

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่ากว่า โดยมีประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ที่สุดในโลก ตลาดร้อยละ 80 เป็นตลาดในต่างประเทศ โรงงานเกือบทั้งหมดตั้งอยู่ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากเป็นแหล่งวัตถุดิบที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ

ในปี พ.ศ. 2550 ธุรกิจอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง ประสบภาวะปัญหาการแข่งขันกับต่างประเทศ ด้วยสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น ผลผลิตต่อไร่ของประเทศคู่แข่ง เช่น ฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียมีมากกว่าประเทศไทยค่อนข้างมาก ขณะเดียวกันการเพาะปลูกสับประรดเป็นไร่ขนาดใหญ่เพื่อป้อนโรงงาน โดยตรงทำให้สามารถควบคุมปริมาณและความต้องการของโรงงานแปรรูปได้เป็นอย่างดี การมีบริษัทต่างชาติเข้าไปลงทุนด้านเทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนข่าวสารจากเครือข่ายของบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุน ปัญหาการเงินบาทจากภาวะการณ์อ่อนตัวของค่าเงินดอลลาร์สหรัฐ รวมถึงปัญหาอันเนื่องมาจากการผลิตตามฤดูกาล ได้แก่

1. ภาวะขาดแคลนแรงงานจำนวนกว่า 10,000 คนในช่วงที่ต้นฤดูกาลผลิต ทำให้การจัดเก็บสับประรดจากไร่เกษตรกรเข้าสู่โรงงานกระทำไม่ได้เต็มที่

2. ผลจากข้อ 1 ทำให้โรงงานต่าง ๆ แย่งซื้อวัตถุดิบปลายฤดูกาลผลิต ทำให้ราคาสับประรดสูงขึ้นอยู่ที่ 5-6 บาท/กิโลกรัม ซึ่งสูงกว่า ประเทศฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นคู่แข่งที่สำคัญ ซึ่งซื้อขายอยู่ที่ 2-3 บาท/กิโลกรัม

จากปัญหาในข้อ 1 ประกอบกับ การจำกัดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย และ ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการหยุดพักกิจการชั่วคราวในระหว่างเดือน กรกฎาคม-ตุลาคม ของทุกปี เนื่องจากวัตถุดิบในการผลิตน้อยกว่าที่กำหนด จากเดิมที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 กำหนดให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 50% ได้ปรับเปลี่ยนเป็น 75% ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ พ.ศ. 2551 และการเลิกจ้างนายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยจำนวนมาก ล้วนเป็นข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพในการแข่งขันของนายจ้าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาดูเฉพาะในส่วนของการแก้ปัญหาแรงงาน
ฤดูกาล โดยใช้กลไกของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ภาครัฐในนามของสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดจะสามารถเข้าไปช่วยเหลือสถานประกอบการเหล่านี้ได้ ทั้งนี้เพื่อ
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะส่งผลให้สถานประกอบการแข่งขันได้สูงขึ้น สามารถนำเงินตรา
ต่างประเทศเข้ามาช่วยพัฒนาประเทศไทยได้มากกว่าเดิม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลของโรงงานอุตสาหกรรม
สับปะรดกระป๋อง
2. เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยกลไกการให้คำปรึกษา
ของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะสามารถให้ประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอสถานการณ์และการแก้ปัญหาแรงงาน
ฤดูกาล โดยใช้กลไกการให้คำปรึกษาของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบ
แรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือ
2. โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋องสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้
เพื่อการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาระบบแรงงานฤดูกาลได้

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้สำรวจและจัดเก็บข้อมูลในเดือนสิงหาคม 2551 ในโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง จ.ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 19 โรง ทั้งนี้ในระหว่างเก็บข้อมูลมีโรงงานจำนวน 8 แห่งที่หยุดกิจการชั่วคราวทำให้ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลจากหน่วยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทั้งหมด

1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ อาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลโรงงานละ 1 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการเข้า-ออกงานบ่อยจำนวนโรงงานละ 20 คน การสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เพื่อสำรวจสภาพปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

การประมวลผลอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา อาทิ จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ผล

1.6 ลำดับการเขียนรายงาน

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดลำดับการเขียนรายงานไว้ดังนี้ บทที่ 1 บทนำ เป็นบทที่นำเสนอที่มาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขตการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย บทที่ 2 เป็นบทที่นำเสนอเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ บทที่ 3 เป็นบทที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่นำมาใช้ในการศึกษา บทที่ 4 เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษา ส่วนในบทที่ 5 เป็นบทที่แสดงถึงการสรุปผล พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations)

มีผู้ให้ความหมายคำว่า แรงงานสัมพันธ์ ไว้หลายความหมาย เช่น

เกษมสันต์ วัฒวรรณ (2538 : 2 อ้างถึงใน ณรงค์ เส็งประชา, 2538 : 2) กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร กระบวนการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง มีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ

คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย (2538 : 2) อ้างถึงใน ณรงค์ เส็งประชา, 2538 : 2) แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างงาน ซึ่งได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยแต่ละฝ่ายอาจมีองค์กรตัวแทนของตนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

จำนง สมประสงค์(ม.ป.ป., : 268) กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างเข้าใจในสิทธิในหน้าที่และผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่ามีความเป็นธรรมแล้ว

นิคม จันทรวีฑูร (2519 : 8) กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึงสภาพหรือภาวะของการติดต่อในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างมีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดแย้ง และกรณีพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

ดังนั้นแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง สภาวะ หรือสภาพของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างในการอยู่ร่วมกัน

2.2 พัฒนาการเรื่องแรงงานสัมพันธ์

การจ้างแรงงานเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในยุโรป ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16-17 เนื่องจากมีการผลิตสินค้าเพื่อค้าขายแทนการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเอง เกิดการจ้างงานในเกษตรกรรมขึ้น และเริ่มมีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงิน นอกจากนั้นยังเกิดอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่ต้องมีช่างฝีมือเข้าไปทำงานให้เกิดการจ้างงานในลักษณะที่นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้าง และสภาพการจ้าง แต่โดยทั่วไปแล้ว นายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้อัตราที่สามารถดำรงชีพได้

ในปี พ.ศ. 2303 ได้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศอังกฤษ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าด้านวิทยาการต่างๆ มากมาย เกิดระบบโรงงานอุตสาหกรรม (Factory System) ที่มีการนำเอาเครื่องจักรกลมาใช้ในการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าปริมาณมาก ซึ่งจำเป็นต้องจ้างคนงานจำนวนมาก การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้ผู้ลงทุนได้กำไรในกิจการมาก มีการจ้างงานจำนวนมาก จนเกิดชนชั้นกรรมมาชีพ (Industrial Moletariat) ที่มีอาชีพขายแรงงาน โดยเฉพาะในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่ๆ ค่าจ้าง และสภาพการจ้างถูกกำหนดโดยเจ้าของกิจการ ซึ่งค่อนข้างเอารัดเอาเปรียบให้ค่าจ้างต่ำ ชั่วโมงการทำงานมาก สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม และในช่วงนี้การรวมกลุ่มของคนงานเพื่อเรียกร้องสิทธิถูกมองว่าเป็นอาชญากรรม

ระบบแรงงานสัมพันธ์ได้พัฒนามาเป็นลำดับ เช่น ในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เกิดแนวคิดที่จะบริหารแรงงาน โดยมุ่งให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน พอมาถึงช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้หันมาเน้นความสำคัญของการเพิ่มผลผลิต โดยนำเอาหลักวิชาการเข้ามาช่วยในการผลิต โดยมีเทเลอร์ (F.W. Taylor) และกิลเบิร์ต (Gilbert) ชาวอเมริกันเป็นผู้นำเสนอ “วิธีการผลิตแบบใช้หลักวิทยาศาสตร์” ซึ่งมีหลักการคือ การปรับปรุงกรรมวิธีในการผลิตการทดลอง และปรับปรุงการบริหารแรงงานในช่วงนี้

ได้เกิดมีนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับแรงงานมาก คือ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เป็นเจ้าของโรงงานทอผ้าชาวสกอตแลนด์ ที่หันมามุ่งปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น โดยเขาได้รับอิทธิพลแนวคิดมาจากคาร์ล มาร์กซ์ (Carl Marx) ซึ่งมีคำพูดที่เขากล่าวถึงแรงงานได้อย่างน่าประทับใจว่า “เมื่อเจ้าของโรงงานเอาใจใส่รักษาเครื่องจักร เครื่องมือให้สะอาดหมดจด และคอยหยอดน้ำมันให้เครื่องจักรเหล่านี้เดินเป็นระเบียบ เรียบร้อยอยู่เสมอ ก็ไหนเล่า เจ้าของโรงงานจะไม่เอาใจใส่กับเครื่องจักรที่มีชีวิต คือคนงาน เพื่อให้สามารถทำงานให้ได้ผลอย่างเต็มที่ และไม่สึกหรอ หรือบอบสลายเสียก่อนที่จะถึงกำหนดที่สมควร” ทั้งนี้โอเวนเป็นนายจ้างคนแรกที่ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงจากเดิมวันละ 17 ชั่วโมง เหลือเพียง 10 ชั่วโมง

ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 นี้เองที่หลายประเทศให้ความสนใจด้านแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาศึกษาสภาพการทำงาน เช่น ในอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน ในปี พ.ศ. 2463 เป็นต้นมา นายจ้างเริ่มยอมรับว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นในสถานประกอบการ โดยใช้การบริหารบุคคลแบบพ่อปกครองลูก (Paternalism) ทำให้คนงานรักใคร่ และมีความรู้สึกที่ดีต่อนายจ้าง ต่อมาปีพ.ศ. 2475 เกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดผลผลิตไม่ได้ ธุรกิจจำนวนมากล้มละลาย การบริหารแบบพ่อปกครองลูกก็หมดสิ้นตามไปด้วย เริ่มมีแนวคิดใหม่ในการบริหารบุคคล และแรงงานสัมพันธ์ เช่น การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้ตรงกับความสามารถ การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น และในช่วงหลังเศรษฐกิจตกต่ำ ลูกจ้างเริ่มมีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อเจรจาต่อรองสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งในระยะแรกมักจะอยู่ในรูปทวิภาคี คือ นายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น แต่ปรากฏว่าองค์กรของคนทั้ง 2 กลุ่มค่อนข้างเข้มแข็งมีการเจรจากันยืดเยื้อ เพราะคำนึงถึงประโยชน์ของฝ่ายคนมาก จนบางครั้งเกิดผลกระทบต่อสังคมส่วนรวม ทำให้รัฐต้องเข้ามาเป็นฝ่ายที่ 3 กลายเป็นระบบไตรภาคี เพื่อจัดการให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม

2.3 ปรัชญาการณด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทย

การแรงงานสัมพันธ์ของไทย มีลักษณะเฉพาะของตนเอง เนื่องจากประเทศไทยมีวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาช้านาน อันส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ที่มีรูปแบบเฉพาะตัว ซึ่งประเด็นที่เด่นชัด มีดังนี้

1) อัตราการรวมตัวของแรงงานเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอัตราต่ำมาก โดยมีอัตรารวมตัวกันสูงสุดในปี พ.ศ. 2533 เพียง 1.06% ของกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานไทยยังมีค่านิยม และความเชื่อในระบอบเจ้าขุนมูลนายที่ยอมรับว่าเป็นนายที่มีอำนาจเหนือกว่าและสามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์สภาพของบ่าวใหม่ (ลูกน้อง) ได้ ทำให้แรงงานจะไม่รวมตัวกันหากไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบมาก

2) องค์กรของแรงงานไม่มีความมั่นคงเข้มแข็งในการรวมตัวกัน ตัวอย่างเช่น ปัจจุบันมีสหภาพแรงงานจำนวนมาก บางยุคสมัยมีการแยกกันระหว่างองค์กรของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจกับเอกชน ซึ่งปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่าเกิดจากแรงงานขาดพื้นฐานการศึกษาที่ดีไม่เข้าใจถึงอุดมการณ์สูงสุดร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างมีความคิด วิธีการของตน จึงไม่สามารถร่วมงานกันได้

