรูปทวิภาคี และจะเป็นผลดียิ่งขึ้น หากองค์การระดับชาติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้มแข็ง เป็นตัวแทนของแต่ละฝ่ายได้ อย่างแท้จริง และมีอิทธิพลที่จะโน้มน้าวให้สมาชิกของตนยอมรับและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติหรือแนวทางที่วางไว้ได้อย่างสมบูรณ์

2.2 นโยบายการบริหารแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ (LABOUR RELATION) หรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์ INDUSTRIAL RELATIONS การพนักงานสัมพันธ์ แปลมาจากคำว่า EMPLOYEE RELATIONS และแรงงานและการจัดการสัมพันธ์ (LABOUR - MANGEMENT RETATIONS) หรืออาจกล่าวโดยรวม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มลูกจ้างกับนายจ้าง องค์การฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งยังครอบถึงความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การจ้างงาน การกำหนดนโยบายด้านบริหารบุคคล การเลิกจ้าง เป็นต้น สำหรับกลไกในการแก้ไขปัญหาแรงงานที่ผ่านมา นับตั้งแต่ได้มีการนำนโยบายในการบริหารประเทศบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้นมา นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ถูกกำหนดและบรรจุไว้ในแผนดังกล่าวเพื่อให้เป็นแนวทาง และเป็นกรอบในการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุข เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันการร่วมมือกันในการลดปัญหาความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ บรรยากาศการลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศได้

I) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2541 – 2544)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2541 – 2544) ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารแรงงานไว้ในส่วนของการพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคม มุ่งเน้นให้คนทุกคนได้รับบริการพื้นฐานทางสังคม สวัสดิการสังคม และสวัสดิการแรงงาน หลักประกันด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและการทำงาน การพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ

นโยบายด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 8 กำหนดนโยบายดังกล่าวไว้ใน ส่วนที่ 3 บทที่4 ข้อ 2.3 สรุปไว้ดังนี้

การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

(1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การสร้างระบบการปรึกษาหารือ การเพิ่มบทบาทขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

(2) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีและไตรภาคี โดยเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ระบบการปรึกษาหารือและร่วมมือกันในระบบทวิภาคีในระดับสถานประกอบการมากขึ้น

(3) เสริมสร้างองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างให้มีความเข้มแข็งและมีเอกภาพ สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในระดับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายและยุติข้อขัดแย้งโดยสันติภาพ

(5) สนับสนุนส่งเสริมให้นายจ้างปรับปรุงการจัดระเบียบองค์กรการผลิตให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ภาวะตลาดแรงงานและทัศนคติของคนทำงานรุ่นใหม่ เช่น การสร้างระบบการปรึกษาหารือและระบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในรูปแบบคณะกรรมการลูกจ้าง การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนมีมาตรฐาน และการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของลูกจ้างเป็นต้น

(6) สนับสนุนบทบาทหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สหพันธ์และสภาองค์กรลูกจ้าง ที่เน้นการรักษาผลประโยชน์แก่สมาชิกควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพ เช่น การส่งเสริมการศึกษาฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง และการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(7) สนับสนุนให้นายจ้างมีการเตรียมพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นหัวหน้างานให้รู้จักการบริหารจัดการทางธุรกิจอุตสาหกรรมและการบริหารคนงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน

2) <u>นโยบายรัฐบาลกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์</u>

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ รัฐบาลที่ผ่านมาได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์มาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ นับตั้งแต่ในการแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา ได้นำเอานโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์บรรจุไว้ในนโยบายตั้งแต่รัฐบาลของ คณะรัฐมนตรี คณะที่ 35 ในรัฐบาลของ

นายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรีเป็นต้นมา และในรัฐบาลปัจจุบันซึ่งมี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้บรรจุนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ ไว้ในส่วน ที่ 2 นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นนโยบายระยะปานกลาง ข้อ 2.6 การพัฒนาคนและสังคม 2.6.1 ด้านแรงงาน มีสาระสำคัญคือ

"ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อสร้างบรรยายกาศการลงทุนและขยายโอกาสการมีงานทำในภาครวม"

3) <u>แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544)</u>

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้นำแนวทางการบริหารแรงงานโดยยึดแนวทางตามนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) มากำหนดแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ประการ คือ

1) การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำงาน
2) การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน
3) การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
4) การส่งเสริมสวัสดิการสังคม
5) การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร
6) การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำหรับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ได้กำหนดไว้ในส่วนของ การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือ เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย และมีสวัสดิการแรงงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การตรวจคุ้มครองกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทุกด้าน การพัฒนาระบบการป้องกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน การสร้างวินัยและแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

4) นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวง และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมฯ จึงกำหนดนโยบายหลักด้านต่าง ๆ ไว้ 10 ประการ ส่วนนโยบายด้านบริหารแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ 2 ประการ คือ

(1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ พัฒนาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น ยกร่างและผลักดันพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้มีผลบังคับใช้

(2) ส่งเสริมให้สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างมีความเป็นเอกภาพ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้ง สร้างวินัยและจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5. แนวนโยบายด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและแผนกระทรวง

แผนระดับชาติ	สาระสำคัญ(ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)	แผนระดับกระทรวง	สาระสำคัญ(ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524)	-ให้การศึกษาอบรมเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	แผนมหาดไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520 - 2524)	- มิได้กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไว้
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529	- ส่งเสริมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี กล่าวคือ เน้นให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อน หากไม่ได้ผลจึงดำเนินการด้วยระบบไตรภาคี	แผนมหาดไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2525 - 2529)	- ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและไตรภาคี
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)	- ส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	แผนมหาดไทย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530 - 2534)	- ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)	- ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งระบบทวิภาคีและไตรภาคี	นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และแผนมหาดไทย ฉบับที่ 5	- ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เสริมสร้างความสงบสุขในวงการแรงงาน

แผนระดับชาติ	สาระสำคัญ(ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)	แผนระดับกระทรวง	สาระสำคัญ(ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)	- ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีและไตรภาคี โดยเน้นให้นายจ้าง ลูกจ้าง ใช้ระบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับทวิภาคีในสถานประกอบการ - ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง	แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2538 - 2544)	- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านระบบแรงงานสัมพันธ์ สนับสนุนให้นายจ้าง ลูกจ้าง ดำเนินการแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์อย่างจริงจัง - สนับสนุนให้ใช้ระบบทวิภาคีและไตรภาคีในการแก้ไขปัญหา กำหนดนโยบายและการวางแผนด้านแรงงานสัมพันธ์ - ขยายผลการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเพื่อสันติสุขและผลิตภาพแรงงาน

6) นโยบายรัฐบาล (สรุปเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์)

(1) คณะรัฐบาลชุดที่ 42 โดยพลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2522 สรุปดังนี้

จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการประกอบกิจการ และช่วยเหลือให้ฝ่ายลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนและการปฏิบัติจากฝ่ายนายจ้างอย่างเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้โดยสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างด้วย นอกจากนั้น จะสนับสนุนการรวมตัวและส่งเสริมการให้การศึกษา เกี่ยวกับกฎหมายของผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดอำนาจต่อรองอย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง เหมาะสม กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานใดที่ไม่เป็นธรรม ก็จะได้แก้ไขให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ต่อไป

(2) คณะรัฐบาลชุดที่ 51 โดยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 สรุปดังนี้

เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี เพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ โดยจะดำเนินการอบรมเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบและประโยชน์อันจะพึงมีพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน

(3) คณะรัฐบาลชุดที่ 52 โดยนายบรรหาร ศิลปอาชา เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2538 สรุปดังนี้

ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน *ทั้งแบบทวิภาคีและไตรภาคี*เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและได้มาตรฐานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

(4) คณะรัฐบาลชุดที่ 53 โดยพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2539 สรุปดังนี้

"ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานทั้งระบบทวิภาคีและไตรภาคี"

(5) คณะรัฐบาลชุดที่ 54 โดยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 สรุปดังนี้

"ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุนและขยายโอกาสการมีงานทำในภาครวม"

7) <u>แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์</u>

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ นอกจากจะได้มีการกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ ระดับรัฐบาล และระดับปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพและเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบทวิภาคี และไตรภาคี เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ตลอดจนร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนที่ดี

องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และรัฐ จึงได้เห็นพ้องต้องกัน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปตามสภาวการณ์ด้านแรงงาน นโยบายการบริหารงานของรัฐ บทบัญญัติของกฎหมายที่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ฝ่าย จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2524 ณ ทำเนียบรัฐบาล โดยฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาลได้ลงนามรับรองร่วมกันเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2525 เรียกว่า "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524" โดยเหตุที่มีปัญหาในทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บางประการ ทำให้ทั้ง 3 ฝ่าย เห็นพ้องต้องกันว่าควรมีการกำหนดหลักการและแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่ออุดช่องว่างของกฎหมายและให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2524 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และเพื่อให้การเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์มีความ

เข้มแข็งอีกทั้งเป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมีการประชุมร่วมกัน 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2539 ณ ทำเนียบรัฐบาล การปรับปรุงครั้งนี้คงเป็นหลักการของแนวปฏิบัติฯ โดยยึดหลักการเดิมมีสาระสำคัญว่าด้วยเรื่องเสรีภาพของการสมาคม กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การร้องทุกข์ วินัยและการลงโทษ การปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในสถานประกอบการ บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง บทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาล การประชุมและการร่วมมือกันแบบไตรภาคี สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

7.1 <u>แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539</u>

1) เคารพยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งคำตัดสินในเรื่องอัตราค่าจ้าง สภาพการ - จ้าง สภาพการทำงาน และข้อปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

2) ระงับข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการซึ่งได้มีข้อตกลงกันไว้ หากไม่มีกระบวนการดังกล่าวก็จะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดแทน

3) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการจัดตั้งและการพัฒนาองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

4) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5) ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างใช้วิธีการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ร่วมกัน อันจะเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างทัดเทียมและเสมอภาคตามหลักการของระบบประชาธิปไตย

6) กำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7) ละเว้นการกระทำหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิซึ่งกันและกัน และการขัดขวางการดำเนินงานอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การรักษาระเบียบวินัยและธรรมเนียมปฏิบัติในสถานประกอบการ

8) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันพึงมีพึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมของทั้งสองฝ่าย

9) เสริมสร้างและพัฒนาแนวทางระบบแรงงานสัมพันธ์บนพื้นฐานของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย และสนองความต้องการทางและเศรษฐกิจของประเทศ

10) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในระดับชาติระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายการพัฒนาของชาติในด้านต่างๆ

11) ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้แนวปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล โดยรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความเป็นกลางและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

12) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระดับนโยบายของประเทศ อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้แนวทางปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล และสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในอนาคต รัฐบาลควรบรรจุหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์เข้าไว้ในแผนการศึกษาของชาติ

13) รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้างจะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรอง

7.2 แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นการประชุมไตรภาคีร่วมทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในภาวะปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสถานประกอบการหลายแห่ง จนกลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีแนวโน้ม จะเพิ่มจำนวนทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสียสละ ร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขด้านแรงงาน ซึ่งระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสงบสุขดังกล่าว ดังนั้น ที่ประชุมไตรภาคีจึงเห็นสมควรกำหนด "แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต" เป็นแนวทางเพิ่มเติม "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539" เพื่อให้นายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลได้รับเป็นแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลการประกอบการเป็นระยะตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้
2) ในกรณีที่สถานประกอบการประสบปัญหาอันเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือและร่วมกันดำเนินการทุกวิธีในการประหยัดค่าใช่จ่ายเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อประคับประคองให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไป โดยไม่มีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ
3) การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง กับลูกจ้างควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือหรือเจรจากัน โดยลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน
4) การลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างควรรับฟังและคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับของลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นหลัก โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

5) ลูกจ้างพึงตระหนักถึงภาวะวิกฤตและควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งควรหลีกเลี่ยงการชุมนุมเผชิญหน้าด้วยความรุนแรง หรือการใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน
6) ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสองฝ่ายควรแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว
7) ในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น และโดยสันติเพื่อหาแนวทางยุติปัญหาบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม
8) ผู้นำองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติในการประชุมดังกล่าวเป็นการกำหนดแนวทางร่วมกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน และให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ที่ประชุมไตรภาคีเสนอให้ฝ่ายรัฐบาลฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างทั่วทั้งประเทศ ยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้โดยทั่วกัน

8) <u>แนวทาง มาตรการ การบริหารแรงงานสัมพันธ์</u>

การบริหารแรงงานรัฐบาลกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาด้านแรงงาน รัฐบาลได้พยายามหาแนวทาง มาตรการวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมาย และมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การตรากฎหมายที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารแรงงาน สำหรับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พะราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับซึ่งในกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับแนวทางและมาตรการบริหารแรงงานสัมพันธ์ มีดังนี้

8.1 องค์กรแรงงาน

1) สหภาพแรงงาน

เป็นองค์กรพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

2)สหพันธ์แรงงาน

จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

3) สภาองค์การลูกจ้าง

เป็นองค์กรระดับสูงของผู้ใช้แรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานรวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

4) องค์กรของนายจ้าง

นายจ้างก็สามารถจัดตั้งองค์กรของตนเองได้เช่นเดียวกันกับลูกจ้างโดยร่วมกันจัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์การนายจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง และเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

จ
11.05.1
ส ม ท
เลขเรียกหนังสือ 5739
เลขทะเบียน
วันที่ 23 เม.ย. 2545

8.2 การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

1) ระบบทวิภาคี

(1) ส่งเสริมให้มีองค์กรในรูปแบบทวิภาคีและสร้างกลไกในการเจรจาต่อรองในระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ

(2) ปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และมีลักษณะเป็นทวิภาคีมากยิ่งขึ้น โดยฝ่ายรัฐจะแทรกแซงน้อยที่สุด

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2) ระบบไตรภาคี

(1) ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของรัฐ เช่น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไปทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำช่วยเหลือยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีหรือองค์กรไตรภาคี โดยการให้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจัดตั้งในรูปขององค์กรทำหน้าที่พิจารณาให้คำปรึกษา กำหนดแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์

(3) กรณีเฉพาะกิจโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล ทั้งสามฝ่ายร่วมมือกันเฉพาะกรณี เช่น จัดประชุมสัมมนา หรือประชุมคณะทำงานเฉพาะกิจทำหน้าที่ศึกษาพิจารณาปัญหาแรงงาน หรือพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบปฏิบัติต่างๆ เป็นครั้งคราว

3) การพัฒนาองค์กรแรงงาน

(1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรระดับล่างให้มีความเข้มแข็งและใช้บทบาทขององค์กรในฐานะเป็นตัวแทนของสมาชิกในการดำเนินการเพื่อสิทธิประโยชน์อย่างแท้จริง

(2) พัฒนาองค์กรแรงงานระดับกลางและระดับสูงให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้น และใช้บทบาทในด้านการกำหนดนโยบาย การให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิก การเป็นแกนนำให้องค์กรระดับล่างในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

(3) การให้การศึกษา อบรม สัมมนา

ให้การศึกษาอบรม สัมมนาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ให้เกิดความร่วมมือกันในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการพัฒนาอุตสาหกรรม

8.3 <u>การระงับข้อพิพาทแรงงาน</u>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ใช้อยู่ระหว่างกันได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกัน หากไม่สามารถตกลงกันได้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดให้หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์เข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ยุติโดยเร็ว เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ และความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งปัจจุบันปัญหาข้อพิพาทแรงงานมีจำนวนมากขึ้นและมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นด้วย

8.4 <u>การระงับข้อขัดแย้งด้านแรงงาน</u>

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจนถึงขั้นลูกจ้างชุมนุมประท้วงบางกรณีไม่ได้เกิดขึ้นตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่นที่มิใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเกิดขึ้นจากการดำเนินการผิดขั้นตอนของ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กรณีเช่นนี้หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่เข้าดำเนินการระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงได้ในลักษณะของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

ตารางที่ 2 การดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2538 - 2541

กิจกรรม	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541
1. ให้คำปรึกษาและดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ (ครั้ง)	372 (330)	440 (345)	452 (219)	324 (250)
2. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และคณะอนุกรรมการ (ครั้ง)	- -	- (30)	2 (19)	- (12)
3. จัดประชุมสัมมนาทวิภาคี ไตรภาคี และสัมมนาเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ (ครั้ง/คน)	- -	- (2/269)	5/230 3/250)	4/455 (4/250)
4. จดทะเบียนจัดตั้ง ข้อบังคับ และจดทะเบียนกรรมการขององค์การนายจ้าง (แห่ง)	229 (300)	390 (415)	337 (295)	176 (460)
5. จดทะเบียนข้อบังคับและคำชี้ขาด และจดทะเบียนที่ปรึกษาในกิจการเอกชน (ราย)	229 (200)	268 (200)	243 (200)	172 (136)
6. ดำเนินการตรวจเยี่ยมและติดตามผลการดำเนินการขององค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ครั้ง)	230 (120)	152 (220)	221 (160)	115 (240)

กิจกรรม	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541
7. สังเกตการ การประชุม การอบรม การชุมนุม และติดตามความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (ครั้ง)	105 (420)	137 (400)	140 (278)	81 (406)
8. ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ (แห่ง/ราย)	98 (140)	68 (140)	72 (140)	67 (140)
9. การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ (แห่ง)	1 (1/8)	1 (1/8)	1/17 (140)	1/15 (140)
10. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนารูปแบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี (ครั้ง)	- (-)	- (-)	1 -	- -

บทที่ 3
แรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี

3.1 แรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี

1) แนวคิด

โดยพื้นฐานแล้ว แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของความสัมพันธ์แบบทวิภาคี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่ายให้ราบรื่น และการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ดังกล่าวในเบื้องต้นจึงเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายที่จะดำเนินการร่วมกัน ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบต่างๆ เช่น การร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมปรึกษาหารือ การยุติข้อร้องทุกข์ภายในกิจการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกันในลักษณะต่างๆ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์แบบทวิภาคี ก็เลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องมีบุคคลฝ่ายที่ 3 คือ รัฐบาลเข้าเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คนกลางที่จะระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้ง หรือผู้ประสานความร่วมมือระหว่าง 3 ฝ่าย ในการแก้ไขปัญหา หรือกำหนดนโยบายและกฎหมายด้านแรงงาน การเข้ามาเกี่ยวข้องของฝ่ายรัฐบาลมีจุดมุ่งหมายประการหนึ่งเพื่อช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบในอุตสาหกรรมและภาวะเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ทวิภาคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งองค์การของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

