

การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ชยุตพงศ์ นิลอ่อน¹
วิชัย โสสุวรรณจินดา²
พันเอก บุญเอื้อ บุญฤทธิ์³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และเพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพหรือลักษณะระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ยังอยู่ในสภาพที่ยังต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นคือการปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย ขาดการจัดการศึกษาอบรม และการจัดสิทธิประโยชน์เรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและผลตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม และปัญหาในการไม่ยอมรับสภาพแรงงาน มีการนำที่ปรึกษาจากภายนอกเข้ามา ทำให้เกิดความขัดแย้งในการเจรจาต่อรอง และลูกจ้างขาดการมีส่วนร่วมในกิจการอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: แรงงานสัมพันธ์ สภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรอง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

Email: chayutphong1@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรนโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขต/แขวง สวนหลวง กรุงเทพฯ 10260

Email: vichai_tho@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1767 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ

E-mail: bboonrith@gmail.com



The Development of Industrial Relations in Choburi Province

Chayutpong Nil-on¹

Vichai Thosuwajinda²

Col. Boonae Boonrith³

Abstract

The main objectives of this study were to find out and analyse the problems of labour relations at industrial enterprises in Choburi Province and to make suggestions for the development of a the suitable industrial relations system. It adopted a qualitative research approach by means of in-depth interviews of 40 key informants from 4 groups, consisting of employees, workers, government officials and academics. It was found that there was a need for development of labour relations at industrial enterprises in Choburi Province. Labour relations problems included understandard of practices to workers, particularly safety and health, insufficient training and low wages and salaries. Moreover, some employers did not recognize trade union and brought in outside persons as advisors which created conflict during collective bargaining and a lack of sufficient participation of employees.

Key words: Industrial Relations, Labour Union, collective bargaining

¹Ph.D. student, Public Policy and Management Programme.

Address: Kasem Bundit University, 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

Email: chayutphong1@gmail.com

²Asst. Prof, Public Policy and Management Programme, Kasem Bundit University

Address: 1767 Patanakarn Rd. Suan Luang, Bangkok, 10250

Email: vichai_tho@hotmail.com

³Lecturer of Ph.D. Programeme in Public Policy and Mangement, Kasem Bundit University

Address: 1767 Patanakarn Rd. Suan Luang, Bangkok, 10250

E-mail: bboonrith@gmail.com

บทนำ

แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีการปฏิบัติต่อกันในสถานประกอบการ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ได้มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและการจัดการธุรกิจของนายจ้าง รวมทั้งมีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้าง (สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง) กับองค์การของฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง) ที่เข้ามามีบทบาทตามกฎหมายและยังรวมไปถึงบทบาทของรัฐบาลในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันก่อให้เกิดความสงบสุขทางอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ (วิลาวรรณ, 2532: 1; โสสุวรรณจินดา, 2554:1; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนี้เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี แต่ถ้าหากนายจ้างและลูกจ้าง มีความขัดแย้งกัน หรือมีข้อพิพาทแรงงาน หรือต้องการให้ภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย จะมีฝ่ายที่ 3 คือภาครัฐเข้าไปในระบบแรงงานสัมพันธ์เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์ระบบไตรภาคี ซึ่งลักษณะกิจกรรมที่ภาครัฐจะเข้าไปร่วมด้วยได้แก่ การเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ เดิมเป็นเรื่องของความขัดแย้งจากความต้องการที่

แตกต่างกันและขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมาแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดในการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นแนวคิดที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นโดยแรงผลักดันจากภาครัฐ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังเห็นได้จากการกำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524 และมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรไตรภาคี เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาวิจัยอีกหลายเรื่องที่ทำให้การสนับสนุนการพัฒนากระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เช่น การวิจัย เรื่อง แรงงานสัมพันธ์แบบใหม่: การปรึกษาหารือ และการร่วมมือในสถานประกอบการ โดย พิริยะรังสรรค์ (2540) การวิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศในสังคมไทย โดย สุทธาเวช (2545) การวิจัยเรื่อง แรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในสถานประกอบการในประเทศไทย โดย โสสุวรรณจินดา (2553) เป็นต้น แต่ประเด็นปัญหาก็คือการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดแรงงานสัมพันธ์ จะได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานมากเพียงใด และมีการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันในสถานประกอบการได้อย่างแท้จริงหรือไม่

ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้น ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2544) เห็นว่ามาจากปัญหา 3 ด้าน คือ (1) ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการต่ำซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดราคาค่าแรงต่ำเพื่อเชิญชวนนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศโดยไม่พิจารณาค่าแรงที่เทียบกับการบริโภคและค่าครองชีพ (2) ความมั่นคงในการ