3) ระบบการปรึกษาหารือร่วมที่พยายามนำมาใช้ในเมืองไทย ส่วนใหญ่แล้วไม่ได้ผลเนื่องจากต่างฝ่าย (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ต่างไม่จริงจังในการปรึกษาหารือร่วมเนื่องจากมีจุดยืนที่ต่างกันมาก สถานประกอบการมุ่งผลกำไรสูงสุด โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันเรื่องการลดต้นทุนมีความสำคัญมาก ส่วนฝ่ายลูกจ้างจะมุ่งประโยชน์ในรูปของค่าจ้าง และสวัสดิการเป็นหลัก โดยไม่พิจารณาถึงสถานภาพของสถานประกอบการ ความสามารถ หรือทักษะการทำงานของตนเองว่าเหมาะสมที่จะได้รับค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

4) ระบบไตรภาคีเป็นระบบที่ดำเนินการได้ผลดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆ เนื่องจากในสังคมไทยนายจ้าง-ลูกจ้างให้ความเชื่อถือกับรัฐมาก และรัฐบาลที่มาจากนักการเมืองมักพยายามแสดงตนเข้าช่วยจัดการปัญหาแรงงาน เพื่อสร้างความศรัทธามุ่งหวังใช้เป็นฐานเสียงทางการเมืองต่อไป

5) ขบวนการแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทย คนทั่วไปมองขบวนการแรงงานว่าเป็นกลุ่มก่อความวุ่นวายปัญหา ดังนั้นประชาชนทั่วไป สถานประกอบการ และรัฐจึงไม่ค่อยสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรแรงงาน ทำให้องค์กรแรงงานต้องหันไปพึ่งพิงทุน และความช่วยเหลือจากต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งทำให้มีโอกาสที่นายจ้าง-ลูกจ้างไทยจะร่วมมือกันเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน หรือช่วยเหลือกัน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์

1) องค์กรความรู้แรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ได้แสดงถึงการพัฒนาองค์ความรู้ ในเรื่อง การจัดการความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยตรงและมีมาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การจะพัฒนา งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างไรจำเป็นต้องพิจารณาจากตัวแปรต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการกล่าวถึงในทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยในอดีตจนถึงปัจจุบันมี 5 ทฤษฎีสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นองค์ความรู้หลักในงานวิจัยครั้งนี้ สำคัญโดยสังเขปของทฤษฎีเหล่านี้ (ดูเพิ่มเติมใน โชคชัย สุทธาวศ, 2539 และ โชคชัย สุทธาวศ, 2544) ผู้วิจัยขอสรุปพอสังเขปดังนี้คือ

(1) ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John T. Dunlop (1958)

ทฤษฎีนี้เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคม ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ดังนี้ : ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์ ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์ (ตัวแปรย่อยที่หมายถึงรัฐ และหน่วยงานของรัฐนายจ้าง และองค์กรของนายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง) กฎเกณฑ์ (ตัวแปรย่อยในที่นี้หมายถึงกฎเกณฑ์เชิงสภาวะ และกฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ) สภาพแวดล้อม (ตัวแปรย่อย คือ เทคโนโลยี ความกดดัน ด้านการตลาด) ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ (ณ ระดับสถานประกอบการ อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่ และระดับชาติ) อนุกรมการร่วมของการแรงงาน

สัมพันธ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพอำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจบทบาทองค์การระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมมิวนิสต์

(2) ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School (Allan Flanders, 1970)

ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีพหุนิยมทางการเมือง มาอธิบายแรงงานสัมพันธ์โดยรับเอาแนวความคิดส่วนใหญ่มาจากทฤษฎีระบบ แต่เน้นการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม การอธิบายเชิงขบวนการ และสถาบันของระบบย่อยต่างๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม สหภาพแรงงาน ให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์ 3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบการกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระดับแรงงานสัมพันธ์เป็นต้น

(3) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบ และทฤษฎีพหุนิยม เน้นการอธิบายวิพากษ์ทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปของสถาบันว่าเป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน (labour control over labour process) และปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถาบัน เน้นการกระทำรวมหมู่ (collective action) สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free Conflict/Open Conflict)

(4) ทฤษฎีบรรษัทนิยม

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยม และแนวความคิดการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ ซึ่งในกรณีแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นการร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง

(5) ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีนี้รับเอาแนวความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่มีการอธิบายผันแปรไปจากทฤษฎีระบบ โดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม การผันแปร การอธิบายเรื่องความกดดันด้านการตลาดไปเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันในระดับข้างล่าง เน้นให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังมีทฤษฎีหรือแนวความคิดอื่นๆ อีกที่มีได้กล่าวถึงเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มักแตกออกมาจากทฤษฎีหลัก หรืออาจจะเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปลีกย่อย เชิงแนวความคิดเสริมหรือเป็นแนวความคิดระดับหลักการปฏิบัติ แต่ยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นนามธรรมและผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นกฎในระดับทฤษฎีได้ แม้ว่าเกิดขึ้นในยุคสมัยที่ใกล้เคียงกันก็ตามจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีทั้งห้าเป็นทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้ช่วยให้นักวิชาการ ในระยะหลังๆ ตั้งแต่กลางคริสต์ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มีการนำตัวแปร และแนวความคิดในบางทฤษฎี หรือจากหลายทฤษฎีเหล่านั้นมาศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีการบูรณาการร่วมกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อื่นๆ เช่น ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือทฤษฎีอื่นๆ ในสำนักคิดทางสังคมวิทยา และทฤษฎีองค์การ มีความพยายามในการนำไปอธิบายมุมมองทางแรงงานสัมพันธ์ในบริบทต่างๆ การเพิ่มเติม ดัดแปลง ประยุกต์ใช้ หรือเป็นการสร้างสรรค์สัมพันธ์หรือสังเคราะห์ทางทฤษฎี เช่น ผลงานต่อไปนี้ งานเขียนเรื่อง “แรงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ” (Industrial Relations : Theory and Practice) ของ Theory Salamon (1987) หรืองานเขียนเรื่อง “ทฤษฎีวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย” (An Evolutionary Theory of thai Industrial Relations) ของโชคชัย สุทธาเวศ (1994 - ภาคภาษาไทย 2539 และ 2544) งานเขียนเรื่อง “แบบจำลองของระบบแรงงานสัมพันธ์” ในงาน “แรงงานสัมพันธ์ที่ควรแก่การทำทำความเข้าใจ” (Understanding Industrial Relations) ของ David Farnham and Pimlot (1997) งาน

เขียนเรื่อง “ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย” (Model for practices of Thai Industrial Relations) ของ โชคชัย สุทธาวศ (2002) เป็นต้น

2.5 การบริหารแรงงานสัมพันธ์

1) แนวคิด

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ และการดำรงสถานะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากปราศจากการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องรับผิดชอบ และเอาใจใส่ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้บริหารของสถานประกอบการเห็นความจำเป็นที่ต้องกระทำ และประสงค์ประโยชน์มาก อันเกิดจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2) การกำหนดนโยบาย

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีหลักการ และวิธีการปฏิบัติที่ถือเป็นแนวคำเนิการที่แน่นอน ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กร คือ การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ

การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงความสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ในการกำหนดนโยบายไม่ใช่เพียงการเขียนข้อความไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการปฏิบัติอย่างจริงจัง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาพิจารณากำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจรวมอยู่ในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ โดยข้อความที่กำหนดขึ้นควรมีความเด่นชัด เพื่อสามารถตรวจสอบได้ว่ามีการปฏิบัติตามได้เพียงใด สำหรับนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์ทางด้านแรงงานของประเทศ หรือตามนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐ หรือตามบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา หรือความประสงค์ของผู้บริหารชุดใหม่

เมื่อได้กำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์แล้ว สิ่งที่ต้องกระทำเป็นสิ่งแรก คือ การประกาศนโยบายการประชุมฝ่ายจัดการให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ตรงกันแล้ว จึงดำเนินการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ตามนโยบายที่กำหนด

3) การจัดองค์กรบริหาร

สถานประกอบการที่มีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีหน่วยงานบริหาร และดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนั้น สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยงานที่บริหารแรงงานสัมพันธ์จะต้องได้รับการชี้แจงจนเข้าใจในนโยบายที่กำหนดไว้ เป็นอย่างดี และต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ เพื่อให้เป็นนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วย

4) การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยการปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้แทนนายจ้างกับ ลูกจ้าง เป็นวิธีการที่สำคัญ และให้ผลดีที่สุดในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง และในการยุติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

การปรึกษาหารือที่ได้ผลทางแรงงานสัมพันธ์ ต้องเป็นการปรึกษาหารือ ที่เป็นการสื่อสารข้อความสองทาง (Two-Way Communication) โดยสื่อสารจากลูกจ้างไป ยังนายจ้าง และจากนายจ้างไปยังลูกจ้าง ด้วยความปรารถนาที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบ ความประสงค์ และความไม่ประสงค์ของตน การปรึกษาหารือมีหลายรูปแบบ แต่ละ รูปแบบย่อมให้ผลในเชิงพัฒนาแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันซึ่งนายจ้างชอบที่จะเลือก ปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมแก่กิจการของตน

คณะกรรมการร่วมหารือเป็นกระบวนการปรึกษาหารือด้วยการสื่อสาร ข้อความสองทาง โดยคณะกรรมการต้องมีทั้งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้ ก็คือ การสร้าง องค์กรขึ้นในสถานประกอบการเป็นรูปคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมกันเป็นประจำเพื่อ

(1) เป็นที่แจ้งข่าวสารต่างๆ ของฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างไปยังฝ่ายนายจ้าง โดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายกระจาย หรือแจ้งข่าวสารนั้นต่อไปยังนายจ้าง หรือลูกจ้าง

(2) เป็นที่แสดงความเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานนายจ้าง หรือการทำงาน of ลูกจ้าง เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหาร หรือการทำงานนั้น เช่น การแสดงความเห็นในการแก้ไขข้อขัดข้องในการสั่นไหวของงานในระหว่างหน่วยงาน

(3) เป็นที่รับฟังข้อเท็จจริงในการเสนอปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์นั้น

(4) เป็นคณะทำงานในการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น คณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คณะทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน คณะทำงานเพื่อพัฒนาห้องอาหาร และคุณภาพอาหาร เป็นต้น

องค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมหรือ คือ

- กรรมการฝ่ายนายจ้าง คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างโดยแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง เช่น ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่เกินจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้าง สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะกำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้

- กรรมการฝ่ายลูกจ้าง คือ ลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง โดยจะเลือกจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด หรือจะเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างแต่ละหน่วยแต่ละแผนก ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างควรเป็นลูกจ้างที่ไม่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชา สำหรับจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้นควรกำหนดไว้ในระหว่าง 5-10 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนหน่วยงานในสถานประกอบการนั้น ส่วนระยะเวลาดำรงตำแหน่งกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น จะกำหนดไว้คราวละ 1 ปี หรือ 2 ปีก็ได้

นายจ้างที่ประสงค์จะให้มิตคณะกรรมการร่วมหารือ ตามแนวคิดดังกล่าว ในสถานประกอบการของตน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการมิตคณะกรรมการร่วมหารือ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ และวิธีการได้มาของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง วาระการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการประชุม วาระการประชุม เรื่องที่จะเข้าพิจารณาหารือในที่ประชุม การทำรายงานการประชุม การปฏิบัติตามผลของการประชุมก่อน แล้วจึงกำหนดข้อบังคับของคณะกรรมการร่วมหารือ และดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับนั้นต่อไป

2.6 ระบบแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทาง และกระบวนการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1) แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
- 2) การรักษาความเป็นธรรมในด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- 3) การควบคุมเพื่อรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ เกิดจากสภาพของข้อเท็จจริงระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างที่ต่างก็มีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันอยู่ คือ ฝ่ายลูกจ้างคาดหวังว่า นายจ้างจะให้ค่าจ้างที่สูง มีสวัสดิการที่ดี เพื่อนำมาเสริมสร้างความเป็นอยู่ของตนให้ดำรงอยู่ได้ ส่วนฝ่ายนายจ้างก็คาดหวังว่าเมื่อตนเองประกอบกิจการแล้วจะต้องมีกำไรให้มากที่สุด เพื่อที่จะดำรงอยู่ได้เช่นกัน การลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการจึงเป็นแนวทางหนึ่ง สำหรับการสร้างผลกำไรให้มากที่สุดจากผลประโยชน์ที่ขัดกันนี้เอง จึงส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน แต่การที่ทั้งสองฝ่ายจะสมหวังในผลประโยชน์ที่ตนต้องการนั้น จำเป็นต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการดำเนินการร่วมกันระบบการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นแนวทาง และกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข และต่างก็ได้รับประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่มีความขัดแย้งกัน ระบบ

การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปที่ใช้ในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีนั้นมีอยู่ 2 ระบบ ระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะระบบไตรภาคี ซึ่งเน้นการแก้ปัญหา และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยมีบุคคลที่สาม คือ ฝ่ายรัฐ เข้าร่วมด้วย เพราะเห็นว่าปัญหาแรงงานฤดูกาลเป็นปัญหาที่มีผลกระทบสูงต่อระบบเศรษฐกิจ โดยหน้าที่ของรัฐ คือ การไกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาทรวมถึงเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ที่ปรึกษา) เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้ง 2 ฝ่าย

2.7 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ

ในอดีตแนวนโยบายแห่งรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ปรากฏชัดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังกำหนดในมาตราที่ 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” ส่วนในการบริหารส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หน่วยงานสัมพันธ์ระดับกองหรือสำนัก (ปัจจุบันรับผิดชอบงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์)

นโยบายและภารกิจที่เน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นกรอบกำกับงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยกำหนดนโยบายและภารกิจให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดนโยบายหลักด้านต่างๆ ไว้ 10 ประการ ทั้งนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์อยู่ 2 ประการ คือ

1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจพัฒนาองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทยิ่งขึ้น

2) ส่งเสริมให้สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสร้างวินัย และจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรม และความปลอดภ้ยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ผ่านมาอาศัยหลายช่องทาง เช่น การออกกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งกลไกการให้ความรู้ และการฝึกอบรม (หลังการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทักษิณ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 งานด้านการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน) การจัดทำโครงการเฉพาะ เช่นการจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี โดยแยกเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานกับที่มีสหภาพแรงงาน ตามขนาดสถานประกอบกิจการ เล็ก กลาง และใหญ่ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี การออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วม และการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทางราชการจะให้คุณค่ากับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ระบบไตรภาคีที่เน้นรูปคณะกรรมการถาวรชุดต่างๆ และการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ

สำหรับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นกติกาเสริมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ผู้วิจัยสมควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาถึงปัจจุบันมีเนื้อหาสำคัญ 3 ฉบับ ได้แก่

1) แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539

แนวปฏิบัตินี้ได้ปรับปรุงมาจาก “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2544” ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล ได้ลงนามรับรองร่วมกันเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 ณ ทำเนียบรัฐบาล เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บาง

ประการทำให้ทั้งสามฝ่ายเห็นพ้องกันว่าควรมีการกำหนดหลักการ และแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่ออุดช่องว่างของกฎหมาย และให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และเพื่อให้การเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์มีความเข้มแข็ง อีกทั้งเป็นกลไก ที่เอื้ออำนวยประโยชน์และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยมีการประชุมร่วมกันสามฝ่ายอีกครั้งหนึ่งเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2539 ณ ทำเนียบรัฐบาล การประชุมครั้งนี้ยังคงยึดหลักการเดิมเกี่ยวกับสาระสำคัญว่าด้วยเรื่องเสรีภาพของการสมาคม กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การร้องทุกข์ วินัยและการลงโทษ การปรีกษาหารือ และการร่วมมือกันในสถานประกอบการ บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กร นายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง บทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาล การประชุมและการร่วมมือกันแบบไตรภาคี สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

(1) เคารพยึดถือ และปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งชี้ขาดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และข้อปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

(2) ระงับข้อขัดแย้ง ร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการซึ่งได้มีข้อตกลงกันไว้ หากไม่มีกระบวนการดังกล่าว ก็จะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดแทน

(3) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการจัดตั้ง และการพัฒนาองค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมีอิสระและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

(4) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(5) ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้าง ใช้วิธีการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ร่วมกัน อันจะเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างทัดเทียมและเสมอภาค ตามหลักการของระบบประชาธิปไตย

(6) กำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่การปฏิบัติงาน

(7) ละเว้นการกระทำหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิซึ่งกัน และกันและการขัดขวางการดำเนินงานอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพ ในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่การปฏิบัติ

(8) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่อันพึงมี พึงปฏิบัติต่อกันตลอดจนความรับผิดชอบต่องังคมของทั้งสองฝ่าย

(9) เสริมสร้างและพัฒนาแนวทางระบบแรงงานสัมพันธ์บนพื้นฐานของ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชาติ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งให้ ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของประเทศ

(10) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกัน ใน ระดับชาติระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการ กำหนดการแก้ไขปรับปรุง และการประเมินผลนโยบายการพัฒนาของชาติในด้านต่างๆ

(11) ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันเป็นเงื่อนไขที่ จะทำให้แนวปฏิบัติฯ บรรลุผล โดยรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง ไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความเป็นกลางและ เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

(12) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระดับนโยบายของประเทศ อันเป็น เงื่อนไขที่จะทำให้แนวทางปฏิบัติฯ บรรลุผล และสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในอนาคต รัฐบาลควรบรรจุหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์ไว้ในแผนการศึกษาของชาติ

(13) รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้าน แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรอง

2) แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นการประชุมไตรภาคี ร่วม ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2541 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาเหตุมาจาก

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการหลายแห่ง ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนโดยทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสถียรร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว คิวเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” เพื่อให้ นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาลได้ถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และผลประกอบการ เป็นระยะตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่สถานประกอบการ ประสบปัญหาอันเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนผู้แทนลูกจ้างควรหารือ และร่วมกันดำเนินการทุกวิถีในการประหยัดค่าใช้จ่ายเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อประหยัดประคองให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปโดยไม่มี การเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

(3) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และผลการประกอบกิจการเป็นระยะตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้

(4) การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่าย ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างนายจ้างกับลูกจ้าง ควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือ หรือเจรจากัน โดยลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน

(5) การลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างควรรับฟังและคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับของลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นหลัก โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

(6) ลูกจ้างพึงตระหนักถึงภาวะวิกฤต และควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งควรหลีกเลี่ยงการชุมนุม เผชิญหน้าด้วยความรุนแรง หรือการใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อน

(7) ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือ ไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสองฝ่าย ควรแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือ และเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว

(8) ในการแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น โดยสันติ เพื่อหาแนวทางยุติปัญหาบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม

(9) ผู้นำองค์กรนายจ้างและลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้ อย่างสันติ

3) แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นแนวปฏิบัติฯ ล่าสุดที่เน้นใน 9 ประเด็น คือ

(1) นายจ้าง และลูกจ้างพึงยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง รวมทั้งระงับข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของ กฎหมาย

(2) รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องให้ความเคารพและสนับสนุนเสรีภาพใน การสมาคม สิทธิในการเจรจา สิทธิ ในการเจรจาต่อรองร่วม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้าง ยกย่องการกระทำที่เป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ

(3) รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลไกทวิภาคี ระหว่างลูกจ้างและ นายจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองร่วม ควบคู่กับการร่วมปรึกษาหารือ โดย คำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และความเสมอภาคเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามระบอบประชาธิปไตย

(4) นายจ้างพึงกำหนดนโยบาย และหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ เหมาะสมเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในประกอบกิจการเอื้ออำนวย ต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

(5) รัฐต้องเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทอันพึงปฏิบัติ ต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม

(6) รัฐต้องเสริมสร้างและปรับปรุงบทบาทขององค์กรไตรภาคี ในการกำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายด้านแรงงานของชาติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ข้อกำหนดแรงงาน และระบบคุณภาพสากล สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

(7) รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

(8) นายจ้างหรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง พึงนำปัญหาหรือผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ทั้งสองฝ่ายได้รับเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือร่วมในระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ เพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

(9) รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง จะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรองและปรากฏรายละเอียดอยู่ในภาคผนวกต่อท้ายนี้ ตลอดจนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติอื่นที่ได้ตกลงกัน ในการประชุมไตรภาคีเป็นประจำทุกปี ในโอกาสต่อไป โดยให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามหลักการ และรายละเอียดของแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

จะเห็นว่าจากนโยบายและการบริหารนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ตามรัฐธรรมนูญ และการใช้แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่ผ่านมาอันเป็นการกำหนดใช้ทั่วไป มีเป้าหมายหลักที่มุ่งเน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบการ (ยกเว้นฉบับ พ.ศ. 2548 ที่เริ่มมีการกล่าวถึง การปรึกษาหารือ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระดับอุตสาหกรรมเล็กน้อย) และมีสภาพเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับผลการวิจัยต่าง ๆ แล้ว คณะผู้วิจัยจึงเห็นสมควรพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กรอบมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่จัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะ

2.8 บทบาทของภาครัฐในแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์มูลเหตุของปัญหามักมาจาก ความขัดแย้งของ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมี แนวคิด ทศนคติหรือเป้าหมายในปัญหาแตกต่างกัน และเมื่อไม่สามารถตกลงร่วมกัน ได้ฝ่ายรัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมในหลากหลายบทบาท เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2550: 41-46) กล่าวถึงบทบาทของรัฐในงานแรงงานสัมพันธ์ว่ารัฐมีบทบาทเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) การวางแผนและกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ และสอดคล้องเป็นแผนเกี่ยวกับการวางแผนประชากร การวางแผนกำลังคน และการวางแผนการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้เพราะจำนวนประชากรและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จะมีผลโดยตรงต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ เช่น ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาการว่างงาน นายจ้างย่อมมีโอกาสเลือกคนงานเข้าทำงานหรือให้คนงานออกจากงานได้อย่างเต็มที่

2) การหามาตรการและกำหนดวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายได้บรรลุเป้าหมาย โดยมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งของรัฐ ก็คือ การตรากฎหมายที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ออกมาใช้บังคับ

กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์มีอยู่หลายประเภท เช่น กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายมาตรฐานแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งและดำเนินการขององค์การของลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยการตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

3) เมื่อรัฐได้กำหนดนโยบายและมีการตรากฎหมายออกใช้บังคับแล้ว รัฐก็จะต้องดำเนินการบริหารแรงงานให้เป็นไปตามนโยบายและเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น ๆ โดยตั้งหน่วยงานหรือตั้งองค์การของรัฐขึ้นเพื่อให้มีหน้าที่รับผิดชอบและบริหารกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นกอง กรม ทบวง หรือกระทรวง แล้วแต่สภาพทางด้านแรงงานของแต่ละ

ประเทศ แต่ส่วนใหญ่องค์การดังกล่าวในประเทศต่าง ๆ มักจะอยู่ในระดับกระทรวงทบ
ทั้งสิ้น

4) รัฐมีหน้าที่เสนอบริการเพื่อสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง และการเสนอบริการใกล้เคียงหรือยุติข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน

นอกเหนือจากบทบาทของภาครัฐที่เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้เสนอไว้
ข้างต้น (Anderson, 1994 Unit Three และ Deery et.al, 2001: 97-98 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สุท
กวาทิน, 2548: 82-86) ได้เพิ่มเติมว่า ภาครัฐมีบทบาทในฐานะเป็นคนกลางในระบบ
แรงงานสัมพันธ์ โดยบทบาทที่ภาครัฐแสดงมีอยู่หลายบทบาท คือ

(1) การเป็นผู้จ้างงานรายใหญ่ (Employer/Paymaster/Overseer) เนื่องจาก
ภาครัฐทำหน้าที่ในฐานะผู้จ้างงานรายใหญ่ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ อาทิเช่น การ
จ้างกำลังทหารทำหน้าที่ป้องกันประเทศ มีข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่ให้บริการ
ประชาชน ตลอดจนกำกับดูแลการทำงานของภาคเอกชน มีพนักงานรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่
ให้บริการสาธารณูปโภคที่สำคัญ