(1) ความสัมพันธ์ด้านการบริหาร ได้แก่ การใช้อำนาจบังคับบัญชา กำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ การรักษาวินัย และการวินิจฉัยสั่งการ โดยนายจ้างและฝ่ายจัดการ การร่วมปรึกษาหารือ ระบบการร้องทุกข์ ระบบการให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น

(2) ความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน กล่าวคือการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลผลิตและผลกำไรให้แก่นายจ้าง และการที่นายจ้างให้ผลประโยชน์ตอบแทนการ

ทำงานแก่ลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ โดยมีการเจรจาต่อรองร่วมเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดผลประโยชน์ที่นายจ้างจะให้แก่ลูกจ้าง

(3) ความสัมพันธ์ด้านสังคมหรือมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่การปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนมนุษย์ด้วยการให้เกียรติกัน ถนอมน้ำใจกัน เป็นมิตรและมีสัมมาคารวะต่อกัน ซึ่งอาจแสดงออกทั้งในระหว่างการทำงานและนอกเวลาทำงาน

2) <u>ความร่วมมือแบบทวิภาคี</u>

เจตนารมณ์ของแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี คือการที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานประกอบการ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและผลตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจอันเป็นการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โดยมีกลไกที่ใช้ในการลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่สำคัญ คือ

(1) <u>การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</u> เป็นกลไกที่มุ่งสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข่าวสารจากฝ่ายนายจ้างจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับธุรกิจ นโยบายของบริษัท การออกข้อบังคับใหม่ กิจกรรมของพนักงาน การจัดสวัสดิการ การโยกย้ายพนักงาน และอื่นๆ โดยสื่อของข่าวสารอาจเป็นการปิดประกาศการกระจายข่าวสารทางเครื่องขยายเสียง การออกวารสารภายใน หรือการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสารก็ได้ ทางฝ่ายลูกจ้างนั้น ก็มีการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน ก็มักออกข่าวสารเพื่อสะท้อนความต้องการของลูกจ้าง ข่าวสารจากฝ่ายลูกจ้างมักเป็นการเสนอให้ปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการ การแก้ไขข้อบังคับที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อร้องทุกข์ และกิจกรรมอื่นๆ ของสหภาพแรงงาน การแลกเปลี่ยนข่าวสารนี้รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานของลูกจ้างต่อนายจ้างด้วย

(2) <u>การร่วมปรึกษาหารือ</u> กระบวนการร่วมปรึกษาหารือ ได้รับการยอมรับจากนักแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปว่า เป็นกลไกที่มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลไกนี้จะมีผลในการสร้างสรรค์ต่อเมื่อคู่กรณีมีความจริงใจและบริสุทธิ์ใจต่อกัน ยอมรับฟังเหตุผลของ

แต่ละฝ่ายโดยไม่มีอคติ การปรึกษาหารืออาจเป็นในรูปของคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ หรืออาจเป็นสหภาพแรงงานก็ได้ ในสถานประกอบการบางแห่ง นายจ้างริเริ่มให้มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ขอบเขตของเรื่องที่อาจนำเข้าพิจารณาในการร่วมหารือ เช่น

(ก) เกี่ยวกับการผลิต เช่น ต้นทุนการผลิต การปรับปรุงวิธีการผลิต การใช้เครื่องจักรและการลดความสูญเสียสิ้นเปลืองวัตถุดิบ เป็นต้น

(ข) เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น หลักสูตรการอบรม แนะนำงาน การปฐมนิเทศ และหลักสูตรอื่นๆ ในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะแก่พนักงาน เป็นต้น

(ค) เกี่ยวกับงานด้านบุคคล เช่น หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

(ง) เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ การใช้เครื่องป้องกันและการสร้างจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

(จ) เกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องราวในงาน เช่น การแจ้งเรื่องผ่านคณะกรรมการ เป็นต้น

(ฉ) เกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น วิธีการจัดสวัสดิการ แผนงานเพื่อสุขภาพเป็นต้น

(ช) เกี่ยวกับคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(ซ) เกี่ยวกับการกำหนดข้อบังคับในการทำงาน เป็นต้น

(3) <u>การเจรจาต่อรอง</u> เป็นกลไกทางกฎหมายที่เน้นหลักเกณฑ์ทวิภาคีในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานและการทำงาน ซึ่งเป็นขบวนการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเงื่อนไขการว่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือนายจ้างกับสหภาพแรงงาน รวมถึงองค์กรนายจ้างกับลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง เพื่อกำหนดสภาพการจ้างใหม่ การเจรจาต่อรองเป็นขั้นตอนที่มีความหมายอย่างยิ่งประการหนึ่งของกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ เมื่อมีการแจ้งข้อ

เรียกร้องทั้ง 2 ฝ่าย จะเจรจากันเอง ซึ่งผลของการเจรจาต่อรองหากตกลงกันได้ก็จะออกมาในรูปของข้อตกลงร่วมกันและมีผลบังคับใช้สำหรับคู่กรณี หากไม่สามารถตกลงกันได้ก็เข้าสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย หากไม่สามารถตกลงกันได้อีก ก็อาจเข้าสู่การชี้ขาดหรือสหภาพแรงงานอาจใช้การนัดหยุดงาน และนายจ้างอาจใช้วิธีการปิดงาน เพื่อบีบบังคับอีกฝ่ายหนึ่งให้ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง กลไกการเจรจาต่อรอง ถือเป็นกลไกทวิภาคีที่สำคัญในปัจจุบัน เพราะมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้การรับรองสิทธิของลูกจ้างและสหภาพแรงงานในการเรียกร้องและเจรจาต่อรองไว้ ขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้จะทำให้ทั้งสองฝ่ายพยายามมุ่งให้บรรลุข้อตกลงร่วมกันมากกว่าจะนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(4) <u>คณะกรรมการร่วม</u> นายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทั้งสองฝ่าย เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันก็ได้ คณะกรรมการร่วมที่อาจจัดตั้งขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการพิจารณาข้อร้องทุกข์ คณะกรรมการวินัยและการลงโทษ เป็นต้น คณะกรรมการเหล่านี้เมื่อพิจารณาปัญหา หรือข้อเสนอต่างๆ แล้วจะนำข้อสรุปเสนอนายจ้าง เพื่อออกคำสั่งต่อไป คำสั่งของนายจ้างในกรณีเช่นนี้จะเป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง เพราะถือว่าได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาร่วมกันในคณะกรรมการร่วมมาแล้ว

(5) <u>การเข้ามีส่วนร่วมการบริหารงาน</u> นายจ้างอาจเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งได้โดยอาจแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าเป็นคณะกรรมการของสถานประกอบการ เพื่อกำหนดนโยบายหรือเข้าเป็นผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ หรือเป็นที่ปรึกษาในด้านที่ต้องปฏิบัติกับลูกจ้าง สำหรับในกิจการที่มีการขายหุ้นแก่บุคคลทั่วไป ลูกจ้างอาจเข้าถือหุ้นและรวมกลุ่มกันเป็นอำนาจต่อรองในการประชุมผู้ถือหุ้นจนสามารถมีผู้แทนในคณะกรรมการของบริษัทได้ การเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานอาจเกิดจากการเจรจาต่อรองหรือมีการออกกฎหมายบังคับ เหมือนประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ

กลไกทวิภาคีในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นกลไกที่สามารถขจัดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างได้ผล ช่วยลดความสูญเสียในการทำงาน ไม่ว่าเกิดจากการทำงานช้าลง (work slow-down) การลาป่วย การไม่ทำงานตามกฎ หรือการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง และยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเพื่อเพิ่มผลผลิตในสถานประกอบการด้วย

การสร้างความร่วมมือระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในสถานประกอบการในระบบทวิภาคีอาจจะมองจากแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจ (workers' participation in work organization) แนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญทั้งความสัมพันธ์ในเชิง "การร่วมมือกัน" ระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ และความสัมพันธ์ในเชิง "ขัดแย้ง" ระหว่างสองฝ่ายด้วย ซึ่งลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจจำแนกได้ ดังนี้

(5.1) <u>ความสัมพันธ์ในลักษณะข้อขัดแย้งกัน</u> ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับ;

(5.1.1) <u>การบังคับบัญชา</u> ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างซึ่งต้องการใช้สิทธิและอำนาจตัดสินใจ สั่งการและควบคุมเพื่อความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพในการทำงานกับลูกจ้างซึ่งขาดระเบียบวินัย ต้องการความเป็นอิสระ ต้องการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

(5.1.2) <u>ผลประโยชน์</u> ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ซึ่งต้องการกำไรสูงสุด กับลูกจ้าง ซึ่งต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่ดี

(5.2) <u>ความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือหรือพึ่งพาอาศัยกัน</u> ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับ

(5.2.1) <u>การบังคับบัญชา</u> ได้แก่ การที่นายจ้างบังคับบัญชาโดยรับฟังความคิดเห็น ความรู้สึก และความต้องการของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็ให้ความร่วมมือโดยการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง และกฎข้อบังคับในการทำงานของนายจ้าง

(5.2.2) <u>ผลประโยชน์</u> ได้แก่ การที่นายจ้างและลูกจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน และพยายามประสานประโยชน์โดยเมื่อนายจ้างมีผลกำไรมากขึ้นก็ปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานอื่นๆ ให้ดีขึ้นด้วย ส่วนลูกจ้างเมื่อได้รับการปรับปรุงผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้ดีขึ้นก็เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มกำไรให้แก่นายจ้าง

โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในองค์กรธุรกิจมักจะเริ่มต้นจากประเด็นที่ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ หลังจากพัฒนาไประยะหนึ่งแล้ว ระดับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างจะขยายขอบเขตมากขึ้นจนกระทั่งถึงเรื่องโครงสร้าง อำนาจการบริหารงานของบริษัท ซึ่งอาจจำแนกขอบเขต การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการออกเป็น 4 เรื่อง สำคัญ คือ

(1) การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องเทคนิค เช่น การผลิต องค์กร เครื่องมือ วิธีการ และประสิทธิภาพการทำงาน

(2) การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องการจ้างงานและปัญหาบุคลากรซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องเงื่อนไขการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระบบสวัสดิการและการประกันสังคม ฯลฯ

(3) การตัดสินใจเกี่ยวกับด้านการเงินและนโยบายเศรษฐกิจ เช่น โครงการลงทุน นโยบายราคา การกระจายผลกำไร เป็นต้น

(4) การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างและทิศทางขององค์กร เช่น การแต่งตั้งบุคลากรระดับสูง การร่วมลงทุนใหม่ และการรวมบริษัทเป็นต้น

3) <u>รูปแบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในระบบทวิภาคี</u>

รูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ มีอยู่หลากหลายตามแต่จะนำมาใช้ในลักษณะและในประเทศต่างๆ กัน สำหรับในรายงานฉบับนี้จะขอนำรูปแบบการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมากล่าวเพียงบางรูปแบบ และโดยสังเขป ดังนี้

(1) <u>คณะกรรมการลูกจ้าง</u> (Works Council, Employees Committee) เป็นวิธีการที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมโดยผ่านทางคณะกรรมการ องค์กรกรรมการลูกจ้างนี้มีขึ้นเพื่อจุดประสงค์ในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน วางแผนปฏิรูปองค์กร ปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง ส่วนมากแล้วคณะกรรมการจะประกอบด้วยสมาชิกจำนวนจำกัดที่เลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามกำหนด อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างอย่างกว้างๆ คือ สิทธิให้ความรู้และปรึกษาด้านเศรษฐศาสตร์และการจัดการธุรกิจของกิจการและมีส่วนในการจัดการด้านสังคมต่างๆ สวัสดิการและปัญหาด้านบุคคล ซึ่งเป็นอำนาจของคณะกรรมการลูกจ้างโดยตรง กฎระเบียบการทำงานและวินัยการลงโทษโดยทั่วๆไป เป็นการจัดการร่วมกับฝ่ายจัดการในบางกรณีการกำหนดราคา มาตรฐานการผลิตและประเด็นข้อร้องทุกข์ของกลุ่มลูกจ้างอาจได้รับการโต้เถียงกับฝ่ายจัดการ

(2) <u>การร่วมเจรจาต่อรอง</u> (Collective Bargaining) ความสำคัญของการร่วมเจรจาต่อรองก็เหมือนเป็นรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดการ ตามที่ นายเอเฟน คอลดาวา (Efren Cordava) หัวหน้าทางกฎหมายแรงงาน และสาขาแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กล่าวว่าการร่วมเจรจาต่อรองเป็นทั้งรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมและทางที่จะเลือกได้ของรูปแบบอื่นของการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับกิจการหรือระดับโรงงาน การร่วมเจรจาต่อรองมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างบางรูปแบบในการตัดสินใจทำการปรึกษาหารือระหว่างผู้เจรจาตกลง และขั้นตอนการเข้าไปมีส่วนร่วมในระหว่างการตระเตรียมเพื่อทำการเรียกร้อง ระหว่างวิธีการทำความตกลง และการให้สัตยาบันในข้อตกลงร่วม

เมื่อเทียบกับลักษณะความเคร่งครัดทางกฎหมาย การจัดการมีลักษณะเป็นอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามข้อตกลงในการจ้างงาน แต่จากวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์จะเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองได้เพิ่มการแทรกแซงเข้าไปในหน้าที่ทางการจัดการ และแม้กระทั่งในปัจจุบัน ก็มีแนวโน้มที่แสดงว่าการร่วมเจรจาต่อรองได้ก้าวเข้าไปสู่การมีส่วนร่วมในหน้าที่ทางการจัดการสูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก

ก) ขอบเขตของการร่วมเจรจาต่อรองได้ก้าวสู่การตัดสินใจของฝ่ายจัดการทางเทคโนโลยี และวิธีการทำงาน เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นมากในสหราชอาณาจักร เรื่องการเจรจาตกลงใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ในอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานต้องการให้มีการปรึกษาหารือสหภาพแรงงานก่อนที่จะนำวิธีการทำงานใหม่นี้มาใช้ แต่นายจ้างเรียกร้องสิทธิที่จะเปลี่ยนวิธีการก่อน โดยจะปรึกษาถึงผลลัพธ์กับลูกจ้างภายหลังการใช้วิธีนี้ และ

ข) การขยายขอบเขตการร่วมเจรจาต่อรองไปสู่ระดับโรงงาน โดยในประเทศที่แต่มีการร่วมเจรจาต่อรองจำกัดเพียงระดับชาติและอุตสาหกรรมส่วนใหญ่แสดงแนวโน้มจะก้าวไปสู่การเจรจาต่อรองในระดับโรงงาน

(3) <u>ตัวแทนลูกจ้างในคณะกรรมการ</u> (Workers' Representative on the Board) เป็นรูปแบบซึ่งให้ตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการของกิจการอันเป็นกรรมการในคณะกรรมการใดคณะกรรมการหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการอำนวยการหรือคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการของกิจการนี้โดยทั่วไป ได้แก่ คณะกรรมการควบคุมดูแล (Supervisory Board) หรือคณะกรรมการอำนวยการ (Board of Directors) ลูกจ้างจึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของกิจการได้โดยผ่านตัวแทนลูกจ้างนั้น ความสำคัญของรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับจำนวนของตัวแทนลูกจ้างที่เข้าไปมีส่วนในคณะกรรมการมากน้อยเพียงใด เช่น ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่ง ได้แก้ไขวิธีการตามกฎหมายตลอดมา จนกระทั่งปี ค.ศ. 1976 กิจการต่างๆ จะต้องมีตัวแทนลูกจ้าง 1 ใน 2 ของสมาชิกในคณะกรรมการควบคุมดูแล

(4) <u>การจัดการด้วยตนเอง</u> (Self Management) เป็นวิธีการที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการอย่างเต็มที่ โดยการดำเนินกิจการด้วยตัวลูกจ้างเองอาจแบ่งได้เป็น 2 ระบบ คือ ระบบการจัดการด้วยตนเองกลุ่มเล็ก และระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มใหญ่

ก) <u>ระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มเล็ก</u> เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการธุรกิจในห้างร้าน (shop floor) ประจำวัน ประกอบด้วยสมาชิกไม่เกินกว่า 20 คน ซึ่งได้รับเลือกจากกลุ่มลูกจ้างที่มีลักษณะเช่นเดียวกันภายใต้การนำของหัวหน้ากลุ่ม หน่วยงานนี้มีอำนาจร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตน แม้ว่าโครงร่าง

นโยบายกว้างๆ ได้รับการตัดสินใจก่อนโดยฝ่ายจัดการระดับสูงขึ้นไปแล้วก็ตาม แต่หัวหน้ากลุ่มก็มีส่วนในการตัดสินใจในการจัดการได้ ในแต่ละกลุ่มจะประชุมโต้เถียงและตัดสินสิ่งซึ่งกลุ่มควรทำเกี่ยวกับจุดประสงค์การผลิตประจำเดือน ตารางเวลาทำงาน การควบคุมคุณภาพ การควบคุมบริภัณฑ์และอสังหาริมทรัพย์ ความปลอดภัยและความสะดวกด้านสุขาภิบาล และอาจมีการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มต่างๆ กัน นอกจากนี้ทุกกลุ่มได้รับสิทธิที่ปกครองตนเองโดยการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการขาดงาน การมาสาย การหลบหลีก การทำงานล่วงเวลา วันพักผ่อนประจำปีและอื่นๆ เป็นต้น

ข) <u>ระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มใหญ่</u> ในทางทฤษฎีแล้วระบบจัดการด้วยลูกจ้างเองนี้สามารถขยายการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ โดยจัดเป็นส่วนหรือแผนกของกิจการซึ่งบ่อยครั้งอ้างว่าเป็น "คณะผู้แทนของกำลังอำนาจ" (Delegation of Power) แต่ตามสภาพที่เป็นจริง กลุ่มใหญ่นี้กำลังอำนาจหน้าที่ทำแทนลูกจ้างระดับล่าง เป็นเพียงกำลังอำนาจส่วนน้อยที่ให้แก่ผู้เป็นหัวหน้า ดังนั้นระบบจัดการตนเองกลุ่มใหญ่นี้ทำให้ความห่างเหินทางสังคมระหว่างหัวหน้ากับลูกจ้างระดับล่างมีมากขึ้น การติดต่อและการร่วมปฏิบัติการระหว่างทั้งสองฝ่ายก็แตกต่างกันมากขึ้น เมื่อเกิดความแตกต่างเช่นนี้จึงจำเป็นต้องแบ่งกลุ่มให้เล็กลงเป็นคณะทำงานย่อยๆ และสร้างขอบข่ายงานของแต่ละคณะตามหลักที่กล่าวมาแล้วในระบบจัดการด้วยตนเองกลุ่มเล็ก