ทำงานต่ำซึ่งเป็นผลกระทบมาจากยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของประเทศที่พึ่งพิงการส่งออกมากเกินไปโดยตั้งเป้าหารายได้จากต่างประเทศด้วยการส่งออกสินค้าที่มีความผันผวนตลอดเวลาในขณะที่อุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตตามคำสั่งซื้อหรือเป็นแหล่งผลิตสินค้าให้นักลงทุนที่ต้องการสิทธิพิเศษทางภาษีหรือต้องการใช้แรงงานราคาถูกเท่านั้นทำให้นักลงทุนไม่ต้องการจ้างแรงงานในระยะยาว และเกิดแนวคิดการจ้างงานแบบยืดหยุ่นคือ เปลี่ยนจากการจ้างลูกจ้างประจำเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราวหรือใช้ระบบการให้สถานประกอบการอื่นเป็นผู้จัดหาแรงงานให้กับสถานประกอบการจึงทำให้ลูกจ้างไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่ระยะหลังโครงสร้างประชากรของไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเป็นผลให้ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานน้อยลง และเกิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น (3) อำนาจการต่อรองของลูกจ้างแรงงานที่ตกต่ำ ส่งผลให้ไม่สามารถเจรจาขอเพิ่มค่าแรงและสวัสดิการเพื่อนำไปเลี้ยงครอบครัวได้ ปัจจัย 3 ตัวดังกล่าวได้กลายเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดปัญหา 3 สูงที่ตามมา คือ ชั่วโมงการทำงานสูง ความเสี่ยงในการทำงานสูง และการเพิ่มอำนาจการต่อรองของภาครัฐและนายจ้างสูงมากขึ้น (ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2554)

ในด้านสิทธิพื้นฐานในการทำงานนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่สำคัญไว้ 4 ประการ คือ 1) ห้ามการบังคับใช้แรงงานเพราะลูกจ้างควรมีสิทธิในการเลือกงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาฝีมือของแรงงานมากขึ้น 2) ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เท่ากัน 3) ต้องมีการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยมี

อายุขั้นต่ำ 15 ปีและห้ามใช้แรงงานเด็กในการทำงานบางประเภท เช่น การค้าประเวณีหรืองานที่เสี่ยงอันตราย และ 4) ต้องมีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อต่อรองกับนายจ้างซึ่งสิทธิพื้นฐานที่กล่าวมานี้จะเป็นสิทธิมนุษยชนที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงานและเป็นการสร้างโอกาสให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ที่มีความเป็นธรรมมากขึ้น (ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2554)

จากปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวประกอบกับแนวคิดของแรงงานสัมพันธ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแนวคิดที่เน้นความขัดแย้งไปสู่แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่มีแต่ความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย โดยใช้จังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่การศึกษา

อย่างไรก็ดี ในเรื่องของสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบประชาธิปไตยในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้ลูกจ้างสามารถเพื่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการเพื่อการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างนั้น มักจะถูกจับตาจากฝ่ายนายจ้าง โดยถือเป็นการสั่นคลอนเสถียรภาพในการลงทุนและการทำกำไรของนายจ้าง เพราะนายจ้างเห็นว่าผู้เป็นเจ้าของกิจการ สามารถตัดสินใจได้ในทุกเรื่อง โดยไม่มองในลักษณะว่าเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกับผู้ใช้แรงงาน แม้ในปัจจุบันจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังขาดความเข้มแข็งในการต่อรองกับนายจ้าง และการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา

แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากถูกแทรกแซง ถูกเลิกจ้าง ถูกคุกคาม จากฝ่ายนายจ้างจนทำให้เกิดความขัดแย้งของทั้ง 2 ฝ่าย เพราะนายจ้างต้องการผลประโยชน์ของตน ในขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นจากนายจ้าง ทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น (Wong, 1991)

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 4,762 แห่ง แบ่งเป็นนอกนิคมอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 3,667 แห่ง และที่เหลือตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม 5 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง และนิคมอุตสาหกรรมเหมราช 1 ส่วนอุตสาหกรรม ได้แก่ ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒน์ ศรีราชา ในด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น มีองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างจดทะเบียนในจังหวัดชลบุรี รวม

203 แห่ง แยกเป็นสมาคมนายจ้าง จำนวน 8 แห่ง สหภาพแรงงาน จำนวน 194 แห่ง และสหพันธ์แรงงาน จำนวน 1 แห่ง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

ในแต่ละปี จังหวัดชลบุรีจะมีปัญหาแรงงานที่เกิดจากข้อเรียกร้องและข้อขัดแย้งด้านแรงงานอยู่เสมอ และยังไม่ทีท่าว่าจะลดลง เช่น ในปี 2552 มีข้อเรียกร้อง 60 ครั้ง ในสถานประกอบการ 57 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 40,390 คน และเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ 23 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 11,843 คน ข้อเรียกร้องและข้อขัดแย้งนี้ ได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในปี 2554 โดยมีข้อเรียกร้อง 108 ครั้ง ในสถานประกอบการ 74 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 56,747 คน และเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ 28 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 12,372 คน ส่วนในปี 2556 มีข้อเรียกร้อง 80 ครั้ง ในสถานประกอบการ 76 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 43,733 คน และเกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ 15 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 5,176 คน

ตารางที่ 1 อัตราการเรียกร้องของลูกจ้าง ในการทำงานของสถานประกอบกิจการในจังหวัดชลบุรี