(2) เป็นผู้ซื้อ-ผู้พิทักษ์ (Buyer-Protector) เช่น การเลือกซื้อหรือจ้าง
ผู้ประกอบการที่เสนอราคาต่ำสุด ทำให้ผู้ประกอบการหันไปกดค่าแรงกับคนงาน เพื่อให้มี
กำไรส่วนเกินเหลือมาก... หากรัฐต้องการทำหน้าที่ทั้งผู้ซื้อและผู้พิทักษ์ปกป้องโดยไม่
ขัดแย้งกันแล้ว อาจจำเป็นต้องทบทวนหาแนวทางใหม่ ๆ เช่น รัฐอาจตั้งกฎเกณฑ์ว่า จะ
เลือกซื้อหรือจ้างจากผู้ประกอบการที่ดูแลคนงานดี มีความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานดี
 เป็นต้น

(3) ผู้ควบคุมกฎระเบียบและผู้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม (Rule-
maker and Peace-maker) โดยรัฐต้องทำหน้าที่เป็นตาข่ายความปลอดภัยของชุมชน
(Safety Net) ในการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ให้คำแนะนำในการเจรจา
ต่อรองร่วมกัน

(4) ผู้จัดการด้านเศรษฐกิจ-การวางแผนกำลังคนและกำหนดนโยบายรายได้
(Economic Manager-Manpower and Incomes) การทำหน้าที่นี้เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์
อุปทาน/อุปสงค์ของกำลังคนประเภทต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

นอกจากนี้รัฐยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายรายได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดควบคุมอัตราค่าจ้าง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการรักษาระดับราคาสินค้า/บริการในสังคม นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับการกระจายรายได้ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานอีกด้วย

ทั้งนี้ Anderson (1994: 86-91 อ้างถึงในทวิศักดิ์ สุททวาทิน, 2548: 82-90) ให้ข้อเสนอว่า ในบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบแรงงานสัมพันธ์ ภาครัฐเป็นผู้ที่มีอำนาจรองรับบทบาทสูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ การกำหนดบทบาทของภาครัฐในระบบแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับปรัชญาเบื้องหลัง ซึ่งมีแตกต่างกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม: โดยการบังคับ (Collectivism: Compulsory) ภายใต้ปรัชญาที่ภาครัฐ สหภาพแรงงาน และฝ่ายนายจ้างเจรจาข้อยุติร่วมกัน โดยรัฐเป็นฝ่ายชี้นำ (Dominate) ให้เห็นแก่ความสมานฉันท์ของสังคมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนรวม ตัวอย่างของรัฐที่ยึดถือปรัชญานี้ได้แก่ ประเทศสหภาพโซเวียตรัสเซีย ภายใต้การปกครองของสตาลิน และประเทศเยอรมันสมัยฮิตเลอร์

(2) โน้มโน้มให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม: ด้วยความสมัครใจ (Collectivism: Voluntary) ปรัชญาที่ภาครัฐทำหน้าที่เป็นตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม ช่วยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อพิพาทแรงงานเพื่อหาข้อยุติ โดยทั้งสองฝ่ายซึ่งได้แก่ คนงานและนายจ้างสมัครใจเข้าสู่การเจรจาต่อรองร่วมกัน

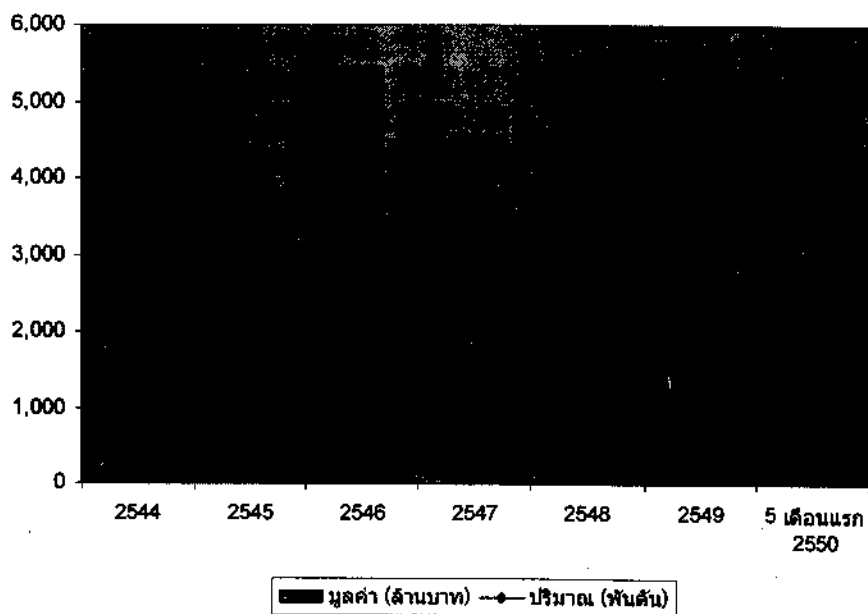
(3) เสรีนิยม: ให้หลักประกันสิทธิส่วนบุคคล (Individualism) ปรัชญาที่ภาครัฐทำหน้าที่ออกกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ แต่ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับข้อพิพาทต่าง ๆ ในระบบแรงงานสัมพันธ์โดยตรง... เนื่องจากเชื่อว่าประชาชนสามารถดูแลรักษาสิทธิของตนเองได้เป็นอย่างดี ภายใต้กลไกตลาด ซึ่งขึ้นอยู่กับอุปสงค์อุปทานในเรื่องต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดดังที่กล่าวมาเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงสามารถปฏิบัติได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ โดยสถานภาพของภาครัฐที่ต้องคุ้มครอง และดูแลสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและเป็นหน้าที่ในระดับมหภาค ขณะเดียวกันในระดับองค์กร ภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทในการไกล่เกลี่ย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ได้เช่นกัน

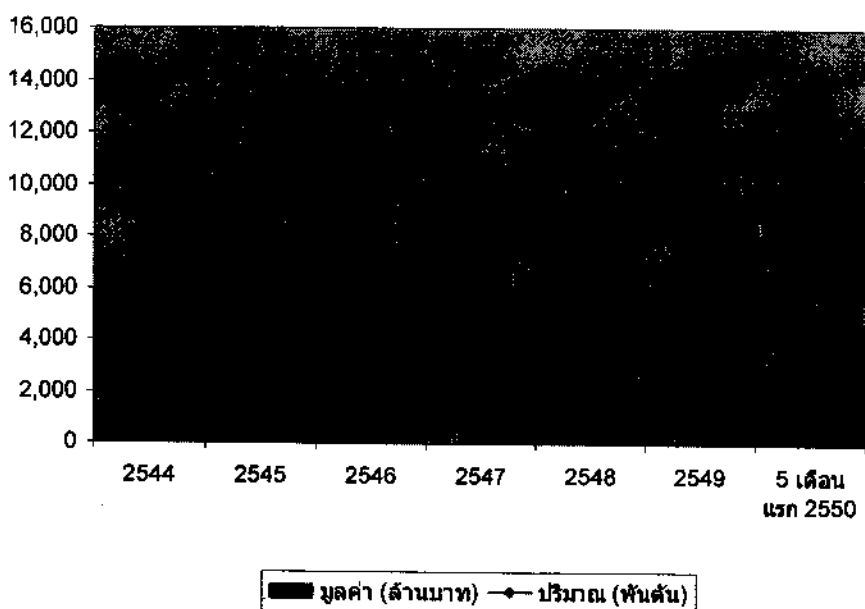
2.9 สถานการณ์การผลิตสับปะรดกระป๋องในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สับปะรดเป็นพืชที่มีการปลูกกันอยู่ทั่วไป ในระยะก่อนปี พ.ศ. 2510 ผลผลิตใช้บริโภคภายในท้องถิ่น และมีการจำหน่ายภายในประเทศเพื่อใช้บริโภคผลสด สำหรับอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋องได้เริ่มต้นประมาณ ปี พ.ศ. 2510 ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อแปรรูปสับปะรดเป็นสับปะรดบรรจุกระป๋อง ในปี พ.ศ. 2549 สับปะรดกระป๋องและน้ำสับปะรดเข้มข้น ทำรายได้เข้าประเทศเป็นลำดับ 3 ของสินค้าอุตสาหกรรมเกษตร และเป็นอันดับ 1 ของผลิตภัณฑ์ผลไม้กระป๋อง โดยมีมูลค่าส่งออกสับปะรดกระป๋อง 13,369.33 ล้านบาท น้ำสับปะรดมูลค่า 5,251.80 ล้านบาท โดยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (หอการค้าจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 22 สิงหาคม 2550)

มีพื้นที่เพาะปลูกสับปะรด จำนวน	648,631	ไร่
มีผลผลิตสับปะรด จำนวน	1,721,744	ตัน/ปี
มีโรงงานทั้งสิ้น จำนวน	23	โรงงาน
ชาวไร่และครัวเรือน จำนวน	12,278	ครัวเรือน
คนในโรงงานแปรรูป จำนวน	20,278	คน



ภาพที่ 1 แสดงปริมาณและมูลค่าการส่งออกน้ำสับปะรดกระป๋อง ปี พ.ศ. 2544-2550



ภาพที่ 2 แสดงปริมาณและมูลค่าการส่งออกสับปะรดบรรจุภาชนะอัดลมปี พ.ศ. 2544-2550

จากมูลค่าส่งออกที่ทำรายได้มหาศาลเข้าประเทศ สืบเนื่องจากสับปะรดเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมแก่การแปรรูป และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีสภาพเหมาะสมทั้งดินฟ้าอากาศและพื้นที่เพาะปลูก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จึงเป็นแหล่งผลิตสับปะรดกระป๋องที่ใหญ่ที่สุด แต่ตลอดระยะเวลา 10 ปีมานี้ โรงงานผลิตสับปะรดกระป๋องประสบปัญหาเรื่องพื้นที่การปลูกเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามปริมาณความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม และตามราคาที่เกษตรกรได้รับ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้เนื่องมาจาก (สำนักงานเกษตรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 19 สิงหาคม 2551)

1) ภาคเกษตรกร

(1) ปริมาณผลผลิตใจแต่ละปีไม่แน่นอนบางปี มีผลผลิตน้อยเกินไป บางปีมีผลผลิตมากเกินไป เนื่องจากสาเหตุปัจจัย 2 ประการ คือ

(2) พื้นที่ปลูกสับปะรดส่วนใหญ่อยู่ในเขตอาศัย น้ำฝน ปริมาณผลผลิตจึงผันแปรไปตามสภาพดินฟ้าอากาศ ปีใดมีฝนตกสม่ำเสมอผลผลิตก็จะมีมาก แต่ถ้าปีใดแล้ง ฝนไม่ตกตามปกติ ผลผลิตก็จะมีน้อย ผลผลิตค่อนข้างต่ำ

(3) ราคาผลผลิต ถ้าปีใดเมื่อผลผลิตราคาดีปีถัดไปก็จะมีการขายพื้นที่ปลูกกันจนมากจะทำให้ราคาตกต่ำซึ่งในทางตรงกันข้ามเมื่อราคาผลผลิตตกต่ำปีต่อไปเกษตรกรก็จะลดพื้นที่ปลูกลง ผลผลิตก็จะมีน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงงาน จึงทำให้ราคาสับประรดจึงมีราคาสูง

(4) คุณภาพผลผลิตตกต่ำไม่ได้มาตรฐาน อันเนื่องมาจาก

- สารไนเตรตตกค้างในผลสับประรดส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม เมื่อบรรจุกระป๋องแล้วทำให้กระป๋องดำ เพราะสารไนเตรตไปทำปฏิกิริยากับดินุกที่เคลือบกระป๋อง เกิดเป็นสารก่อมะเร็ง ซึ่งเป็นที่รังเกียจของตลาดต่างประเทศ ทั้งเกษตรกรมีการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะการใช้ปุ๋ย

- โรคผลแกนที่สร้างความเสียหายให้เกษตรกรและส่งผลกระทบต่อให้เนื้อสับประรดแข็งเป็นสีน้ำตาลและดำ

- มาตรฐานการรับซื้อผลผลิตของโรงงานไม่แน่นอนเมื่อมีผลผลิตสับประรดมาก โรงงานก็จะปรับปรุงคุณภาพสับประรดให้สูงขึ้น เกษตรกรจึงไม่สามารถจำหน่ายผลผลิตได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ในขณะที่ผลผลิตปริมาณน้อย สับประรดที่โรงงานเคยคัดทิ้งเป็นสับประรดที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โรงงานกลับรับซื้อทั้งหมดและลดมาตรฐานสับประรดให้ต่ำลงมา เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลถึงมาตรฐานสินค้าที่มีความไม่แน่นอน