(5) <u>การกำหนดให้การเสนอแนะ</u> (Speak-up Conferences) เป็นวิธีการเสนอแนะของลูกจ้างระดับล่างโดยตรง ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ควรต้องการเปลี่ยนแปลงหรือส่งเสริมตัวลูกจ้างเอง ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานแก่ฝ่ายจัดการระดับสูง วิธีการที่คล้ายคลึงกับวิธีการนี้ คือ การสนับสนุนให้ลูกจ้างพูดจาโดยตรงต่อฝ่ายจัดการระดับสูง เกี่ยวกับข้อร้องทุกข์และความต้องการของตน ฝ่ายจัดการจะเชื้อเชิญลูกจ้างระดับล่างแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระในเรื่องเหล่านี้ วิธีการนี้เรียกว่า "การเปิดประตูนโยบาย" Open-door policy)"

(6) <u>ที่ประชุมโรงงาน</u> (Workshops Conferences) เป็นวิธีการที่ใช้ปฏิบัติทั่วไปในประเทศอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ รูปแบบของที่ประชุมโรงงานอาจเริ่มจากการประชุมสั้นๆ ประจำวันๆ ละ 15 นาที และการพบปะกันระหว่างสมาชิกใน หน่วยงาน

เล็ก ๆ ของคนทุกเช้าก่อนทำงานจนถึงการประชุมเป็นเวลา 2 ชั่วโมง ภายหลังเลิกงาน บางครั้งการพบปะในการรับประทานอาหารกลางวันเป็นครั้งคราวตามคำเชิญของหัวหน้าส่วน ก็เรียกได้ว่าเป็นที่ประชุมโรงงาน เงื่อนไขสำคัญของการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้าง คือ หัวหน้าโรงงานควรเรียกลูกจ้างทั้งหมดประชุมอย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อเดือน ปัญหาการประชุมควรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของผู้ที่เข้าร่วม ควรให้เวลาแก่ลูกจ้างระดับล่างที่จะออกความคิดเห็นด้วย และไม่ควรใช้ที่ประชุมเป็นกลไกในการ ร้องทุกข์ เพราะการร้องทุกข์เป็นวิธีการของฝ่ายบุคคลและสามารถเยียวยาโดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ได้ดีอยู่แล้ว และการดำเนินการของที่ประชุมโรงงานที่ได้ผล คือ ให้ลูกจ้างถกเถียงปัญหาที่ได้รับจากการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้าง สนใจปัญหาเหล่านั้นโดยอัตโนมัติ

สำหรับในประเทศไทย รูปแบบที่นิยมใช้อยู่ในปัจจุบัน และเป็นองค์กรลูกจ้างที่มีกฎหมายรองรับ ได้แก่ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคณะกรรมการลูกจ้าง/ สหภาพแรงงาน/คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
1	กิจการการดำเนินการ	ดำเนินการเฉพาะกิจกรรมภายในสถานประกอบการเท่านั้น	ดำเนินการทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ	ดำเนินการเฉพาะกิจกรรมภายในสถานประกอบกิจการเท่านั้น
2	สถานภาพทางกฎหมาย	ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล	เมื่อจดทะเบียนแล้วมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล	ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล
3	วัตถุประสงค์	1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง 2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานฯ 3) พิจารณาคำร้องทุกข์ฯ 4) หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งภายในสถานประกอบกิจการ	1) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน	1) ปรึกษาหารือเพื่อเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจัดให้มีหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานฯ 2) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานหรือสมาคม เกี่ยวกับสิทธิ-ประโยชน์ฯ

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
4	การจัดตั้ง	สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งหรือไม่ก็ได้	ไม่กำหนดจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ แต่ต้องมีลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ	กฎหมายกำหนดให้มีขึ้นในทุกรัฐวิสาหกิจ
5	การจดทะเบียน	ไม่มีข้อกำหนดให้ต้องจดทะเบียน	ต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน นายทะเบียนมาจากการเลือกตั้งโดยที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน	ไม่มีข้อกำหนดให้ต้องจดทะเบียน
6	ที่มาของคณะกรรมการ	1) โดยการแต่งตั้งทั้งคณะโดยสหภาพแรงงาน 2) โดยการเลือกตั้งทั้งคณะโดยกลุ่มลูกจ้าง 3) โดยการแต่งตั้งบางส่วนโดยสหภาพแรงงาน และเลือกตั้งบางส่วนโดยลูกจ้าง		1) กรณีมีสมาคม ประกอบด้วยผู้แทนของฝ่ายบริหารจากการแต่งตั้งของกรรมการรัฐวิสาหกิจ และผู้แทนที่สมาคมเลือก 2) กรณีไม่มีสมาคม ประกอบด้วยผู้แทนของฝ่ายบริหารจากการแต่งตั้งของกรรมการรัฐวิสาหกิจและผู้แทนพนักงานจากการแต่งตั้ง

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
7	จำนวนคณะกรรมการ	มีจำนวนตั้งแต่ 5-21 คน ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย	มีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน	แล้วแต่ดุลพินิจของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งระหว่าง 7-15 คน โดยประธานมาจากกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น และกรรมการจากฝ่ายบริหารและพนักงานจำนวนเท่าๆ กัน
8	วาระของกรรมการ	ครั้งละ 3 ปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้	ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน	คราวละ 2 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ แต่ไม่เกินสองคราวติดกัน
9	การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการในกรณีอื่น	- ตาย - ลาออก - เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก - ถูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง - ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจาก	- ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน -นายทะเบียนมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากกระทำการบางอย่าง เช่น การขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพฯ อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือ	- ตาย - ลาออก - เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ - พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือสมาชิกของสมาคมหรือพนักงาน - พ้นจากการเป็นผู้แทนของฝ่ายบริหาร ผู้แทนของสมาคม หรือผู้แทนพนักงาน แล้วแต่กรณี

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
		ตำแหน่ง - มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ	ความสงบเรียบร้อยฯ หรือภาวะเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ ความมั่นคง หรือยินยอมให้ผู้อื่นดำเนินกิจการของสหภาพฯ	- ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือลหุโทษ
10	สมาชิก	ไม่มีสมาชิก แต่เป็นตัวแทนของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ ไม่เสียค่าสมัคร ค่าบำรุง	เป็นตัวแทนเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ซึ่งสมาชิกต้องเสียค่าสมัครและค่าบำรุงตามข้อบังคับ	เป็นตัวแทนของพนักงานทุกคน ไม่เสียค่าสมัคร ค่าบำรุง
11	การประชุม	นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกันอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการฯ เกินกึ่งหนึ่ง หรือสหภาพฯ ร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร	ไม่มีข้อกำหนดให้ต้องประชุมร่วมกับนายจ้าง ยกเว้นการเจรจาต่อรองเพื่อขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามร้องขอ

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
12	บทคุ้มครองทางกฎหมาย	ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลาง	1) เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ถ้าข้อเรียกร้องยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาท ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ เว้นแต่ (ม.31) 2) เมื่อสหภาพฯ ได้ปฏิบัติตาม ม. 99 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกมิใช่กิจการเกี่ยวกับการเมืองให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง เว้นแต่ฯ (ม.99) 3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม ม. 121-123	ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเลิกจ้างหรือโยกย้ายเพราะเหตุที่เป็นกรรมการฯ หรือดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่นายทะเบียน เว้นแต่เป็นการฟ้องร้องเท็จ เป็นพยานเท็จฯ (ม. 20)

ลำดับ	ประเด็น	คณะกรรมการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
13	สำนักงาน	ไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมายให้มีที่ตั้งสำนักงาน	กฎหมายกำหนดให้มีที่ตั้งสำนักงาน และติดประกาศ วัน เวลาทำงาน	ไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมายให้มีที่ตั้งสำนักงาน
14	การตรวจสอบ	กฎหมายไม่กำหนดวิธีการตรวจสอบการดำเนินการ	นายทะเบียนมีอำนาจตรวจสอบการดำเนินการ (ม.105)	กฎหมายไม่กำหนดวิธีการตรวจสอบการดำเนินการ
15	การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง	ไม่อาจยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงได้โดยตรง แต่อาจใช้เป็นลักษณะของการเสนอแนะ หรือร่วมปรึกษาหารือ (ม.50)	สามารถยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ตามกฎหมาย (ม.86)	ไม่สามารถยื่นข้อเรียกร้องได้ แต่อาจใช้กระทำได้โดยการพิจารณาข้อเสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้
16	บทกำหนดโทษ	ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ หรือประโยชน์อื่นใดที่มีสิทธิได้ตามปกติ ในฐานะของกรรมการลูกจ้าง (ม.51)	ห้ามนายจ้างให้ ตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน	ไม่มีบทกำหนดโทษในลักษณะดังกล่าว

ลำดับ	ประเด็น	กฎระเบียบการลูกจ้าง	สหภาพแรงงาน	กฎระเบียบการกิจการสัมพันธ์
17	การควบองค์กร	ไม่มีบทบัญญัติใดๆ ตามกฎหมายที่จะให้ลูกจ้างสามารถควบคุมการทำงานได้	(ม.121 (3)) สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน หรือไม่อาจควบเข้าเป็นสหภาพเดียวกันได้	ไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้
18	การรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้น	ไม่มีบทบัญญัติใดๆ ตามกฎหมายที่จะให้ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้นได้	สหภาพแรงงานอาจรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างได้ (113)	ไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้

4) บทบาทของภาครัฐ

4.1) หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อมีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งในระดับของแผนชาติ แผนกระทรวงฯ และแผนการปฏิบัติงานในระดับกรม หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีดังนี้

(1) กองแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาแนะนำด้านแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินการไกล่เกลี่ยระงับข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งชี้แจงข้อกฎหมาย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จดทะเบียนและควบคุมดูแลสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามกฎหมายแรงงาน

(2) กองฝึกอบรมแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลและให้ความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ หน้าที่ ผลประโยชน์อันพึงได้และบทบาทที่ต้องปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนฝึกอบรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารแรงงานด้วย

(3) กองสวัสดิการแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ทั้งนี้จากสถิติของข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ที่ลูกจ้างยื่นต่อนายจ้างเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะหากลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมย่อมมีความรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง มีความเดือดร้อนในการครองชีพ ลูกจ้างก็จะรวมตัวกันเรียกร้องและหาข้อต่อรองเพื่อให้ตนเองได้มาซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม กองสวัสดิการแรงงานจะทำหน้าที่ในการประสานประโยชน์ดังกล่าว โดยเข้าไปส่งเสริมให้นายจ้างเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งนอกจากจะช่วยให้เกิดการแรงงาน

สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแล้ว ลูกจ้างก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นายจ้างก็จะได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพก่อให้เกิดผลกำไรกับกิจการ

(4) สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อพิจารณาแก้ไขและหาข้อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นปัญหาอันอาจก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(5) สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอบริการให้กับฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างในด้านอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ เพื่อช่วยให้คู่กรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้สามารถใช้บริการนี้เป็นแนวทางที่จะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจได้สะดวกและรวดเร็ว อันจะเป็นผลให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลงได้วิธีหนึ่ง ข้อพิพาทแรงงานที่จะนำเข้าสู่การชี้ขาด จะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสัญญาการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และข้อพิพาทแรงงานอื่นๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน นอกจากนี้ การจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังเป็นการยับยั้งและช่วยป้องกันการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้อีกด้วย

4.2) ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

<u>ตารางที่ 4</u> ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ กองแรงงานสัมพันธ์

กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	ปี 2541 ผลงาน
1. ให้คำแนะนำและดำนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างและส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ	กลุ่ม	324
2. จัดประชุม สัมมนา ทวิภาคี ไตรภาคีและเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์	ครั้ง/คน	4/455
3. จดทะเบียนจัดตั้ง ข้อบังคับ และจดทะเบียนกรรมการ องค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง ในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ	ราย	176
4. จดทะเบียนข้อตกลงและคำชี้ขาด/ จดทะเบียนที่ปรึกษาในกิจการเอกชน	ราย	172
5. ดำเนินการตรวจเยี่ยมและติดตามผลการดำเนินการขององค์การนายจ้าง ลูกจ้าง และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	ครั้ง	115
6. สังเกตการณ์การประชุม อบรม การชุมนุม และติดตามความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน	ครั้ง	81
6. ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงานและแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ	ราย	67
7. รับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์จากรัฐวิสาหกิจและพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และตอบข้อหารือตามกฎหมาย	เรื่อง	831

กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	ปี 2541 ผลงาน
8. ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสิทธิประโยชน์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องทันเหตุการณ์	เรื่อง/แห่ง	25/61
9. รับแจ้งและวิเคราะห์การประสบอันตรายของพนักงานในรัฐวิสาหกิจ	ราย/แห่ง	657/25
10. ส่งเสริมการจัดการด้านความปลอดภัยในรัฐวิสาหกิจ	แห่ง/ครั้ง	33/29
11. สัมมนาฝ่ายบริหาร ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ประสานงาน และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	ครั้ง/คน	5/512
12. การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ	ครั้ง	13
13. การเลือกตั้งผู้แทนองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งในองค์การไตรภาคี	ครั้ง	2

กองฝึกอบรมแรงงาน

กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	ปี 2541 ผลงาน
1. ฝึกอบรมสัมมนานายจ้าง ลูกจ้าง และแรงงานกลุ่มเป้าหมายอื่น	หลักสูตร/ครั้ง/คน/วัน	27/54/3,448/206
2. อบรมสัมมนาบุคลากรกรม	หลักสูตร/ครั้ง/คน/วัน	10/14/803/78
3. ส่งเสริม/จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นให้แก่ข้าราชการกรม	(หลักสูตร/ครั้ง/คน/วัน)	28/395/19,129/600
4. พัฒนา/สร้างหลักสูตรฝึกอบรม	หลักสูตร	7
5. เป็นวิทยากรให้หน่วยงานภายในภายนอก	ครั้ง/คน	201/8,720
6. ผลิตตำรา/สื่อเทคโนโลยีฝึกอบรม	ชุด	14,872
7. บริการวิชาการอื่นด้านพัฒนาแรงงาน	แห่ง	844

กองสวัสดิการแรงงาน

กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	ปี 2541 ผลงาน
- ส่งเสริมสวัสดิการที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง	หน่วย/คน	31,321/43,111
- ส่งเสริมสุขอนามัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต	แห่ง/คน	167/86,916
- ส่งเสริมการจัดตั้งสวัสดิการการเงินและบริการ	แห่ง/คน	143/79,293
- จัดบริการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง	คน	534
- จัดสัมมนาไตรภาคีด้านสวัสดิการแรงงาน	ครั้ง	1
- นิเทศงานสวัสดิการแรงงาน	ครั้ง/แห่ง	31/37
- จัดบริการกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	แห่ง/คน	11/10,992

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

				เรื่องเสร็จ								
				ประนีประนอม				วินิจฉัยชี้ขาด				
ปี พ.ศ.	เรื่องรับ (เรื่อง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	เรื่องเสร็จ (เรื่อง/คน)	ถอนคำร้อง (เรื่อง/คน)	รับกลับ (เรื่อง/คน)	ร้องเงินช่วยเหลือ (เรื่อง/คน)	จำนวนเงิน (บาท/สต.)	ยกคำร้อง (เรื่อง/คน)	รับกลับ (เรื่อง/คน)	รับกลับหรือจ่ายค่าเสียหาย (เรื่อง/คน)	ค่าเสียหาย (เรื่อง/คน	จำนวนเงิน (บาท/สต.)
2537	504	504	491/491	49/49	46/46	54/54	1,876,619	250/250	56/56	1/1	35/35	3,226,010
2538	704	704	713/713	38/38	17/17	118/118	3,403,991	456/456	20/20	-	64/64	2,367,650
2539	742	742	761/761	419/419	30/30	111/111	2,093,752	143/143	3/3	-	55/55	14,919,253
2540	1,101	1,101	732/732	99/99	1/1	202/202	9,493,081	37/37	172/172	3/3	218/218	11,777,234
2541	1,416	1,416	1,471/1,471	93/93	3/3	393/393	8,675,427	130/130	58/58	301/301	493/493	54,203,081

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ 1. ข้อมูลตั้งแต่ มกราคม 2537- ธันวาคม 2541

2. ปี 2536 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2537 จำนวน 24 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 24 คน
ปี 2537 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2538 จำนวน 37 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 37 คน
ปี 2538 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2539 จำนวน 28 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 28 คน
ปี 2539 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2540 จำนวน 9 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 9 คน
ปี 2540 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2541 จำนวน 378 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 378 คน
ปี 2541 เรื่องยกไปดำเนินการในปี 2542 จำนวน 323 เรื่อง ลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 323 คน

สถิติการใช้บริการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (2524-2540 16 ครั้ง)

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ปี พ.ศ.	ครั้งที่	จ.ที่เกิดข้อพิพาท	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	จำนวนข้อพิพาท	การยุติข้อพิพาท		หมายเหตุ ชี้ขาดวันที่
							ตกลงกันได้	ตั้งผู้ชี้ขาด	
2524 (4 ครั้ง)	1	นครปฐม	บ.นครหลวงถุงเท้าไนล่อน จำกัด และ บ.นครหลวงเส้นใยเทียมยืด จำกัด	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	700	3 ข้อ	-	/ (1 คน)	ชี้ขาดวันที่ 14 เม.ย.24
	2	สมุทรปราการ	บ.โรงงานเหล็กกรุงเทพ จำกัด (ผลิตเหล็กเส้น)	อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ	500	3 ข้อ	-	-	คู่กรณีตกลงกันได้ จึงขอถอนเรื่อง
	3	สมุทรปราการ	บ.แสงทวีอุตสาหกรรมจักรกล จำกัด (ผลิตและประกอบเครื่องจักรกลไถน	อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ	260	13 ข้อ	-	/ (3 คน)	24 พ.ย.24
	4	สมุทรปราการ	บ.นอร์สยาม จำกัด (ผลิตเสื้อขนสัตว์)	อุตสาหกรรมสิ่งทอ (ผลิตเสื้อขนสัตว์)	800	4 ข้อ	-	/ (3 คน)	27 ต.ค.24
2525 (2 ครั้ง)	1	สมุทรปราการ	บ.ฟอเรสท์โพรดักส์ จำกัด (ผลิตภัณฑ์ไม้เฟอร์นิเจอร์)	อุตสาหกรรมไม้เฟอร์นิเจอร์	288	5 ข้อ	-	/ (1 คน)	30 เม.ย.25
	2	ภูเก็ต	บ.สหยางภูเก็ต จำกัด (ผลิตยางรมควัน)	อุตสาหกรรมยางพารา	350	7 ข้อ	-	/ (5 คน)	26 พ.ย.25
2526 (ไม่มี)	-	-	ไม่มีผู้ใช้บริการ	-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ.	ครั้งที่	จ.ที่เกิดข้อพิพาท	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	จำนวนข้อพิพาท	การยุติข้อพิพาท		หมายเหตุ ชี้ขาดวันที่
							ตกลงกันได้	ตั้งผู้ชี้ขาด	
2527 (2 ครั้ง)	1	สมุทรปราการ	บ.โรงงานกระดาษสยามไทย จำกัด (ผลิตกระดาษ)	อุตสาหกรรมกระดาษ	1,222	10 ข้อ	-	/ (3 คน)	10 ม.ค.27
	2	สมุทรปราการ	บ.พิพัฒนกิจเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ปั่นด้ายทอผ้า)	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	1,300	10 ข้อ	-	/ (3 คน)	3 พ.ค.27
2528 (1 ครั้ง)	1	กรุงเทพฯ	บ.กล่องกระดาษคงศักดิ์วัฒนา จำกัด (ผลิตกล่องกระดาษ)	อุตสาหกรรมกระดาษ	87	6 ข้อ	-	/ (3 คน)	11 พ.ย.28
2529 (1 ครั้ง)	1	กรุงเทพฯ	บ.เครือเดียวกัน 3 บ. คือ บ.หลอดไฟฟ้าไทย จำกัด บ.อิเลคทริคัลแกมไมนูแฟค ชูเรอลี่ไทยแลนด์ จำกัด และ บ.อีลินไทย จำกัด	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 280	37 ข้อ	-	/ (3 คน)	29 ส.ค.29
2530 (2 ครั้ง)	1	สมุทรปราการ	บ.โรงงานฟอกหนังชัยวัฒนา จำกัด	ฟอกหนัง	168	-	-	/ (1 คน)	23 ม.ค.30
	2	ภูเก็ต	บ.สหยางภูเก็ต จำกัด (ผลิตยางรมควัน)	อุตสาหกรรมยางพารา	350	-	-	/ (3 คน)	30 มี.ค.30