การเรียกร้องของลูกจ้าง	ปี พ.ศ.				
	2552	2553	2554	2555	2556
จำนวนสถานประกอบกิจการ(แห่ง)	57	80	97	74	76
จำนวนครั้งที่มีการเรียกร้อง	60	86	108	103	80
จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	40,390	51,366	56,797	67,618	43,733

ที่มา: สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(2557:20)

ตารางที่ 2 อัตราการเกิดข้อขัดแย้งแรงงานต่อสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี

การเกิดข้อขัดแย้งแรงงาน	ปี พ.ศ.				
	2552	2553	2554	2555	2556
จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	23	33	28	23	15
จำนวนครั้งที่มีการเรียกร้อง		40	32	24	19
จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	11,843	10,279	12,372	13,973	5,176

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557:29)

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่ยังมีอย่างต่อเนื่อง และยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดชลบุรี เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในระบบแรงงานและความสงบเรียบร้อยของสังคมตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง/ องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง/ องค์กรลูกจ้าง ในระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

เป็นการศึกษาในด้านนโยบายของภาครัฐ กฎหมาย การบริหาร และแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โดยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทราบถึงแนวคิดของระบบแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
3. ได้แนวทางการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ที่เหมาะสม เพื่อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ปฏิบัติต่อไป

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานของนักวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์
ทฤษฎีระบบงานสัมพันธ์ของ Dunlop (1958) ซึ่งวิเคราะห์ระบบแรงงานสัมพันธ์ของเยอรมัน และญี่ปุ่น ได้ข้อสรุปว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างต้องมีการยอมรับสภาพ

แรงงานในฐานะตัวแทนลูกจ้าง ทั้งในการปรึกษา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพิจารณา รับเอาแนวความคิดไปพัฒนางาน ซึ่ง Oxford School ได้นำตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบที่มีการอธิบายถึงการผันแปรไปตามทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก นำทฤษฎีพหุนิยมทางการเมืองและในสังคมมาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ สำหรับ Hyman, (1975) ได้นำทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบและทฤษฎีพหุนิยม ซึ่งเน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะบทย่อยของสังคม ที่เกิดขึ้นจากแนวความคิดจากความสัมพันธ์

ซึ่งทฤษฎีข้างต้นนั้นขัดแย้งทฤษฎีของ Katz & Kochan. (2005) ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานประจำวันในระดับล่าง โดยให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานบุคคล และการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์

ส่วนทฤษฎีบรรษัทนิยม (Schmitter & Lehmbruch, 1979) เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐแต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ สำหรับสังคมไทยผู้วิจัยได้เสนอ ทฤษฎีวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย (สุทธาเวช, 2545)

สาระสำคัญของทฤษฎีข้างต้นทำให้เห็น ขอบข่ายของระบบแรงงานสัมพันธ์ในมุมมองต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากแนวความคิดจากความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ ระบบการเมืองและระบบเศรษฐกิจ ภายใต้ระบบสังคมใหญ่ของประเทศ, เป้าหมายของระบบงาน

สัมพันธ์, ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรคือ รัฐและหน่วยงานของรัฐ นายจ้างและองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้างเทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับโรงงาน อุตสาหกรรม/สาขา และระดับชาติ อุดมการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์การบริหารงานแบบมีอำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมืองชนชั้นนำทางเศรษฐกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจบทบาทองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมมิวนิสต์ ซึ่งทฤษฎีนี้สร้างขึ้นจากปรากฏการณ์ของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา และบางประเทศในยุโรป รวมทั้งออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ รวมทั้งหมด 12 ประเทศ

2. ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

Moorthy (1968) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรม

มนุษย์สัมพันธ์เป็นสิ่งช่วยให้คนดำรงอยู่ในสังคมร่วมกันได้ดี และต้องพยายามปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอเมื่อรู้ว่บกพร่องตรงส่วนไหนบ้าง และผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักการตัดสินใจและรู้จักการวางตัวในทุกโอกาส ซึ่งอาจจะพูดได้ว่ามนุษย์สัมพันธ์ก็คือการปฏิบัติการใช้จิตวิทยาพื้นฐานในชีวิตประจำวัน ในการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องใช้

มนุษย์สัมพันธ์เป็นสิ่งหล่อเลี้ยงจิตใจ รู้จักการถนอมน้ำใจของผู้อื่น ซึ่งทำให้ผู้อื่นได้มีการถนอมน้ำใจเช่นกัน

จากหลักการจัดสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ดังกล่าวเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานนั้น นายจ้าง ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหลักความสามารถในการ จายของนายจ้าง และหลักประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สมประโยชน์ตามเป้าหมายของการจัดสวัสดิการแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญและประชากรของการศึกษา การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรีนี้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดชลบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มนายจ้างของสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 10 คน โดยเลือกจากสถานประกอบการที่มีข้อขัดแย้งด้านแรงงาน 5 ราย และสถานประกอบการที่ไม่มีข้อขัดแย้งด้านแรงงาน 5 ราย (2) กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรีจำนวน 10 คน โดยเลือกจากประธานสหภาพแรงงานที่มีบทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์ในจังหวัดชลบุรี (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 10 คน และ (4) นักวิชาการตลอดจนผู้รู้หรือมี

ประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดีจำนวน 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 40 คน

2.การรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แยกออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ (1) สภาพหรือลักษณะระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (2) ปัญหาด้านการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ในระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมและ (3) แนวทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสม

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง วิจัยโดยการตรวจสอบเอกสาร ส่วนที่สอง รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำข้อมูลที่ได้อามาตีความ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและขัดแย้งกันแล้วอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ปัญหาของระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีความเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ได้ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัญหาระบบแรงงานสัมพันธ์

ความเห็นนายจ้าง	ความเห็นลูกจ้าง/สหภาพแรงงาน
-ผู้แทนทั้งสองฝ่ายขาดประสบการณ์ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการเจรจาตอบโต้ จนอาจกลายเป็นความเข้าใจผิดกัน	-ลูกจ้างพบว่ามาตรฐานบางส่วนของโรงงานต่ำ จะเรียกร้องให้นายจ้างนำอุปกรณ์มาเปลี่ยนให้เท่ากับโรงงานใหญ่
-ลูกจ้าง ขาดความเชื่อมั่นในตนเองทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ -การสื่อสารระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกที่ผิดพลาดไปจากความจริง จะทำให้สมาชิกเข้าใจโรงงานผิด จนกระทั่งเกิดอารมณ์ผัดหวัง และส่งผลให้บรรยากาศการเจรจาต่อรองตึงเครียดมากกว่า	-นายจ้างไม่เข้าร่วมเจรจาแบบไตรภาคี ด้านการสำรวจความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน -การแบ่งงานรับผิดชอบให้แก่แต่ละกลุ่มหรือแต่ละแผนก ยิ่งขาดความชัดเจนว่าใครรับผิดชอบงานหรือทำหน้าที่อะไร บางครั้งจึงทำให้เกิดการแก่งแย่งหรืออาจเกี่ยงกันทำงานได้ จนเกิดความขัดแย้งระหว่างกันขึ้น
-ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ลูกจ้างขาดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ขาดจิตสำนึกที่ดีด้านสุขภาพ	-ลูกจ้างต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายยากเกินไปสำหรับลูกจ้าง บางครั้งลูกจ้างอาจรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ
-ลูกจ้างมักมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ และเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย	- อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากโรงงาน จะมีการวางวัสดุ สิ่งของจำพวกวัสดุเหลือใช้ ของที่ผลิตเสร็จเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งของที่ทิ้งและเศษวัสดุที่อยู่ในภาชนะใส่เศษวัสดุจนเต็มถัง ตามพื้นภายในโรงงาน
-ลูกจ้างบางคนไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานกับงานที่มีความเสี่ยง และบางคนยังไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย	-กิจกรรมความปลอดภัยของโรงงานในการจัดแต่ละครั้งยังขาดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
-ลูกจ้างที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ช้า หรือไม่ยอมปรับตัวอะไรเลย	-นายจ้างไม่ส่งเสริมการพัฒนาลูกจ้าง และการให้ความรู้ใหม่ๆ - ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะทำงานแบบเดิม ๆ คิดแบบเดิม ๆ ต่างก็ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
- การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นการขอเพื่อต่อรองแทบทั้งสิ้น - อุปสรรคที่สำคัญที่สุดของการเจรจานั้น อยู่ที่อารมณ์ของผู้เจรจาเอง ไม่มีการสื่อสารที่ดี ไม่เข้าใจกัน นำไปสู่การต่อสู้ที่รุนแรงขึ้นเช่นกัน และมีการกระทำเพื่อให้เกิดการขัดขวางด้านการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในโรงงาน	- สหภาพแรงงานก็ต้องแสวงหาการยอมรับจากนายจ้าง ด้วยวิธีอื่นที่รุนแรง เช่น ความก้าวร้าว อารมณ์เกรี้ยวกราด หรือการใช้กลุ่มคนกดดัน ซึ่งไม่เป็นผลดีกับนายจ้างเลย -นายจ้างนำที่ปรึกษาซึ่งมาจากภายนอกมาร่วมเจรจา โดยไม่รู้ปัญหาภายในโรงงาน

แนวทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ในความเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์

