

บทที่ 2

การทบทวนเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทย จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและแนวความคิดที่ครอบคลุมการอธิบายสภาพ และสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่ปรากฏในอดีต ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตในประเทศไทย การศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และหน่วยงานของรัฐกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ คณะวิจัยจึงแบ่งการ นำเสนอออกเป็นสามส่วน คือ 2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ 2.2 นโยบายและการบริหารการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ และ 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้นการทบทวนงานวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการทบทวนและวิเคราะห์ ข้อมูลหลักฐานของแนวความคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมาที่มีการศึกษาและให้สรุปไว้อย่างไรบ้าง จากการสังเคราะห์แนวความคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าองค์ความรู้ในระดับสากลและที่ได้ ค้นพบในทางปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์ของสังคมไทยที่ผ่านมานั้น แนวความคิดส่วนใหญ่มีรากฐานมาจาก ทฤษฎีองค์ความรู้ 3 กลุ่มใหญ่ด้วยกันคือ กลุ่มแรกได้แก่แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มที่สองได้แก่ แนวคิดด้านการศึกษาเปรียบเทียบและแรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างประเทศ และกลุ่มที่สามคือ แนวคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ถัดมาคณะผู้วิจัยจะทำการทบทวนงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง จำแนกออกเป็นกลุ่มๆ สุดท้ายได้ทบทวนแนวนโยบายและการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ของรัฐ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์

2.1.1 องค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ได้แสดงถึงการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่อง การจัดการความ ชัดแย้งด้านแรงงาน โดยตรงและมีมาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การจะพัฒนาการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อย่างไรจำเป็นต้องพิจารณาจากตัวแปรต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการกล่าวถึงในทฤษฎีด้าน แรงงานสัมพันธ์โดยในอดีตจนถึงปัจจุบันมี 5 ทฤษฎีสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล องค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นองค์ความรู้หลักในงานวิจัยครั้งนี้ สำคัญโดยสังเขปของทฤษฎี เหล่านี้ (ดูเพิ่มเติมใน โชคชัย สุทธาเวศ 2539 และ โชคชัย สุทธาเวศ 2544 (ก)) คณะผู้วิจัยขอสรุปพอสังเขป ดังนี้คือ

1) ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John T. Dunlop (1958)

ทฤษฎีนี้เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคมที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ดังนี้ : ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์ ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์ (ตัวแปรย่อยในที่นี้หมายถึงรัฐ และหน่วยงานของรัฐบาล นายจ้างและองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง) กฎเกณฑ์ (ตัวแปรย่อยในที่นี้หมายถึง กฎเกณฑ์เชิงสาระ และกฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ) สภาพแวดล้อม (ตัวแปรย่อย คือ เทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด) ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ (๓ ระดับสถานประกอบการ อุตสาหกรรม/สาขา การผลิตและพื้นที่ และ ระดับชาติ) อุณหภูมิร่วมของการแรงงานสัมพันธ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ อำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง ขนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมพิวเตอร์

2) ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School (Allan Flanders, 1970)

ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีพหุนิยมทางการเมืองมาอธิบายแรงงานสัมพันธ์รับเอาแนวความคิดส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่เน้นการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม การอธิบายเชิงขบวนการ และสถาบันของระบบย่อยต่างๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วมการปรึกษาหารือร่วมสหภาพแรงงานให้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์ 3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบ และทฤษฎีพหุนิยม เน้นการอธิบายวิพากษ์ทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปของสถาบันว่า เป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน (labour control over labour process) และปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถาบัน และเสนอให้เน้นการกระทำรวมหมู่ (collective action) สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free Conflict/ Open Conflict)

4) ทฤษฎีบรรษัทนิยม (Phillippe C. Schmitter และ G. Lehmbruch, 1979)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยม และแนวความคิดการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ ซึ่งในกรณีแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง

5) ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Thomas A. Kochan และคณะ, 1984)

ทฤษฎีนี้รับเอาแนวความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่มีการอธิบายผันแปรไปจากทฤษฎีระบบโดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม การผันแปรการอธิบายเรื่องความกดดันด้านการตลาด ไปเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันในระดับข้างล่าง เน้นให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณะระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังมีทฤษฎีหรือแนวความคิดอื่นๆอีกที่มีได้กล่าวถึงเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มักแตกออกมาจากทฤษฎีหลัก หรืออาจจะเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปลีกย่อย เชิงแนวความคิดเสริมหรือเป็นแนวความคิดระดับหลักการปฏิบัติ แต่ยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นนามธรรมและผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นทฤษฎีในระดับทฤษฎีได้ แม้ว่าเกิดขึ้นในยุคสมัยที่ใกล้เคียงกันก็ตาม จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีทั้งห้าเป็นทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้อำนวยความสะดวกให้นักวิชาการ ในระยะหลังๆ ตั้งแต่กลางคริสต์ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มีการนำตัวแปรและแนวความคิดในบางทฤษฎีหรือจากหลายทฤษฎีเหล่านั้นมาศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีการบูรณาการร่วมกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อื่นๆ เช่น ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือทฤษฎีอื่นๆ ในสำนักคิดทางสังคมวิทยา และ ทฤษฎีองค์การ มีความพยายามในการนำไปอธิบายมุมมองทางแรงงานสัมพันธ์ในบริบทต่างๆ การเพิ่มเติม ดัดแปลง ประยุกต์ใช้ หรือเป็นการสร้างสรรค์สัมพันธ์หรือสังเคราะห์ทางทฤษฎี เช่น ผลงานต่อไปนี้เป็นงานเขียนเรื่อง “แรงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ” (Industrial Relations: Theory and Practice) ของ Michael Salamon (1987) หรืองานเขียนเรื่อง “ทฤษฎีวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย”(An Evolutionary Theory Of Thai Industrial Relations)ของโชคชัย สุทธาวศ (1994 - ภาคภาษาไทย 2539 และ 2544) งานเขียนเรื่อง “แบบจำลองของระบบแรงงานสัมพันธ์” ในงาน “แรงงานสัมพันธ์ที่ควรแก่การทำความเข้าใจ” (Understanding Industrial Relations) ของ David Farnham and John Pimlot (1997) งานเขียนเรื่อง “ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย”(Model for best practices of Thai Industrial Relations)ของโชคชัย สุทธาวศ (2002) เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นว่า การทำความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์จะไม่สามารถจำกัดคนอย่างผิวเผินด้วยการรับเอาคำนิยาม หรือการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่านประยุกต์ใช้ได้เสมอไป การเข้าใจถึงแรงงานสัมพันธ์ที่คืออย่างลึกซึ้ง และยิ่งต้องมีการแสวงหาแนวความคิดเพื่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม จำเป็นต้องศึกษาถึงตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้อง การให้คุณค่าต่อสิ่งที่ต้องการอธิบายทฤษฎีต่างๆ และแนวทางการได้มาซึ่งความรู้ในเรื่องนี้ จากการทบทวนงานวรรณกรรมในประเทศไทย พบว่าได้มีการนำทฤษฎีจากต่างประเทศมาอธิบายในเชิงความหมาย กรอบแนวคิดในหลายมุมมองทางแรงงานสัมพันธ์ อาทิ แนวความคิดของบุคคลเหล่านี้ ได้แก่ นิคม จันทรวิฑูร(2524) โกวิทย์ บุรพจนินทร์ (2533) ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2534) สม สุคนทร (2534) โชคชัย สุทธาวศ (2533,2536 และ 2539) สังคีต พิริยะรังสรรค์

(2538 และ 2542) เป็นต้น แนวความคิดของนิคม จันทรวิฑูร (2524) ได้ให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ว่า สอดคล้องกับคำอธิบายของดันลอปที่เน้นแรงงานสัมพันธ์หมายถึงความสัมพันธ์ของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ในขณะที่โกวิท ฑูรพานิช (2533) มีการนำเอาทั้งคำอธิบายของดันลอปและแฟลนเดอร์ส์มานำเสนอโดยพิจารณาแรงงานสัมพันธ์ในเชิงระบบ และสถาบันของการแรงงานสัมพันธ์ แต่ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2534) ให้ความสำคัญไปที่ตัวแปรสภาพแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานคอปกขาว ส่วนสม สุคนคร (2534) ให้ความหมายแรงงานสัมพันธ์ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและกลุ่มของลูกจ้างโดยเฉพาะสภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ในขณะที่สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2538 และ 2542) เห็นว่าเป็นเรื่องยากในทางวิชาการ ที่จะกำหนดขอบเขตของปรากฏการณ์แรงงานสัมพันธ์ให้ยอมรับกันทั่วไป และมักเน้นที่สถานะที่มีต่อคุณลักษณะและวัตถุประสงค์ของแรงงานสัมพันธ์มากกว่าทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน ส่วนองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้คุณค่าแรงงานสัมพันธ์ที่การรวมตัวจัดตั้งองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง และการมีกลไกการเจรจาต่อรองร่วม เป็นต้น (ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 (พ.ศ.2491) ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 (พ.ศ.2492) ว่าด้วยการนำหลักสิทธิการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติเป็นต้น จะเห็นได้ว่าความหมายต่างๆ และนัยทางแรงงานสัมพันธ์มีหลากหลาย

จากการทบทวนงานวรรณกรรมจะเห็นว่า แนวความคิด และทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ มีขอบเขตกว้างขวาง ในความสัมพันธ์ของกรจ้างงานและการทำงาน และเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ ถูกอธิบายว่าเป็นระบบความสัมพันธ์หนึ่งในสังคม คือ ความสัมพันธ์ทั้งในเชิงความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างนายจ้าง องค์กรของฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน สภาพการจ้าง ฯลฯ และการที่รัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ระดับสถานประกอบการ ระดับสาขา/อุตสาหกรรม พื้นที่ หรือระดับชาติ อาจมีการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันไป มักขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม และสภาพแวดล้อมภายนอก และระหว่างประเทศรวมถึงนโยบายรัฐ ทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมา จะเป็นประโยชน์ ในการทำความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์ของภาคีต่างๆ ถึงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ในหลายมุมมอง และในการพิจารณาถึงการพัฒนางานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ว่าหมายถึง “ความสัมพันธ์ในเชิงความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างที่ดำเนินการผ่านองค์การของทั้งสามภาคี และรวมถึงการมีภาคีอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องของการจ้าง ค่าจ้าง สภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ และคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ โดยอาศัยกฎเกณฑ์รูปแบบความสัมพันธ์ และกลไกการปฏิบัติตามระดับต่างๆ อันครอบคลุมตั้งแต่ระดับสถานประกอบการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิต และ พื้นที่) และระดับชาติ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ในระดับที่เกี่ยวข้อง”