ปี พ.ศ.	ครั้งที่	จ.ที่เกิดข้อพิพาท	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	จำนวนข้อพิพาท	การยุติข้อพิพาท		หมายเหตุ ชี้ขาดวันที่
							ตกลงกันได้	ตั้งผู้ชี้ขาด	
2531-34 ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2535 (1 ครั้ง)	1	ปทุมธานี	บ.เทยิ่นโพลีเอสเตอร์ จำกัด (ผลิตเส้นใยสังเคราะห์)	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	1,100	5 ข้อ	-	/(15 คน)	29 ก.ย. 35
2536 (1 ครั้ง)	1	กรุงเทพฯ	ธนาคารสหมาลายัน จำกัด สาขากรุงเทพฯ	ธนาคาร	ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา 11 คน	2 ข้อ	-	/(15 คน)	6 ต.ค. 36
2537 (1 ครั้ง)	1	กรุงเทพฯ	ธนาคารสหมาลายัน จำกัด สาขากรุงเทพฯ	ธนาคาร	56	1 ข้อ	-	/(9 คน)	30 พ.ย. 37
2538 (ไม่มี)	-	-	-	ไม่มีผู้ใช้บริการ	-	-	-	-	-
2539 (1 ครั้ง)	1	ภูเก็ต	บ.ภูเก็ตไอร์แลนด์ จำกัด (มหาชน)	โรงแรม	79	1 ข้อ	-	/(3 คน)	16 ม.ย. 39
2540 (ไม่มี)	-	-	ไม่มีผู้ใช้บริการ	-	-	-	-	-	-

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงบทบาทเฉพาะด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นบทบาทในเชิงรุก คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งและการพิพาทแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในสถานประกอบการ หน่วยงานที่มีหน้าที่ บทบาทโดยตรงก็คือ กองแรงงานสัมพันธ์ กองฝึกอบรมแรงงาน และกองสวัสดิการแรงงาน สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งบทบาทของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

4.3) บทบาทด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

(1) บทบาทในการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์จะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนที่ปรึกษาด้านแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น จึงได้จัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ถึงบทบาทที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่ายในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ให้ความรู้เรื่องสิทธิหน้าที่ที่พึงมีต่อกัน ให้ความรู้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมาย คุ้มครองแรงงาน กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตลอดจนการอบรมเพื่อสร้างทัศนคติ ที่ถูกต้องและก่อให้เกิดการยอมรับบทบาทของกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มผลผลิต โดยในแต่ละปีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดให้มีหลักสูตรอบรมให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงาน และบุคคลที่ เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าปีละ 50 หลักสูตร สามารถให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ปีละประมาณ 25,000 คน นอกจากนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้ให้บริการ เผยแพร่เอกสาร ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่ให้ความสนใจ ทั้งนี้เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้นำไปศึกษาหาความรู้และสามารถปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

(2) บทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ถือเป็นงานบริการที่สำคัญอีกงานหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในหน่วยงานราชการ การให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์หรือการออกเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อพบปะกับฝ่ายจัดการและลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อทราบสถานการณ์แรงงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำแนะนำด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งในการให้คำปรึกษา แนะนำเจ้าหน้าที่จะเน้นในเรื่องของการให้ความรู้ที่เหมาะสม การนำเสนอข้อเท็จจริง และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงการชี้ถูกผิด ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกลำเอียงหรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

(3) บทบาทในการประสานประโยชน์

โดยธรรมชาติแล้วความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างมักจะสวนทางกัน กล่าวคือนายจ้างต้องการให้การประกอบธุรกิจมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า ต้องการให้ลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ไม่หยุด ไม่ลา ไม่ขาดงาน มีความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์สุจริต เชื่อฟังหัวหน้า ผลิตสินค้าได้มีคุณภาพและทันตามกำหนดเวลา ในขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการค่าตอบแทนในการทำงานสูง มีสภาพการทำงานดี มีความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง จากการที่ทั้งสองฝ่ายมีความต้องการไม่เหมือนกันแต่ต้องทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเข้าไปมีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างกัน โดยเฉพาะการประสานในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของสวัสดิการ นอกจากเจ้าหน้าที่จะเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังดำเนินการส่งเสริมการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยศึกษาถึงความต้องการของลูกจ้างและนำเสนอแก่นายจ้างให้ทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมในสถานประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนายจ้างก็จะได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดผลกำไรกับกิจการเป็นการประสานผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย

(4) บทบาทในการจูงใจ

การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การจูงใจให้นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรของทั้งสองฝ่ายหันมาร่วมใช้ระบบทวิภาคีในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างกันลงได้โดยใช้การปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรองบนพื้นฐานของการยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ โดยการใช้มาตรการจูงใจหลายๆ ทาง เช่น การจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ การจัดประกวดคำขวัญแรงงานสัมพันธ์ การจัดประกวดบทความทางวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์ การจัดประชุมหารือร่วมในรูปแบบทวิภาคี โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การสรรหาสถานประกอบการตัวอย่างสำหรับเป็นต้นแบบโครงการนำร่องเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

(5) บทบาทในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

เนื่องจากเจ้าหน้าที่เป็นผู้บังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยตรง เมื่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเปลี่ยนแปลงไป เจ้าหน้าที่ก็จะนำเสนอให้รัฐบาลได้ทราบถึงสภาพปัญหาและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างจริงจัง และสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนว่าประเทศไทยมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ไม่เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนของผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันก็รับรองสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างในการที่จะทำงานได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(6) บทบาทในการควบคุม ดูแล

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้สิทธิลูกจ้างและนายจ้างรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของฝ่ายตนได้ โดยในส่วนของลูกจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรได้ 3 ระดับ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ การแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สวัสดิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สำหรับการรวมตัวกันเป็นองค์กรของฝ่ายนายจ้างนั้นก็สามารถจัดตั้งองค์กรได้ 3 ระดับ คือ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน โดยสมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องประกอบกิจการประเภทเดียวกัน นอกจากนี้กฎหมายยังให้สิทธิแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการแต่งตั้งที่ปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้แทนของตนในการเจรจาเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิแก่องค์กร และบุคคลต่างๆ ดังกล่าว รัฐบาลก็จำเป็นต้องควบคุม ดูแลให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และอยู่ในกรอบที่วางไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ไม่เป็นภัยแก่เศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ และเพื่อให้องค์กรด้านแรงงานทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในวงการอุตสาหกรรม ซึ่งบทบาทในการกำกับ ควบคุมดูแลดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ ก็สามารถกระทำได้ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจ

(7) บทบาทในการศึกษาวิจัย

ดำเนินการศึกษาวิจัยระบบแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับประเทศตลอดจนสร้างข่ายงานทำหน้าที่รวบรวมและแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวจะนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนด นโยบาย แผนงาน ตลอดจนปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมแรงงานที่เหมาะสม

(8) บทบาทในการพัฒนาข้าราชการและระบบการทำงาน

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ และมีกลไกการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้น

บทบาทที่สำคัญอีกบทบาทหนึ่งของรัฐบาลก็คือ การพัฒนาข้าราชการและระบบการทำงาน โดยได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการด้วยวิธีการสอนงาน การให้เข้าร่วมสังเกตการณ์ การฝึกอบรมสัมมนา และปรับปรุงวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งพัฒนากลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และกำหนดมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานให้ยุติโดยเร็ว และด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3.2) <u>แรงงานสัมพันธ์ไตรภาคี</u>

1) <u>แนวคิด</u>

ระบบไตรภาคี (Tripartite System) เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ขยายแนวคิดมาจากระบบทวิภาคี โดยเห็นว่า ความสงบเรียบร้อยด้านอุตสาหกรรมและความเป็นธรรมในการจ้างและการทำงาน จะเป็นไปได้ต้องอาศัยบทบาทของภาคราชการให้เข้ามาทำหน้าที่ในการวางระบบ ออกแบบระเบียบ กฎหมาย จัดระบบความสัมพันธ์ และความสมดุลย์ของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอาศัยกลไกของ 3Cs : คือ

+ ความร่วมมือ (Collaboration)

+ การประสานงาน (Co-Ordination)

+ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Co-Determination)

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบไตรภาคี ได้รับการยอมรับและนำมาปฏิบัติในประเทศไทยกว่า 40 ปีมาแล้ว แต่สามารถมองเห็นเด่นชัดได้ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีบทบัญญัติให้จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและพิจารณาข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย

ระงับข้อพิพาทแรงงาน และวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการคณะนี้นับเป็นคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์คณะแรกของประเทศไทย

ระบบไตรภาคีได้ถูกบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งในนโยบายและแผนด้านแรงงานของรัฐบาลตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมาจนถึง ณ ปัจจุบัน

2) <u>การยอมรับระบบไตรภาคีในประเทศไทย</u>

<u>ฝ่ายรัฐบาล</u>

รัฐบาลไทยได้นำระบบไตรภาคีมาใช้ในการบริหารงานเป็นครั้งแรก ใน พ.ศ. 2499 โดยได้เชิญผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง เข้าร่วมประชุมกับผู้แทนหน่วยราชการเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นปรับปรุงแก้ไขร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งร่างขึ้นโดยคณะกรรมการที่รัฐบาลแต่งตั้ง หลังจากผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้ว รัฐบาลก็นำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อรัฐสภา และในที่สุดรัฐสภาก็ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศ ซึ่งเรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในพระราชบัญญัติดังกล่าว มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการคณะนี้อาจนับเป็นคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานคณะแรกของประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ใช้บังคับอยู่ได้เพียง 22 เดือน ก็ถูกยกเลิกไปด้วยเหตุผลด้านความมั่นคงหลังการรัฐประหารใน พ.ศ. 2501 อย่างไรก็ตาม ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมารัฐบาลชุดต่างๆ ก็ได้แสดงการยอมรับหลักการไตรภาคีในการบริหารแรงงานในหลายโอกาสที่สำคัญ ได้แก่

(1) ใน พ.ศ. 2517 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง นักวิชาการ และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งเป็นที่มาของประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีผลบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

(2) ใน พ.ศ. 2520 คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยราชการต่างๆ ด้านกฎหมายและด้านแรงงาน ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง เพื่อพิจารณาเรื่องการจัดตั้งศาลแรงงาน และยกร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หลังจากที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ผ่านการพิจารณา ของฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายนิติบัญญัติ ตามกระบวนวิธีตรากฎหมายแล้ว ในที่สุดก็มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ใน พ.ศ. 2522 และมีการจัดตั้งศาลแรงงานกลางในปีต่อมา

(3) การจัดประชุมไตรภาคีระดับชาติ เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมุ่งวางแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม การประชุมครั้งแรกจัดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2519 และอีกครั้งหนึ่งใน พ.ศ. 2524 ซึ่งครั้งหลังนี้เป็นผลให้เกิด "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524" โดยตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลได้ลงนามให้สัตยาบันร่วมกัน ต่อมาแนวปฏิบัติ ฯฉบับนี้ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกครั้งใน พ.ศ. 2539 เรียกว่า "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539" ซึ่งก็คือฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(4) ระบบไตรภาคีได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนงานด้านแรงงานของรัฐบาลและหน่วยราชการที่รับผิดชอบ โดยปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นับตั้งแต่ฉบับที่ 4 เป็นต้นมา เนื้อหาของนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในแผนต่างๆดังกล่าว เน้นความสำคัญของความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสถานประกอบการควบคู่กับการใช้หลักการไตรภาคีในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน การแก้ไขข้อพิพาท และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ฝ่ายนายจ้าง

ระบบไตรภาคี ยังเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นความสำคัญมากนัก จะเห็นได้จากการรวมตัวจัดตั้งองค์การของฝ่ายนายจ้างยังมีไม่มาก เพียงพอที่จะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องนี้ไปสู่นายจ้างส่วนใหญ่ได้อย่างทั่วถึง

อย่างไรก็ตาม การที่รัฐบาล คัดเลือกผู้แทนนายจ้างในองค์กรไตรภาคีชุดต่างๆ โดยผ่านองค์การนายจ้างเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน ก็เป็นผลให้นายจ้างที่เป็นสมาชิกขององค์การนายจ้างมีความเข้าใจในระบบไตรภาคีดีขึ้น และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการจัดตั้ง และการดำเนินงานขององค์กรไตรภาคีต่างๆ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจึงยอมรับระบบไตรภาคีในแง่ที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายตนเข้ามีส่วนร่วมดังกล่าว

แต่ถ้าพิจารณาการยอมรับระบบไตรภาคี ของนายจ้างทั่วไปในแง่ของการปฏิบัติตามมติข้อกำหนดกฎหมายอันเป็นผลจากการพิจารณาวินิจฉัย ขององค์กรไตรภาคีบางองค์กร จะพบว่านายจ้างจำนวนมากยังไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เช่น เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้สาเหตุสำคัญ ได้แก่ ฐานะทางธุรกิจของนายจ้างและภาวะเศรษฐกิจทั่วไปไม่เอื้ออำนวย

ฝ่ายลูกจ้าง

ลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทย ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและมักไม่มีการจัดตั้งองค์การด้านแรงงาน ลูกจ้างส่วนนี้มักไม่รู้จักระบบไตรภาคี และไม่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งหรือการดำเนินงานขององค์กรไตรภาคีใดๆ ลูกจ้างส่วนที่รู้จักระบบไตรภาคี และมีส่วนร่วมโดยทางตรงหรือทางอ้อมในองค์กรไตรภาคี มักได้แก่ ลูกจ้างที่มีการจัดตั้งองค์การด้านแรงงาน

การแสดงออกขององค์การลูกจ้างถึงการยอมรับระบบไตรภาคีเห็นได้จาก

(1) การส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นผู้แทนในองค์กรไตรภาคีต่างๆ

(2) การส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาไตรภาคีที่ทางราชการจัดและเชิญเข้าร่วม

(3) การยอมรับมติหรือผลการพิจารณาวินิจฉัยขององค์กรไตรภาคีต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ มีบางครั้งเท่านั้นที่ ผู้นำลูกจ้างบางคน หรือองค์การลูกจ้างบางแห่งแสดงปฏิกิริยาไม่พอใจหรือคัดค้าน แต่ก็มักเป็นการแสดงออกโดยสงบไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ประท้วงอย่างรุนแรง

3) <u>กลไกไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์</u>

3.1) <u>กลไกด้านการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์</u> ได้แก่

3.1.1) <u>การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน</u> เป็นกลไกไตรภาคีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นมาตรการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ (พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน) ซึ่งเป็นภาคีที่ 3 เข้าไปให้ความช่วยเหลือให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้โดยไม่เกิดเหตุการณ์ลุกลามถึงขั้นใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อบีบบังคับหรือกดดันซึ่งกันและกัน อันอาจมีผลกระทบถึงภาวะเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3.1.2) <u>การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</u> เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลงได้ภายในกำหนดระยะเวลา (5 วัน) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมี 2 วิธี คือ

ก) การชี้ขาดโดยสมัครใจ เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้แล้ว ก็จะพยายามชี้แจงให้คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีโดยหลีกเลี่ยงการใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อบีบบังคับหรือกดดันอีกฝ่ายหนึ่งให้ต้องยอมตามข้อเรียกร้องฝ่ายตน

ข) การชี้ขาดโดยบังคับ มีได้หลายกรณี คือ

(1) กิจกรรมตามมาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค รัฐวิสาหกิจหรือกิจการสำคัญๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คู่กรณีไม่อาจใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ (การนัดหยุดงานหรือปิดงาน) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องส่งข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

(2) กิจการนอกจากมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าหากปล่อยให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเกิดขึ้นอาจกระทบกระเทือนเศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคง รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งห้ามไม่ให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

(3) ในกรณีที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้ว หากรัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจกระทบกระเทือนภาวะเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือความมั่นคง รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างรับบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และจ่ายค่าจ้างให้เท่าที่เคยจ่ายให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

(4) ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉินรัฐมนตรีมีอำนาจประกาศห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกิจการใด ท้องที่ใดก็ได้และสั่งให้คณะบุคคลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

กลไกด้านการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ จะกล่าวถึงในรายละเอียดในบทต่อไป

3.2) <u>กลไกด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์</u>

กลไกไตรภาคีด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ "คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์" เป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมติของ คณะรัฐมนตรี โดยมีการแต่งตั้งขึ้นครั้งแรก เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2525 นับถึงปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งสิ้น 11 ชุด ได้แก่

ชุดแรกตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2525
ชุดที่สองตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2526
ชุดที่สามตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2529
ชุดที่สี่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2531
ชุดที่ห้าตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2534
ชุดที่หกตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2534
ชุดที่เจ็ดตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2536
ชุดที่แปดตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2537
ชุดที่เก้าตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2538
ชุดที่สิบตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540
ชุดที่สิบเอ็ดตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2541

องค์ประกอบ

คณะกรรมการชุดปัจจุบันประกอบด้วย กรรมการฝ่ายรัฐบาล 6 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ และหัวหน้ากลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ผู้แทนหน่วยราชการภายนอก 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน กรรมการฝ่ายนายจ้าง 7 คน และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง 8 คน

วิธีการแต่งตั้ง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานติดต่อหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นกรรมการ ส่วนกรรมการฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างทุกแห่งคัดเลือกผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการ จากนั้นกรมฯ เสนอรายชื่อต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีขออนุมัติการแต่งตั้งคณะกรรมการ

วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งตามวาระของคณะรัฐมนตรี ที่มีมติอนุมัติให้แต่งตั้งหากมีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรี กระทรวงฯ ต้องเสนอให้คณะรัฐมนตรีชุดใหม่พิจารณาแต่งตั้งให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

หน้าที่

(1) ศึกษาวิเคราะห์ ปัญหาและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดมาตรการ หรือแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

(2) ให้คำแนะนำแก่องค์กรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรการ หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

(3) ติดตามสถานการณ์และข้อเท็จจริง ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากภาวะทางเศรษฐกิจ

(4) เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามคณะกรรมการมอบหมาย

4) บทบาทของคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไตรภาคี

ที่ผ่านมาคณะกรรมการดังกล่าว มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์หลายด้าน ดังนี้

4.1) บทบาทด้านการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

บทบาทด้านนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างมาก คือได้กำหนดให้มี "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524" โดยได้มีการลงนามให้สัตยาบันต่อกันระหว่าง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล แนวปฏิบัติฯ ฉบับนี้ได้กำหนดให้มี "คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์" ขึ้นมาคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลของแนวปฏิบัติฯ

ปัจจุบันแนวปฏิบัติฯ ฉบับ พ.ศ. 2524 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ เรียกว่า "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539" (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

คุณค่าและประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติในฐานะที่เป็นเครื่องมือด้านแรงงานสัมพันธ์และคุณประโยชน์ของแนวปฏิบัติในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานจะเห็นได้จากจุดมุ่งหมายของแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เพื่อเสริมบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานและช่วยโน้มน้าวให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว

(2) เพื่อสนับสนุนกระบวนวิธีและกลไกที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย เพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

(3) เพื่อเสริมกระบวนวิธีและกลไกตามกฎหมายดังกล่าว ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เมื่อมีความจำเป็น หรือกำหนดหลักการ กระบวนวิธีและกลไกในรูปใหม่หากยังไม่เคยมีมาก่อนในด้านต่างๆ เช่น เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรอง การยอมรับสหภาพแรงงาน การลงมติก่อนนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม การลดกำลังคนและการเลิกจ้าง

(4) เพื่อกำหนดแนวทางพื้นฐานและกลไกที่จะดำเนินการด้านนโยบายบริหารบุคคล นโยบายค่าจ้างและรายได้ ประสิทธิภาพการผลิตและการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี

(5) เพื่อส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือในการปรับปรุงความร่วมมือระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการในระดับสถานประกอบการ โดยการจัดตั้งกลไกที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว

(6) เพื่อส่งเสริมการระงับข้อพิพาทแรงงานได้อย่างสงบเรียบร้อย เพื่อป้องกันการนัดหยุดงานและการปิดงาน

(7) เพื่อส่งเสริมหลักการไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรไตรภาคี เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง, คณะกรรมการประสิทธิภาพการผลิต และคณะกรรมการชี้ขาด

(8) เพื่อจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจะอำนวยประโยชน์ต่อการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนา และสอดคล้องกับประเพณีของชาติ และค่านิยมทางวัฒนธรรมของประชาชน

แนวปฏิบัติกำหนดแนวทางดำเนินการสำหรับบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมิได้กำหนดข้อบังคับให้ต้องปฏิบัติตาม และไม่มีบทลงโทษผู้ที่ละเมิดแนวปฏิบัติแต่อย่างไร แต่ถึงกระนั้นกฎหมายของบางประเทศก็กำหนดให้องค์กรที่ตั้งขึ้น เพื่อวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นตามกฎหมายดังกล่าวนำข้อกำหนดในแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาในการตัดสินปัญหานั้นๆ ด้วย ในบางประเทศคู่กรณีในการเจรจาต่อรองจะผนวกข้อกำหนดในแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วยความสมัครใจ (เช่น กรณีของประเทศมาเลเซีย ออสเตเลีย และสิงคโปร์)

จุดมุ่งหมายทั่วไปของแนวปฏิบัติก็เพื่อชี้แนวทางมากกว่าควบคุมระบบแรงงานสัมพันธ์ อำนาจที่จะบังคับให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม ต้องเกิดจากการยอมรับของสังคมและความมีเหตุมีผลในเนื้อหาของแนวปฏิบัติมากกว่าเกิดจากข้อบังคับทางกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่แท้จริงก็อยู่ตรงที่การดำเนินการให้ได้ผลตามแนวปฏิบัติทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความปรารถนาอันแน่วแน่ที่จะทำงานร่วมกัน โดยได้รับแรงกระตุ้นจากความรู้สึกที่เป็นมิตรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อกัน

4.2) <u>บทบาทด้านเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์</u>

(1) การจัดประชุม/อบรม/สัมมนาไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์

(2) การเผยแพร่เอกสารแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานสัมพันธ์

(3) การปรับปรุงแก้ไขแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์

4.3) <u>บทบาทด้านการวิเคราะห์/วิจัยปัญหาแรงงานสัมพันธ์</u> ได้แก่

(1) การศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

(2) การศึกษาหาความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์

(3) การติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

(4) การศึกษาวิเคราะห์ข้อพิพาทแรงงานที่ถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงาน โดยการสุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ กรณีนัดหยุดงาน/ปิดงาน จากการวิเคราะห์พบว่า สาเหตุส่วนใหญ่มาจาก

(4.1) การยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง

(4.2) ข้อเรียกร้องที่อีกฝ่ายไม่สามารถรับได้

(4.3) นายจ้างไม่ยอมรับสหภาพแรงงานหรือลดบทบาทสหภาพแรงงาน

(4.4) การแรงงานสัมพันธ์ล้มเหลว

(4.5) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(4.6) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(4.7) ผู้แทนนายจ้างไม่มีอำนาจในการตัดสินใจที่แท้จริง

(4.8) ที่ปรึกษาขาดคุณสมบัติในการประนีประนอม

(4.9) การถ่วงงานในระหว่างการเจรจา

(4.10) การทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

4.4) <u>บทบาทด้านการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง</u>

(1) การจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์

(2) พิจารณากำหนดแนวปฏิบัติและจรรยาบรรณของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์

4.5) <u>บทบาทในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</u> ซึ่งได้มีการประชุมหารือ 3 ครั้ง โดยมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

4.6) ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

ตารางที่ 5 ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ
1. ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์	ครั้ง
ปี 2526	8
ปี 2527	9
ปี 2528	7
ปี 2529	3
ปี 2530	7
ปี 2531	6
ปี 2532	7
ปี 2533	5
ปี 2534-2535 เป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จึงเป็นเหตุให้การดำเนินการหยุดชะงักลง	-
ปี 2536	
ปี 2537 เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงาน ฯ ปี 2536 มิได้โอนอำนาจ หน้าที่ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการไตรภาคี ไปสังกัดกระทรวงแรงงาน ฯ จึงทำให้การดำเนินการในปี 2537 ชงักลง	4 -
ปี 2538	-
ปี 2539 (ในการประชุมครั้งที่ 5, 6 และ 7 เป็นวาระพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับ รสช.54)	9
ปี 2540 ไม่มีการประชุมเนื่องจากอยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	-

กิจกรรม	หน่วยนับ
ปี 2541	1
ปี 2542	13
2. <u>การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ</u>	<u>19 คณะ</u>
2.1 คณะอนุกรรมการเผยแพร่แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์	
2.2 คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นคณะอนุกรรมการติดตามผลการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์	
2.3 คณะอนุกรรมการจัดประชุมไตรภาคี	
2.4 คณะอนุกรรมการวิชาการ	
2.5 คณะอนุกรรมการศึกษาหาความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นคณะอนุกรรมการศึกษาหาความร่วมมือทางด้านแรงงานสัมพันธ์	
2.6 คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจจัดสัมมนาไตรภาคี	
2.7 คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์	
2.8 คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจคัดเลือกสถานประกอบการและสหภาพดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์	
2.9 คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจดำเนินการจัดงานมอบรางวัลสถานประกอบการและสหภาพแรงงานดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์	
2.10 คณะอนุกรรมการแนวปฏิบัติและจรรยาบรรณ	

กิจกรรม	หน่วยนับ
2.11 คณะอนุกรรมการคัดเลือกสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ 2.12 คณะอนุกรรมการการประชุมและอบรมแรงงานสัมพันธ์ 2.13 คณะอนุกรรมการประสานงานที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ 2.14 คณะทำงานเพื่อศึกษาปัญหาเฉพาะราย 2.15 คณะอนุกรรมการประสานงานด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ 2.16 คณะอนุกรรมการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ 2.17 คณะอนุกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ 2.18 คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ 2.19 คณะอนุกรรมการศึกษาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ 3. <u>การประชุมพิจารณาภาคผนวกของแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2524</u> มีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ 3.1 เสรีภาพในการสมาคม 3.2 กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง 3.3 การระงับข้อพิพาทแรงงาน 3.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 3.5 การร่วมปรึกษาหารือ 3.6 บทบาทและความรับผิดชอบของรัฐบาล 3.7 บทบาทและความรับผิดชอบของนายจ้าง	

กิจกรรม	หน่วยนับ
ลูกจ้าง องค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง 3.8 การประชุมและการร่วมมือกันแบบไตรภาคี 4. <u>วิเคราะห์ข้อพิพาทแรงงานที่ถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงาน</u> จากการสุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ กรณีนัดหยุดงาน-ปิดงาน ส่วนใหญ่มาจากสาเหตุดังนี้ 4.1 การยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง 4.2 ข้อเรียกร้องที่อีกฝ่ายไม่สามารถรับได้ 4.3 นายจ้างไม่ยอมรับสหภาพแรงงานหรือลดบทบาทสหภาพแรงงาน 4.4 การแรงงานสัมพันธ์ล้มเหลว 4.5 การจัดตั้งสหภาพแรงงาน 4.6 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4.7 ผู้แทนนายจ้างไม่มีอำนาจในการตัดสินใจที่แท้จริง 4.8 ที่ปรึกษาขาดคุณสมบัติประนีประนอม 4.9 การถ่วงงานในระหว่างการเจรจา 4.10 การทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย 5. <u>การประสานงานส่วนภูมิภาค</u> เสนอให้กรมแรงงานสอบถามความคืบหน้าในการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคี 3 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการจังหวัดชลบุรี จังหวัดนนทบุรี	

กิจกรรม	หน่วยนับ
6. ประมวลรายชื่อผู้มีประสบการณ์และคุณธรรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเสนอแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์	ฉบับ
7. ได้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เอกสาร	44,785
7.1 เผยแพร่เอกสารแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย แก่หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องและสถานประกอบการต่าง ๆ จำนวน	10,450
7.2 เผยแพร่โปสเตอร์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	103,571
7.3 เผยแพร่แผ่นพับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	100,000
7.4 จัดทำปฏิทินแผ่นพกเผยแพร่แนวปฏิบัติ	1,500
7.5 จัดพิมพ์เอกสารและเผยแพร่แนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงาน	10,800
7.6 จัดพิมพ์และเผยแพร่แผ่นภาพโฆษณาแนวทางส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และปฏิทินแขวน จำนวน	2,921
7.7 เผยแพร่มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง	12,467
7.8 เผยแพร่เอกสารการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ	10,000
7.9 จัดพิมพ์มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง	45,000
7.10 จัดพิมพ์เอกสารการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการและเอกสารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	55,000

กิจกรรม	หน่วยนับ
7.11 จัดพิมพ์เอกสารแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย	6,800
8. <u>จัดประชุม/สัมมนาไตรภาคี</u> ดังนี้	<u>14 ครั้ง</u>
8.1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์เพื่อประสิทธิภาพการผลิต	
8.2 การประชุมคณะกรรมการไตรภาคี เรื่อง ระบบไตรภาคี	
8.3 จัดสัมมนาพิเศษร่วมกับสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย เรื่องรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	
8.4 จัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524	
8.5 ร่วมกับศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย จัดสัมมนาเรื่อง "มูลค่าเพิ่มกับการเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน"	
8.6 จัดพิธีมอบรางวัลให้กับผู้ชนะการประกวดสถานประกอบการและสหภาพแรงงานดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในวันแรงงานแห่งชาติ	
8.7 ร่วมกับแรงงานจังหวัดปทุมธานี ชมรมบริหารบุคคล ชมรมบริหารงานนวนคร จัดอภิปราย เรื่อง "การแรงงานสัมพันธ์ช่วยเพิ่มผลผลิตได้หรือไม่"	
8.8 จัดสัมมนาที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์	
8.9 จัดสัมมนาผู้นำสหภาพแรงงาน	
8.10 จัดสัมมนาไตรภาคี เรื่อง ทบทวนแนว-ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย	
8.11 จัดสัมมนาไตรภาคี เรื่อง ที่ปรึกษากับการ	

กิจกรรม	หน่วยนับ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ 8.12 จัดสัมมนาไตรภาคี เรื่อง การเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ 8.13 จัดสัมมนาเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ 8.14 จัดประชุมไตรภาคีเพื่อพิจารณาทบทวน " แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ.2524" โดยมีส่วนที่แก้ไขดังนี้ คือ (1) ส่วนหน้าในข้อ 5 และข้อ 11 (2) ภาคผนวกในส่วนของ - เสรีภาพในการสมาคม - กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง - การระงับข้อพิพาทแรงงาน - การร้องทุกข์ วินัยและการลงโทษ - การปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในระดับสถานประกอบการ - บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง - บทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาล - การประชุมและการร่วมมือกันแบบไตรภาคี	

บทที่ 4
บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

4.1 วิเคราะห์แรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี

4.1.1 วิเคราะห์นโยบาย

เมื่อพิจารณาถึงนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) สรุปประเด็นสำคัญของนโยบายได้ดังนี้

1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสม

2) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคและไตรภาคี

3) เสริมสร้างองค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้างให้มีความเข้มแข็ง

4) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ แก่นายจ้างและลูกจ้าง

5) สนับสนุนให้นายจ้างปรับปรุงองค์กร เทคนิคการผลิต และการบริหารงานที่ทันสมัย

6) สนับสนุนบทบาทหน้าที่ และการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง เพื่อประโยชน์แก่สมาชิก และสร้างสรรค์สังคม

1) สนับสนุนให้นายจ้างพัฒนาหัวหน้างานให้รู้จักการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ คณะรัฐบาล ชุดที่ 54 โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

"ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี และไตรภาคี เพื่อสร้างบรรยากาศการลงทุน และขยายโอกาสการมีงานทำในภาครวม"

การกำหนดนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานราชการ ส่วนใหญ่ผู้มีส่วนกำหนดนโยบาย จะไม่ใช่ผู้ที่จะนำเอานโยบายนั้นๆ ไปแปลงเป็นวิธีปฏิบัติ และนโยบายส่วนใหญ่จะเขียนเป็นภาษาที่สะท้อนผลการประนีประนอมระหว่างฝ่ายต่างๆ

นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของนโยบายก็ออกมาในรูปที่ไม่ชัดแจ้ง ซึ่งเท่ากับว่าปล่อยให้เป็นดุลยพินิจของฝ่ายข้าราชการประจำที่จะแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายว่าต้องการอะไร ส่งเสริมระบบทวิภาคี ไตรภาคี เพื่ออะไร ต้องการความสำเร็จอะไร เท่าใด และเมื่อใด ดังนั้น ข้อเสียของการไม่กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ชัดเจน ก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จได้ยาก ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงาน ย่อมถือวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญ โดยปกติแล้วกว่านโยบายจะถูกแปลงเป็นแผนงานไปสู่การปฏิบัตินั้น วัตถุประสงค์ของนโยบายก็มักจะถูกเสริมแต่งจนแตกต่างไปจากวัตถุประสงค์เดิมอยู่เสมอ ดังนั้น ในกรณีที่นโยบายกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน โอกาสที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติจะเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริง จึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาหลักที่ทำให้การประเมินผลนโยบายไม่สามารถวัดผลสำเร็จตามหลักวิชาการได้ ทำให้ไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่านโยบายนั้นเกิดความคลาดเคลื่อนในทางปฏิบัติ หรือล้มเหลวหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด การประเมินผลนโยบายเท่าที่ทำได้ก็คือ การพิจารณาแผนงาน ว่าตั้งเป้าหมายในเชิงปริมาณไว้เท่าใด และสามารถดำเนินการได้จริงเป็นร้อยละเท่าใดของเป้าหมาย ซึ่งจากข้อมูล ผลการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่ พบว่าสามารถดำเนินได้ตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมาย แต่สำหรับการวัดผลในเชิงคุณภาพ ประสิทธิผล (outcome) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังไม่ได้มีการประเมินผลออกมา ดังนั้น เมื่อไม่มีการประเมินผล การวัด ประสิทธิภาพของนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่สามารถทำได้อย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นการทำงานปกติประจำวันตามสถานการณ์ด้านแรงงาน รวมทั้งตามแรงจูงใจ เป้าหมาย และค่านิยมของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มากกว่าจะปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดอย่างแท้จริง จึงทำให้การพิจารณาผลสำเร็จของงานตามนโยบายในภาพรวมค่อนข้างพร่าเลือนในภาพของความสำเร็จ หรือ ล้มเหลว

นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ก็คือการขาดแคลนทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร โดยเฉพาะด้านโยบายนั้น ได้กำหนดให้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาที่

มีความยุ่งยากหลากหลาย แต่ถ้างบประมาณบุคลากร ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอยู่อย่างจำกัด โอกาสที่นโยบายจะถูกนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก

4.1.2 <u>วิเคราะห์ปัญหา</u>

ปัญหาของการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ แต่เพื่อลดความสะดวกและเห็นภาพได้ชัดเจน จะได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจำแนกเป็น ปัญหาจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และฝ่ายรัฐบาล ดังนี้

<u>ปัญหาฝ่ายนายจ้าง</u>

1) ปัญหาอุปสรรคต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จากนายจ้างนั้น ได้แก่ การที่นายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดี มองลูกจ้างและสหภาพแรงงานในแง่ลบ คิดว่าสหภาพจะขัดขวางการดำเนินงานและริดรอนสิทธิของตน นายจ้างไม่ยอมรับสหภาพแรงงานอย่างจริงใจ ไม่ให้การสนับสนุนและสนใจการดำเนินงานของสหภาพ นายจ้างมักไม่อนุญาตให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางราชการจัดขึ้น อีกทั้งยังยึดติดในเรื่องของศักดิ์ศรี จึงมักจะไม่ยอมลูกจ้าง นายจ้างจะพยายามลดบทบาทของสหภาพ โดยมีการขัดขวางการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพ เช่น มีการจัดกิจกรรมซ้อนกิจกรรมของสหภาพ เป็นการแบ่งแยกจำนวนลูกจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงานให้แก่สหภาพ และมีการแบ่งแยกอำนาจการปกครอง ซึ่งทางฝ่ายจัดการได้สร้างขึ้น เพื่อควบคุมการเจริญเติบโตของสหภาพ เป็นต้น

