

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคการค้าเสรี มีการแข่งขันในเชิงการค้าระหว่างประเทศอย่างเข้มข้น สำหรับประเทศไทยเรานั้นได้มีการกำหนดนโยบายให้ภาคการผลิตต้องปรับตัว ในด้านมาตรฐานการผลิตที่ต้องมีประสิทธิภาพทุกระบบ ในฐานะที่แรงงานถือเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการผลิตที่สำคัญ แต่ปัญหาแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงมีอยู่และนำไปสู่การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการสูญเสียวันทำงาน ซึ่งแม้ว่าตัวเลขบางรายการอาจไม่สูงมากนัก เช่น การนัดหยุดงานเฉลี่ยปี พ.ศ.2548 แต่ภาพรวมสะท้อนถึงปัญหาภายในสถานประกอบการ และกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของประเทศ (โปรดดูสถิติปี พ.ศ. 2548 ตามตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงาน ในประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2548

(ข้อมูล ณ วันที่ 9 มกราคม 2549)

การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้าง	ครั้ง	ลูกจ้าง	วันหยุด	วันทำงาน	ครั้ง	ลูกจ้าง	วันหยุด	วันทำงาน
		เกี่ยวข้อง		เกี่ยวข้อง	งาน	ที่สูญเสีย		เกี่ยวข้อง	งาน	ที่สูญเสีย
70	79	25,401	2	348	21	22,112	7	1,840	99	366,114

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในปี พ.ศ.2549 แนวโน้มสถานการณ์แรงงานก็ไม่ปรากฏถึงสภาวะวิกฤต ดังรายงานสถานการณ์แรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (อันเป็นผลจากการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549) แสดงถึงว่าในรอบไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2549 (เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม พ.ศ. 2549) มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้นเพียง 23 แห่ง จำนวน 25 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 16,161 คน โดยเป็นกิจการเอกชนทั้งหมด (ร้อยละ 100) ของสถานประกอบการที่แจ้งข้อเรียกร้อง แต่สถานประกอบการในภาครัฐวิสาหกิจในไตรมาสนี้ พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใดๆ

ในแง่องค์การปรากฏว่าองค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีการจัดตั้งมากขึ้น แต่สะท้อนถึงความไม่เป็นเอกภาพของทั้งสองฝ่าย โดยองค์การสูงสุดระดับชาติของนายจ้างมีถึง 12 แห่ง ในขณะที่องค์การของลูกจ้างมีถึง 11 แห่ง

ตารางที่ 1.2 จำนวนองค์การแรงงานที่พระราชอาณาจักร

(ข้อมูล เดือนมีนาคม พ.ศ. 2549)

องค์การแรงงาน	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค	รวม
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	41	4	45
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	378	979	1,357
สหพันธ์แรงงาน	9	17	26
สภาองค์การลูกจ้าง	10	1	11
สมาคมนายจ้าง	211	209	420
สหพันธ์นายจ้าง	2	1	3
สภาองค์การนายจ้าง	12	-	12

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การที่วิกฤตด้านแรงงานสัมพันธ์นั้นเมื่อพิจารณาจากตัวเลขแล้วจะไม่รุนแรง แต่ตัวเลขที่ปรากฏอาจแสดงในบางด้านและอาจซ่อนไว้ด้วยปัญหาแบบภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีขนาดใหญ่กว่าส่วนที่โผล่พ้นผิวน้ำก็ได้และปัญหาเหล่านั้น เช่น การขาดนครกรมทวงแรงงานสัมพันธ์ของประเทศความอ่อนแอและประสิทธิภาพที่ไม่มากพอขององค์การนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งหน่วยงานราชการ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และพื้นที่และระดับชาติ การไม่ขยายตัวของกลไกการเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การไม่ได้ประสิทธิผลของกลไก การปรึกษาหารือ และความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น เป็นที่รำลึกกันว่าคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ไม่เป็นองค์คณะที่ทำงานอย่างได้ประสิทธิผล เป็นต้น