2.1.2 องค์ความรู้ด้านการศึกษาเปรียบเทียบ และแรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างประเทศ

การเรียนรู้จากต่างประเทศเป็นประโยชน์ในหลายด้าน ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลหลักฐานจากต่างประเทศเท่าที่ปรากฏในสองขอบเขต คือ แนวความคิดทั่วไปว่าด้วยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศ เพื่อให้ประโยชน์ในเชิงกรอบความคิด เพื่อศึกษาประเทศอื่นๆและในเชิงเปรียบเทียบกับ การศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพื่อให้ประโยชน์ต่อประเทศไทยว่าควรดำเนินการอย่างไรกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ

1) วัตถุประสงค์ของการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศและข้อพิจารณาในด้านแรงงานสัมพันธ์

การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จะกระทำโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (ดูเพิ่มเติมใน Bean, 1985 และ Stephen and Harrod, 1995 ใน โชคชัย สุทธาเวช, 2544)

1.1) การศึกษาประเทศอื่นอย่างส่องกระจกสำรวจตนเองและนำเข้าตัวแบบของต่างประเทศ (Import-mirror view)

ลักษณะการศึกษาดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

- เน้นที่การเรียนรู้บทเรียนมากกว่าการสร้างหรือทดสอบทฤษฎี
- แสวงหาวิธีปฏิบัติต่างๆจากต่างประเทศมาสร้าง / ปรับปรุงในประเทศตนเอง (Pragmatic Approach)
- การค้นพบ/สร้างวิธีปฏิบัติที่ต่างสังคมและวัฒนธรรมบนฐานของตนต่างหากจากประเทศที่ศึกษา

1.2) การศึกษาความแตกต่าง (Difference View)

การศึกษาที่มุ่งหาว่าทำไมประเทศต่างๆ จึงพัฒนาวิธีปฏิบัติที่แตกต่างและคล้ายคลึงกัน แต่จุดเน้นอยู่ที่การค้นหาคุณสมบัติพื้นฐาน (Fundamental Properties) ที่ทำให้แรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันไป เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Cultural Factor) เป็นต้น

1.3) การศึกษาที่มุ่งหวังการได้มาหรือพัฒนาทฤษฎี (Theory View)

การได้มาซึ่งทฤษฎีหลังจากการศึกษาเปรียบเทียบ เป็นการนอกแยะของทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ แต่อาจมีจุดอ่อนที่ทฤษฎีที่ได้มีความเป็นนามธรรมสูงเพราะไม่ได้ให้การแสดงการตีความข้อมูลเฉพาะที่และความเป็นนามธรรมอาจละเลยความแตกต่างระหว่างประเทศ และวัฒนธรรม

1.4) การศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาทางทำนายแนวโน้ม (Prediction View)

การตรวจสอบประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศจะสามารถนำมาทำนาย กับ ประเทศของคนได้ การศึกษาแนวทางนี้ช่วยให้เกิดการเตรียมตัวต่ออนาคตที่มีแนวโน้ม จะเกิดขึ้น ซึ่งการทำ ความเข้าใจในทางทฤษฎีจะช่วยต่อการทำนายด้วย

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการศึกษาทั้ง 4 ประการนั้น ประการที่ 1 และ 2 ดูเหมือน จะเห็นด้านการปฏิบัติแต่ประการที่ 3 และ 4 จะเน้นการสร้างองค์ความรู้ อย่างไรก็ตามจะมีการ ใช้ประสม ประสานกัน โดยมีทฤษฎีนำหรือตามไปวิเคราะห์เพื่อเชื่อมองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้

ในกรณีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศโดยทั่วไปเราจึงไม่เพียงศึกษาไป เพื่อรู้เนื้อหาสาระในสิ่งที่มีการปฏิบัติกันในประเทศเท่านั้น แต่ยังเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) ทฤษฎีที่มีการใช้กันในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 2) เป้าหมายหรือประโยชน์ ของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 3) เงื่อนไขการประยุกต์ใช้ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ 4) จุดสนใจของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

2) แนวทางการวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ : มุมมองจากทฤษฎี

ในงานวิจัยนี้สนใจศึกษาประเทศอื่นๆ ฉะนั้นในการศึกษาคควรทราบว่าในเชิงการวิจัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้ระหว่างประเทศหรือในระดับประเทศต่างๆ นั้น นักวิชาการที่ทำการวิจัยด้าน แรงงานสัมพันธ์ทั่วโลกจะใช้ทฤษฎีเป็นกรอบอ้างอิง เพื่อเป็นหลักของการศึกษา และการวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า มีการใช้กรอบทฤษฎี และกลายเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศไปด้วยดังนี้ (ดูเพิ่มเติมใน Bean, 1985 หน้า 1-19; ไชยชัย, 2539 & 2544)

2.1) แนวทางการศึกษาความขัดแย้ง และการต่อสู้ทางชนชั้นศึกษาเกี่ยวกับ คนงานชนชั้นผู้ใช้แรงงาน สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม การเมืองบทบาททางการเมืองของสหภาพ แรงงานและความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2.2) แนวทางการศึกษาจากกรอบทฤษฎีระบบ เพื่อพิจารณาการสร้างกฎเกณฑ์ และผลของกฎเกณฑ์ เป็นต้น

2.3) แนวทางพหุนิยม และสถาบันแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรอบทฤษฎีที่ศึกษา กระบวนการและสถาบันที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเชื่อมกันนโยบายและการแก้ปัญหา

2.4) แนวทางการศึกษาความร่วมมือระหว่างรัฐกับลูกจ้าง หรือกันายจ้างและ นายจ้างกับลูกจ้าง

2.5) แนวทางการศึกษาจากกรอบทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นความสัมพันธ์ของการปรับตัวทางธุรกิจกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์

3) จุดสนใจในการศึกษาระหว่างประเทศ (ดูประกอบใน โชคชัย สุททนต์, 2544)

ในอดีตนักวิชาการจำนวนมาก เห็นการศึกษาในเชิงความขัดแย้ง และระบบ แห่งชาติในปัจจุบันกลุ่มที่สนใจความขัดแย้ง และการต่อสู้ทางชนชั้นแบบมาร์กซิสต์ มีอยู่บ้างแต่ไม่เป็น ปึกแผ่น เช่นเมื่อก่อน แต่กลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมือง ซึ่งสนใจศึกษาความขัดแย้งและการต่อสู้ทางชนชั้น ด้วยนั้นแข่งขันที่สุดของกลุ่มนี้ และมีการแตกตัวมาศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจกับการเปลี่ยนผ่าน ของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ของสถานประกอบการกิจการมากขึ้น (ดูตัวอย่างงานของ Kuruville & Venkataratnam, 1997) ส่วนงานของกลุ่มที่ศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมที่แสดงแบบแผนแห่งชาติ มีน้อยลงมาก

กลุ่มนักวิชาการที่แข่งขันที่สุดในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่าง ประเทศในขณะนี้ คือกลุ่มที่ศึกษกรอบทฤษฎีทางเลือกยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์เป็นแนวทาง (Locke, Kochan & Piore, 1995) ประเด็นที่กลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ 1) การเปลี่ยนแปลงในองค์การเกี่ยวกับการทำงานที่สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการใช้กลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจ ที่มีผลต่อ กฎเกณฑ์การทำงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมของแรงงานในสถานประกอบการแทนการศึกษา ที่เน้น ระดับมหภาคของชาติแบบเดิม 2) การเปลี่ยนการจ่ายค่าตอบแทนในเชิงรูปแบบ ระดับ และโครงสร้างทั้ง ของแรงงานคอปขาวและคอปน้ำเงิน (White And Blue Collar Workers) 3) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การฝึกอบรมและพัฒนาตามท้องที่การต้องการ รวมทั้งระบบการศึกษา ระบบการฝึกอบรม ทั้งภาครัฐและ เอกชน และในด้านสวัสดิการสังคม 4) การจ้างงาน การหมุนเวียนงาน และความมั่นคงในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานที่แข่งขันในการสนับสนุนการสร้างสรรค์ แรงงานสัมพันธ์ โดยส่วนใหญ่ดำเนินการตามกรอบความคิดในเชิงพหุนิยมและสถาบันแรงงานสัมพันธ์ แต่ก็มักเน้นที่การประยุกต์ใช้มากกว่าสร้างสรรค์ทฤษฎี จุดที่ ILO สนใจ (Report of the ILO / Japan, 1991 หน้า 3-10) เช่น 1) ขอบเขตหรือสาระของการเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วม และการ ปรับปรุง 2) บทบาทของรัฐในทางแรงงานสัมพันธ์และทวิภาคี (ไตรภาคีและทวิภาคี) 3) กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ 4) การมีส่วนร่วมของแรงงาน 5) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและรายได้ 6) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ 7) การจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

การศึกษาที่สนใจความร่วมมือแห่งชาติของรัฐกับแรงงาน รัฐกับทุนหรือแรงงานกับทุนยังมี พอสสมควรในปัจจุบัน แต่ก็ผนวกเข้ากับแนวธุรกิจโลกาภิวัตน์ กับแรงงานสัมพันธ์มากขึ้นๆ (ดู Locke, Kochan, Piore, 1995 ; Cook, 1998 ; Ford, 1999 และ Lansbury, 2000 และ Kelly, 2000)

แนวโน้มในอนาคต คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาแรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบจะยังคงมีจุดสนใจในเรื่องต่อไปนี้ 1) การปรับตัวของสถาบันและกลไกการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศต่างๆ จากอิทธิพลของธุรกิจ โลกาภิวัตน์ที่มีในระดับอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ 2) ประชาธิปไตยในทางเศรษฐกิจและการทำงาน เช่น บทบาทของสหภาพแรงงาน และการมีส่วนร่วมในสถานประกอบการและในสังคม การมีส่วนร่วมของคนทำงานในองค์กร และความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ 3) รัฐบาลกับแรงงานสัมพันธ์ (การจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบไตรภาคีและการส่งเสริมทวิภาคี) 4) โลกาภิวัตน์ การค้าระหว่างประเทศและมาตรฐานและสิทธิแรงงาน 5) การจ้างงานรูปแบบใหม่กับการจัดการแรงงานสัมพันธ์