2) นอกจากนี้นายจ้างบางรายไม่ได้สร้างบรรยากาศให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง ทำให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะกรณีที่มีการเรียกร้องเกิดขึ้น นายจ้างไม่ตอบสนองหรือสนใจที่จะพิจารณาข้อเรียกร้อง เป็นผลทำให้เกิดความรุนแรงในรูปของการเผชิญหน้ากันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และในบางครั้งลูกจ้างต้องหันไปหาบุคคลที่สามเข้ามาช่วย ทำให้ปัญหาการแรงงานทวีความรุนแรงมากขึ้น ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ส่วนมากดำเนินงานโดยชาวต่างประเทศ มีความเข้าใจในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ดี เมื่อมีปัญหาแรงงานเกิดขึ้นมักไม่ค่อยมีความรุนแรงมากนัก เพราะฝ่ายนายจ้างจะรีบให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อยุติข้อขัดแย้งต่างๆ ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

3) นายจ้างบางรายเอาเปรียบลูกจ้างมากเกินไปในด้านการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ โดยถือว่าสามารถจ้างลูกจ้างอื่นๆ มาทำงานแทนได้เสมอ เพราะประเทศไทยมีคนว่างงานอยู่อีกมาก การกระทำของฝ่ายนายจ้างดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างยิ่ง เพราะถ้าลูกจ้างรู้สึกว่าถูกนายจ้างกดขี่ ข่มเหง โอกาสที่ทั้งสองฝ่ายจะหันหน้าเข้าร่วมปรึกษาหารือกันย่อมเกิดขึ้นได้ยาก และการเกิดความขัดแย้งระหว่างกันย่อมเป็นไปได้สูง

4) นายจ้างที่ไม่มีความเข้าใจในด้านการแรงงานสัมพันธ์ดีพอ ส่วนใหญ่มักจะเป็นสถานประกอบการที่ไม่ใช้การบริหารงานแบบใหม่ และไม่ยอมรับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนของลูกจ้าง โดยเห็นว่าเป็นผู้นำความเดือดร้อนมาให้ นายจ้างบางรายหาทางกลั่นแกล้งผู้นำสหภาพแรงงานโดยวิธีการต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่จะทำให้เกิดปฏิกิริยาในทางที่ไม่เป็นผลดีต่อการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งความจริงแล้วฝ่ายนายจ้างควรศึกษาถึงเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ว่ามีความสำคัญเพียงใดต่อหน่วยงานของตน ในฐานะที่การประกอบอุตสาหกรรมเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และสหภาพแรงงานเป็นประโยชน์ต่อกิจการอุตสาหกรรมโดยทั่วไป ในฐานะที่เป็นตัวแทนการเจรจาต่อรองในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และการที่คนงานเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะช่วยให้คนงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น ฝ่ายนายจ้างจึงควรจะให้การสนับสนุนให้สหภาพดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างเอง

<u>ฝ่ายลูกจ้าง</u>

1) ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ ทำให้ไม่ทราบในสิทธิและหน้าที่ของตนอย่างเพียงพอ เมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจต่อสภาพการจ้าง ก็อาจดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือบางรายก็ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน จนก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง และเป็นผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2) ลูกจ้างยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มองบทบาทของสหภาพแรงงานว่าเป็นเพียงเครื่องมือในการเจรจาต่อรองเพื่อแสวงหา

ผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ จากนายจ้าง ลูกจ้างบางส่วนจึงไม่สมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่พร้อมที่จะรอรับผลประโยชน์ที่สหภาพเรียกร้องมาได้ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานขาดความเข้มแข็ง เพราะมีสมาชิกน้อยและขาดความสามัคคี และทำให้สหภาพขาดประสิทธิภาพในการเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของลูกจ้างในการนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการปรึกษาหารือกับนายจ้าง

3) ลูกจ้างขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตน แต่พร้อมที่จะเรียกร้องและแสวงหาสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากนายจ้าง ทำให้นายจ้างมองลูกจ้างในแง่ลบ และพยายามหาวิธีการ มาตรการที่จะควบคุม บังคับลูกจ้างมากขึ้น ซึ่งสภาวะการดังกล่าวจะทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน เกิดความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน และสูญเสียโอกาสที่ดีในการปรึกษาหารือในรูปแบบของทวิภาคี

4) ลูกจ้างไม่เคารพสิทธิของฝ่ายจัดการ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้าง มีความรู้สึกไม่ไว้วางใจฝ่ายจัดการ ตลอดจนมีท่าทีแข็งกร้าว พูดจาก้าวร้าว ข่มขู่ ผู้แทนของฝ่ายนายจ้าง การกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดผลเสียต่อการใช้ระบบทวิภาคีในการพูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่ง ทำให้ปัญหาต่างๆ ไม่สามารถยุติลงได้ด้วยระบบทวิภาคี และการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเป็นไปได้ยาก

<u>ปัญหาสหภาพแรงงาน</u>

การที่สหภาพแรงงานไม่สามารถใช้ระบบทวิภาคีเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการได้ มีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ คณะกรรมการสหภาพยังขาดความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงาน ระบบการบริหารและการดำเนินงานยังไม่เป็นอิสระเท่าที่ควร ยังคงต้องพึ่งพาฝ่ายอื่นๆ อยู่ การวิเคราะห์ปัญหาของกรรมการสหภาพในบางครั้งก็ไม่กว้างไกลและมีทัศนะคับแคบ คณะกรรมการสหภาพไม่มีเวลาในการดำเนินงานเพื่อสหภาพได้อย่างเต็มเวลา การขาดแคลนบุคลากรระดับผู้นำทำให้สมาชิกไม่มีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างกรรมการสหภาพและสมาชิกยังไม่ดีพอ กรรมการสหภาพไม่มีความ

กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสหภาพ กรรมการบางคนหวังผลประโยชน์ส่วนตัว โดยหวังประโยชน์จากนายจ้างที่จะดึงเป็นแนวร่วม กรรมการสหภาพไม่ทำงานเป็นทีม และกรรมการบางคนก็มีปัญหาส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานให้กับสหภาพทำได้อย่างไม่เต็มที่นัก ซึ่งปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้การดำเนินงานของสหภาพด้อยประสิทธิภาพ ไม่ทันสมัยและไม่สามารถใช้ระบบทวิภาคีให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างได้

<u>ปัญหาฝ่ายรัฐบาล</u>

1) ในการปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งก็คือการไม่ยอมรับของนายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งในเรื่องของรูปแบบ แนวทาง และความไว้วางใจในตัวเจ้าหน้าที่ นายจ้างและลูกจ้างบางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีอคติกับเจ้าหน้าที่ มองว่าเจ้าหน้าที่เข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่วางตัวเป็นกลาง ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์จะได้ผลต้องมาจากการยอมรับของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ปัญหาอาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ปัญหาในด้านบุคลิกภาพ และปัญหาในเรื่องทัศนคติ ความมีมนุษย์สัมพันธ์

2) การปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในส่วนภูมิภาคยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังและเต็มที่ เนื่องจากยังไม่มีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานดังกล่าว เนื่องจากเป็นงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหา ประกอบกับข้อจำกัดในด้านอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่จึงเน้นการปฏิบัติงานในเชิงรับ คือ การแก้ไขปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน และการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานเป็นงานหลักมากกว่าการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

3) ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ในเรื่องของการแบ่งปันผลประโยชน์ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรซึ่งมีผลกระทำต่อตัวลูกจ้างมีอยู่สูง ทำให้การปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทำได้ยากลำบากขึ้น เพราะทั้งสองฝ่ายได้รับความกดดันจากภาวะการณ์ดังกล่าว การปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีและการประนีประนอมกันเป็นไปได้ยาก

เจ้าหน้าที่ต้องใช้ความพยายามในการชักจูงให้ทั้งสองฝ่ายใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งบางครั้งก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับผลกระทบมากจนไม่อาจยอมรับข้อเสนอของอีกฝ่ายได้ ก็จะนำไปสู่ปัญหาข้อพิพาทแรงงานต่อไป

4) ปัญหาสำคัญอีกปัญหาหนึ่ง ก็คืออัตรากำลังและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เมื่อเทียบกับสถานประกอบการทั่วประเทศประมาณ 344,392 แห่ง และสหภาพแรงงานจำนวน 1,038 สหภาพ ต่อเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1,494 อัตรา (ในจำนวนนี้เป็นเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์เพียง 200 อัตรา) การเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ และสหภาพแรงงานจึงไม่อาจทำได้อย่างทั่วถึง โดยในแต่ละปีเจ้าหน้าที่จะสามารถเข้าไปดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ประมาณ ปีละไม่เกิน 400 แห่ง นอกเหนือจากนี้การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์จะทำให้รูปแบบของการจัดอบรม สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้ความรู้ตามสื่อต่างๆ สำหรับปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาในเรื่องของความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ และความถึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่

4.2 ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคี

4.2.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

เพื่อให้การนำนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติเกิดผลสัมฤทธิ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำกับดูแลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับตั้งแต่หน่วยงานด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน หน่วยงานปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ดำเนินการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มที่หน่วยงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนงานจะต้องปรับปรุงบทบาทใหม่ มิใช่เพียงทำหน้าที่ในการรวบรวมแผนงานและข้อมูล และจัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา โดยไม่ทำการวิเคราะห์นโยบายแบบครบวงจร เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนให้กับหน่วยปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากงบประมาณด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า กองวิชาการและแผนงาน ซึ่งมีหน่วยงานวิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในความรับผิดชอบ ได้จัดสรรงบประมาณเพียงร้อยละ 2.5 ของงบประมาณทั้งหมดของกองให้กับฝ่ายนโยบายและแผน แสดงให้เห็นถึงการที่กรมฯ ยังไม่ให้ความ

สำคัญกับงานด้านนโยบายและแผนมากนัก ดังนั้น หน่วยงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ควรปรับบทบาทให้สอดคล้องกับกรอบงานตามอำนาจหน้าที่และควรได้รับการสนับสนุนให้ทำหน้าที่อย่างจริงจัง และชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ที่แจ้งชัดของนโยบาย ตลอดจนประสานงานกับหน่วยปฏิบัติ เพื่อแปลงนโยบายลงมาเป็นแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สำหรับหน่วยงานปฏิบัติทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ควรจะประสานการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ หน่วยงานในส่วนกลาง คือ กองแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรจะเข้าไปสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ในด้านของการให้ความรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การนำเสนอเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการวางระบบในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจดำเนินการในรูปของการจัดการนิเทศงานด้านส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับภาค เช่น ภาคเหนือ ภาคอีสานตอนบน-ล่าง ภาคใต้ตอนบน และตอนล่าง เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

<u>ด้านนายจ้าง</u>

1) นายจ้างต้องตระหนักว่าปัจจุบันเครื่องจักรและเทคนิคในการผลิตแบบใหม่ๆ สามารถใช้แทนแรงงานได้ก็จริงอยู่ แต่ก็ยังคงต้องอาศัยปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานหรือคนงาน เพื่อที่จะคอยดูแล ควบคุมเครื่องจักรเหล่านั้นด้วย และการปฏิบัติต่อคนงานนั้นก็มิใช่ว่าจะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับเครื่องจักร เพราะคนงานมีชีวิตจิตใจ ควรได้รับการเอาใจใส่มากกว่าเครื่องจักรหลายเท่านัก หากมีการสร้างหลักมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคนงานในสถานประกอบการ เช่น การจัดให้มีการสวัสดิการแรงงานที่ดี การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ ก็จะมีส่วนช่วยสร้างความสันติสุขในหน่วยงาน และนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่กิจการของฝ่ายนายจ้างเอง นอกจากนี้นายจ้างต้องคำนึงถึงว่าการจัดการงานบุคคลแผนใหม่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อกิจการในปัจจุบัน เพราะกิจการจะก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยการบริหารที่ดีและทันต่อเหตุการณ์ของสภาพสิ่งแวดล้อม

2) นายจ้างต้องตระหนักว่าปัจจุบันฝ่ายลูกจ้างมีความตื่นตัวและทราบถึงสิทธิของตนเองมากขึ้น นายจ้างควรให้การยอมรับการรวมตัวของลูกจ้างในรูปของสหภาพแรงงานด้วยความจริงใจ ให้ความร่วมมือ ไม่เข้าไปแทรกแซงการบริหารงานของสหภาพแรงงาน ไม่ยุแหย่ให้ลูกจ้างแตกความสามัคคี ตลอดจนไม่มีอคติต่อกรรมการสหภาพแรงงานด้วย เฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนายจ้างควรจะพิจารณาและนำวิธีการสังคมสงเคราะห์มาใช้ในหน่วยงานของตน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของคนงาน นายจ้างจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างเบื้องต้นได้ ซึ่งจะเป็นการป้องกันและแก้ไข สำหรับปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3) ฝ่ายนายจ้างไม่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเพียงฝ่ายเดียว ควรมองเห็นถึงความสำคัญของลูกจ้าง ควรให้ลูกจ้างได้มีส่วนแบ่งในผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เพื่อที่จะได้ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและนายจ้าง เช่น การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจการมากขึ้น หรือการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น โดยฝ่ายนายจ้างคอยสนับสนุนและส่งเสริมให้คนงานเข้าใจในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) สวัสดิการที่นายจ้างจะให้แก่ลูกจ้างจะต้องจัดให้อย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่การให้แบบครึ่งๆ กลางๆ ซึ่งแทนที่จะทำให้คนงานพอใจหรือได้รับประโยชน์อาจเป็นไปในทางที่ตรงกันข้าม ดังนั้น ก่อนที่นายจ้างจะให้สวัสดิการใดๆ แก่คนงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถด้านค่าใช้จ่าย ความสะดวก และความเป็นไปได้ที่จะให้สวัสดิการเป็นการถาวร เพราะธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปนั้น หากเคยได้รับสิ่งใดที่เป็นประโยชน์แล้วถูกระงับหรือไม่ได้รับอีกในภายหลังก็จะมีปฏิกิริยาในทางต่อต้าน นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการที่ดีต้องถือหลักประชาธิปไตย กล่าวคือ ให้คนงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นว่า พวกเขาต้องการอะไร สวัสดิการนั้นควรจัดอย่างไร และใครควรจะมีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีที่ดีที่สุดคือ การจัดสวัสดิการที่มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ปรึกษาหารือและดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่

50 คนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คนขึ้นไป เพื่อทำหน้าที่ร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้างในเรื่องของการจัด สวัสดิการ นายจ้างควรจะให้การยอมรับและร่วมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการด้วย ความจริงใจ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สูงสุดกับลูกจ้างและกิจการ

5) ทางด้านนายจ้างโดยเฉพาะที่เป็นชาวต่างประเทศนั้น ควรที่จะได้ศึกษาถึงขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศไทยและลักษณะนิสัยโดยทั่วไปของคนไทย เพื่อที่จะได้เข้าใจลูกจ้างไทย และสร้างแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการ

<u>ด้านลูกจ้าง</u>

1) ลูกจ้างควรเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อสิทธิพื้นฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว โดยเฉพาะสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่รักษาผลประโยชน์และสิทธิของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อที่จะได้อาศัยสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการร่วมปรึกษาหารือ และเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ของตน

2) ลูกจ้างต้องตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการผลิต ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของการเป็นลูกจ้างที่ดี ให้ความร่วมมือในการทำงาน ตลอดจนทราบถึงขอบเขตของสิทธิหน้าที่ตนเองในการทำงาน การยื่นข้อเรียกร้องใดๆ ต่อนายจ้างควรที่จะทำให้สมเหตุสมผลสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ เรียกร้องในสิ่งที่จำเป็น และนายจ้างสามารถตอบสนองได้ และต้องปฏิบัติให้ถูกขั้นตอนของการยื่นข้อเรียกร้องด้วยการนัดหยุดงานก็เช่นกัน แม้ว่าจะเป็นสิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้างในกระบวนการเจรจาต่อรอง แต่ก็ไม่ควรทำให้พร่ำเพรื่อหรือบ่อยครั้งนัก เพราะไม่ได้เป็นผลดีต่อทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และก่อให้เกิดความ เสียหายแก่ประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

3) ลูกจ้างควรแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและกิจการ เพราะทั้งสองฝ่ายย่อมมีผลประโยชน์ร่วมกัน งานของทั้งสองฝ่ายนั้นจะแยกจากกันโดยเด็ดขาดไม่ได้ การแสดงความคิดเห็นและการสื่อสารต่อกันด้วยความจริงใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น

4) ลูกจ้างควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนพัฒนาฝีมือในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นด้วย เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และเป็นการเพิ่มคุณภาพของแรงงานโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และสร้างความยอมรับนับถือจากฝ่ายนายจ้าง

<u>ด้านรัฐบาล</u>

1) รัฐบาลควรระลึกอยู่เสมอว่าพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้นเป็นเกษตรกรรม การเริ่มเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ประชาชนต้องเรียนรู้และปรับตัว โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องแนะนำและวางแนวทางให้ลูกจ้างในระบบธุรกิจอุตสาหกรรมได้อย่างเหมาะสม และพยายามสร้างปัจจัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในเบื้องต้น

2) หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงสภาพข้อเท็จจริงว่าแม้ประเทศของเราพัฒนาอุตสาหกรรมมาได้ไม่นาน แต่ปัญหาแรงงานของเราก็มีความหลากหลาย ซับซ้อนและมีจำนวนไม่น้อยกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วแต่อย่างใด การหาข้อมูลทางด้านแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับจำนวนองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง จำนวนสมาชิก ความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน องค์กรพัฒนา เอกชน (NGO) ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสนับสนุนและดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง

3) รัฐบาลควรเตรียมพร้อมทางด้านต่างๆ ให้รับกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เช่น เตรียมงบประมาณและบุคลากรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในวงอุตสาหกรรมให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานของกฎหมาย กำหนดนโยบายและแผนงาน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาแรงงานของประเทศ

4) ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรให้ข่าวสารข้อเท็จจริง และการศึกษาทางด้านแรงงานต่อสาธารณชนมากขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของการมีการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ยังมีความจำเป็นในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานได้เป็นอย่างมาก เพราะถ้าหากว่ามีการประชาสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ลูกจ้างและนายจ้างเข้าใจถึงกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่อกันด้วยดี อันเป็นการป้องกันข้อพิพาทและความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์นี้ นอกจากหมายถึงการแจ้งข้อเท็จจริงต่างๆ ให้ประชาชนทราบแล้ว ยังหมายถึงการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงว่า มีสิ่งใดหรือปัญหาอะไรบ้างที่ยังให้บริการไม่ดีพอ ที่ยังไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน ตลอดจนหมายถึง การแก้ไขปรับปรุงให้การบริหารของภาครัฐดำเนินไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่นายจ้างและลูกจ้าง