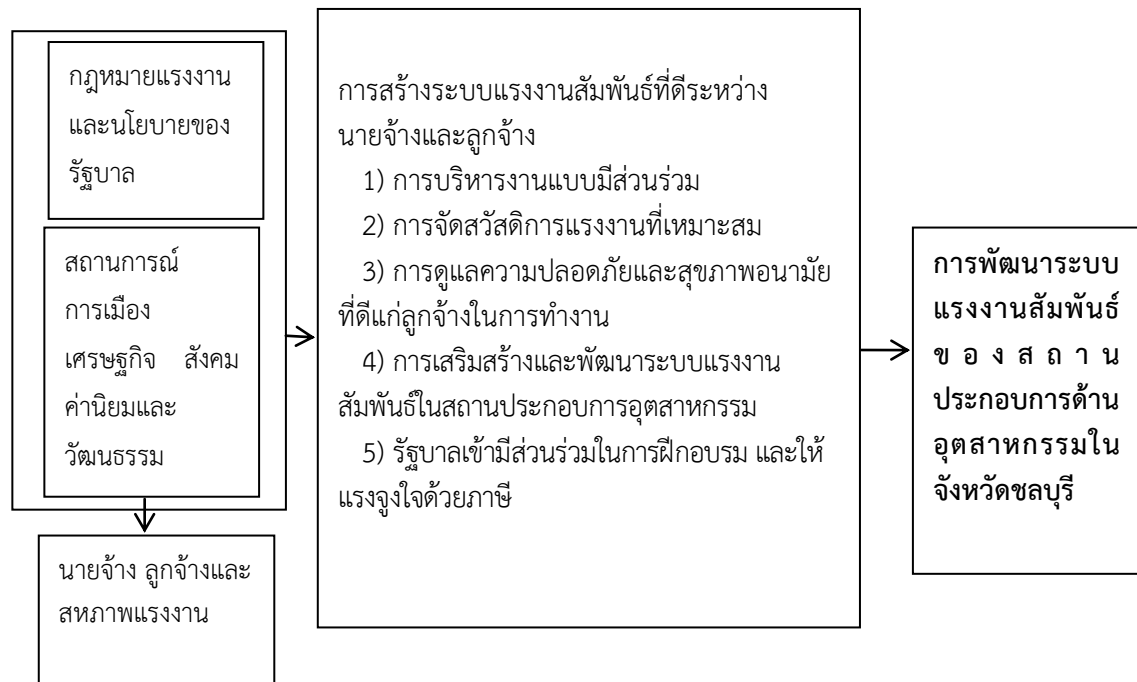
ความเห็นนายจ้าง	ความเห็นลูกจ้าง/สหภาพแรงงาน
-สหภาพแรงงานควรเจรจาท่องกับนายจ้างรูปแบบมีส่วนร่วม โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยกัน เพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ต่อไป	-ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้การเจรจาประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น โดยมีพฤติกรรมที่มีเหตุมีผลถูกต้อง เปิดเผย และมีคุณธรรม
-ควรปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมของพนักงาน จากระบบเดิมที่อึดอัดไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย	-การสำรวจความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน ควรมอบให้สหภาพเป็นตัวช่วยหนุนหนึ่งเป็นหูเป็นตาดูแลแทนควรเป็นการสื่อสารสองทาง
-ลูกจ้างขาดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ขาดจิตสำนึกที่ดีด้านสุขภาพ	- นายจ้างควรมีการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ที่ก่อให้เกิดโรคหรือความเจ็บป่วยของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน หรือหลังจากการทำงานเป็นเวลานาน
-หากนายจ้างตัดสินใจอะไรแล้วมีผลกระทบต่อลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อย่าลืมนึกว่าลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ให้นายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาได้ -ลูกจ้างขาดความสนใจในการทำงานที่ปลอดภัย และมักฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ความปลอดภัย	-สาเหตุจากการบริหารแบบบนลงล่างทำให้เกิดปัญหาแรงงานจากลูกจ้างทำให้องค์กรเดินถอยหลังมากกว่าเดินหน้าไป -ควรมีการสำรวจ เพื่อจัดอบรมลูกจ้างให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย นายจ้างควรมีบุคลากรทางการแพทย์ที่พร้อมให้บริการตลอดจนความปลอดภัยของลูกจ้างระหว่างการเดินทางมาโรงงานและเดินทางกลับที่พัก
-คนที่เป็นลูกจ้างใหม่ แน่نونจะต้องเป็นฝ่ายที่เข้าหาผู้อื่นเพื่อแนะนำตัวลูกจ้างให้ผู้อื่นรู้จัก และขอคำแนะนำ -ลูกจ้างย่อมจะทราบดีว่า ลักษณะแบบใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรเตรียมพร้อมก่อนทำงาน และไปขอคำแนะนำจากหัวหน้างาน	- หัวหน้างาน ผู้จัดการ ตลอดจนถึงนายจ้าง ควรมีบทบาทในการแนะนำลูกจ้างใหม่
-ทุกฝ่ายควรสร้างบรรยากาศแบบมิตรภาพ มีความไว้วางใจ มีความสนิทสนม รักใคร่กลมเกลียว มีความสามัคคีในหมู่คณะ ปราศจากความวาทะระแวง ปัญหาทุกปัญหาจะลดระดับลง หรือไม่มีปัญหาในโรงงาน	-นายจ้างควรให้รางวัลกับลูกจ้างที่ได้เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะการช่วยให้การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม -นายจ้างควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่ลูกจ้าง เช่น ร้านค้าสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม เป็นการลดความเดือดร้อนให้กับลูกจ้างได้ทางหนึ่ง
-ลูกจ้างควรได้มีส่วนร่วมในการเลือกอุปกรณ์ป้องกัน หรือชุดปฏิบัติงานที่จะใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจยิ่งขึ้น -ลูกจ้างควรร่วมการฝึกซ้อมการดับเพลิงในโรงงานเป็นประจำ เพื่อให้มีความชำนาญในการใช้งานอุปกรณ์การดับเพลิง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าจะสามารถดับเพลิงได้จริง หากเกิดเพลิงไหม้ขึ้น	-นายจ้างควรจัดชุดรักษาความปลอดภัยตรวจตราจราจร และกำหนดบทลงโทษด้วยวิธีตัดคะแนน มีผลกับโบนัสสิ้นปี เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นและใช้ในการวัดผล และต้องปรับในเรื่องของอุบัติเหตุ เครื่องจักร เมื่อมีข้อบกพร่อง หรือมีความผิดปกติ -นายจ้างควรมีการติดตั้งระบบระบายอากาศเพื่อลด

-เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างได้ ลูกจ้างควรรายงานทันทีเมื่อพบเห็นสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น -ลูกจ้างควรมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการรายงานสภาพพื้นที่ของโรงงานที่คิดว่าอาจเป็นอันตราย ตลอดจนใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่จัดไว้ให้	ฝุ่นที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตหรืออาจปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เป็นแบบปิด -สารเคมีอาจเป็นอันตรายต่อผิวหนังควรหาทางลดโอกาสที่จะต้องสัมผัสกับสารเคมี ซึ่งอาจทำได้โดยนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนคน หรือสวมใส่เสื้อและอุปกรณ์ป้องกันอย่างเหมาะสม -ในกรณีที่มีการใช้สารพิษ ควรห้ามลูกจ้างดื่ม และรับประทานอาหารในห้องทำงานอย่างเด็ดขาด -นายจ้างควรพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารและคนงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงานได้อย่างดี
-กิจกรรมของโรงงานในการจัดแต่ละครั้ง ควรเป็นกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และ ควรเป็นกิจกรรมที่ใช้ต้นทุนต่ำ รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาการทำงาน ไม่จำเป็นต้องหยุดงาน แต่ควรเป็นการจัดกิจกรรมเล็ก ๆ ช่วงเวลาสั้น ๆ ตอนเวลาพัก เวลาก่อนหรือหลังกะการทำงานของลูกจ้าง หรือในวันหยุด กิจกรรมที่จัดร่วมกับชุมชน โรงเรียน หมู่บ้าน วัด ที่อยู่ใกล้เคียง กิจกรรมที่สามารถจัดได้อย่างต่อเนื่อง	- นายจ้างควรมีการพัฒนาลูกจ้าง เพื่อผลต่อการทำงานในอนาคตของโรงงาน เนื่องจากโรงงานต้องการที่จะเติบโต และสามารถอยู่รอดปลอดภัยได้ในระยะยาว -นายจ้างควรจัดระบบในการดูแล และพัฒนาลูกจ้างเหล่านี้ให้มีความสามารถสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการพัฒนาให้กับลูกจ้างแต่ละคน เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานในแง่มุมต่าง ๆ อยู่เสมอ
-นายจ้างและลูกจ้างควรร่วมมือกัน เพื่อให้สามารถระบุ ถึงความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีที่สำคัญ ๆ ในพัฒนาของโรงงาน และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือและร่วมมือกัน -ลูกจ้างควรเป็นผู้ให้ผลงานด้วยการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับนายจ้างเพื่อเป็นการตอบแทน --ทั้งสองฝ่ายควรปรับตัวเข้าหากันเพื่อต่อสู้กับคู่แข่งทางธุรกิจ หรือตลาดการค้าแห่งโลกเสรีในอนาคต	-นายจ้างควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ (และโทษ) ทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะแค่ผลกระทบทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจ จำเป็นที่จะต้องเน้นว่าการมองอนาคตไม่ใช่การทำนาย -สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ควรมีบทบาทในเชิงรุก เพื่อสร้าง ความแข็งแกร่งด้านแรงงานสัมพันธ์ให้กับนายจ้าง เพราะจะช่วยให้การดำเนินการด้านการบริหารบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่นอยู่ร่วมกันได้ -นายจ้างควรสนับสนุนลูกจ้างให้วางแผนการเงิน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาทางการเงินในการดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมกับสถานะในปัจจุบัน
-สภาพแรงงานควรมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้หนึ่งผู้ใดใช้ข้อมูลภายในโรงงาน เพื่อนำไปแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบลูกจ้าง -ลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการรักษาและปฏิบัติตามสัญญาที่โรงงานทำไว้กับลูกจ้างอย่างเคร่งครัด โดยการส่งมอบสินค้า และให้บริการที่ดี -สภาพแรงงานควรมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการ	-แนวทางในการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ควรมีการประชุม เพื่อปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาและหาทางแก้ไข โดยมีการบันทึกผลการประชุมเพื่อให้มีการติดตามผลความคืบหน้าด้วย การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน -ควรให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการกำหนดมาตรการควบคุมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