4) เื่อนไขการประยุกต์ใช้ตัวแบบจากต่างประเทศ

การที่รัฐหรือองค์กรใดๆ จะทำการส่งเสริมแบบแผน ตัวแบบ หรือการปฏิบัติในเรื่องใด นอกจากจะเข้าใจถึงปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องตามทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังจำเป็นต้องควรมุ่งเน้นเงื่อนไขของความสำเร็จในระดับสังคมด้วยในประเด็นสำคัญๆ คือ (ดูประกอบใน Bean, 1985 และ Locke, Kochan & Piore, 1995 และ โชคชัย สุทธาเวศ, 2539 และ โชคชัย สุทธาเวศ, 2544) 1) ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม 2) ลักษณะเมือง 3) วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับตัวแบบต่างๆ 4) ภาษาที่ใช้และการแปลคำศัพท์ของตัวแบบเดียวกันแต่ในประเทศที่ต่างกัน 5) ระดับแรงงานสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ เช่น ระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติและการมีอิทธิพลต่อกัน 6) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมและประเทศ 7) สภาพแวดล้อมทางภูมิปัญญาทางสังคม 8) การมีสถาบันหรือกลไกที่ทำหน้าที่จัดการการประยุกต์ใช้ ประเมินผลการใช้ และพัฒนาตัวแบบให้เหมาะสมกับประเทศนั้นๆ 9) การนำตัวแบบจากประเทศหนึ่งไปใช้ในอีกประเทศหนึ่ง ต้องใช้อย่างมีสัมพันธ์กันเข้าถึงองค์รวมของตัวแบบ มิใช่เพียงเศษเสี้ยวของตัวแบบ 10) พึงระวังว่าการจะนำตัวแบบใดมาแลกเปลี่ยนใช้ไม่ควรใช้อย่างให้ความสำคัญเกินความเป็นจริง (Over Simplistic Interchange Ability) 11) การมีข้อกำหนดในกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติรองรับการใช้ตัวแบบนี้ๆ

ตัวแปรตามข้อ 1) - 7) จะควบคุมได้ยาก ในขณะที่ตัวแปรที่ 8) - 11) จะควบคุมไว้ได้มากกว่าในการทำให้ตัวแบบที่สร้างสรรค์ขึ้นประสบความสำเร็จ ในกรณีบริบทด้านแรงงานสัมพันธ์ก็เช่นเดียวกันเราจำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขดังกล่าวที่เป็นเงื่อนไขระดับชาติ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิต และพื้นที่) และระดับสถานประกอบการ สำหรับงานวิจัยนี้แม้จะเน้นการพัฒนาการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบการ แต่ก็มีผลกระทบต่่ออิทธิพลที่มีต่อกันของแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามระดับ

2.1.3 แนวความคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

แนวความคิดด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้จะอาศัยพื้นฐานการเข้าใจทางทฤษฎี แรงงานสัมพันธ์และการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศดังที่กล่าวมา เพื่อนำมาพิจารณาการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาไว้ชัดเจนว่าการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐดำเนินการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการส่งเสริมหรือดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่องค์กรนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ดำเนินการหรือมีปฏิสัมพันธ์ต่อระบบหรือ การปฏิบัติต่างๆในทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐด้วย อันจะทำให้เห็นเป็นองค์รวมของงานด้านนี้

สำหรับในงานวิจัยชิ้นนี้จะนำเสนอแนวความคิดทางทฤษฎีว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เมื่อทำการวิจัยไปแล้วในตอนท้ายๆ อันเป็นงานวิจัยที่วางกลยุทธ์การวิจัยเพื่อสร้างคำอธิบายในทาง ทฤษฎีว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภายหลังการวิจัย (Research Then Theory Strategy) อย่างไรก็ตาม หลักเบื้องต้นก็คือ

1) การส่งเสริมให้เกิดการกระทำในเรื่องใดนั้น โดยทั่วไปแล้วย่อมสะท้อนว่าเรื่องนั้นๆ ยังมีการปฏิบัติกันน้อยหรือยังทำไม่ได้เต็มที่จึงมีความจำเป็นต้องให้การส่งเสริม

2) แนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านมาของไทยนั้น เป็นความจริงว่ารัฐและ กลไกราชการมีบทบาทมากที่สุดในการกำหนดทิศทางว่าจะส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปในลักษณะใด และให้คุณค่ากับรูปแบบการปฏิบัติใดนับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 เป็นต้นมา โดย พิจารณาได้สองระดับของการปฏิบัติ คือ

2.1) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยการอาศัยการออกกฎหมายและแนวปฏิบัติ

2.2) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยการอาศัย การจัดตั้งกลไก การให้ความรู้ และการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อการส่งเสริมรูปแบบ หรือแนวปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ทางราชการ ให้คุณค่า เช่น ในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม และการเจรจาต่อรองร่วม เป็นต้น

สำหรับองค์การนายจ้าง และลูกจ้างนั้นมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อยู่เช่นกัน โดยผ่านปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ เช่น นายจ้างส่วนใหญ่จะยอมรับหรือสนใจให้ ส่งเสริมความสัมพันธ์ในแบบที่ไม่มีสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วม และต้องการให้นายจ้าง กับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนสหภาพแรงงานก็สนใจการขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การได้ ใช้การเจรจาต่อรองร่วม และการยอมรับจากนายจ้างในเรื่องทั้งสองนี้ เป็นต้น

จากการสังเคราะห์แนวความคิดและทฤษฎี ทอสรุปกรอบความคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแสวงหาแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ได้ 10 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ หรือการพัฒนางานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จำเป็นต้องพิจารณาบริบทงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในฐานะแบบแผน หรือกลไกของการกระทำทางสังคม เพื่อการนำไปสู่การได้คุณภาพของความสำเร็จ ในการประกอบกิจการธุรกิจกับคุณภาพชีวิตแรงงานและคุณภาพของความสำเร็จในการมีแบบแผนทางแรงงานสัมพันธ์ ที่สามารถเชื่อมกับความสำเร็จในการพัฒนารัฐธรรมนูญไทยกับการเป็นแบบอย่างที่ดีสู่อารยประเทศ

2) การพิจารณาแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงและมีอิทธิพลต่อกัน ระหว่างการแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรม/สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ

3) รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกันพึงพิจารณาให้ครอบคลุมถึงทวิภาคี (นายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างกับรัฐ และลูกจ้างกับรัฐ) ไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ) และพหุภาคี (สี่ฝ่ายขึ้นไป คือ นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐ นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน และอื่นๆ)

4) ศักยภาพของภาคีต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาแรงงาน และการจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาในเชิงองค์การ โดยครอบคลุมประเด็น ผู้นำวัฒนธรรม (อุดมการณ์ ค่านิยม และทัศนคติ) โครงสร้าง ระบบงาน ทรัพยากร บุคลากร เทคโนโลยี ระบบข้อมูล งบประมาณ และสภาพแวดล้อมของภาคีต่างๆ) ที่เอื้อหรือไม่เอื้อต่อการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์

5) สถาบันหรือแบบแผน และกลไกการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้ร่วมกัน และของฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ อาจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและขาดประสิทธิภาพ อันจะขึ้นอยู่กับศักยภาพของภาคีต่างๆ และอำนาจการต่อรองระหว่างกัน

6) กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สนับสนุนเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ นั้นจะครอบคลุมถึงมาตรฐานแรงงาน หรือกฎเกณฑ์เชิงสิทธิ กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และข้อตกลงร่วมต่างๆ

7) สภาพแวดล้อมย่อมมีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ หรืออาจเป็นอุปสรรค เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง และนโยบายแห่งรัฐ สภาวะการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ สภาพแวดล้อมทางสังคม ขบวนการทางสังคมกับขบวนการแรงงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกรณีแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

8) สถาบัน กลไกคณะหรือบุคคลต่างๆ ในสังคมที่ส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ ย่อมมีส่วนช่วยให้งานด้านแรงงานสัมพันธ์และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดความก้าวหน้า

9) ความนิยมในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ หรือกลไกการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์บางประการที่มีการส่งเสริมให้เกิดการใช้หรือขยายผล ย่อมมีทั้งที่ได้ผลหรือมีจุดแข็งและไม่ได้ผล หรือมีจุดอ่อนในการปฏิบัติ

10) ตัวแบบการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ปรากฏในประเทศและต่างประเทศ อาจสามารถขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆ ภายใต้การจัดการอย่างใหม่และการคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะมีผลต่อความสำเร็จของการประยุกต์ใช้ตัวแบบ

กรอบความคิดข้างต้นนี้เป็นกรอบความคิดเบื้องต้น ซึ่งจะทำการปรับปรุงเป็นแนวคิดในทาง ทฤษฎีว่าด้วยการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในตอนท้ายของการวิจัย ดังที่กล่าวแล้ว

2.2 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ

ในอดีตแนวนโยบายแห่งรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ปรากฏชัดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐมีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังกำหนด ในมาตราที่ 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” ส่วนในการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้นเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หน่วยงานด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับกองหรือสำนัก (ปัจจุบันรับผิดชอบงาน ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์)

นโยบายและภารกิจที่เน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นกรอบกำกับ งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยกำหนดนโยบายและภารกิจให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดนโยบายหลักด้านต่างๆ ไว้ 10 ประการ ทั้งนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร แรงงานสัมพันธ์อยู่ 2 ประการ คือ

1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีป้องกัน และแก้ไขปัญหาคัดค้านข้อพิพาท แรงงานทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจพัฒนาองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทยิ่งขึ้น

2) ส่งเสริมให้สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆรวมทั้งสร้างวินัย และจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรม และความปลอดภั้ในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ผ่านมาอาศัยหลายช่องทาง เช่น การออก กฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งกลไกการให้ความรู้และการฝึกอบรม (หลังการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทักษิณ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 งานด้านการฝึกอบรม ด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน) การจัดทำโครงการเฉพาะ เช่น การจัดประกวดสถาน ประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี โดยแยกเป็นสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานกับที่มีสหภาพแรงงาน ตามขนาดสถานประกอบการ