การให้นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ตลอดจนนักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้เข้าถึง (ACCESS) ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน นโยบายด้านแรงงานและกฎหมายแรงงานด้วยระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (INTERNET) ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งของมาตรการด้านการส่งเสริมงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเสียค่าใช้จ่ายไม่มากนัก และสามารถสื่อสารในระบบโต้ตอบได้

5) รัฐบาลควรสำรวจตรวจสอบกระแสประชามติเกี่ยวกับความต้องการรับบริการของนายจ้าง ลูกจ้าง ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับความต้องการนั้นๆ และได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งการสำรวจอาจทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การออกสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การติดตามข่าวจากสิ่งต่างๆ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น การจัดตู้รับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

6) ด้านการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ รัฐบาลจะต้องวางตัวเป็นกลางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างเต็มที่ จะต้องไม่มีอคติใดๆ ต่อทุกฝ่าย ส่งเสริมให้ผู้ลงทุนได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนจนเป็นที่น่าพอใจ เพื่อเป็นการจูงใจให้มีการขยายการลงทุนเพิ่มขึ้น ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ขณะเดียวกันก็ต้องป้องกันมิให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบ และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

<u>ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน</u>

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ถือได้ว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนสร้างสรรค์ความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ดังนั้น บุคคลที่จะมาทำหน้าที่ดังกล่าวควรจะเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ดังนี้

1) <u>มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี</u>

มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ที่ว่าด้วยการเข้ากับคนหรือเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คำว่า "ศาสตร์" หมายถึง วิชาหรือเรื่องราวที่มีกฎเกณฑ์ถ่ายทอด ฝึกฝน และปฏิบัติหรือพิสูจน์กันได้ โดยมีคำตอบออกมาเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน คำว่า "ศิลป" หมายถึงความสามารถพิเศษเป็นการเฉพาะตัว เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดอารมณ์และความงดงาม ถ่ายทอดหรือลอกเลียนกันได้ แต่ไม่สามารถให้คุณค่าทางอารมณ์เหมือนกับของเดิม ซึ่งมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิด ความราบรื่นในการคบหาสมาคม ในการปรับตัวเพื่อประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้เกิดความพอใจยินดีให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในภารกิจ ก่อให้เกิดความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจดีต่อกัน ก่อให้เกิดความเจริญ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ตลอดจนเกิดความสันติสุข ความสงบสุขในหน้าที่การงานและสังคม

จากความจำเป็นและความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวเนื่องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก เพราะผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วไป เปรียบเสมือนเป็นหน้าเป็นตาของหน่วยงาน หากหน่วยงานมีหน้าตาที่ดี น่าคบค้าสมาคมด้วยก็จะส่ง

ผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวก แต่ในทางกลับกันหากหน่วยงานมีหน้าตาที่ไม่สวยสดงดงามน่าคบค้าสมาคมด้วย ผลที่ได้รับเป็นเรื่องที่ไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะมีความเสียหายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ควรรู้จักหลักในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นหลักการทั่วไปที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติได้ผลเสมอมาคือหลักการของ เดล คาร์เนกี (Dale Carnegie) ที่กล่าวว่า "จงให้ในสิ่งที่เขาต้องการก่อนแล้วท่านจะได้รับสิ่งที่ท่านต้องการ" ผู้ปฏิบัติงานจึงควรต้องทำความเข้าในเบื้องต้นโดยต้องทำความ รู้จักกับตนเองว่าเป็นใคร อุปนิสัยอย่างไร ต้องการทำอะไรรู้จักงานในหน้าที่ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไรเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ตลอดจนต้องเข้าใจด้วยว่าผู้ที่ ติดต่อประสานงานด้วยเป็นใคร ตำแหน่งใด อุปนิสัยเป็นอย่างไร และต้องการอะไร เพื่อเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ลักษณะเด่นของผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักแต่งกาย ทักทายผู้อื่นก่อน ยกย่องสรรเสริญ เสมอต้นเสมอปลาย รู้จักการให้จนเป็นนิสัย เข้าใจหลักการใจเขาใจเรา รู้จักให้อภัยและขออภัยในโอกาสที่เหมาะสม มีความจริงใจ รวมทั้งควรมองโลกในแง่ดี ในขณะเดียวกันบุคลิกลักษณะที่ทำลายมนุษย์สัมพันธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานฯ ควรหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเป็นคนคิดมาก ปากโป้ง หลงตัวเอง นินทาคน ชอบยักท่า หน้างอ เป็นคนเจ้าอารมณ์ ใจน้อยและมีความเห็นแก่ตัว

2) <u>มีบุคลิกภาพดี</u>

ผู้ปฏิบัติงานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์จำเป็นที่ต้องพบปะกับบุคคลหลายฝ่ายดังที่กล่าวมาแล้ว ฉะนั้นการมีบุคลิกภาพที่คียอมเป็นการได้เปรียบในการติดต่อประสานงาน เพราะจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความเป็นกันเอง และเป็นการสร้างบรรยากาศในการพบปะสนทนา แต่การที่ผู้ปฏิบัติงานมีรูปลักษณะที่แตกต่างเกินความพอดี มิใช่เรื่องที่เสียหายเพราะบุคลิกภาพมิใช่เพียงรูปลักษณะภายนอกที่ดูสวยงามเท่านั้น แต่ความหมายสำคัญหมายถึง ลักษณะที่ปรากฏภายนอกที่สร้างความประทับใจแก่ผู้ที่ติดต่อพบเห็น ซึ่งผู้ที่มีความตั้งใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นได้ เช่น การสร้างความมั่นใจให้กับตนเองทั้งในเรื่องความรู้ ประสบการณ์

ความชำนาญ มีความเป็นมิตร รู้จักควบคุมตนเองและปรับปรุงตนเองเสมอ ก็จะช่วยได้เช่นกัน

3) มีความรอบรู้

ความรอบรู้ของผู้ปฏิบัติงานฯ นี้ มีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะภาพลักษณ์ของนายจ้าง ลูกจ้าง ที่มองเจ้าหน้าที่นั้นมิใช่เพียงว่าผู้ปฏิบัติงานฯ เป็นเจ้าหน้าที่ในฝ่ายแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่มองกว้างไปถึงว่าเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือตัวแทนของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งควรจะสามารถตอบข้อซักถาม ให้คำแนะนำได้ทุกเรื่องไม่เพียงพอเฉพาะงานในหน้าที่เท่านั้น อาจรวมไปถึงหน่วยงานอื่นๆ ทั้งที่สังกัดกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวงฯ ในที่นี้อาจหมายถึง

3.1) รู้งานในหน้าที่

หมายถึง งานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น งานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การแก้ไขข้อขัดแย้ง การยุติข้อร้องทุกข์ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง งานจดทะเบียนที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์

3.2) รู้งานที่เกี่ยวข้อง

หมายถึง งานทั้งหมดของกองแรงงานสัมพันธ์ หรือในส่วนภูมิภาค ได้แก่ งานทั้งหมดของฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เช่น หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การยื่นข้อเรียกร้อง การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรอง การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน การจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน การเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ความเคลื่อนไหวแรงงาน งานสวัสดิการแรงงานต่างๆ กรณีการพิพาทแรงงาน/การขัดแย้ง ที่สำคัญซึ่งเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป เช่น ในปีที่ผ่านมา มีการสอบถามเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานบริษัท ซันโย ยูนิเวอร์แซล อีเลคตริค จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่อาจตอบว่าไม่ใช่งานในหน้าที่อาจให้คำตอบได้ เพราะคำตอบเช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการลดความเชื่อถือ

3.3) <u>รู้งานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u>

หมายถึง จะต้องสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ ไม่ว่าจะเป็นงานคุ้มครองแรงงาน งานความปลอดภัยในการทำงาน งานแรงงานหญิงและเด็ก งานนิติการ ร่างกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ งานฝึกอบรมแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4) <u>รู้งานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</u>

หลายครั้งในการปฏิบัติงาน พบว่าสถานประกอบกิจการ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ความสนใจกับงานในหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงฯ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ เช่น นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจัยในการพิจารณาอาศัยหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไรบ้าง การแก้ไขปัญหาที่สถานประกอบการกำลังประสบอยู่ เช่น การขาดแคลนแรงงาน การจะขอรับลูกจ้างต่างด้าวเข้าทำงานการบริการประกันสังคม การพัฒนาอาชีพ รวมถึงการสอบถามเกี่ยวกับการขอผ่อนผันการจ้างลูกจ้างพิการเข้าทำงาน เป็นต้น

3.5) <u>รู้งานและอื่นๆ</u>

แม้ว่าไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง หรือแม้แต่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่ผู้ปฏิบัติงานควรเป็นผู้สนใจติดตามสถานการณ์ ข่าวสารความเป็นไปของประเทศ เช่น ภาวะการตลาด สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ เพื่อสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจต่อกันได้

4) <u>มีทัศนคติที่ดี</u>

ผู้ปฏิบัติงานการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เข้าใจถึงธรรมชาติของสหภาพแรงงาน ผู้นำแรงงาน ผู้นำนายจ้าง เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ รู้จักให้อภัยในบทบาทที่ที่บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องแสดงออกในฐานะที่เป็นผู้นำ

ธรรมชาติของผู้นำแรงงาน หรือผู้นำลูกจ้างบางครั้งอาจมีท่าทาง ก้าวร้าว กระด้างหรือยั่วยุ การกระทำในสิ่งที่ตรงข้ามกับความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งหรือธรรมชาติของนายจ้าง เช่น การแสดงอาการไม่สนใจ ไม่ใส่ใจหรือไม่ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความหนักแน่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี ไม่เกิดอารมณ์หรือความรู้สึกโกรธเคืองไปตามการยั่วยุ เพราะอาจตกเป็นเครื่องมือให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชักนำไปใช้ประโยชน์ได้

5) <u>เป็นนักประนีประนอม</u>

การเป็นนักประนีประนอม นับว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งที่จะต้องทำการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างทั้งที่เป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานฯ จำเป็นต้องหาทางไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีที่มีความขัดแย้งกันไม่ว่าปัญหาเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างความขัดแย้งในเรื่องอื่นใด ทั้งที่เกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม คุณสมบัติสำคัญข้อนี้อาจช่วยสร้างสันติสุขในวงการอุตสาหกรรมในทางอ้อม หากสามารถแก้ไขปัญหาได้แต่เริ่มแรก ไม่ปล่อยให้ลุกลามบานปลาย

6) <u>มีความคล่องตัว</u>

ผู้ปฏิบัติงานฯ ควรเป็นคนที่มีความคล่องตัว โดยสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกพื้นที่ ทุกสถานการณ์ และทุกเวลา เพราะปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในบางสถานการณ์ผู้ปฏิบัติงานฯ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อาจต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นทดแทนเจ้าหน้าที่ประจำในคราวจำเป็นได้ด้วย

7) <u>มีไหวพริบ</u>

การมีไหวพริบปฏิภาณในการปฏิบัติงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้กับตนได้ทันเหตุการณ์ เนื่องจากในการปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปจะมีเพียงผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานออกไปปฏิบัติหน้าที่กันโดยลำพังในการเอาตัวรอด เช่น ในสถานการณ์ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเกิดความขัดแย้งกันค่อนข้างรุนแรงในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หากปล่อยให้ลุกลามต่อไปอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล้มเหลวได้ ผู้ปฏิบัติงานฯ จำเป็นต้องอาศัยไหวพริบและ

ประสบการณ์ที่มีเข้าคลี่คลายและเอาตัวรอดจากสถานการณ์ ดังกล่าวให้ได้ โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาติดตามมา

8) เป็นคนช่างสังเกต

การเป็นคนช่างสังเกตจะช่วยเหลือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในส่วนของกรมฯ และกระทรวงฯ เช่น ระหว่างการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานฯ แม้มิใช่พนักงานตรวจแรงงานแต่ควรสังเกตสภาพความเป็นไปในสถานประกอบกิจการว่ามีประเด็นใดที่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ทั้งในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ตลอดจนประเด็นอื่นๆ ของงานในระดับกระทรวง เช่น มีการใช้แรงงานคนต่างด้าวโดยผิดกฎหมายหรือไม่ หรือมีการหลีกเลี่ยงการส่งเงินสมทบกับสำนักงานประกันสังคมหรือไม่ เป็นต้น ทั้งนี้ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่การสังเกตรวบรวมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อประมวลสรุปเป็นความเห็น และประเมินสถานการณ์เสนอต่อผู้บังคับบัญชา

9) สามารถรักษาความลับ

การเก็บรักษาความลับในที่นี้หมายถึง ความลับในการประกอบการการบริหารสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานฯได้รับทราบมาไม่ว่าโดยการบอกเล่าหรือการได้พบเห็นถือว่าเป็นมารยาทที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ควรนำไปเปิดเผยแก่บุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามอาจมีข้อยกเว้นหากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าแนวทางการบริหารหรือการประกอบการบางอย่างที่อาจเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมถ้าจะนำออกเผยแพร่ควรได้รับการอนุญาตก่อน เช่น รูปแบบการบริหารงานภายในระบบทวิภาคีที่ประสบความสำเร็จ หรือรูปแบบของการจัดสวัสดิการที่สำคัญ เป็นต้น

10) มีศิลปในการพูด

การมีศิลปในการพูดเป็นสิ่งจำเป็นมิใช่เฉพาะแต่การปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวแต่ยังมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในชีวิตประจำวันด้วย ตัวอย่างที่ปรากฏเห็นได้ชัด ได้แก่ การมีศิลปในการสอบถามข้อเท็จจริงของสถานประกอบการจากนายจ้าง ลูกจ้าง เนื่องจากการปฏิบัติงานมิใช่เป็นการ

ตรวจแรงงานหรือตรวจหาการกระทำความผิด แต่เป็นการขอความร่วมมือมากกว่า การสอบถามจึงควรใช้คำพูด หรือกิริยาที่ค่อนข้างนุ่มนวล สุภาพ ไม่ควรคาดคั้นเพื่อให้ได้คำตอบหรือมองว่านายจ้างลูกจ้าง ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด

11) ความซื่อสัตย์สุจริต

คุณสมบัติข้อนี้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นของข้าราชการทั้งหลาย ผู้ปฏิบัติงานไม่สมควรอาศัยตำแหน่งหน้าที่ หรืออำนาจในการแสวงหา หรือเรียกร้องเอาผลประโยชน์จากนายจ้างลูกจ้าง แม้ว่าโดยทางปฏิบัติแล้วผู้ปฏิบัติงานฯ อาจเรียกได้ว่าไม่มีอำนาจใดๆ ของกฎหมายในการปฏิบัติงานเลย การปฏิบัติงานจำเป็นต้องเป็นที่เปิดเผย การให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องเป็นที่เปิดเผย การให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องเป็นการแนะนำโดยบริสุทธิ์ใจ มิได้มุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทน และจะต้องเป็นคำแนะนำที่อยู่ในแนวทางของการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย

12) มีความยืดหยุ่น

บางสถานการณ์ผู้ปฏิบัติงานฯ อาจประสบปัญหาไม่สามารถเข้าเยี่ยมเยียนสถานประกอบการได้ตามกำหนดนัดหมาย ไม่ว่าสาเหตุจากตัวผู้ปฏิบัติงานฯ เอง หรือความไม่พร้อมของสถานประกอบการ กรณีดังกล่าวในแผนการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสามารถยืดหยุ่นและปรับได้ตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง บางสถานประกอบการที่กำลังมีความอ่อนไหวต่อความสัมพันธ์อันดีของทั้งสองฝ่าย เช่น มีข้อพิพาทแรงงาน หรืออยู่ระหว่างมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ในสถานการณ์ดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานฯ จำเป็นต้องพิจารณาความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อปรับแผนงานรองรับให้เหมาะสมต่อไป

13) รักงาน

การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยหัวใจของคนที่รักงานมุ่งหมายให้งานที่กระทำประสบความสำเร็จ ผู้กระทำย่อมจะได้รับผลตอบแทนที่ดี คือ ประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ได้รับจะเกิดมีขึ้นอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ในทางตรงข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรักหรือไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ผลที่ได้รับอาจด้อยคุณภาพ

ตามสัดส่วนลงไป บางครั้งอาจสร้างความเสียหายได้ คุณสมบัติในส่วนนี้เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้พิจารณาผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หาสาเหตุที่ทำให้ไม่มีความรักในการทำงานเพื่อปลุกเร้าหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานฯ ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรักต่อไป

14) รักษาเวลา รู้จักกาละเทศะ

เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องติดต่อนัดหมายกับบุคคลภายนอก ความจำเป็นในการรักษามารยาทเรื่องเวลา และการเคารพสถานที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น เมื่อได้มีการนัดหมายแล้วผู้ปฏิบัติงานฯ จึงต้องพยายามให้เป็นไปตามกำหนด การเลื่อนนัดจะเป็นทางเลือกสุดท้ายที่จะกระทำ ฉะนั้นไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร หากอยู่ในวิสัยที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามนัดหมายแล้ว ผู้ปฏิบัติงานฯ ไม่ควรหลีกเลี่ยง และพึงระลึกเสมอด้วยว่าหากการนัดหมายแต่ละครั้งต้องมีการเลื่อนออกไปแล้วมิใช่เพียงผู้ปฏิบัติงานฯ ที่เป็นผู้เสียผลประโยชน์ เสียเวลา แต่ยังมีนายจ้าง ลูกจ้างอีกหลายคนที่ต้องเสียเวลา และประการสำคัญ คือ เสียความรู้สึกที่ดี ภาพพจน์ของหน่วยงานไปด้วย ทางที่ดีการเลื่อนกำหนดนัดหมายควรให้เป็นการเลื่อนนัดหมายของฝ่ายจัดการหรือลูกจ้าง มากกว่าการเลื่อนนัดของผู้ปฏิบัติงานฯ และหากจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานฯ จำเป็นต้องเลื่อนนัดหมายไม่ว่าด้วยสาเหตุใด จะต้องชี้แจงและทำความเข้าใจให้ทุกฝ่ายเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หรือความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จริงๆ และทำการนัดหมายคราวต่อไปอย่างระมัดระวัง