พัฒนาตัวเอง โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมหรือสัมมนาไว้ให้	และสิ่งแวดล้อม เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ ป้องกันการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
-สหภาพแรงงานควรมีส่วนร่วมช่วยโรงงาน อื่นๆ ในการสร้างและพัฒนาโรงงาน โดยใช้วิธีการเสนอแนะ ร่วมหารือ เพื่อปรับปรุงสถานประกอบการในการเพิ่มผลผลิตของโรงงาน -สหภาพแรงงานควรมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน และเปิดเผย โดยใช้ระบบการปรึกษาหารือ และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ควรริเริ่มกำหนดทิศทางที่จะร่วมมือกับลูกจ้างให้ชัดเจน	- นายจ้างจัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน การทำงาน -หัวหน้างานทุกระดับควรได้รับการถ่ายทอด นโยบาย กรอบและทิศทางการทำงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากนายจ้าง และสหภาพแรงงาน -นายจ้างสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบางครั้ง ให้วันลา สถานที่ อุปกรณ์ ความสะดวกให้ออกมาเข้าพบ นอกเวลาที่มีข้อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา
-สหภาพแรงงานควรกระทำตัวให้เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ด้านระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง -การร่วมเจรจาแบบทวิภาคีควรพิจารณาประเด็นสำคัญของ ปัญหา หรือวิธีการบริหารความขัดแย้งมากกว่า มิใช่มุ่งแต่ประเด็นความขัดแย้งเท่านั้น -ในการร่วมปรึกษาหารือ นายจ้าง และลูกจ้าง ควรหาข้อสรุป และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายส่วนใหญ่	- นายจ้างควรสร้างความไว้วางใจใจต่อกัน โดยการแสดงความจริงใจของฝ่ายจัดการที่มีต่อลูกจ้าง ควรให้ข่าวสารข้อมูลที่สำคัญของโรงงานที่ถูกต้อง และทันการแก่สหภาพแรงงานหรือผู้แทนของลูกจ้าง ควรฝึกอบรมสมาชิก (ลูกจ้าง) และหัวหน้างานทุกระดับขึ้นในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน -สหภาพแรงงาน ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วม
-เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ และผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงานสัมพันธ์ ควรได้รับการพัฒนาทักษะแรงงานสัมพันธ์แบบปรึกษาหารือ - รัฐบาลควรสร้างแรงจูงใจให้แก่สถานประกอบการที่จัดอบรม ด้านการแรงงานสัมพันธ์แบบร่วมมือด้วยการลดหย่อนภาษี	-การปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในโรงงานควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่ต้องรองรับในอนาคต เงินบำนาญ ความรู้ในเรื่องของกฎหมาย -นายจ้างควรส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละเข้ามาเป็นกรรมการสหภาพ -นายจ้างควรให้ข่าวสารข้อมูลที่สำคัญของนายจ้างที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์แก่สหภาพแรงงาน หรือผู้แทนของลูกจ้างเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

ผลสรุปของการวิจัย สามารถนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการระบบแรงงานสัมพันธ์ของ

สถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมโดยเฉพาะในจังหวัดชลบุรี ได้ ดัง ภาพ ประกอบ ที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดการระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

สรุปและอภิปรายผล

สรุปในภาพรวมของสภาพหรือลักษณะระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

(1) สภาพหรือลักษณะระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

สภาพของระบบแรงงานสัมพันธ์ในจังหวัดชลบุรี ยังเป็นระบบการบริหารตามระดับชั้นของการบังคับบัญชา การเสนอความเห็นยังต้องทำเป็นขั้นตอน บางกิจการมีสภาพแรงงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเรียกร้องและเจรจาต่อรอง หลายสถานประกอบการได้มีการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน การสำรวจความเห็นเรื่องการปรับปรุง

สวัสดิการ เป็นต้น แต่หลายสถานประกอบการยังมีการกำหนดสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และขาดการให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

(2) ปัญหาด้านการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ในระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรม

สถานประกอบการที่มีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ มักเป็นสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานกฎหมายแรงงาน ขาดการรับฟังความเห็นของลูกจ้าง ไม่ให้การยอมรับสภาพแรงงาน ไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ และข้อขัดแย้งอย่างมี

ประสิทธิภาพ ลูกจ้างขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานประกอบการ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์จะมีระบบการรับฟังความเห็นจากลูกจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถานประกอบการ มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการเป็นประจำ ให้การยอมรับในบทบาทสหภาพแรงงาน และมีกระบวนการระงับข้อขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) แนวทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสม

สถานประกอบการควรวางแผนทางสร้างความร่วมมือในระดับสถานประกอบการที่เข้มแข็งและเป็นธรรม เพื่อลดความขัดแย้งให้เหลือน้อยที่สุด มีระบบการปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในด้านค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน วันเวลาทำงาน สวัสดิการ สภาพการจ้างอื่น ๆ นายจ้างควรมีบทบาทในการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานและการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตด้วย ส่วนลูกจ้างก็ควรได้เข้ามามีส่วนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตและการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างควรมีการสำรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและแก้ไขปัญหาด้วยการร่วมกันจัดอบรมลูกจ้างให้รู้วิธีการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งนายจ้างควรมีการปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การจัดที่พัก รถรับส่ง และจัดระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เหมาะสม

ในการเจรจาต่อรองนั้น ควรมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยยึดหลักแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม นายจ้างและลูกจ้าง

ควรร่วมกันสร้างสรรค์ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ให้พยายามหาทางออกร่วมกันบนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล มีคุณธรรม นำไปสู่บรรยากาศการทำงานร่วมกันรัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมโดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบการกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วยการลดหย่อนภาษี

ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับแนวคิดแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ ที่เน้นการปรึกษาหารือ และการร่วมมือในสถานประกอบการ (พิริยะรังสรรค์, 2540) การจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศในสังคมไทย (สุทธาเวช, 2545) ระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในสถานประกอบการในประเทศไทย (โกสุวรรณจินดา, 2554) ซึ่งเป็นแนวคิดแรงงานสัมพันธ์ ที่ทำให้เกิดยอมรับจากฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงาน และสอดคล้องกับแนวคิดที่ส่งเสริมให้รัฐได้มีบทบาทสนับสนุนการแก้ไขความขัดแย้งด้านแรงงาน (จันทร์วิฑูร, 2544)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว เห็นได้ว่าแต่ละฝ่ายต่างมีบทบาทในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ โดยมีองค์การที่สำคัญเกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง สหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

(1) การบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย และการฝึกอบรม

(2) นายจ้างและลูกจ้างควรร่วมกันสร้างสรรค์ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แนวทาง

ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ให้พยายามหาทางออกร่วมกันบนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล มีคุณธรรม นำไปสู่บรรยากาศการทำงานร่วมกัน

(3) บทบาทของนายจ้างที่สำคัญ ควรทำให้ลูกจ้างไว้วางใจ มีการยอมรับสภาพแรงงาน และทัศนคติทางบวกต่อสภาพแรงงาน ไม่มองลูกจ้างเป็นศัตรู มีการสื่อสารที่ดี มีการเปิดเผยข้อมูล โดยไม่ซ่อนเร้นมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ แก้ไขปัญหาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

(4) บทบาทของลูกจ้างควรดำเนินการโดยจัดให้มีสภาพแรงงานที่เข้มแข็ง มีตัวแทนลูกจ้างที่มีบทบาทสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างไว้วางใจ และเชื่อถือ มีการแก้ปัญหาร่วมกับนายจ้าง แบบพหุภาคีร่วมกัน

และมองประโยชน์ร่วมกัน ยอมรับบทบาทของนายจ้างในการบริหารงาน มีการเจรจาต่อรองแบบร่วมมือกับนายจ้าง

(5) รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมโดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้นายจ้าง และลูกจ้างส่งเสริมระบบทวิภาคี และปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและควรจัดฝึกอบรมนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือจัดเวทีด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น สัปดาห์แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ โดยมีงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียง จัดให้มีการศึกษาดูงาน Best Practice ด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วยการลดหย่อนภาษี

References

- Dunlop, J. (1958). **Industrial Relations Systems**. London : Henry Holt and Company
- Hyman, Richard. (1975). **Industrial Relations: A Marxist Introduction**. London : Macmillan.
- Katz, H., Kochan, T. (2005). **Collective Bargaining and Industrial Relations**. (3rded.). New York : McGraw - Hill.
- Ministry of Labour (2557) **Operation Plan for 4 Years (2014-2023)** Bangkok : Labour Standard Office.
- Moorthy.M.V. (1968). **Principles of Labour Welfare**. Calcutta : General Printers & Publishers P.V.T. Limited, Calcutta. (pp. 29-41)
- Pakapakwiat, Somchai. (2556). **Negotiation Strategy**, (On Line approach by URL <http://www.dbdacademy.com/etraining/upload/document/2013/05/91c57b5a5f47b73c2ee1f4343a31c1b5aa200256.pdf>
- Philippe C. Schmitter and Gerhard Lehmbruch, eds., (1979). **Trends Toward Corporatist Intermediation**, London : Sage.



- Piriyarangsant, Sangsit. (2540). **Development of Labour Relations System in the Enterprises**, Bangkok : Ministry of Labour and International Labour Organization
- Samakeetham, Somsak. (2545), **Concepts of Labour Relations**, Bangkok : Friedrich-Ebert Foundation
- Suttawet, Chokechai. (2545). **New Pattern on Labour Relations Management in Thai Society**, Bangkok : Nichom Chantarawithol Foundation.
- . (2545) **Ten Commitments for Labour Relations Reform : The Vision of Thailand and Internayional Standard**, Bangkok : Paisal Tawatchainant Foundation and Pant Siwayawirote Mutual Fund.
- Thanachaisetwut, Bandit. (2534). **Labour and Thai Society : On the Way of Development**, Bangkok : Friedrich-Ebert Foundation.
- . (2554). **Labour Relations in the Enterprises** Bangkok : Ministry of Labour and International Labour Organization.
- Thosuwonchinda, Vichai. (2553). **Full Option of Negotiation** (3rd edition) Bangkok : Technology Promotion Association (Thai –Japan) .
- .(2554). **Sound Labour Relations at Enrerprise Level in Thailand**, NIDA Development Journal Vol. 15 No 1 (January-March) pp. 107-122
- Wirawan, Kasemsan. (2532). **Labour Relations**, Bangkok : Assumption Printing.
- Wong, Chi-Yuen. (1991). **Country Paper-Singapore**. Report of the ILO/Japan- Subregional Tripartite Seminar on the Development of Sound Labour Relations, Kuala-Lumpur, Malaysia.