เล็ก กลาง และใหญ่ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี การออกแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วม และการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทางราชการจะให้คุณค่ากับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ระบบไตรภาคีที่เน้นรูปคณะกรรมการถาวรชุดต่างๆ และการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบการ

สำหรับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นกติกาสหสัมพันธ์กฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น คณะผู้วิจัยเห็นสมควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาถึงปัจจุบันมีเนื้อหาสำคัญ 3 ฉบับ ได้แก่

1. แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539

แนวปฏิบัตินี้ได้ปรับปรุงมาจาก “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524” ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาล ได้ลงนามรับรองร่วมกันเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 ณ ทำเนียบรัฐบาล เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บางประการทำให้ทั้งสามฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าควรมีการกำหนดหลักการ 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 การปรึกษาหารือ และการร่วมมือกันในสถานประกอบการ บทบาทความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กร นายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง บทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาล การประชุมและการร่วมมือกันแบบไตรภาคี สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) เคารพยึดถือ และปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งคำชี้ขาดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงานและข้อปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

2) ระงับข้อขัดแย้ง ร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการซึ่งได้มีข้อตกลงกันไว้ หากไม่มีกระบวนการดังกล่าว ก็จะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดแทน

- 3) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการจัดตั้ง และการพัฒนาองค์กรลูกจ้าง และ 9 องค์กรนายจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมีอิสระและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 4) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
- 5) ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้าง ใช้วิธีการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ร่วมกัน อันจะเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่าง ทัศนคติที่ดีและเสมอภาค ตามหลักการของระบบประชาธิปไตย
- 6) กำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานและสร้างความ พึงพอใจแก่การปฏิบัติงาน
- 7) ละเว้นการกระทำหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิซึ่งกันและกัน และการขัดขวางการดำเนินงานอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมสิทธิ ในการร่วมเจรจา ต่อรอง การรักษาระเบียบวินัย และธรรมเนียมปฏิบัติในสถานประกอบการ
- 8) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่อันพึงมีพึง ปฏิบัติต่อกันตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมของทั้งสองฝ่าย
- 9) เสริมสร้างและพัฒนาแนวทางระบบแรงงานสัมพันธ์บนพื้นฐานของ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชาติ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งให้ความยุติธรรม แก่ทุกฝ่ายและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของประเทศ
- 10) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกัน ในระดับชาติ ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดการแก้ไข ปรับปรุง และการประเมินผลนโยบายการพัฒนาของชาติในด้านต่างๆ
- 11) ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันเป็นเงื่อนไขที่ จะทำให้แนวปฏิบัติฯ บรรลุผล โดยรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง ไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความเป็นกลางและเป็นธรรม แก่ทุกฝ่าย

12) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระดับนโยบายของประเทศ อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้นโยบายปฏิบัติฯ บรรลุผล และสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในอนาคต รัฐบาลควรบรรจุหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์เข้าไปในแผนการศึกษาของชาติ

13) รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรอง

2. แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ.2541 เป็นการประชุมไตรภาคี ร่วม ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาเหตุมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสถานประกอบการหลายแห่ง ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนโดยทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสียสละร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ.2539” เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้ถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และผลประกอบการเป็นระยะตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้

2) ในกรณีที่สถานประกอบการ ประสบปัญหาอันเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือ และร่วมกันดำเนินการทุกวิธีในการประหยัดค่าใช้จ่ายเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อประคับประคองให้สถานประกอบการดำเนินการต่อไปโดยไม่มี การเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

3) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และผลประกอบการเป็นระยะตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้

4) การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่าย ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างนายจ้างกับลูกจ้าง ควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือหรือเจรจา โดยลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน

5) การลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างควรรับฟังและคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับของลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นหลัก โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อ กดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

6) ลูกจ้างพึงตระหนักถึงภาวะวิกฤต และควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งควรหลีกเลี่ยงการชุมนุม เผชิญหน้าด้วยความรุนแรง หรือการใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน

7) ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือ ไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสองฝ่าย ควรแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว

8) ในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่ จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น โดยสันติ เพื่อหาแนวทางยุติปัญหามบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม

9) ผู้นำองค์กรนายจ้างและลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยคิดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติ

3. แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นแนวปฏิบัติฯ สำคัญที่เน้นใน 9 ประเด็น คือ

1) นายจ้าง และลูกจ้างพึงยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งระงับข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของกฎหมาย

2) รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องให้ความเคารพและสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม สิทธิ ในการเจรจาต่อรองร่วม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้าง ยกข่องการกระทำที่เป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ

3) รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลไกทวิภาคี ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองร่วม ควบคู่กับการร่วมปรึกษาหารือ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และความเสมอภาคเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมบนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามระบอบประชาธิปไตย

4) นายจ้างพึงกำหนดคนโยบาย และหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวย ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

5) รัฐต้องเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทอันพึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม

6) รัฐต้องเสริมสร้างและปรับปรุงบทบาทขององค์กรไตรภาคีในการกำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายด้านแรงงานของชาติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี 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 (ยกเว้น ฉบับ พ.ศ. 2548 ที่เริ่มมีการกล่าวถึง การปรึกษาหารือ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระดับอุตสาหกรรมเล็กน้อย) และมีสภาพเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับผลการวิจัยต่างๆ แล้ว คณะผู้วิจัยจึงเห็นสมควรพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กรอบมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่จัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะ (รายละเอียด โปรดดูเพิ่มในบทที่ 5 และภาคผนวกที่เกี่ยวกับเรื่องนี้)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์จะครอบคลุมมุมมองสองด้านหลัก โดยคณะผู้วิจัยได้เน้นประมวลงานวิจัยเด่นๆ ในรอบ 15 ปี ที่ผ่านมา ทำการจำแนกกลุ่มงานวิจัย นำเสนอเนื้อหาข้อค้นพบที่สำคัญ และได้ขมวดข้อสรุปเชิงสังเคราะห์และให้ความเห็นต่องานของแต่ละกลุ่มอีก ในตอนท้ายเมื่อจบการนำเสนอแต่ละกลุ่ม แทนการวิพากษ์วิจารณ์ให้ความเห็นต่องานเหล่านั้นเป็นรายชิ้น และจากนั้นเมื่อจบการนำเสนอทุกกลุ่มแล้ว คณะผู้วิจัยยังได้เชื่อมโยงและให้ความเห็น รวมทั้งสังเคราะห์โดยรวมว่าคณะผู้วิจัยคิดอย่างไรต่องานทั้งหมดเหล่านั้นเพื่อเชื่อมต่อกับงานวิจัยชิ้นนี้ไว้ในตอนท้ายสุด (เมื่อจบหัวข้อ 2.2)

งานวิจัยที่ศึกษาได้จำแนกไว้ครอบคลุมสองด้านหลัก คือด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป และด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ด้านแรกคือด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปนั้นสามารถแบ่งงานวิจัยออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้คือ กลุ่มแรกได้แก่งานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป กลุ่มที่สองเน้นศึกษาเกี่ยวกับองค์การสหภาพแรงงาน กลุ่มที่สามเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการดำเนินงานของสถานประกอบการกิจการ และกลุ่มสุดท้ายมุ่งเน้นการศึกษาในต่างประเทศ ส่วนด้านที่สองก็อด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์สังเคราะห์ได้เป็นสองกลุ่มดังนี้คือ กลุ่มแรกมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ และกลุ่มที่สองมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในภาพรวมของประเทศ ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น คณะผู้วิจัยขอกล่าวตัวอย่างงานวิจัยที่น่าสนใจพอสังเขปดังนี้

2.2.1 งานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป

2.2.1.1 กลุ่มสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป

งานวิจัยทางด้านปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น จากการทบทวนงานวรรณกรรมส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ตัวอย่างงานวิจัยได้แก่

งานวิจัยของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2533) ได้ศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจเอกชน การวิจัยนี้สำรวจ โดยการสัมภาษณ์ฝ่ายจัดการและการสัมภาษณ์ลูกจ้างตัวอย่างของสถานประกอบการตัวอย่าง และการสังเกตการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) การเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการมิได้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นคนไทยแต่อย่างใด และ 2) การมีหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลโดยเฉพาะหรือไม่ จะไม่มีความสำคัญเท่ากับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ซึ่งมีส่วนช่วยไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้

และ 3) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการจัดให้มีค่าจ้างที่เหมาะสม จะช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบการขึ้นได้ นอกจากนี้จากการทดสอบความสัมพันธ์ของการปรับค่าจ้าง และการจัดสวัสดิการที่ดีในสถานประกอบการกับการเกิดปัญหาแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างเป็นประจำทุกปี และการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ลูกจ้าง จะช่วยมิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นได้ รวมทั้งสถานประกอบการที่มีองค์กรลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเป็นประจำทุกปี การจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดจะช่วย มิให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ขึ้นได้ และการมีองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบการจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิดังกล่าวตามกฎหมาย

การศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในสถานประกอบการ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของ นายจ้างและลูกจ้างตัวอย่าง พบว่า สาเหตุการเกิดปัญหาแรงงานในสถานประกอบการเกือบทั้งหมด มาจากปัจจัยภายในของสถานประกอบการเอง เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น แต่ในสถานประกอบการที่ไม่มีองค์กรลูกจ้างนั้น นอกจากจะมีสาเหตุจากปัจจัยภายในแล้ว ยังมีสาเหตุจากปัจจัยภายนอกสถานประกอบการอีกด้วย เช่น การแทรกแซงจากบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังพบว่า ในสถานประกอบการที่มีอำนาจในการบริหารหรือการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับชาวต่างชาติโดยตรง โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นบริษัทข้ามชาติแล้ว แม้ว่าจะไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์โดยตรงแต่มีผลทำให้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความยืดเยื้อและยุติได้ยาก