15) มีจิตใจบริการ

หากจะกล่าวโดยทั่วไปแล้ว การออกปฏิบัติงานการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เปรียบเสมือนกับการนำสินค้า ได้แก่ แนวทางการแก้ไขข้อขัดแย้งในระบบทวิภาคี การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ ฯลฯ เสนอต่อผู้ประกอบการ แต่ไม่ว่าสินค้าของเราจะเป็นอย่างไรนั้น ลูกค้าอาจไม่แสดงกิริยาปฏิเสธตามความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริง บางครั้งเมื่อสินค้าไม่เหมาะกับสถานประกอบการ ลูกค้าอาจปฏิเสธอย่างสุภาพเพื่อเป็นการรักษาน้ำใจ ดังนั้นสิ่งสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน คือ ต้องมีการคัดเลือกสินค้าให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสถานประกอบการ และไม่เพียงเท่านั้นการบริการด้วยจิตใจที่ดี ที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้จะช่วยส่งเสริมให้ลูกค้า คือ สถาน

ประกอบการเต็มใจนำไปทดลองใช้ ที่สำคัญต้องไม่ละเลยการบริการหลังการขายคือ การบริการให้คำแนะนำจะช่วยส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุดจาก สินค้าที่เราเสนอขายด้วย

ประเด็นนี้ค่อนข้างเกิดขึ้นได้ยากกับข้าราชการที่มีทัศนะ คิดแบบหัวโบราณที่เห็นว่าข้าราชการมีศักดิ์ศรีเหนือกว่าและเป็นเจ้านายของประชาชน แต่ในสภาวะความเป็นจริงในปัจจุบันข้าราชการทุกคนต้องยึดถือว่าการปฏิบัติราชการเป็นการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนน่าจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องกว่า

16) <u>รู้จักเสียสละ</u>

การเสียสละในที่นี้หมายถึงการเสียสละเวลา เสียสละโอกาสต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อการทำงานให้มีความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานฯ จำเป็นต้องมีกำหนดนัดหมาย และการนัดหมายทุกครั้งมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกสถานประกอบการที่ได้นัดหมายไม่อาจละเลยได้ แม้บางครั้งอาจมีความจำเป็นส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเสียสละเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกำหนดไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

17) <u>เข้าใจหลักการแรงงานสัมพันธ์</u>

หลักการที่ว่านี้หมายถึง หลักการที่ทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ไม่ว่าจะมีปัญหาข้อขัดแย้งหรือพิพาทแรงงานกัน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะแก้ไขปัญหาด้วยระเบียบวิธีการอย่างไร สุดท้ายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ก็จะต้องอยู่ร่วมกันต่อไป ดังนั้น การแก้ปัญหา หรือการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ใดๆ ควรให้คำแนะนำภายใต้กรอบของการอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุข

18) <u>เป็นนักประสานงาน</u>

การออกปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละครั้ง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมากจากการประสานงาน ทั้งกับหน่วยงานระดับบังคับบัญชา หน่วยงานในระดับเดียวกัน หน่วยงานภายนอกทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง การประสานงานดังกล่าวจะช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ข้อมูลสถานประกอบการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลการพิพาทแรงงาน การขัดแย้ง ตลอดจนข้อมูลจากการตรวจแรงงาน การประสานงานกับ

ฝ่ายจัดการและลูกจ้างเพื่อให้มีความสอดคล้องกันในกำหนดนัดหมาย ก็นับว่ามีความจำเป็นที่สำคัญเช่นกัน

19) มีทีมงานที่มีคุณภาพ

การปฏิบัติงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจกระทำสำเร็จได้ด้วยลำพังคนเพียงคนเดียว ทีมงานจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามไปได้ ทีมงานนี้หมายถึง ผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่การวางปฏิบัติงาน การประสานงาน กำหนดนัดหมาย การออกปฏิบัติงาน การสอบถาม การตอบข้อซักถามด้วยคำถามคำตอบ ที่มีความสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อกัน รวมทั้งการรายงานที่มีประสิทธิภาพด้วย โดยสรุปก็คือ การปฏิบัติ งานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

20) รู้จักวิธีการรายงาน

การจัดทำรายงานเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ในการทำงานแม้ผู้ปฏิบัติงานฯ ทำงานเต็มที่ด้วยการเสียสละแรงกาย แรงใจ ทุ่มเทมากเท่าใด แต่หากผู้บังคับบัญชาไม่ทราบผลการปฏิบัติงาน ก็เสมือนมิได้กระทำการใดๆ ให้เกิดผลดี แต่การรู้จักวิธีการรายงานในที่นี้หมายถึง การรายงานสถานการณ์ การรายงานเหตุการณ์ การให้ข้อสังเกตกับผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและประเมินสถานการณ์ในสถานประกอบการที่กำหนด ซึ่งจะได้ช่วยในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้อีกทางหนึ่ง

21) การวางแผน

ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจำเป็นต้องมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ โดยพิจารณาจากกรอบนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายให้ นำไปปรับปรุงวางแผนปฏิบัติงาน เช่น บางสถานการณ์ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไว้กว้างๆ ให้เน้นการปฏิบัติในสถานประกอบการที่มีระบบทวิภาคี หรือคณะกรรมการลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานก็อาจนำหลักการดังกล่าวไปปรับเป็นแผนงานประจำปี เน้นสถานประกอบการที่มีระบบทวิภาคีในรูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นหลัก เป็นต้น

4.3 วิเคราะห์แรงงานสัมพันธ์ไตรภาคี

4.3.1 วิเคราะห์นโยบาย และการบริหาร

จากการศึกษากรอบนโยบายด้านแรงงาน พบว่า การส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี เริ่มกำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) เป็นต้นมา สำหรับในส่วนของนโยบายรัฐบาลเริ่มมีการกำหนดเป็นนโยบายครั้งแรกในสมัยรัฐบาลชุดที่ 51 โดยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535

จากกรอบนโยบายดังกล่าว มีข้อที่น่าสังเกต ดังนี้

1) กรอบนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดกำหนดเรื่องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไตรภาคีเมื่อปี 2525 ในขณะที่กรอบนโยบายรัฐบาลเริ่มในปี 2535 มีช่วงห่างกันถึง 10 ปี อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาพที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างแผนพัฒนาฯ กับนโยบายรัฐบาลในแต่ละยุคสมัย ซึ่งให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายด้านไตรภาคีน้อยมาก

อย่างไรก็ดี จากสภาพข้อเท็จจริงในอดีตดังกล่าวสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ทางการเมืองที่ผ่านมาในช่วงนั้นว่าไม่มีความมั่นคง ทำให้การกำหนดนโยบายด้านแรงงานส่วนใหญ่มุ่งที่จะวางกรอบในการแก้ไขปัญหามากกว่าการป้องกันปัญหา จึงเพิกเฉยและละเลยการสร้างกลไกความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทวิภาคี และองค์กรไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้มีความเข้มแข็งและเติบโต ดังจะเห็นได้จากองค์กรหลักด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ทั้ง 3 ระดับ ไม่มีความเข้มแข็ง ไม่มีพัฒนาการไปในทางที่สร้างสรรค์

2) ตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นว่าฝ่ายรัฐมีกลไกไตรภาคีตามกฎหมายเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเองเป็นผู้ควบคุม ได้แก่

- กลไกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และ
- การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารัฐมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เครื่องมือทางกฎหมายโดยฝ่ายรัฐเองในการแก้ไขปัญหา มากกว่าที่จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร

ไตรภาคีในการป้องกันและแก้ไขปัญหา จึงไม่เน้นความสำคัญของนโยบายด้านไตรภาคีที่เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง

สิ่งที่ควรนำมาทบทวนที่สุด คือ ตัวจักรกลหลักที่มีความสำคัญอย่างมากต่อไตรภาคีดังกล่าว ได้แก่ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างทั้ง 3 ระดับ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2 ทศวรรษ แต่องค์กรดังกล่าวก็ยังไม่มีความเข้มแข็ง การจัดตั้งองค์กรในระดับล่าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้างมีสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม และจำนวนสถานประกอบการ ทำให้ไม่สามารถเป็นตัวแทนของแรงงานและผู้ประกอบการส่วนใหญ่ของประเทศได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้การรวมตัวยังมีลักษณะเป็นกลุ่มองค์กรเพื่อกิจกรรมมากกว่าเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาระบบอุตสาหกรรมไปสู่การแข่งขันที่แท้จริง

3) จากประเด็นที่ 1 และ 2 อาจกล่าวได้ว่ารัฐมิได้ให้ความสำคัญองค์กรไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ในเชิงองค์ประกอบหรือกลไกของการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์มากนักซึ่งจะเห็นได้จากคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ยังคงมีสภาพเป็นกรรมการตามมติคณะรัฐมนตรี จนถึงปัจจุบันนี้ทำให้มีข้อด้อยในการดำเนินงาน คือ

(1) คณะกรรมการและอนุกรรมการทำงานไม่ต่อเนื่อง เพราะวาระการดำรงตำแหน่ง เป็นไปตามวาระของรัฐบาล ทำให้การกำหนดแรงงานโดยการกิจกรรมต่างๆ มักกำหนดเฉพาะภารกิจที่เน้นผลสำเร็จเฉพาะหน้าที่เหล่านี้ ไม่สามารถกำหนดแรงงานระยะยาวได้ จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องวางรากฐานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(2) โครงสร้างของคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์มักปรับเปลี่ยนไปตามจำนวนองค์กรของนายจ้าง และลูกจ้างที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกองค์กร และเพื่อให้มีความหลากหลายด้านแนวคิด จึงมีโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ปัจจุบันคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายรัฐบาล 6 คน กรรมการฝ่ายนายจ้าง 7 คน ฝ่ายลูกจ้าง 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน แต่ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาก็ยังเป็นที่ถกเถียงกันในเชิงวิชาการว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะให้มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในฐานะภาคีใด

4) การเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคีบางครั้ง กลายเป็นการแข่งขันกันระหว่างผู้นำแรงงาน ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจึงเป็นผลมาจากการหาเสียงสนับสนุนของผู้นำแรงงานมากกว่าเพราะคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเอง ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ยังมีผู้แทนองค์กรจำนวนหนึ่งที่เข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการไตรภาคีหลายคณะในช่วงวาระเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละคณะทำได้ไม่เต็มที่และหย่อนประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานในฐานะกรรมการฯ ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กิจกรรมของคณะไตรภาคีต่างๆ มีความหลากหลายแตกต่างกัน ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ แตกต่างกัน ซึ่งกรรมการไตรภาคีคนเดียวที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายคณะ อาจไม่มีศักยภาพพอเพียง

4.4 ข้อเสนอแนะด้านแรงงานสัมพันธ์ไตรภาคี

4.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ควรมีการวิเคราะห์นโยบายทุกด้านอย่างจริงจัง ในแต่ละช่วงแผน เพื่อให้การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม

(2) ควรกำหนดตัวชี้วัดไว้หลายๆประเภท ทั้งในเชิงปริมาณงานและในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ การชี้วัดโดยใช้ปริมาณงานตามแผนงานเป็นตัวตั้ง แล้วเอาผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จนั้น อาจใช้ได้ในบางกิจกรรม แต่สำหรับกิจกรรมด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ตามสภาพข้อเท็จจริงแล้ว ไม่อาจสรุปได้ว่าหากออกส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพิ่มขึ้นจะเป็นผลให้ข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งลดลง ดังนั้นสิ่งที่จะต้องทำเป็นช่วงๆ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2539 และแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 ตลอดจนมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง เพื่อให้ทราบว่าสถานประกอบการได้นำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งหรือไม่หรือมีข้อขัดข้องอันใดในการนำไปปฏิบัติ

(3) ควรผลักดันให้ "คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์" เป็นคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้เป็นกลไกด้านการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์

(4) พิจารณานำข้อกำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างบรรจุไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่

4.4.2) <u>ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร</u>

<u>รัฐบาล</u>

(1) พัฒนาองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง ทั้งในระดับสถานประกอบการระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ ให้มั่นคงเข้มแข็ง มีอิสระและมีความรับผิดชอบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การของทั้งสองฝ่ายให้กว้างขวางขึ้นในสถานประกอบการทุกกิจการและทุกขนาด โดยกำหนดหลักสูตรในการอบรมให้มีความหลากหลายและจัดทำหลักสูตรเป็นหลายระดับ ให้มีความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้และความสามารถของแต่ละกลุ่ม

(2) ส่งเสริมและพัฒนา ระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการต่างๆ โดยการออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับระบบทวิภาคี ส่งเสริมและรณรงค์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น โครงการนำร่องด้านการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการอบรมสัมมนา และเผยแพร่ระบบทวิภาคี

(3) มีหลักเกณฑ์ที่รัดกุมชัดเจนในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้แทนที่เข้าร่วมในองค์กรไตรภาคี หรือความร่วมมือแบบไตรภาคีรูปแบบอื่น โดยการกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการไตรภาคีในแต่ละคณะว่าไม่ควรดำรงตำแหน่งในองค์กรไตรภาคีเกินกว่า 2 คณะเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละองค์กรได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติโดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ควรเป็นผู้ที่มาจากสถานประกอบการหลายประเภทและหลายระดับ เพื่อให้สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่

รวมทั้งควรมีประสบการณ์และผลงานที่ดีในการส่งเสริมความร่วมมือแบบทวิภาคีในสถานประกอบการมาแล้ว

(4) ก่อนที่ผู้แทนฝ่ายต่างๆ จะเข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรไตรภาคีใด ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้แทนเหล่านั้น ในเรื่องที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรไตรภาคีนั้น

(5) จัดสรรงบประมาณ อัตรากำลัง และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานเลขานุการ/เลขาธิการขององค์กรไตรภาคีต่างๆ ให้เพียงพอ และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอยู่เสมอ

<u>องค์การนายจ้าง</u>

(1) องค์การนายจ้างทุกระดับต้องพัฒนาองค์การให้เข้มแข็งโดยการขยายสมาชิกและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สภาองค์การนายจ้างซึ่งเป็นองค์การนายจ้างระดับชาติจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในกิจการประเภทต่างๆ ให้มากขึ้น

(2) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานและระบบไตรภาคีให้แก่กรรมการและสมาชิกขององค์การนายจ้างต่างๆ โดยการเผยแพร่ข่าวสารและการอบรมสัมมนา

(3) ให้คำแนะนำแก่นายจ้างที่เป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติตามข้อกำหนดแนวปฏิบัติ หรือมาตรการต่างๆ ที่เป็นผลจากมติขององค์กรไตรภาคีต่างๆ

(4) รวบรวมปัญหาและความต้องการของนายจ้างเพื่อเสนอให้ผู้แทนนายจ้างในองค์กรไตรภาคีต่างๆ ได้ทราบ และเป็นสื่อกลางให้นายจ้างกับผู้แทนนายจ้างในองค์กรไตรภาคีได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อให้ผู้แทนนายจ้างได้ทราบข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรไตรภาคี

(5) ในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งบุคคลที่จะเสนอชื่อเข้ารับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนนายจ้างในองค์การไตรภาคี องค์การนายจ้างต่างๆ จะต้องพิจารณาคัดเลือกหรือเลือกตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวงการแรงงานของประเทศ และสามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานในองค์กรไตรภาคีได้เต็มที่

<u>องค์กรลูกจ้าง</u>

องค์การลูกจ้างควรมีบทบาทในทำนองเดียวกับองค์การนายจ้าง กล่าวคือ

(1) พัฒนาองค์การลูกจ้างให้เข้มแข็ง และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การลูกจ้างให้มากขึ้น

(2) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานและระบบไตรภาคีแก่กรรมการและสมาชิก

(3) ให้คำแนะนำแก่สมาชิกให้เข้าใจ และยอมรับมติขององค์กรไตรภาคีต่างๆ

(4) เป็นสื่อกลางให้ผู้แทนลูกจ้างในองค์กรไตรภาคีทราบปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรไตรภาคี

(5) ในการคัดเลือกผู้แทนลูกจ้างเข้าร่วมในองค์กรไตรภาคี องค์การลูกจ้างจะต้องคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวงการแรงงานของประเทศ

4.4.3 <u>ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ</u>

กำหนดแนวทาง และรูปแบบในการดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

(1) อบรมเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ โดยการจัดทำหลักสูตรเป็นการเฉพาะ โดยให้มีเนื้อหาในทางปฏิบัติ วิธีการ และแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (ทำทั้งระยะสั้นและระยะยาว)

(2) จัดทำแผนในการออกเยี่ยมสถานประกอบการ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหามากเป็นลำดับต้นๆและที่มีปัญหาน้อยรองลงมา

(3) ควรมีการรณรงค์ เกี่ยวกับ ;

- การจัดประกวดคำขวัญด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
- การจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์
- การประกวดบทความด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

(4) ประชาสัมพันธ์และให้เกร็ดความรู้เกี่ยวกับด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ได้แก่ ทางวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

(5)เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ความรู้และข่าวสารเกี่ยวกับระบบทวิภาคีและระบบไตรภาคีให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชนทั่วไป

(6) รณรงค์เพื่อให้นำแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยไปใช้อย่างแพร่หลาย

(7) จัดทำโครงการนำร่องสถานประกอบการอาสาสมัครพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ต่อไป (โครงการตัวอย่างอยู่ในภาคผนวก)

(8) ดำเนินการอบรมและพัฒนาบุคลากรเชิงรุก โดยการเข้าไปประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมขึ้นในสถานประกอบการ (in house trainning)

.....

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ" ฉบับที่ 4 (พ.ศ 2520-2524), ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529), ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534), ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539), ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).

สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย "แผนมหาดไทย" ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520-2524), ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2525-2529), ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530-2534), ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2535-2539).

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม "แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม" ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ปี 2539"

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ ปี 2541" เอกสารเผยแพร่

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "ผลการดำเนินงานของกองแรงงานสัมพันธ์" เอกสารการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำงวด (จ. 302) ปี 2538-2541.

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน "ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์" เอกสารสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ปี 2526-2542.

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กรมแรงงาน, มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท สติฟตุ้ง "รายงานผลการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง ปัญหาแรงงานในทัศนะของไตรภาคี" โรงแรมเอเซีย กรุงเทพฯ , วันที่ 19 ธันวาคม 2531.

สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ , "การปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ไทย" เอกสารประกอบการสัมมนา โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค, วันที่ 12 กันยายน 2539.

นายฐาปนุตร ชมเสวี เอกสารประกอบการอภิปราย ณ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 6 กันยายน 2541.

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. "สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2538.

ธีระ ศิริรัตนาพาณิชย์. "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย: กรณีศึกษาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2539.

ณรงค์ เส็งประชา, แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,2535.

ชัชชัย อุราสุข, การให้บริการคำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน,2532.

พิพิธภัณฑ์แรงงานไทย ประวัติศาสตร์แรงงานไทย (ฉบับกู้ศักดิ์ศรี กรรมกร). บริษัท เอดิสัน เพรสโพรดักส์ จำกัด, ธันวาคม 2541.

มูลนิธิอารมณ์พงศ์พงัน FES ขบวนการสหภาพแรงงานไทย จาก รสช. ถึง ยุค IMF บริษัท โปรโตไทป์ จำกัด, เมษายน 2542.