(5) ผลผลิตเกษตรกรกระจุกตัวในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน โรงงานไม่สามารถรับผลผลิตที่มีมากในช่วงนี้ได้ ผลผลิตของเกษตรกรต้องเน่าเสียหายสาเหตุสำคัญ มาจาก การขาดการเชื่อมโยงระหว่างเกษตรกรกับ โรงงาน ไม่มีการตกลงซื้อขายสับประรดต่อกัน และ โรงงานจะซื้อสับประรดจากพ่อค้าคนกลาง

(6) การขาดข่าวสารข้อมูลต้นทุนการผลิตและการตลาด เกษตรกรจะทราบต่อเมื่อราคาขึ้นลงของสับประรด และใช้ข้อมูลราคาเป็นตัวตั้งในการตัดสินใจในการผลิต ซึ่งทำให้วงจรของการผลิตสับประรดที่มีผลผลิตขึ้นตลาดราคาตกต่ำและขาดแคลนผลผลิต ไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นไม่จบสิ้น

2) ภาคเอกชน

การพัฒนาอุตสาหกรรมสับประครกระป๋องที่เริ่มมีมาประมาณ 20 ปี ภาคเอกชนช่วยเหลือตัวเองมาตลอด เมื่อพัฒนามาเป็นอันดับหนึ่งของผู้ส่งออก ความอ่อนไหวของการผลิต การตลาดมีอยู่สูงมาก ซึ่งปัญหาในภาคเอกชนมีดังนี้

(1) ภาคอุตสาหกรรมไม่มีการวางแผนร่วมในการผลิตวัตถุดิบป้อนโรงงาน ผลผลิตจึงมีมากบ้างน้อยบ้าง ไม่สามารถวางแผนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้

- ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น โรงงานต้องจ้างแรงงานเตรียมไว้เพื่อการผลิต หากวัตถุดิบมีน้อยก็ไม่คุ้มค่าแรงงาน ต้นทุนสินค้าก็สูงขึ้น

- การจ้างแรงงานไม่เพียงพอบางครั้งมีวัตถุดิบมากเกินไป ผลิตสินค้าไม่ทัน ทำให้ผลผลิตเกิดความเสียหาย ต้นทุนการผลิตก็เพิ่มขึ้น

- โรงงานแย่งกันซื้อวัตถุดิบในช่วงที่วัตถุดิบขาดแคลน ทำให้ราคาวัตถุดิบและต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น แต่วัตถุดิบลับมีแนวโน้มคุณภาพต่ำ

(2) ในภาวะตลาดต่างประเทศมีความต้องการสินค้าสูง จะมีอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าเกิดขึ้นจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน การผลิตสินค้าที่ได้จึงมีคุณภาพต่ำ สร้างปัญหาในตลาดโลกเป็นอย่างมาก

(3) ปริมาณการเพิ่มขึ้นและการลดผลิตภัณฑ์ที่ไม่แน่นอน ทำให้เสถียรภาพของอุตสาหกรรม ลดลง

(4) โรงงานขาดความเป็นเอกภาพในการร่วมมือกันวางแผนการผลิตและการตลาด ทำให้การแก่งแย่งแข่งขันกันเองเกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน และยังไม่สามารถแก้ไขได้

(5) ขาดกองทุนรวมสำหรับสต็อกสินค้า เพื่อรักษาระดับราคาที่มีถูกผู้ซื้อครครา

3) ภาครัฐบาล

ในส่วนของภาครัฐบาล พบปัญหาหลายประการ ได้แก่

(1) หน่วยงานของรัฐมีหลายหน่วยงาน ถ้วนมีหน้าที่พัฒนาและแก้ไขปัญหา แต่ขาดความร่วมมือ และประสานงานกันอย่างจริงจัง

(2) การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระยะยาวอย่างเป็นระบบ

(3) ภาครัฐไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน

(4) บุคลากรของภาครัฐที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านสับปะรด มีจำนวนจำกัด ถึงมือของรัฐก็ไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกไว้ครอบคลุมสองด้านหลัก คือด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป และด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ ด้านแรกคือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปนั้นสามารถแบ่งงานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้คือ กลุ่มแรก ได้แก่งานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป ส่วนกลุ่มที่สอง คือ งานวิจัยที่มุ่งเน้นการส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) กลุ่มงานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป

งานวิจัยของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2533) ได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจเอกชน การวิจัยนี้สำรวจ โดยการสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและการสัมภาษณ์ลูกจ้างตัวอย่างของสถานประกอบการตัวอย่าง และการสังเกตการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) การเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ มิได้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นคนไทยแต่อย่างใด และ (2) การมีหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ซึ่งมีส่วนช่วยไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ และ (3) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการจัดให้มีค่าจ้างที่เหมาะสม จะช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นสถานประกอบการขึ้นได้ นอกจากนี้จากการทดสอบความสัมพันธ์ของการปรับค่าจ้าง และการจัดสวัสดิการที่ดีในสถานประกอบการกับการเกิดปัญหา

แรงงานในสถานประกอบกิจการ พบว่าการปรับอัตราค่าจ้างเป็นประจำทุกปี และการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ลูกจ้าง จะช่วยมิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นได้ รวมทั้งสถานประกอบกิจการที่มีองค์กรลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเป็นประจำทุกปี การจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดจะช่วย มิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นได้ และการมีองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิดังกล่าวตามกฎหมาย

การศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในสถานประกอบกิจการ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างตัวอย่าง พบว่า สาเหตุการเกิดปัญหาแรงงานในสถานประกอบกิจการเกือบทั้งหมด มาจากปัจจัยภายในของสถานประกอบกิจการเอง เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น แต่ในสถานประกอบกิจการที่ไม่มีองค์กรลูกจ้างนั้น นอกจากจะมีสาเหตุจากปัจจัยภายในแล้ว ยังมีสาเหตุจากปัจจัยภายนอกสถานประกอบกิจการอีกด้วย เช่น การแทรกแซงจากบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังพบว่า ในสถานประกอบกิจการที่มีอำนาจในการบริหารหรือการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับชาวต่างชาติโดยตรง โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการที่เป็นบริษัทข้ามชาติแล้ว แม้ว่าจะไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์โดยตรงแต่มีผลทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความยืดหยุ่นและยุติได้ยาก

การรวมตัวของผู้ใช้แรงงานก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมาย หรือเพื่อร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ในเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดจะเป็นตัวเร่งเร้า หรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานประกอบกิจการทำให้ นายจ้างต้องปรับปรุงหน่วยงาน วิธีการทำงานของตน และนำวิธีการผลิตสมัยใหม่มาใช้ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพงานและผลิตเป็นผลให้เกิดความก้าวหน้าในสถานประกอบกิจการ

การริเริ่มเสนอความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานประกอบกิจการโดยสหภาพแรงงานส่วนมากมักจะทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เพราะนายจ้างส่วนมากยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่พึงมีต่อสมาชิกตามกฎหมาย และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่มีนายจ้างมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้นำสหภาพแรงงาน เป็น

ผลให้มีการเจรจาต่อรองส่วนใหญ่ไม่สามารถตกลงกันได้เองต้องมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปไกล่เกลี่ย

ในการเจรจาต่อรองเพื่อยุติข้อขัดแย้ง ส่วนใหญ่มีบรรยากาศการเจรจาที่ไม่ดีนัก ก่อนข้างมีความตึงเครียด และมีข้อสังเกตว่าในสถานประกอบการที่ยังไม่มีองค์กรลูกจ้าง จะพบว่า มีการถอนข้อเรียกร้องในอัตราที่ค่อนข้างสูง เมื่อปรากฏว่าการเจรจาดตกลงไม่ได้ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากมีการปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมาย จึงมักมีความเกรงกลัวและโอนอ่อนต่อท่าทีของนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้และเป็นสาเหตุให้มีการแทรกแซงจากบุคคลภายนอกให้มีการเรียกร้องเกิดขึ้น

ในเรื่องการประชุมหารือระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้าง เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายว่าเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อความเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ลงได้ โดยรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวซึ่งปัจจุบันนิยมใช้ ได้แก่ คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ โดยเฉพาะคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือมีแนวโน้มที่จะได้รับความนิยมมาก เพราะเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย จึงเกิดความร่วมมือในการดำเนินการร่วมกันมากกว่าขัดแย้งกัน

ณรงค์ เสียงประชา (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงงานสัมพันธ์ธุรกิจอุตสาหกรรมพบว่าสาเหตุที่ทำให้นายจ้างกับลูกจ้างเกิดปฏิกริยาไม่ดีต่อกันนั้น เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจ เพราะเมื่อลูกจ้างที่มีรายได้ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ ลูกจ้างย่อมต้องเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการและรายได้ในรูปแบบอื่นๆ นอกจากนั้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างต่างก็คิดถึงประโยชน์ของตนแต่ฝ่ายเดียวไม่คำนึงถึงฝ่ายหนึ่งว่าต้องลงทุนลงแรงไปเท่าไร กำไรหรือขาดทุน ฯลฯ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน และรู้สึกว่าการเอารัดเอาเปรียบและนอกจากนั้น ผลทางการเมืองยังเป็นเหตุอีกมูลหนึ่ง ที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดปฏิกริยาต่อกันในทางลบคือ การที่ลูกจ้างเริ่มมีการตื่นตัวในเสรีภาพและสิทธิที่จะพึงมีพึงได้ จึงก่อให้เกิดภาวะการตื่นตัวเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของตนเองและมูลเหตุสำคัญประเด็นสุดท้ายคือการที่กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานไว้

เสาวลักษณ์ ชายทวีป (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในเขตพระประแดง พ.ศ. 2525 – พ.ศ. 2535 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นไปอย่างใกล้ชิด มากกว่าสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานและกรณีที่มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะสามารถเจรจาและตกลงกันใช้เวลาสั้นกว่าสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน

โชคชัย สุทธาเวศ (2539) ค้นพบว่าในรอบ 50 ปี หลังสงครามโลกครั้งที่สอง (พ.ศ. 2488 – พ.ศ.2537) เกิดความไม่มั่นคงในภาพรวมของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ไทย โดยมีสภาพทั่วไปต่อไปนี้

(1) การแรงงานสัมพันธ์ไทยที่รัฐ นายจ้างและลูกจ้างใช้ทั้งวิธีแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และวิธีการเมืองนอกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

(2) การแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐจะถนัดทางยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับชาติ ลูกจ้างถนัดที่ระดับกลาง และนายจ้างถนัดที่ระดับสถานประกอบการ

(3) การปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์ หรือสถาบันแรงงานสัมพันธ์บางประการดำรงอยู่อย่างมั่นคง เช่น การร้องทุกข์ และไตรภาคีที่มั่นคงกว่าการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม

(4) สหภาพแรงงานได้รับการยอมรับจากสังคมภายในประเทศน้อย และมักจะดำรงอยู่ได้ด้วยการแสวงหาความร่วมมือ และความสนับสนุนของสังคมภายนอกประเทศมากกว่าภายในประเทศ

(5) การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ไทยมาจากอิทธิพลทางการเมืองมากกว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

(6) รัฐรักษาความเป็นเอกภาพได้ดีกว่านายจ้างๆ ความเป็นเอกภาพมากกว่าลูกจ้าง

(7) ความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการไทย เกิดขึ้นน้อยมากและจะมีในที่ที่มีคุณภาพระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วมได้ส่งเสริมความสำเร็จของกิจการควบคู่กับคุณภาพชีวิตแรงงานที่ดี

ชวพงษ์ บุญแท้ (2546) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจในงานกับการแสดงออกทางด้านแรงงาน โดยการศึกษาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการแสดงออกทางแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบการแสดงออกทางด้านแรงงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการประเมินความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งทางด้านแรงงานจากฝ่ายลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือลูกจ้างที่เป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกทางด้านแรงงานคือปัจจัยเกี่ยวพันในเรื่องความไม่พอใจรูปแบบการบริหารงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกด้านแรงงานที่พบ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยดังกล่าว ก็คือการขาดงาน การปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา และการลดความเร็วในการทำงาน