การรวมตัวของผู้ใช้แรงงานก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมาย หรือเพื่อร่วมปรึกษารื้อกับนายจ้าง ในเรื่องต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดจะเป็นตัวเร่งเร็ว หรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานประกอบการทำให้ นายจ้างต้องปรับปรุงหน่วยงาน วิธีการทำงานของคน และนำวิธีการผลิตสมัยใหม่มาใช้ อันเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพงานและผลิตเป็นผลให้เกิดความก้าวหน้าในสถานประกอบการ

การริเริ่มเสนอความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานประกอบการ โดยสหภาพแรงงานส่วนมากมักจะทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เพราะนายจ้างส่วนมากยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่พึงมีต่อสมาชิกตามกฎหมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มิใช่นายจ้างมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้นำสหภาพแรงงานเป็นผลให้มีการเจรจาต่อรองส่วนใหญ่ไม่สามารถตกลงกันได้เอง ต้องมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปไกล่เกลี่ย

ในการเจรจาต่อรองเพื่อยุติข้อขัดแย้ง ส่วนใหญ่มีบรรยากาศการเจรจาที่ไม่ดีนัก ค่อนข้างมีความเครียด และมีข้อสังเกตว่าในสถานประกอบการที่ยังไม่มีองค์กรลูกจ้าง จะพบว่า มีการดอนข้อเรียกร้องในอัตราที่ค่อนข้างสูง เมื่อปรากฏว่าการเจรจาดตกลงกันไม่ได้ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากมีการปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมาย จึงมักมีความ

เกรงกลัวและ โอนอ่อนต่อทำที่ของนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มถูกเอาเปรียบจากนายจ้างได้ และเป็นสาเหตุให้มีการแทรกแซงจากบุคคลภายนอกให้มีการเรียกร้องเกิดขึ้น

ในเรื่องการประชุมหารือระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้าง เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายว่าเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อความเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ลงได้ โดยรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวซึ่งปัจจุบันนิยมใช้ ได้แก่ คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการเฉพาะกิจ การประชุมระหว่างฝ่ายจัดการกับสภาพแรงงานและคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ โดยเฉพาะคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือมีแนวโน้มที่จะได้รับความนิยมมาก เพราะเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้น โดยความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย จึงเกิดความร่วมมือในการดำเนินการร่วมกันมากกว่าขัดแย้งกัน

ณรงค์ เส็งประชา (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าสาเหตุที่ทำให้นายจ้างกับลูกจ้างเกิดปฏิกริยาที่ไม่ดีต่อกันนั้น เนื่องจาก สภาวะทางเศรษฐกิจ เพราะเมื่อลูกจ้างมีรายได้ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ ลูกจ้างย่อมต้องเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการและรายได้ในรูปแบบอื่นๆ นอกจากนั้นเมื่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็คิดถึงแต่ประโยชน์ของคนฝ่ายเดียวไม่คำนึงถึงอีกฝ่ายหนึ่งว่าต้องลงทุนลงแรงเท่าไร กำไรหรือขาดทุน ฯลฯ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน และรู้สึกถูกเอาเปรียบ และนอกจากนั้น ผลทางการเมืองยังเป็นเหตุอีกมูลหนึ่ง ที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดปฏิกริยาต่อกันในทางลบคือการที่ลูกจ้างเริ่มมีความตื่นตัวในเสรีภาพและสิทธิที่จะพึงมีพึงได้ จึงก่อให้เกิดการฉ้อฉลเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของตนเอง และมูลเหตุสำคัญประเด็นสุดท้ายคือการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานไว้

เสาวลักษณ์ ชายทวีป (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในเขตพระประแดง พ.ศ.2525 - พ.ศ.2535 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นไปอย่างใกล้ชิด มากกว่าสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและกรณีที่มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานจะสามารถเจรจาและตกลงกันใช้เวลาสั้นกว่าสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงาน

โชคชัย สุทธานเวศ (2537) ค้นพบว่าในรอบ 50 ปี หลังสงครามโลกครั้งที่สอง (พ.ศ.2488-พ.ศ.2537) เกิดความไม่มั่นคงในภาพรวมของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ไทย โดยมีสภาพทั่วไปต่อไปนี้ :

1. การแรงงานสัมพันธ์ไทยที่รัฐ นายจ้าง และลูกจ้างใช้ทั้งวิธีแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และวิธีทางการเมืองนอกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
2. การแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐจะถนัดทางพุทธศาสตร์ และการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับชาติ ลูกจ้างถนัดที่ระดัวกกลาง และนายจ้างถนัดที่ระดับสถานประกอบการ
3. การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ หรือสถาบันแรงงานสัมพันธ์บางประการดำรงอยู่อย่างมั่นคง เช่น การร้องทุกข์ และ ไตรภาคีที่มั่นคงกว่าการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม

4. สภาพแรงงานได้รับการยอมรับจากสังคมภายในประเทศน้อย และมักจะถูกตำหนิอยู่ได้ด้วยการแสวงหาความร่วมมือ และความสนับสนุนของสังคมภายนอกประเทศมากกว่าภายในประเทศ
5. การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ไทย มาจากอิทธิพลทางการเมืองมากกว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
6. รัฐรักษาความเป็นเอกภาพได้ดีกว่านายจ้างๆ มีความเป็นเอกภาพมากกว่าลูกจ้าง
7. ความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการไทยเกิดขึ้นน้อยมาก และจะมีในกรณีที่สมดุลภาพระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วม ได้ส่งเสริมความสำเร็จของกิจการควบคู่กับคุณภาพชีวิตแรงงานที่ดี

ชวพงษ์ บุญแท้(2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจในงานกับการแสดงออกทางด้านแรงงาน โดยการศึกษาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการแสดงออกทางแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบการแสดงออกทางด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการประเมินความขัดแย้งทางด้านแรงงานที่เกิดขึ้น ในองค์กรและกำหนดเป็นแนวทางและนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งทางด้านแรงงานจากฝ่ายลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือลูกจ้างที่เป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงออกทางด้านแรงงานคือปัจจัยที่เกื้อหนุนในเรื่องความไม่พอใจรูปแบบการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกทางด้านแรงงานที่พบ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยดังกล่าว ก็คือ การขาดงาน การปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา และการลดความเร็วในการทำงาน

งานวิจัยในส่วนสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์นี้ แสดงให้เราเห็นว่าสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบการเกิดขึ้นอย่างหลากหลาย และพบปัญหาหลายประการ ที่ซ้ำๆกันและส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงในภาพรวมของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ไทย อาทิ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การเกิดปัญหาจากปัจจัยภายในและภายนอก ปัญหาการปรับตัวของนายจ้าง จากความตื่นตัว ในด้านสิทธิของลูกจ้าง ปัญหาการบริหารงานบุคคลและผู้รับผิดชอบ ปัญหาการใช้อำนาจตัดสินใจของเจ้าของสถานประกอบการชาวต่างชาติที่นำไปสู่การทำให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ปัญหาการเจรจาต่อรองร่วม ปัญหาทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันของนายจ้างและลูกจ้าง ปัญหาการสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ยอมรับสภาพแรงงานของนายจ้าง การไม่พอใจของลูกจ้างต่อระบบการบริหาร และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการขาดดุลยภาพระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบการ งานวิจัยเหล่านี้ยังแสดงถึงข้อเสนอต่อการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เช่น การปรับปรุงการสื่อสารและการปรึกษาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นต้น

2.2.1.2 กลุ่มองค์การสหภาพแรงงาน

จะเห็นว่างานวิจัยทางด้านองค์การสหภาพแรงงานนั้น ส่วนใหญ่มีความพยายามและสนใจศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสหภาพแรงงานเอง การมีส่วนร่วมของแรงงานในลักษณะต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างงานวิจัยได้แก่

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2534) ศึกษาถึงการแรงงานสัมพันธ์ ในเชิงการรวมตัวของพนักงานลูกจ้างว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อปรับปรุงสภาพการเป็นอยู่ของพนักงานโดยทั่วไป แต่พนักงานในสำนักงานจะมีปัญหาในเรื่องการรวมตัวมากกว่าพนักงานที่ทำงานตามโรงงาน เนื่องจากมีทัศนคติในการแก้ปัญหาแบบพึ่งตัวบุคคลมากกว่าการพึ่งพาการรวมตัว

พลดา เดชผลมาศย์ (2538) ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” เมื่อปี พ.ศ.2538 ได้ศึกษาถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยทำการศึกษาจากประธานสหภาพแรงงาน 500 แห่ง ผลการศึกษาปรากฏว่า สมาชิกให้ความร่วมมือในการจ่ายค่าบำรุง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเรียกเก็บโดยสหภาพแรงงานเอง และให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอ สหภาพแรงงานมีการจัดประชุม 10-12 ครั้งใน 1 ปี ซึ่งคณะกรรมการให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมประมาณ ร้อยละ 80 ของกรรมการทั้งหมดขึ้นไป นอกจากนั้นกรรมการยังให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ มีการแข่งขันที่รับผิดชอบภายในสหภาพแรงงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ และมักมีการพบปะกับสมาชิกอยู่เป็นประจำ ในขณะที่พบกับฝ่ายนายจ้างเฉพาะเมื่อต้องการยื่นข้อเรียกร้องหรือต้องการปรึกษารือร่วมกัน สหภาพแรงงานมีบทบาทการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการฟ้องร้องคดี ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ ตลอดจนเป็นตัวแทนติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อ ขอความช่วยเหลือการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้างก่อนการยื่นข้อเรียกร้องใดๆ และเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารือกับฝ่ายจัดการสหภาพแรงงานดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ด้วยการให้คำแนะนำปรึกษาช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพแรงงานไม่มีใครจะมีบทบาทมากนัก ส่วนผลการศึกษาจากกรทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทั้งคุณลักษณะของสหภาพแรงงานลักษณะของสมาชิกภาพและความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอก มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านนอกจากคุณลักษณะของสมาชิกที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงานเฉพาะด้านความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปและความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอก ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ปัญหาอุปสรรคของ

สภาพแรงงานในการดำเนินการต่างๆ ของสภาพแรงงาน ส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่ใคร่ความร่วมมือในการดำเนินงานและไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสภาพแรงงานเท่าที่ควร สภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้ นอกจากนั้นการขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากทางรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างเป็นไปอย่างไม่เต็มนัก