การบริหารแรงงานเป็นเรื่องที่รัฐบาลต้องดูแลเอาใจใส่ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของประเทศและความไม่แน่นอนของสภาวะเศรษฐกิจ ในด้านหนึ่งปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่รุนแรงดังในอดีตแต่ก็กระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต ปัญหาแรงงานสัมพันธ์จึงควรได้รับการแก้ไขให้ลดน้อยลงไป เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ไม่มีความแน่นอน และสนับสนุนต่อการบริหารแรงงานในภาพรวมให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มสถานประกอบการเติบโตใหม่ ซึ่งธุรกิจกลุ่มนี้ได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงมีโอกาสน้อยสูงที่สถานประกอบการเหล่านั้นจะประสบปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในอนาคตการวิจัยโครงการนี้จึงย่อมจะได้ข้อมูลรองรับการจะนำไปใช้ในอนาคตสำหรับธุรกิจเกิดใหม่ที่ควรจะได้เรียนรู้ประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วย แต่ในอีกด้านหนึ่งประเทศไทยก็สมควร

มีการพัฒนางานแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดความก้าวหน้ามากขึ้น จากการศึกษาสถาบันแรงงานสัมพันธ์ไทย มีกฎหมายรองรับมาร่วมครึ่งศตวรรษนับตั้งแต่ พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2500

นอกจากนี้ในอดีตที่ผ่านมาเรายังทุ่มเทความพยายามไปกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์อันเป็นการทำงานเชิงรับมากกว่าการทำงานเชิงรุก ประการหลังเป็นงานการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องทั้งกับนายจ้างกับลูกจ้าง แต่โดยภารกิจแล้วการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ย่อมเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการเป็นหลัก การจัดทำโครงการวิจัยนี้จึงเพื่อตอบสนองความประสงค์ที่จะพัฒนาภารกิจการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ และต้องการที่จะศึกษาและสำรวจสภาพการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการต่างๆ และปัจจัย ที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และความสำเร็วด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อนำผลการศึกษาในเชิงหลักการและรูปแบบสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศให้เหมาะสมในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม” มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
- 2) เพื่อศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการที่คาดว่าจะมีแนวโน้มในการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์
- 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของไทยกับต่างประเทศ
- 4) เพื่อกำหนดรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม” มีขอบเขตในการวิจัยดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตนี้อาสา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาใน 6 ประเด็นหลักดังนี้

- 1) ศึกษาและประเมินสถานภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยโดยภาพรวมในประเด็นสำคัญๆ อาทิ ระดับ รูปแบบ ภาควิชาต่างๆ กลไกการปฏิบัติและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอแนวทางแก้ไข
- 2) ศึกษาและประเมินสถานภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบการ และการเกี่ยวข้องกับระดับอุตสาหกรรมและพื้นที่ และระดับชาติ

3) ศึกษาเปรียบเทียบตัวแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศที่มีระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่น่าสนใจมีประสิทธิภาพ

4) ศึกษาวิจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการแรงงานสัมพันธ์และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานประกอบการกิจการ เช่น การจัดระบบบริหารงานสัมพันธ์ของนายจ้าง

5) ศึกษาแนวโน้มแรงงานสัมพันธ์และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยในอนาคต

6) ศึกษารูปแบบและการเสนอแนะการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม

1.3.2 ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย

1) ประเภทของสถานประกอบการ

- รัฐวิสาหกิจ
- เอกชน

2) ขนาดของสถานประกอบการ

- เล็ก (มีการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคน)
- กลาง (มีการจ้างงานเกินห้าสิบคนแต่ไม่เกินสามร้อยคน)
- ใหญ่ (มีการจ้างงานสามร้อยคนขึ้นไป)

3) ประเภทของกิจการ (แบ่งตามประเภทมาตรฐานกระทรวงแรงงาน) ปี พ.ศ.2544 แบ่งออกเป็นประเภทต่างๆดังนี้

- การผลิตสินค้า
- การบริการ
- การคมนาคมและขนส่ง
- การพาณิชย์กรรม

4) อายุ (ระยะเวลา) ในการดำเนินงานของสถานประกอบการ

- ค่ำกว่า 5 ปี
- 5- 10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5) องค์การและคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง

- สมาคมนายจ้าง
 - สหพันธ์นายจ้าง
 - สภาองค์กรนายจ้าง
 - คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 - คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 - คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
- 6) สถานประกอบการกิจการกับสหภาพแรงงาน
- สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน
 - สถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน
- 7) สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์
- ขนาดเล็ก
 - ขนาดกลาง
 - ขนาดใหญ่

1.3.3 พื้นที่ทำการศึกษา

- กรุงเทพมหานคร
- ปริมณฑลรอบนอกกรุงเทพฯ
- ภาคกลาง
- ภาคเหนือ
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ภาคตะวันออก
- ภาคใต้

1.3.4 ระดับแรงงานสัมพันธ์

- ระดับสถานประกอบการ
- ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิต และพื้นที่)
- ระดับชาติ

1.3.5 รูปแบบแรงงานสัมพันธ์

- ทวิภาคี
- ไตรภาคี
- พหุภาคี

1.3.6 กลไกการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์

- การเจรจาต่อรองร่วม
- การปรึกษาหารือร่วม
- การมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- การจัดการข้อพิพาทแรงงาน
- กิจกรรมความสัมพันธ์อื่นๆ

1.4 แผนการดำเนินการวิจัย

ในโครงการวิจัยนี้ มีช่วงระยะเวลาและแผนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (Phase) ตามลักษณะงานและการจัดทำและนำส่งรายงาน ดังนี้

การดำเนินงานระยะเวลาที่ 1 (Phase1) ระยะเวลาดำเนินงาน เดือนที่ 1-2

เป็นการดำเนินการศึกษาเบื้องต้นของโครงการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. การกำหนดแนวทางการศึกษาประเด็นปัญหา
2. การกำหนดแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ และในการดำเนินงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
3. การศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การออกแบบรายงานผลเบื้องต้นตลอดถึงการกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการตามโครงการวิจัย

การดำเนินงานระยะเวลาที่ 2 (Phase2) ระยะเวลาดำเนินงานเดือน ที่ 3-5

เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินการตามโครงการวิจัย ที่กำหนดรายละเอียดไว้ตามช่วงระยะเวลาที่ 1 และทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบให้ดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์เบื้องต้นถึงสถานภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยในระดับสถานประกอบการ และการเกี่ยวข้องกับระดับอุตสาหกรรม และพื้นที่กับระดับชาติ
2. การจัดทำประเด็นแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ (แทนแบบทดสอบ)
3. การออกแบบสอบถามเพื่อการสำรวจ
4. การจัดทำแนวทางในการสุ่มตัวอย่าง

5. การดำเนินการสัมภาษณ์ผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญประมาณ 5 คน
6. การจัดสนทนากลุ่มผู้แทนภาคต่างๆ 1 ครั้ง
7. การเยี่ยมชมสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น จำนวน 5 แห่ง
8. การศึกษานเปรียบเทียบระหว่างประเทศ
9. การออกดำเนินการเก็บข้อมูลตามรายละเอียด โครงการวิจัย

การดำเนินงานระยะเวลาที่ 3 (Phase3) ระยะเวลาการดำเนินงานเดือนที่ 6-8

เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินการตามโครงการวิจัยต่อเนื่องจากช่วงเวลาที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย

1. การจัดทำร่างผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิ ตามโครงสร้างในบทต่างๆ
2. การนำเสนอร่างผลการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ว่าจ้าง
3. การนำเสนอข้อมูลผลการศึกษการวิจัยในการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลและตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานระยะเวลาที่ 4 (Phase 4) ระยะเวลาการดำเนินงานเดือนที่ 9-10 เป็นช่วงเวลาของการจัดทำรายงานวิจัยฉบับร่าง (Draft Final Report) เสนอต่อตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเนื้อหารายงานฉบับร่าง ประกอบด้วย

1. ผลการวิจัยที่ได้ นำผลการประชุมสัมมนา เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลและตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแล้ว
2. การยกย่องคู่มือพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์สำหรับเจ้าหน้าที่
3. การนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้ว่าจ้างเพื่อพิจารณาให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับผลการประชุมสัมมนา

การดำเนินงานระยะเวลาที่ 5 (Phase 5) ระยะเวลาการดำเนินงาน เดือนที่ 11-12 เป็นช่วงเวลาของการจัดรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เสนอต่อตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเนื้อหารายงานฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย

1. ผลการวิจัย
2. บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)
3. คู่มือเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

4. เนื้อหาอื่นๆ เพิ่มเติม (ตามความเหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจ้างที่ปรึกษา)

นอกจากนี้ในการดำเนินงานในระยะดังกล่าว จะเป็นช่วงของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการ ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดกิจกรรม ดังนี้

1. จัดพิมพ์คู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
2. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ เพื่อเผยแพร่ผลงานการวิจัย โดยนำเสนอประเด็นปัญหาสาเหตุ ที่ได้จากการดำเนินโครงการวิจัย มาฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนะแนวทางการปฏิบัติที่ได้จากการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติจริง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จของระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานประกอบการ
- 2) ทราบข้อมูลของสถานประกอบการ ที่คาดว่าจะมีแนวโน้มในการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในสถานประกอบการ ที่มีวิวัฒนาการของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง สถานประกอบการที่เติบโตใหม่และสถานประกอบการที่มีปัญหายังหาข้อยุติไม่ได้ เป็นต้น
- 3) ทราบความแตกต่างระหว่างรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของไทยกับต่างประเทศ
- 4) การกำหนดรูปแบบระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสม

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1) สภาพการณ์และปัญหาทางแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการต่างๆที่เป็นจริงนั้น นอกจากจะเป็นสภาพการณ์และปัญหาภายในสถานประกอบการเองแล้ว ยังจะเป็นการเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์และปัญหาทางแรงงานสัมพันธ์ในระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาหรือพื้นที่ และระดับชาติ และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของหน่วยงานราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างที่เชื่อมโยงมาถึงหรือรับจากระดับสถานประกอบการ

2) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการต่างๆจะเกิดขึ้นอย่างไร ยังสามารถอธิบายได้โดยการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จของระบบหรือการแรงงานสัมพันธ์ อัน ได้แก่สองกลุ่มปัจจัยหลักหรือก็คือตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และหากว่าการปฏิบัติ

ทางแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ การมีสภาพแรงงาน การมีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ การเป็นสมาชิกสภาองค์กรนายจ้างของสถานประกอบการ ฯลฯ คือ ตัวแปรตามแล้ว ตัวแปรอิสระที่จะสัมพันธ์กับการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์เหล่านี้ก็จะ ได้แก่ ตัวแปร (ปัจจัย) ต่อไปนี้ เช่น (1) ขนาดสถานประกอบการ (2) อายุการดำเนินงาน (3) สังกัดของสถานประกอบการภายใต้การกำกับของรัฐ (ภาครัฐหรือเอกชน) (4) ประเภทกิจการ (5) ภูมิภาคของประเทศที่สถานประกอบการตั้งอยู่ (6) การมีหรือไม่มีสภาพแรงงานในสถานประกอบการ (7) การมีหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล และแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ

3) ตัวแบบหรือรูปแบบการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์จากสถานประกอบการดีเด่นภายในประเทศ หรือจากแหล่งต่างประเทศ จะสามารถนำมาส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการทั่วไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ ได้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขการจัดการอย่างใหม่ของรัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง และการเปลี่ยนแปลงจัดการกับสภาพแวดล้อมทางต่างๆ (เช่น กระบวนทัศน์ องค์กร กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ และอื่นๆ)

4) การจัดการอย่างใหม่ของระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐมีความเป็นไปได้ และสามารถกระทำได้ (จากผลการวิจัยที่สนับสนุน) โดยการจัดตั้งมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ สำหรับเป็นมาตรฐานกลางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสามระดับ คือ ระดับสถานประกอบการ ระดับกลาง และระดับชาติ อย่างเชื่อมโยงกันจะเหมาะสมกว่า การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบแยกส่วน และไม่สัมพันธ์กันดังที่เคยเป็นมาในอดีต