การศึกษาของ นาลีณี ศรีกสิกุล (2536) ได้ทำการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และการศึกษาพบว่า จากการที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือ กลุ่มสร้างคุณภาพงาน เป็นต้น นั้น พบว่าทัศนคติที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างเป็นไปในทางบวก ดังนั้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างต่างมีทัศนคติที่ดีต่อกัน กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือระบบแรงงานสัมพันธ์ย่อมออกมาในเชิงบวก อันเนื่องจากการหล่อหลอมทัศนคติของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันได้ดี

งานวิจัย วิษณุ บุญมาร์ตัน (2538) เรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง” โดยทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของแรงงาน ในกิจการรัฐวิสาหกิจในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ต่อการบริหารงานและปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการดังกล่าวในฝ่ายบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมฯ มีสูงขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ ปีพ.ศ.2515 เมื่อสมาคม

พนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงเริ่มมีการจัดตั้ง ผ่านการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงร่วมรวมทั้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่งการการประเมินงานและอื่นๆ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง จนกระทั่งภายหลังปี พ.ศ. 2534 ระดับการมีส่วนร่วมลดต่ำลง เนื่องจากการแทรกแซงของรัฐ โดยผ่านพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งในการริเริ่มการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ส่งผลกระทบให้สมาคมฯ ไม่สามารถเจรจาต่อรองได้ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มีทั้งรูปแบบการปกครองในแต่ละช่วงเวลา แนวความคิดของฝ่ายบริหารซึ่งมีลักษณะอนุรักษนิยม การขาดประสบการณ์การเรียกร้องของสมาคมฯ ขนาดของสถานประกอบการ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2518 และขาดข้อมูลของสมาคมฯ เพื่อดำเนินการ

สำหรับงานวิจัยของ Bamber, Lansbury and Wailes (2004) ได้เสนองานวิจัยแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ พบว่าในปัจจุบันประเทศต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงทางความสัมพันธ์ในการจ้างอย่างหลากหลายมากขึ้น จากอิทธิพล ของโลกาภิวัตน์ เช่น เกิดกลุ่มทำงานใหม่ๆ การจ้างงานแบบใหม่ และการบริหารแบบใหม่ และประเทศต่างๆ สามารถจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้แตกต่างกันไป

งานของ Tayo Fashoyin (2004) ได้ศึกษาเรื่องไตรภาคีกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือประเด็นสังคมว่ายังคงมีความสำคัญ และนำเสนอการมีส่วนร่วมจากองค์กรของภาคประชาชนแต่ทำงาน ในด้านแรงงานเหล่านี้ ในรูปเครือข่ายพันธมิตรของแต่ละภาคีเดิม คือ ฝ่ายราชการ นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ย่อมเปิด โอกาสให้เครือข่ายของตนเข้าร่วมตัดสินใจด้วย แต่ทั้งหมดยังจัดระเบียบภายใต้กรอบหลักไตรภาคี

2) กลุ่มงานวิจัยด้านการส่งเสริมและการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

งานของ สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2540) นำเสนอถึงการแรงงานสัมพันธ์เพื่อสันติสุขว่าการใช้ทวิภาคีในรูปการปรึกษาหารือร่วมจะเหมาะสมกับสังคมไทยมากกว่า และให้ความสำคัญของการเจรจาร่วมในลำดับรองลงไป ความเห็นนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของข้าราชการระดับผู้บริหาร และนักวิชาการกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบ

งานด้านแรงงานสัมพันธ์จำนวนหนึ่ง และจากการสังเกต โดยทั่วไปและต่อแนวการตัดสินใจการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงแรงงานผู้มีอำนาจการบริหาร และรับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีแนวโน้มให้คุณค่าการปรึกษาหารือร่วมไปในทางบวก แต่การเจรจาต่อรองร่วมไปในทางลบ และประสงค์ให้มีการทดแทนการเจรจาต่อรองร่วมด้วยระบบการปรึกษาหารือร่วม เนื่องจากเห็นว่าการเจรจาต่อรองร่วมเป็นเรื่องที่นำไปสู่ความขัดแย้งมากกว่าการอยู่ร่วมกัน ด้วยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในขณะที่ ฤกษ์ อูทัยรัตน์ (2541) ได้เสนอแนวทางการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไว้หลายประการ โดยเน้นบทบาทของนายจ้าง เช่น นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าลูกจ้างมีคุณค่า ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าลูกจ้างมีความสามารถ ทำให้ลูกจ้างรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รักษาความสัตย์สุจริตที่นายจ้างให้ไว้ประโยชน์ทางด้านสวัสดิการพอเหมาะสมตามอัตราภาพ ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่ามีความอำนาจในการดำเนินการและมีการตั้งเป้าหมายให้ลูกจ้างปฏิบัติ ทำให้ลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ความจงรักภักดีระหว่างผู้บังคับบัญชา คุณผลประโยชน์ตอบแทนให้พนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม เป็นธรรมโดยลูกจ้างไม่ต้องเรียกร้องปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันแต่งตั้งและมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นที่พึ่งของพนักงานและประสงค์ให้ฝ่ายการพนักงานเป็นที่พึ่งสุดท้ายให้กับพนักงาน คำนึงถึงการสร้างคนก่อนการสร้างงาน ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม ส่งเสริมกิจกรรมของพนักงานและครอบครัวเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กำหนดนโยบายที่ว่าทุกเรื่องราวที่เกิดขึ้นจะมีวิธีการแก้ไขที่เป็นธรรมนายจ้าง จะต้องเอาใจใส่ต่อทุกปัญหาของพนักงาน โดยระบบการปรึกษาหารือ มีความจริงใจ ที่ต้องการประสานประโยชน์ร่วมกับลูกจ้าง สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานควรมีความอบอุ่น ผู้บังคับบัญชาคามสายงานมีบทบาทสำคัญที่สุด ในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างต้องถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นหัวใจที่ต้องพัฒนาให้เป็นตัวแทนของฝ่ายจัดการที่ดีมีคุณธรรม เพื่อรับผิดชอบด้านการแรงงานสัมพันธ์

ฐาปบุตร ชมเสวี (2542) ได้นำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศการลงทุนในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนาจากข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่ศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายที่เป็นกลาง ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลและความจำเป็นในการใช้บริการคำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนของเหตุผลฝ่ายนายจ้างนั้น (1) นายจ้างไม่มีประสบการณ์ในเรื่องการเจรจาต่อรองตามกฎหมาย (2) นายจ้างมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ (3) นายจ้างผู้มีอำนาจเต็มบางรายไม่ต้องการที่จะเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างโดยตรง

สำหรับเหตุผลฝ่ายลูกจ้าง การใช้ที่ศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เนื่องมาจาก (1) การใช้ที่ปรึกษาภายนอกเนื่องจากความคุ้นเคย เชื่อถือเป็นการส่วนตัว (2) เกิดจากความสัมพันธ์ขององค์กรต่อองค์กร และบุคคลต่อบุคคลประกอบกัน และตัวลูกจ้างเองก็มีความเชื่อถือในผลงานของบุคคลที่ตัวเองให้การยอมรับ (3) เกิดจากผลงานที่ปรึกษาที่เคยมีมา เช่น ไม่พอใจการให้คำปรึกษาของที่ปรึกษาคนก่อน อยากลองใช้ที่ปรึกษาที่มีผลงานและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย หรือเกิดจากการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ทั้งนี้วิธีการให้คำปรึกษามีใน 2 รูปแบบ คือ การให้บริการในด้านวิชาการ โดยการให้คำปรึกษาทั่วไปก่อน เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายจะมีการเจรจาต่อรองกับคู่กรณีโดยตรง สำหรับในกรณีที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ที่ปรึกษาอาจจะต้องให้รายละเอียดเกี่ยวกับเทคนิคเฉพาะทางเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาชะงักงัน และนำไปสู่การยุติปัญหาการพิพาทแรงงานได้

อัมพร นิติสิริ (2544) ได้นำเสนอในเรื่องการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (แนวปฏิบัติดังกล่าวจำเพาะกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบการ) สรุปความว่าการบริหารแรงงานสัมพันธ์ นอกจากจะได้มีการกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ ระดับรัฐบาล และระดับกระทรวง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ

สภาวะการณ์ด้านแรงงาน นโยบายด้านการบริหารงาน นโยบายการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนบทบาทบัญญัติของกฎหมายแล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐยังเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้น รวมทั้งร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ตลอดจนร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนที่ดี

นอกจากนี้ โชคชัย สุทธาเวศ (2545) ยังได้วิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการ แรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย ใน 10 บริษัทที่มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในระดับดี-ดีเด่น และสรุปข้อมูลที่ได้สอดคล้องกับตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศ 10 ประการคือ

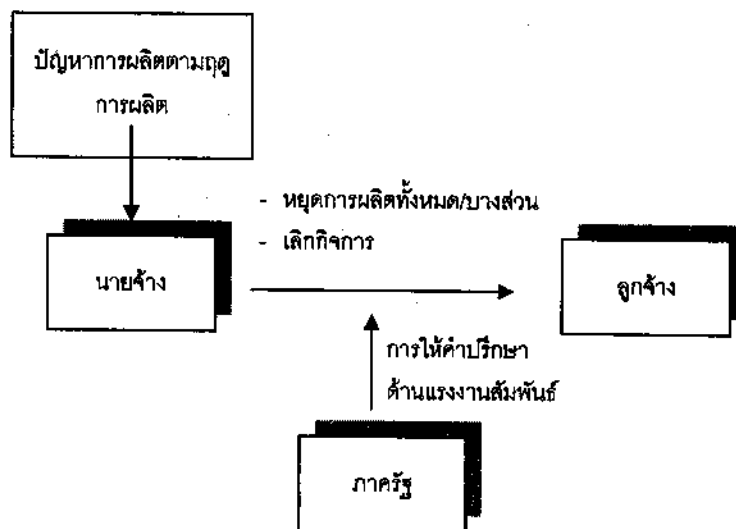
- (1) การยอมรับสภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากฝ่ายบริหารระดับสูง
- (2) การมีการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมควบคู่กัน
- (3) การมีส่วนร่วมระหว่างสภาพแรงงานกับฝ่ายบริษัทในรูปแบบคณะกรรมการและการประชุม
- (4) การอยู่ร่วมกันที่ลงตัวทำให้เกิดผลต่อการส่งเสริมความสำเร็จของกิจการและคุณภาพชีวิตพนักงาน
- (5) ในกรณีเกิดวิกฤตสภาพแรงงานมักจะให้ความร่วมมือกับบริษัท
- (6) สถานประกอบกิจการขนาดเล็กจะมีแนวโน้มยืดหยุ่นทางการปฏิบัติ แรงงานสัมพันธ์มากกว่าขนาดใหญ่
- (7) การไม่ยึดถือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เป็นค้ำตั้งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่เป็นการเฉพาะที่จะปรับตัวเข้าหากัน
- (8) การมีส่วนร่วมระหว่างฝ่ายบริษัทกับพนักงาน จะมีทั้งที่เป็นการเปิดให้โอกาสแก่สภาพแรงงานและพนักงานทั่วไปได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง
- (9) ประสบการณ์ที่ขมขื่นในบางครั้ง ได้ช่วยให้ทั้งสองฝ่าย หันกลับมาสร้างสรรค์แรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- (10) บทบาทเพื่อสังคมภายนอกสถานประกอบกิจการของทั้งสองฝ่าย เกิดขึ้นในกิจการเหล่านี้ และเป็นภาพพจน์ที่มีฐานจากความสำเร็จของแรงงานสัมพันธ์ภายในบริษัท

การศึกษาของ ประคิษฐ สุรัชย์ (2546) นักวิชาการแรงงาน 7๖ ของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ได้เสนอแนวทางและมาตรการการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยเน้นในเรื่องต่อไปนี้ เช่น นายจ้างจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยและปราศจากสิ่งที่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งสหภาพแรงงานจะต้องเปลี่ยนทัศนคติและการปฏิบัติต่อกันจากลักษณะที่เป็นคู่ปรปักษ์กันไปสู่ลักษณะของผู้ร่วมงานที่เคารพสิทธิของกันและกันมีความจริงใจมีเหตุผล และให้ความร่วมมือต่อกันมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างและนายจ้างควบคู่กันไป จะต้องมียุทธศาสตร์สื่อสารข้อความที่ดี ระบบการร้องทุกข์ในกิจการ และระบบการร่วมหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างการที่ลูกจ้างมีความมั่นใจว่าตนมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อลูกจ้างมีความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน และมีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงระบบงานจะต้องไม่เป็นผลเสียต่อโอกาสการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของลูกจ้าง การลงโทษจะต้องไปตามหลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นระเบียบปฏิบัติสำหรับลูกจ้างทั่วไป ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรกำหนดแนวปฏิบัติเมื่อกิจการประสบปัญหาอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำโดยหลีกเลี่ยงการปลดลูกจ้าง (Lay-off) ทุกวิถีทางที่จะทำได้แต่หากมาตรการอื่นๆ ใช้ไม่ได้ผลและไม่อาจหลีกเลี่ยงการปลดลูกจ้างออกได้ ก็จะต้องมีหลักเกณฑ์การปลดออกที่เป็นธรรมและไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ก่อนดำเนินการควรจะต้องหารือผู้แทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก่อน มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ และเห็นว่าตนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของหน่วยงาน วิธีการที่ได้ผล ได้แก่ การบริหารแบบให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมและระบบการทำงานเป็นทีม เช่น กลุ่มสร้างภาพ (Q.C. Circle) โครงการรับฟังข้อเสนอแนะ (suggestion Programmed) เป็นต้น ความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตจะประสบผลสำเร็จ

ได้นั้น มีเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการเฉลี่ยผลประโยชน์นั้น โดยด้านหนึ่งควรเป็นการปรับปรุงค่าจ้างผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการอีกด้านหนึ่งควรเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหากมีการเจรจาต่อรองเพื่อเฉลี่ยผลประโยชน์ทั้งสองฝ่ายควรกระทำด้วยความเห็นอกเห็นใจกันพยายามประสานประโยชน์กันอย่างแท้จริง โดยนายจ้างควรคำนึงถึงสภาพการณ์ครองชีพของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานควรคำนึงถึงฐานะทางธุรกิจและความสามารถที่จะจ่ายของนายจ้างด้วย

2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยว่า ปัญหาอุตสาหกรรมผลิต ซึ่งทำให้ผลผลิตทางการเกษตรมีมากหรือน้อยกว่าความต้องการของโรงงานสับปะรดบรรจุกระป๋อง ส่งผลให้นายจ้างต้องหาทางออกในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางออกหนึ่งคือการลดต้นทุนการผลิต โดยการหยุดพักกิจการชั่วคราว หรือการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน หรือทั้งหมด ผลกระทบดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้างอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง การวิจัยครั้งนี้เชื่อว่าฝ่ายภาครัฐจะสามารถให้ความช่วยเหลือต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างด้วยวิธีการสร้างสรรค์ คือ ใช้กระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือ ซึ่งทั้งหมดแสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ออกแบบการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผสมผสานกับวิธีวิทยาหลายวิธี ดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research)

วิธีการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจ ศึกษา และ วิเคราะห์เอกสารงานเขียนต่างๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ กฎหมาย และสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์จากเว็บไซต์ต่างๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและกรอบงานวิจัยสำหรับการศึกษา หัวข้อ การทบทวนเกี่ยวข้องกับ การแก้ปัญหาภาคธุรกิจโดยใช้แรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือ รวมถึงการสำรวจสถานการณ์ต่าง ๆ ของงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

3.2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

นอกเหนือจากการศึกษาจากเอกสารแล้ว การศึกษาวิจัยนี้จำเป็นต้อง ศึกษาวิจัยภาคสนาม โดยทำการสำรวจสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างเมื่อมีปัญหาผลผลิตไม่สอดคล้องกับนโยบายการผลิต โดยกรอบแนวคิดในการ วิจัยได้จากการศึกษาวิจัยจากเอกสาร จากนั้นนำมาใช้สร้างเป็นแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจำนวนโรงงานละ 1 คน และฝ่ายพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการเข้า-ออกงานบ่อยจำนวนโรงงานละ 20 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาทำ การวิเคราะห์

การสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดวิธีการสุ่มจังหวัด ตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากโรงงานในกลุ่มประชากรเป้าหมายทั้งสิ้น 19 โรงงาน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 399 ตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหาของแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แบ่งออกได้เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการผลิตต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงาน

ส่วนแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกได้เป็น 3 ตอน 25 ข้อ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการผลิตต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการอื่น ๆ

ทั้งนี้ รายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แสดงใน

ภาคผนวก

3.3 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ขอรับการประเมินนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา อาทิ จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ผล

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ได้ผลการศึกษาดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกำหนดหน่วยการศึกษา คือ โรงงานอุตสาหกรรมสับประรดจำนวน 19 แห่ง พบว่า ได้รับข้อมูลตอบกลับจากโรงงานจำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.89 โดยได้แบบสอบถามในส่วนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจำนวน 11 ชุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 221 ชุด โดยข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง อันเนกตามสถานภาพในการทำงานของผู้ตอบ

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล		พนักงานระดับปฏิบัติการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	5	45.5	70	31.7
หญิง	6	54.5	151	68.3
อายุ				
18-25 ปี	1	9.1	66	29.9
26-35 ปี	5	45.5	109	49.3
36-45 ปี	2	18.2	43	19.5
46-55 ปี	3	27.2	3	1.4
56 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม ตัวอย่าง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล		พนักงานระดับปฏิบัติการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส				
โสด	4	36.4	105	47.5
สมรส	6	54.5	96	43.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	9.1	20	9.1
อายุงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	49	22.2
1-5 ปี	4	36.4	120	54.3
6-10 ปี	2	18.2	35	15.7
11-15 ปี	3	27.2	9	4.2
16 ปีขึ้นไป	2	18.2	8	3.6
ระดับการศึกษาสูงสุด				
ประถมศึกษา	-	-	72	32.6
ม.ต้น	-	-	58	26.2
ม.ปลาย/ปวช.	3	27.2	59	26.7
อนุปริญญา	1	9.1	12	5.4
ปริญญาตรี	6	54.5	20	9.0
สูงกว่าปริญญาตรี	1	9.1	-	-
ลักษณะการจ้างงาน				
พนักงานประจำรายเดือน	10	90.9	33	14.9
พนักงานประจำรายวัน	1	9.1	131	59.3
พนักงานชั่วคราวรายเดือน	-	-	1	0.5
พนักงานชั่วคราวรายวัน	-	-	56	25.3

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.5 และ 68.3 ตามลำดับ) อายุในช่วงวัยคนทำงานในช่วง 26-35 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.5 และ 49.3) อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 36.4 และ 54.3) เนื่องจากต้องมีความรู้เฉพาะด้านทางการบริหาร ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.5) ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษาดอนดั้นมากที่สุด

สถานภาพสมรสของผู้ตอบที่เป็นเจ้าหน้าที่บุคคลส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 54.5) ขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสัดส่วนระหว่างผู้สมรสแล้วกับผู้ที่เป็นโสดไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้สถานภาพการจ้างงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋องมักจ้างเป็นพนักงานประจำรายเดือน ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิตมักจ้างในลักษณะพนักงานรายวันทั้งแบบประจำและชั่วคราว เนื่องจากสามารถหาทดแทนได้ง่าย

4.2 สถานการณ์สภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลในโรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง

โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง มักเผชิญกับปัญหาผลผลิตสิ้นเกินความต้องการในช่วงต้นปีเกือบทุกปี และปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคมของทุกปีเช่นกัน

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลผลกระทบจากปัญหาวัตถุดิบต่อการจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล)

สถานการณ์การจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
ในเดือนที่มีสัปดาห์ประคปรมาณมาก โรงงานจะ		
เพิ่มจำนวนลูกจ้างคนไทย	11	100.0
เพิ่มวันทำงาน	2	18.2
เพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (Over time)	8	72.7
จ้างพนักงานเหมา	1	9.1
ในเดือนที่มีสัปดาห์ประคปรมาณน้อย โรงงานจะ		
ลดจำนวนลูกจ้างคนไทย	1	9.1
ลดวันทำงาน	5	45.5
ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (Over time)	6	54.5
เปลี่ยนวัตถุดิบในการผลิตเป็นผลไม้ประเภทอื่น ๆ	1	9.1

จากข้อมูล ในตารางที่ 4.2 ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามถึงสถานการณ์การจ้างงานในช่วงที่มีวัตถุดิบในการผลิตในปริมาณมาก/น้อยแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า โรงงานเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามจะพบว่า โรงงานทั้งหมดเลือกวิธีการด้วยวิธีการพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกัน เช่น เมื่ออยู่ในช่วงฤดูกาลที่มีปริมาณสัปดาห์ประคออกมามาก โรงงานทั้งหมด และเกือบทั้งหมดเลือกที่จะเพิ่มจำนวนลูกจ้างคนไทย ประมาณ 50-100 คน และ/หรือเพิ่มชั่วโมงการทำงาน 3-4 ชั่วโมงต่อวัน เป็นลำดับแรกๆ

ขณะที่เมื่อโรงงานเผชิญกับปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า โรงงานเลือกที่จะลดชั่วโมงการทำงาน และลดวันการทำงานเป็นลำดับแรก ๆ สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องมาจากโรงงานสัปดาห์ประคปรองยังมีปัญหาขาดแคลนแรงงานในการผลิตอยู่มาก การไหล

เข้าและไหลออกของพนักงานยังอยู่ในอัตราสูง ทั้งนี้อัตราการลดวันทำงานที่โรงงานดำเนินการอยู่ระหว่าง 1-3 วัน ขณะที่การลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอยู่ระหว่าง 2-3 ชั่วโมง

สำหรับการหยุดการผลิตเนื่องจากวัตถุดิบขาดแคลนนั้น ในการศึกษาพบว่า มีเพียง 6 โรงงานที่มีการหยุดการผลิตเนื่องจากปัญหาดังกล่าว (ร้อยละ 54.5) โดยลักษณะการหยุดการผลิตมีทั้งแบบที่เป็นหยุดการผลิตทั้งหมดในระยะสั้นประมาณ 1-3 วัน และแบบระยะยาว คือ 15-90 วัน และหยุดการผลิตบางส่วน เช่น บางสายการผลิต ซึ่งการหยุดการผลิตบางส่วนมักเป็นการหยุดในระยะยาวระหว่าง 45-60 วัน

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 3 ซึ่งพบว่าเมื่อโรงงานหยุดการผลิตทั้งแบบบางส่วนและทั้งหมด โรงงานเลือกที่จะให้พนักงานมาทำงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติมากที่สุด (ร้อยละ 33.9) อย่างไรก็ตามจะพบว่ายังมีบางโรงงานที่เลิกจ้างแรงงาน ซึ่งแม้จะมีจำนวนน้อย และมีจำนวนพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการแก้ไขปัญหาดังกล่าววิธีนี้ไม่มากนัก แต่ก็ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลการแก้ไขปัญหาของฝ่ายนายจ้างเมื่อวัตถุดิบขาดแคลน (ตอบได้

มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ)

การแก้ไขปัญหาของฝ่ายนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
เมื่อโรงงานต้องหยุดการผลิตทั้งหมด เพราะมีวัตถุดิบน้อย โรงงานจะ		
ให้ลูกจ้างมาทำงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ	75	33.9
ไม่ให้ลูกจ้างมาทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้าง	28	12.7
ไม่ให้ลูกจ้างมาทำงาน แต่จ่ายค่าจ้างบางส่วนให้	4	1.8
เมื่อโรงงานต้องหยุดการผลิตทั้งหมด เพราะมีวัตถุดิบน้อย โรงงานจะ		
ให้ลูกจ้างทำงานเหมือนเดิม	16	7.2
ให้ลูกจ้างมาทำงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ	46	20.8
ไม่ให้ลูกจ้างมาทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้าง	13	5.9

สำหรับทางออกด้วยตนเอง เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการเหล่านี้ต้องถูกเลิกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่หันกลับไปทำอาชีพการเกษตร รองลงมาคือ การรอคอยโรงงานเดิม จ้างงานกลับเข้าไปใหม่ หุคพักอยู่บ้านโดยไม่ทำอะไร และเปลี่ยนโรงงาน (ร้อยละ 29.0 15.4 10.4 และ 8.1) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลการแก้ปัญหาของฝ่ายถูกจ้างจากปัญหาหยุดการผลิตเนื่องจาก วัตถุประสงค์ขาดแคลน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ)

การแก้ปัญหาของฝ่ายถูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ไปทำการเกษตร	64	29.0
เปลี่ยนโรงงาน	18	8.1
หยุดพักอยู่บ้าน ไม่ทำอะไร	23	10.4
รอโรงงานเดิมจ้างงานใหม่	34	15.4

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความมั่นคงทางสังคมจะพบว่า พนักงานกลุ่มที่ต้องหยุดการผลิตอันเกิดจากปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบกลุ่มนี้ ต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อรองรับกับการครองชีพจนถึงระยะเวลาที่ได้รายได้จากการทำงานครั้งใหม่ จากตารางที่ 5 จะพบว่า มีพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถวางแผนชีวิตอาศัยการเก็บหอมรอมริบ ขณะทำงาน เพื่อเก็บไว้ใช้เป็นเงินสำรองขณะที่ถูกเลิกจ้าง (ร้อยละ 37.1) ขณะที่พนักงานบางส่วนไม่สามารถทำได้ เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องกู้หนี้ยืมสิน หรืออาศัยรายได้จากญาติพี่น้อง (ร้อยละ 17.6 และ 3.6) ส่วนบางกลุ่มเลือกที่จะมีอาชีพเสริมทั้งในแบบนอกภาคการเกษตรและในภาคการเกษตร

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลแหล่งรายได้ของฝ่ายลูกจ้างเมื่อต้องหยุดการผลิตอันเนื่องมาจาก
วัตถุประสงค์ขาดแคลน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ)

แหล่งรายได้	จำนวน	ร้อยละ
เงินเก็บของตนเอง	82	37.1
การประกอบอาชีพใหม่ในโรงงาน/ธุรกิจอื่น	23	10.4
การทำการเกษตร	46	20.8
ญาติพี่น้อง	8	3.6
เงินชดเชยจากกองทุนประกันการว่างงาน	14	6.3
ค่าจ้างที่โรงงานจ่ายให้เต็มจำนวน	9	4.1
ค่าจ้างที่โรงงานจ่ายให้บางส่วน	1	0.5
การกู้หนี้ยืม	39	17.6
ทำธุรกิจส่วนตัว	6	2.7

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลของโรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง หาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกลไกการให้คำปรึกษาของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงยุทธศาสตร์สำหรับอุตสาหกรรมที่มีลักษณะปัญหาแรงงานฤดูกาลเช่นเดียวกัน

การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความ ผลการศึกษาที่ได้พบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากโรงงานจำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.89 จากทั้งหมด 19 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 26-35 ปี อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ อยู่ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษาตอนต้นมากที่สุด ในส่วนของสถานภาพสมรสของผู้ตอบที่เป็นเจ้าหน้าที่บุคคลส่วนใหญ่สมรสแล้ว ขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ สัดส่วนระหว่างผู้สมรสแล้วกับผู้ที่เป็น โสด ไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้สถานภาพการจ้างงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋องมักจ้างเป็นพนักงานประจำรายเดือน ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิตมักจ้างในลักษณะพนักงานรายวันทั้งแบบประจำและชั่วคราว

สำหรับสภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลใน โรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง มักเผชิญกับปัญหาผลผลิตล้นเกินความต้องการในช่วงต้นปีเกือบทุกปี และปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคมของทุกปี

โดยในช่วงที่มีปัญหาวัตถุดิบขาดแคลน นายจ้างจะเลือกใช้วิธีการลดต้นทุนด้วยการลดชั่วโมงการทำงาน และลดวันการทำงานเป็นลำดับแรก ๆ สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องมาจากโรงงานสับปะรดกระป๋องยังมีปัญหาขาดแคลนแรงงานในการผลิตอยู่มาก การไหลเข้าและไหลออกของพนักงานยังอยู่ในอัตราสูง ทั้งนี้อัตราการลดวันทำงานที่โรงงานดำเนินการอยู่ระหว่าง 1-3 วัน ขณะที่การลดชั่วโมงการทำงานส่วนเวลายุ่งระหว่าง 2-3 ชั่วโมง

สำหรับการหยุดการผลิตเนื่องจากวัตถุดิบขาดแคลนนั้น ในการศึกษานี้พบว่า มีโรงงานเพียง 6 โรงงานที่มีการหยุดการผลิตเนื่องจากปัญหาดังกล่าว โดยลักษณะการหยุดการผลิตมีทั้งแบบที่เป็นหยุดการผลิตทั้งหมดในระยะสั้นประมาณ 1-3 วัน และแบบระยะยาว คือ 15-90 วัน และหยุดการผลิตบางส่วน เช่น บางสายการผลิต ซึ่งการหยุดการผลิตบางส่วนมักเป็นการหยุดในระยะยาวระหว่าง 45-60 วัน

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งพบว่า เมื่อโรงงานหยุดการผลิตทั้งแบบบางส่วนและทั้งหมด โรงงานเลือกที่จะให้พนักงานมาทำงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติมากที่สุด (ร้อยละ 33.9) อย่างไรก็ตามจะพบว่า มีบางโรงงานที่เลิกจ้างแรงงาน ซึ่งแม้จะมีจำนวนน้อย และมีจำนวนพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการแก้ไขปัญหาดังกล่าววิธีนี้ไม่มากนัก แต่ก็ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำหรับทางออกที่พนักงานปฏิบัติเมื่อต้องถูกเลิกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานหันกลับไปทำอาชีพการเกษตร รองลงมาคือ การรอคอยโรงงานเดิมจ้างงานกลับเข้าไปใหม่ หยุดพักอยู่บ้านโดยไม่ทำอะไร และเปลี่ยนโรงงาน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความมั่นคงทางสังคมจะพบว่า พนักงานกลุ่มที่ต้องหยุดการผลิตอันเกิดจากปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบ ต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อรองรับกับการครองชีพจนถึงระยะเวลาที่ได้รายได้จากการทำงานครั้งใหม่ แต่จากงานศึกษาพบว่า มีพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถวางแผนชีวิตอาศัยการเก็บหอมรอมริบขณะทำงาน เพื่อเก็บไว้ใช้เป็นเงินสำรองขณะที่ถูกเลิกจ้างได้ ขณะที่พนักงานบางส่วนไม่สามารถทำได้ เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องกู้หนี้ยืมสิน หรืออาศัยรายได้จากญาติพี่น้อง

5.2 ข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาด้วยกลไกการให้คำปรึกษาของสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์

ผลการศึกษาที่สรุปมาข้างต้น ซึ่งกล่าวถึงสถานการณ์และผลกระทบจาก
ปัญหาวัตถุดิบขาดแคลน ทำให้เกิดปัญหาแรงงานฤดูกาลตามมา สวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดควรมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ เสนอแนะ ให้คำปรึกษา ต่อฝ่าย
นายจ้าง และลูกจ้าง ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายนายจ้าง

- 1) เสนอให้นายจ้างมีการจัดระบบการผลิต ด้วยการกำหนดการผลิตให้
สอดคล้องกับภาคเกษตรกรรม กำหนดแหล่งวัตถุดิบ มีการทำข้อตกลงร่วมกับเกษตรกร
ทั้งนี้ต้องควบคุมการผลิต รวมถึงเทคโนโลยีการผลิตให้ไปในแนวเดียวกัน
- 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้า มีการ
วางแผนด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างและพัฒนามาตรฐานของสินค้าไทยให้
เป็นไปในมาตรฐานเดียวกันและสอดคล้องกับมาตรฐานนานาชาติ
- 3) ส่งเสริมให้เกิดการวิจัยภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้การ
ผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงวิจัยเพื่อพัฒนาการผลิตในแบบอื่น ที่เป็นผลไม้ฤดูกาลใน
ระหว่างที่สับปะรดขาดแคลน
- 4) การจัดการระบบตลาด ส่งเสริมให้มีการรักษาเสถียรภาพทางธุรกิจด้วย
การรวมกลุ่มทางธุรกิจ เพื่อลดปัญหาการส่งออกไม่ให้แข่งขันกันเองระหว่างผู้ผลิต มีการ
แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ผลิตด้วยกัน ซึ่งอาจจะทำให้ในอนาคตประเทศไทยสามารถ
เป็นผู้กำหนดปริมาณการผลิต และระดับราคาสินค้าได้เอง (ทั้งนี้ต้องร่วมกับการวิจัยเพื่อ
พัฒนาการผลิตด้วย)
- 5) การสร้างระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดปริมาณความต้องการ แหล่ง
วัตถุดิบ ข้อมูลการผลิตทางการตลาดของโรงงาน และข้อมูลการผลิตของโลก

ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายลูกจ้าง

- 1) ให้ความช่วยเหลือโดยการเจรจากับนายจ้าง หางานให้พนักงานบางกลุ่มที่ต้องดูแลครอบครัวที่ยากจน
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงวางแผน จัดหาตลาดแรงงานอื่นที่เหมาะสมเพื่อรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในขณะที่ยังไม่มีงานจ้างงานครั้งใหม่
- 3) พัฒนาระบบข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้ลูกจ้างได้วางแผนการทำงานของตนเอง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. 2533. รายงานการวิจัยผลกระทบของการเกิดปัญหา
แรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจเอกชน. กรุงเทพฯ:
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.
- กฤษณ์ อุทัยรัตน์. 2541. ศาสตร์และศิลป์การบริหารคน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทีบี
เอ็ฟซี้ง จำกัด.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2550. แรงงานสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท
สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- ชวพงษ์ บุญแท้. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พึงพอใจในงานกับการแสดงออก.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โชคชัย สุทธาเวศ. 2539. แรงงานสัมพันธ์ไทย: การสร้าง พัฒนาทฤษฎี และการปฏิรูป.
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- โชคชัย สุทธาเวศ. 2545. ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับ
สังคมไทย: ศึกษาจากสถานประกอบการดี-ดีเด่นในการปฏิบัติทางแรงงาน
สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มูลนิธินิคม จันทรวินุทร และสาขาวิชาการบริหาร
สังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ฐาปนุตร์ ชมเสวี. 2542. บทบาทของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อการสร้าง
บรรยากาศการลงทุนในประเทศไทย. งานวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- ณรงค์ เส็งประชา. 2535. แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ไอ เอส พรินติ้งเฮ้าส์.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. 2548. แรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นาลินี ศรีกสิกุล. 2536. ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประดิษฐ สุรชัย. 2546. การจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อประสิทธิภาพการผลิต. ภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์ (1): 71-76.
- วิษณุ บุญมาร์ตน. 2538. การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2540. แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สำนักงานเกษตรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. 2551 (19 สิงหาคม). การผลิตและการตลาด. (Online .Available URL:
<http://prachuap.doae.go.th/pineappleforprachuap/kanpalit&talad.files/kanpalit&talad.htm>.
- เสาวลักษณ์ ชายทวีป. 2536. ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในเขตพระประแดง พ.ศ. 2525-2535. มปป.
- หอการค้าจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. 22 สิงหาคม 2550. ปัญหาและผลกระทบต่อธุรกิจโรงงานสับปะรดด้านการขาดแคลนแรงงาน. (บันทึก). เสนอต่อแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- อัมพร นิตสิริ. 2544. การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยการฝึกอบรม. ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์(นักวิชาการแรงงาน 9 ขช) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ภาษาอังกฤษ

- Dunlop, John T. 1958. **Industrial Relations System**. (revised edition). New York: Holt.
- Bamber, Greg J., Lansbury Russell D. and Wailes, Nick. 2004. **International and Comparative Employment Relations**. Australia: Allen and Unwin.
- Fashoyin, Tayo. 2004. "Tripartite cooperation, social dialogue and national development"
International Labour Review. 143(4): 141-171.
- Flanders, Allan. 1970. **Management and Union**. The Theory and Reform of Industrial.
- Hyman, Richard. 1975. **Industrial Relations**. A Marxist Introduction. London.