นิคม เต็งใหญ่ (2539) ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาสภาพแรงงานในประเทศไทย พบว่า เมื่อศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรแรงงานหรือไม่ ส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพเศรษฐกิจ สังคม กฎหมายแรงงาน องค์กรต่างประเทศและการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ขบวนการแรงงานไทยมีความอ่อนแอ มีความขัดแย้งแตกแยกเป็นหลายๆฝ่าย สภาพองค์กรลูกจ้างและยังขาดอำนาจต่อรองแม้จะเติบโตขึ้นบ้างแต่เป็นปริมาณที่น้อย ในส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน พบว่า ผู้ตอบเสนอแนะให้ผู้นำมีความสมัครใจ มีการกำหนดนโยบายและแผนในการทำงานให้ชัดเจน ให้การศึกษาพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง รวมทั้งด้านสังคมและกฎหมายแรงงาน ในส่วนนายจ้างผู้ตอบเสนอแนะให้รัฐบาลสนับสนุนการก่อตั้งสภาพแรงงาน และควรเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ตลอดจนออกกฎหมายในการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น ในภาพรวมทั่วไปลูกจ้างเสนอแนะให้มีการปฏิรูป ขบวนการแรงงานไทยให้เหลือสภาพองค์กรลูกจ้างเดียวกันหรือน้อยลง และแก้ไขกฎหมายแรงงานที่ไม่เป็นธรรม กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภาพองค์กรลูกจ้างและสหพันธ์แรงงานให้ชัดเจน ควรมีเครื่องมือสื่อสาร ให้ชัดเจนและทันสมัย รวมทั้งควรกระจายอำนาจและปรับปรุงค่าบำรุงสมาชิกเสียใหม่ และควรมีความร่วมมือกับองค์กรประชาธิปไตยอื่นๆ เพื่อจะแก้ไขปัญหาดังๆ เช่น ปัญหาทางการเงิน ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของคณะกรรมการสภาพแรงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแรงงานด้วย

ปัทมา จันทภาโส (2539) ได้ศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า เหตุผลและความต้องการในการเข้ามีส่วนร่วมของสตรี ตลอดจนความคาดหวังและกิจกรรมที่พนักงานสตรีมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แนวทางสำคัญสำหรับการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างนี้คือ การให้หน่วยงานและสถาบันการศึกษาของรัฐมีส่วนช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานสตรี โดยเฉพาะเรื่องเวลาและสถานที่จัดกิจกรรมนั้น ควรเป็นช่วงนอกเวลาปกติ

และควรเป็นสถานที่ซึ่งอยู่ในบริเวณเดียวกันกับหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีกรอบทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ พบว่าเพื่อนสตรีด้วยกันมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในสมาคม พนักงานสตรีที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป และมีอายุต่ำกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคัดค้านมติที่ประชุม การกำหนดนโยบายและการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันไปปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการศึกษา ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในสมาคม การมีส่วนร่วมพนักงานสตรีในการให้คำปรึกษา แนะนำการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายการมีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรองไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในสมาคม ระดับความคาดหวังที่มีสิทธิประโยชน์ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในสมาคม นอกจากนี้ยังพบว่า เรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมคือเรื่องการศึกษาของสตรี การศึกษาระดับ ปวช.-ปริญญาตรี มีความเหมาะสมที่จะทำงานในสมาคม รองลงมาคือ เรื่องอายุ ซึ่งเห็นว่าพนักงานสตรีที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ไม่ควรเข้าร่วมปฏิบัติงานกับสมาคม ส่วนความคิดเห็นในระดับที่ไม่แน่ใจ คือเรื่องพนักงานสตรีเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเพราะได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น สิทธิการลาคลอดและความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุ โดยเห็นว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปควรเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคม ส่วนเรื่องที่มีความเห็นในระดับที่ไม่เห็นด้วย คือ เรื่องรายได้เฉพาะพนักงานสตรีที่ว่า พนักงานสตรีที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ไม่ควรมีส่วนร่วมกับสมาคมและเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถ้าปฏิบัติงานในสมาคม

อลงกรณ์ ประภุทธิพงศ์ (2539) ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารพาณิชย์ของไทย โดยการศึกษาจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างในธนาคารที่ไม่มีสหภาพแรงงานพนักงานกลุ่มตัวอย่างในธนาคารที่มีสหภาพแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มแรงงานที่มีสหภาพแรงงาน ผู้ที่ไม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการที่ไม่ทราบว่า จะสมัครได้ที่ไหนและไม่เห็นความสำคัญของการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่สมัครมานานไม่เกิน 2 ปี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในธนาคารที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานใกล้เคียงกัน และจะเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานเกือบทุกอย่าง โดยลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า จะสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆของพนักงาน แต่แสดงความเห็นว่า จะสนับสนุนเรื่องกิจกรรมทางการเมือง ในสัดส่วนน้อยกว่าการสนับสนุนกิจกรรมอื่นๆ อย่างมาก ส่วนเรื่องกรขอคำปรึกษาจากสหภาพแรงงาน จะปรึกษาเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กรเท่านั้น

ส่วนด้านทัศนคติที่มีต่อสหภาพแรงงาน พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงานมีทัศนคติต่อสหภาพแรงงานในทางดีมากกว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกด้วยโดยเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้น ช่วยให้แรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมทำให้การบริหารงานธุรกิจไปได้ด้วยดีกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นผู้เสียสละให้กับผู้ใช้งาน และเป็นผู้มีความคิด

สุญรอบคอบ ความพึงพอใจในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานในธนาคารที่มีสภาพแรงงาน มีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานในธนาคารที่ไม่มีสภาพแรงงานในด้าน “นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน” และความพึงพอใจต่ำกว่าในด้าน “เงินเดือนและรายได้พิเศษ” ส่วนด้านอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

นอกจากนั้นในธนาคารที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะทราบถึงกิจกรรมอื่นๆ ในองค์กร โดยการรับทราบถึงกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรที่ไม่ใช่กิจกรรมสภาพแรงงาน และกิจกรรมที่ให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และจะทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในองค์กรเพิ่มขึ้น ผลการพิสูจน์ทางสถิติ พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสภาพแรงงาน และความพึงพอใจในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากการก่อตั้งสภาพแรงงานทุกแห่งล้วนเกิดขึ้น เนื่องจากความขัดแย้งและปัญหาในด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นแม้ว่าฝ่ายพนักงานจะพึงพอใจที่ได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้นก็ตามแต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในองค์กรเพิ่มมากขึ้นกลับทำให้เกิดความขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างเพิ่มมากขึ้น

นฤมล หาญเชิงชัย (2544) ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาลักษณะและวิธีการในการเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมเพื่อสังคม เหตุผลในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม แนวทางในการส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคารการศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคาร สำนักงานใหญ่ 5 ธนาคารในบริเวณสีลม-สาทร จำนวน 240 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ด้านลักษณะกิจกรรมต่างๆ พบว่า อายุ สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลกับลักษณะในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในขณะที่เพศและธนาคารที่สังกัดไม่มีผลกับการเข้ามามีส่วนร่วม กิจกรรมที่แต่ละธนาคารจัดให้มีขึ้น พบว่า กิจกรรมด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โครงการบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ มีพนักงานธนาคาร เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านนี้มากที่สุด และโดยเฉลี่ยของพนักงานธนาคาร ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านนี้มากที่สุด และ โดยเฉลี่ยของพนักงานธนาคารในการเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะและวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมในระดับน้อย ด้านลักษณะและวิธีการในการเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน มีผลกับการเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ธนาคารที่สังกัด ไม่มีผลกับการเข้ามามีส่วนร่วม หรือไม่เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเหตุผลส่วนใหญ่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมคือการตระหนักในคุณค่าของตนเอง จิตสำนึกที่ต้องการทำประโยชน์แก่สังคม ส่วนรวมมากที่สุด ส่วนเหตุผลในการไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุดก็คือไม่มีเวลา เนื่องจากการกิจหน้าที่การงาน รองลงมาก็คือการไม่ทราบข้อมูลข่าวสารจากทางองค์กร และแนวทางในการส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า

สถานภาพสมรสมีผลกับแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ฐานะการที่สังกัด ไม่มีผลกับแนวทางการส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ พนักงานเห็นด้วยมากที่สุดที่ควรมีการรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการมีนโยบายที่ชัดเจนจากองค์กร

วารุช มูลพันธ์ (2547) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่จัดโดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย” เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ต่อการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ และแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยศึกษาจากเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรในการศึกษาและการศึกษาภาคสนาม โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานต้อนรับ จำนวน 362 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาด้านปัจจัยด้านสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานต้อนรับส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานต้อนรับมีการรับรู้ต่อกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้นในระดับน้อยเกือบทั้งหมด ด้านการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่าพนักงานต้อนรับมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จัดโดยสหภาพแรงงานในระดับน้อยในทุกกิจกรรม โดยการมีส่วนร่วมในระดับองค์กร พนักงานต้อนรับมีส่วนร่วมในระดับน้อยที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่ากิจกรรมอื่นในเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามลำดับ เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในระดับฝ่ายบริการบนเครื่องบิน พนักงานต้อนรับมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมที่สูงกว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ที่ค่อนข้างชัดเจนในกิจกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เรื่องการจัดทำตารางบิน และการสรรหาที่พึงความสถานีต่างๆ และการยกเลิกกฎเกณฑ์จำกัดชั่วโมงบินที่เป็นอุปสรรคต่อการแสดงตารางบินของพนักงานต้อนรับ สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ในระดับองค์กรปัจจัยด้านอายุระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมด้านการแปรรูปวิสาหกิจที่แตกต่างกัน

โดยสรุปจะเห็นว่าข้อมูลการวิจัยด้านองค์กรสหภาพแรงงานมักเน้นบทบาทในด้านต่างๆ ของสหภาพแรงงานต่อสมาชิก ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานและการเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงาน และด้านแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกงานเหล่านี้มีน้อยไปในทางส่งเสริมสหภาพแรงงานและให้ข้อมูลด้านบวกของสหภาพแรงงานต่อสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2.1.3 งานวิจัยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการในการดำเนินงาน

งานวิจัยกลุ่มนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการในการดำเนินงาน โดยมีพื้นฐานความเชื่อในเรื่องระบบความสัมพันธ์ที่ดีควรอาศัยการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง และรวมไปถึงการเป็นหุ้นส่วนของลูกจ้างหรือพนักงาน ตัวอย่างงานวิจัยได้แก่

งานวิจัยของเจริญ ภัสระและประทีป พัทพ์เดช(2535)ได้ทำการศึกษาการบริหารรัฐวิสาหกิจ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรผู้ใช้แรงงานศึกษากรณีการประปานครหลวง โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาคือ เพื่อศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีเกี่ยวกับขบวนการแรงงานแรงงานสัมพันธ์ และศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการบริหารการประปานครหลวงทั้งในด้านการเข้าไปมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนลักษณะจุดเด่น จุดด้อยที่เกิดขึ้น ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในรูปแบบใหม่สนใจเรื่องการมีส่วนร่วม (Participation) โดยเฉพาะแนวความคิดของรัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่ 2) การบริหารองค์กรที่มีองค์กรแรงงานเข้ามีส่วนร่วม เช่น สหภาพแรงงาน สมาคมพนักงาน ในกิจการรัฐวิสาหกิจมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกในทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่ละยุคสมัยที่อาจเปลี่ยนแปลงไป 3) แม้ว่าองค์กรแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในรัฐวิสาหกิจได้ถูกยกเลิกไปและเปลี่ยนไปเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่รูปแบบการบริหารองค์กรแรงงาน เข้าไปมีส่วนร่วมก็ยังดำเนินไปได้ เช่น กรณีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นต้น และ 4) การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานในการบริหารงานของการประปานครหลวงในระยะเวลาที่ผ่านมา มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากรัฐวิสาหกิจทั่วไป โดยเฉพาะประเด็นที่องค์กรแรงงานเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับขบวนการแรงงานของไทย และมีบทบาทในการโต้แย้ง เสนอแนะ การดำเนินงานของการประปานครหลวงในประเด็นการดำเนินงานที่สำคัญๆ

การศึกษาของ นวฉิณี ศรีภักดี (2536) ได้ทำการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการคัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และการศึกษา พบว่า จากการที่นายจ้างเกิด โอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม กลุ่มสร้างคุณภาพงาน เป็นต้น นั้น พบว่าทัศนคติที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างเป็นไปในทางบวก ดังนั้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างต่างมีทัศนคติที่ดีต่อกัน กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือระบบแรงงานสัมพันธ์ย่อมออกมาในเชิงบวก อันเนื่องจากการหล่อหลอมทัศนคติของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน ได้ดี

งานวิจัยของ วิษณุ บุญมาร์ตน์ (2538) เรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง” โดยทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของแรงงาน ในกิจการรัฐวิสาหกิจในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ต่อการบริหารงานและปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการดังกล่าวในฝ่ายบริหาร ผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมฯ มีสูงขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ ปี พ.ศ.2515 เมื่อสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงเริ่มมีการจัดตั้ง ผ่านการ

เจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงร่วมรวมทั้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่งการประเมินงานและอื่นๆ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จนกระทั่งภายหลังปี พ.ศ.2534 ระดับการมีส่วนร่วมลดต่ำลง เนื่องจากการแทรกแซงโดยรัฐ โดยผ่านพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งในการริเริ่มการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ส่งผลกระทบให้สมาคมฯ ไม่สามารถเจรจาต่อรองได้ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มีทั้งรูปแบบการปกครองในแต่ละช่วงเวลา แนวความคิดของฝ่ายบริหารซึ่งมีลักษณะอนุรักษนิยม การขาดประสิทธิภาพการเรียกร้องของสมาคมฯ ขนาดของสถานประกอบการกิจการ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2518 และการขาดข้อมูลของสมาคมฯ เพื่อดำเนินการ

จะเห็นว่างานวิจัยทางด้านกรมีส่วนร่วม ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ในการดำเนินงานที่เสนอมาได้แสดงถึงรูปแบบ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจรูปองค์กรสหภาพแรงงานและคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง ผลวิจัยพบข้อดีแต่ในการดำเนินในทางปฏิบัติพบอุปสรรคจากปัจจัยต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงการปกครองของรัฐ การมีแนวความคิดที่ไม่รับกับการมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารการขาดประสิทธิภาพ และข้อมูลของฝ่ายองค์กรลูกจ้าง นอกจากนี้การศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วมเน้นในระดับสถานประกอบการ แต่ในระดับอุตสาหกรรมและชาติยังขาดแคลน

2.2.1.4 กลุ่มวิจัยมุ่งเน้นการศึกษาในต่างประเทศ

งานวิจัยกลุ่มนี้มุ่งเน้นศึกษาแรงงานสัมพันธ์จากสถานการณ์ในต่างประเทศ ตัวอย่างงานวิจัยได้แก่

งานวิจัยของ William Chan (1996) ได้ศึกษาทางเลือกระหว่างการสรรหาผู้บริหารจากภายในองค์กร (International Promotion) และการสรรหาผู้บริหารจากภายนอก (External Recruitment) ภายใต้กรอบแนวคิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในการศึกษาได้สร้างแบบจำลองของการแข่งขัน (Model of Contest) ระหว่างการสรรหาจากภายในและการสรรหาจากภายนอก และมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างความอดสาหะและความสามารถของคณงานแต่ละคนขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในธุรกิจที่เขาทำอยู่ จากการวิเคราะห์ พบว่าความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแบบจำลองการแข่งขัน คือ ความอดสาหะและความสามารถของคณงานแต่ละคนขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในธุรกิจที่เขาทำอยู่ ความอดสาหะที่มีประสิทธิภาพจะใช้เป็นแบบจำลองพื้นฐานของการแข่งขันชิงตำแหน่ง และลูกจ้างที่มีอยู่สามารถชักจูงการทำงานได้โดยการเปลี่ยนแปลงส่วนค่าจ้างให้เหมาะสม ในทางปฏิบัติของการแข่งขัน ที่ยุติธรรมจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางจริยธรรม (Moral Hazard) และความแตกแยกภายในองค์กร การให้มีการแข่งขันกันอย่างเปิดเผยในตำแหน่งการทำงานจากการสรรหาผู้บริหารจากภายนอกจะลดโอกาสส่งเสริมในการทำงานของลูกจ้างที่มีอยู่ในองค์กร และลดแรงกระตุ้นในการทำงานของคณงานอีกด้วย การเพิ่มรางวัลให้กับผู้บริหารก็เป็นสิ่งกระตุ้นอีกทางหนึ่ง

การมอบโอกาสโดยการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรจะเป็นกลยุทธ์ที่เห็นอยู่โดยทั่วไป ที่มี การรับสมัครพนักงานใหม่เท่านั้น ถ้าพนักงานผู้นั้นมีตำแหน่งที่สูงมาก

งานวิจัยของ Oehara (1997) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ในประเทศจีนเมื่อมีการแปรรูป ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างคนงานจะมี เสรีภาพในการเลือกงานมากขึ้น สมัยก่อนรัฐจะเป็นผู้กำหนดว่าให้ทำงานโรงงานแห่งใด และมีการแบ่งชั้น คนงานเป็นฝ่ายบริหาร ช่างเทคนิคและคนงานทั่วไป โดยค่าจ้างและเงินเดือนจะถูกกำหนดมาจากรัฐบาล ความแตกต่างระหว่างชั้นไม่มีมากนัก การเคลื่อนย้ายระหว่างชั้นคนงานมีน้อยเมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และคนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้อิสระและตกลงตามสัญญาที่ว่าจ้าง

2) การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในชั้นคนงาน การเปลี่ยนแปลงด้านการจ้างงาน สัมพันธ์ (Employment Relation) ที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปจะทำในรูปสัญญาข้อตกลง ทำให้คนงาน มีการแข่งขันกันมากขึ้น และสามารถเลื่อนระดับชั้นงานได้หากมีความสามารถโดยสัญญา การจ้างจะเป็น ลักษณะข้อตกลงทางธุรกิจ และขณะเดียวกันความแตกต่างระหว่างรายได้ของคนงานในแต่ละระดับชั้น มีความแตกต่างกัน และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่สามารถนำไปขายในตลาดต่างๆได้ จึงทำให้รายได้ นักวิทยาศาสตร์และช่างเทคนิคมีรายได้สูงขึ้น

3) มีการขัดแย้งในด้านการจัดการมากขึ้นในกลุ่มคนงานทั่วไป ซึ่งรัฐบาลได้หา ทางแก้ไข โดยส่งตัวแทนของสมาคมและสหภาพเข้าไปเจรจาต่อรองเมื่อมีการละเมิดสัญญาและ ในปีค.ศ.1994 ที่มีกฎหมายแรงงานออกมา ทำให้สภาพแรงงานเข้าไปมีบทบาท ในการทำข้อตกลงในการว่าจ้าง เป็นกลุ่ม โดยพิจารณาในเรื่องค่าจ้าง ระยะเวลาของวันทำงานและสวัสดิการ ที่ลูกจ้างจะได้รับ

ในขณะที่ Corradetti (1999) ได้ศึกษาผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในสภาพ การขนส่งทางอากาศและการขนส่งทางภาคพื้นดิน กรณีศึกษาเมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ พบว่า มี การเปลี่ยนแปลงเกิดในด้านต่างๆ ดังนี้

1) จำนวนการทำงานในแต่ละวัน มีการขยายชั่วโมงการทำงาน ทำให้มีความยืดหยุ่น มากขึ้น

2) การจัดระบบในการทำงานมีการจัดระบบการทำงานใหม่ และลดข้อจำกัดในการ ทำงานลง

3) การจัดหมวดหมู่ของงานตามสัญญา มีการจัดระบบเข้าทำงาน และมีการขยาย ตำแหน่งงาน ลดระดับพนักงานให้เหลือตามความจำเป็น

4) โครงสร้างของเงินเดือน มีการปรับโครงสร้างของเงินเดือนใหม่ โดยอ้างอิงผลผลิตในการทำงาน มีการจ่ายเงินรางวัลให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับตามข้อตกลง รวมทั้งการมีความตั้งใจที่ดีและระยะเวลาของการบริการ

5) การออกจะมีการออกทดลองเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนที่จะมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

6) การตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี มีการฝึกฝนอบรมพนักงานเพื่อตอบสนองต่อการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

7) วิธีการบริหารและการมีส่วนร่วมให้สหภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจะยึดหลักผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพ ความพอใจของทำงาน เงื่อนไขที่เป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้าง ความสามารถในการทำกำไรความร่วมมือและทีมงาน ฯลฯ โดยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนการแปรรูปและหลังการแปรรูป

ประเด็น	ก่อนการแปรรูป	หลังการแปรรูป
1. การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีการขึ้นเงินเดือนตามข้อเรียกร้องมีผลประโยชน์ส่วนเพิ่ม มีเงินเดือนทางอ้อมด้านอื่นๆ - คัดเลือกคนเข้ามาทำงาน โดยเลือกจากสมาชิกในครัวเรือนของลูกจ้างและคนงานในสหภาพ - ตลาดแรงงานภายในขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทำงานและประสบการณ์ - ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันและมีการทำงานนอกเวลาแทน - แรงงานมีเสถียรภาพในการทำงาน - มีการหมุนเวียนในการบริหารพนักงานสูง - มีพนักงานมากเกินไป 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดในส่วนของผลประโยชน์ส่วนเพิ่มและเงินเดือนทางอ้อมส่วนอื่นๆ - หากเป็นครอบครัวสมาชิกในหน่วยงานจะเอื้อในการเป็นแหล่งในการฝึกงานหรือให้เงินช่วยเหลือในด้านทำให้มีการยึดหยุ่น ในการคัดเลือกคนที่เข้ามาทำงาน ได้มากขึ้น - ตลาดแรงงานภายในอยู่บนพื้นฐานของคุณสมบัติอย่างเป็นทางการระดับการหมุนเวียนการทำงานสูง - มีความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงานและลดการทำงานล่วงเวลา - มีความยืดหยุ่นภายในเพิ่มขึ้น - มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรมากขึ้น - ลดพนักงานในส่วนที่เกินลง

ตารางที่ 2.1 แสดงถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนการแปรรูปและหลังการแปรรูป (ต่อ)

ประเด็น	ก่อนการแปรรูป	หลังการแปรรูป
2. การมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะเป็นการเรียกร้องสิทธิและความต้องการที่กลุ่มคนจะได้รับ - สมาชิกของสหภาพจะเข้ามามีส่วนร่วม - มีการเลือกผลประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ของสหภาพจะเป็นฝ่ายตั้งรับ - สมาชิกของสหภาพจะเข้ามามีส่วนร่วม - ค้ำประกันในเรื่องผลประโยชน์
3. การเจรจาต่อรอง	<ul style="list-style-type: none"> - การเจรจาต่อรองมาจากส่วนกลาง - ข้อเสนอต่อรองข้อหนึ่งคือว่าสหกิจหนึ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกระจายข้อเรียกร้องจากส่วนต่างๆ - แยกข้อเจรจาต่อรองไปตามแต่ละรัฐวิสาหกิจ

จะเห็นว่าหากพิจารณาการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์ Corradetti สรุปผลการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์ก่อนการแปรรูปและหลังการแปรรูป

ก่อนการแปรรูป	หลังการแปรรูป	ผลที่เกิดขึ้นในแง่แรงงานสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยี ล้าหลัง - เนื่องจากมีการลงทุนต่ำ - มีทุน ไม่เพียงพอ - ผลิตภาพต่ำ - การบริการยังไม่มีคุณภาพ - การบริหารงาน - ด้านบุคคลยังไม่ีอิสระและไม่มีความต่อเนื่อง - การจัดสรรต้นทุน - ด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดภาระงบประมาณของประเทศ - เปิดให้มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ - เพิ่มผลิตภาพแรงงานดำเนินงาน - บทบาทในฐานะเป็นผู้ผลิตสินค้าหรือจัดหาบริการ - แนะนำรูปแบบแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ที่มีอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยี - เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดจำนวนพนักงาน - สภาพอ่อนแอ - ข้อจำกัดที่เพิ่มขึ้นในการมีส่วนร่วมของพนักงาน - มีการทำงานที่เป็นอิสระมากขึ้นและมีโครงสร้างการทำงานตามกฎหมาย ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นการส่งเสริม ความยืดหยุ่นทางด้านแรงงาน

สำหรับงานวิจัยของ Bamber, Lansbury and Wailes (2004) ได้เสนองานวิจัยแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ พบว่าในปัจจุบันประเทศต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงทางความสัมพันธ์ในการจ้างอย่าง

หลากหลายมากขึ้น จากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ เช่น เกิดกลุ่มทำงานใหม่ๆ การจ้างงานแบบใหม่ และการบริหารแบบใหม่ และประเทศต่างๆ สามารถจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้แตกต่างกันไป

งานของ Tayo Fashoyin (2004) ได้ศึกษาเรื่องไตรภาคีกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือประเด็นสังคมว่ายังคงมีความสำคัญ และนำเสนอการมีส่วนร่วมจากองค์การของภาคประชาชน แต่ทำงาน ในด้านแรงงานเหล่านี้ ในรูปเครือข่ายพันธมิตรของแต่ละภาคีเดิม คือ ฝ่ายราชการ นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ย่อมเปิดโอกาสให้เครือข่ายของคนเข้าร่วมตัดสินใจด้วย แต่ทั้งหมดยังจัดระเบียบภายใต้กรอบหลักไตรภาคี

การศึกษาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ระหว่าง 2000-2005) ได้นำเสนอเอกสารหลายเรื่องที่น่าสนใจการจ้างงานและการเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น เอกสารเกี่ยวกับ Decent Work และเกี่ยวกับ Employment Relationship (2005) เอกสารเหล่านี้สนใจการตีแผ่ปัญหาการจ้างงานและความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและการพัฒนาความร่วมมือค่อกันของภาคีต่างๆ (www.ilo.org)

Frade และ Darmon (2005) ได้ทำการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานแบบใหม่และไม่แน่นอนในองค์การธุรกิจทำให้การจ้างงานขาดความมั่นคง หรือมีการลดการจ้างแบบถาวรในระดับสถานประกอบการ แต่ไปเติบโตในรูปแบบการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานบางช่วงเวลา การทำงานตามสัญญาที่กำหนดแน่นอน เป็นต้น ประเทศต่างๆ ได้พยายามแก้ไขปัญหามาโดยทั้งการปรับปรุงกฎหมาย การจ้างงานและการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นลูกโซ่ในปัจจุบัน

จะเห็นว่าจากการทบทวนงานวรรณกรรมที่กล่าวมา งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศนั้นส่วนใหญ่ พบว่า มีความพยายามศึกษาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบการ ครอบคลุมถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความอดสาหัสของพนักงานในการทำงาน การแปรปรูรัฐวิสาหกิจกับการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านการจ้างงาน และการจัดการไตรภาคี เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้แสดงถึงว่าการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ และระดับสากลมีเนื้อหาสอดคล้องกับที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเช่นกัน

งานวิจัยคัดสรรในด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไปในช่วงประมาณ 15 ปี ที่ผ่านมาแสดงถึงสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรม และในระดับชาติหรือมหภาค ปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะมีสถานะที่คล้ายคลึงระหว่างอดีตกับปัจจุบัน แต่มีแนวโน้มไปในทางการให้ความสนใจ เรื่องการจัดการที่ลงตัวของความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการจ้างงานกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์

2.2.2 การส่งเสริมและการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารในรอบ 15 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีงานเขียนและงานวิจัยหลายชิ้นด้านการส่งเสริมและการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งงานวิจัยบางชิ้นมีแง่มุมเกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผสมผสานอยู่ด้วย งานวิจัยที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

2.2.2.1 กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

งานวิจัยกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ตัวอย่างงานวิจัย ได้แก่

งานวิจัยของ **โชคชัย สุทธนวัต (2537)** ค้นพบว่าสถานประกอบการที่มีการใช้ระบบการเจรจาต่อรองร่วมควบคุมกับการรักษาหรือร่วม โดยไม่สุดโต่งไปด้านใดด้านหนึ่งจะมีความมั่นคงในสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ในขณะที่สถานประกอบการที่ใช้กลไกอย่างใดอย่างหนึ่งจะ ไม่มีความมั่นคงในสถาบันแรงงานสัมพันธ์ หรือหากขาดหรืออ่อนแอทั้งสองกลไกก็จะประสบความล้มเหลวในการแรงงานสัมพันธ์ แต่การเกิดสภาพความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการใดๆ ได้นั้นขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของนายจ้างและลูกจ้างด้วย ผู้วิจัยเสนอให้สังคมไทยให้ปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์โดยให้ความสำคัญกับการทำให้องค์กรของนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้มแข็งพร้อมกันไป และเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐและองค์กรของรัฐที่เข้มแข็ง

งานของ **สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2540)** นำเสนอถึงการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสันติสุขว่าการใช้ทวิภาคีในรูปการักษาหรือร่วมจะเหมาะสมกับสังคมไทยมากกว่า และให้ความสำคัญของการเจรจาต่อรองร่วมในลำดับรองลงไป ความเห็นนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของข้าราชการระดับผู้บริหาร และนักวิชาการกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์จำนวนหนึ่ง และจากการสังเกตโดยทั่วไปและต่อแนวการตัดสินใจในการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงแรงงานผู้มีอำนาจการบริหาร และรับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีแนวโน้มให้คุณค่าการรักษาหรือร่วมไปในทางบวก แต่การเจรจาต่อรองร่วมไปในทางลบ และประสงค์ให้มีการทดแทนการเจรจาต่อรองร่วมด้วยระบบการรักษาหรือร่วม เนื่องจากเห็นว่า การเจรจาต่อรองร่วมเป็นเรื่องที่นำไปสู่ความขัดแย้งมากกว่าการอยู่ร่วมกัน ด้วยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในขณะที่ **กฤษณ์ อุทัยรัตน์ (2541)** ได้เสนอแนวทางการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไว้หลายประการ โดยเน้นบทบาทของนายจ้าง เช่น นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณค่า ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ทำให้ลูกจ้างรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รักษาความมั่นคงญาติที่นายจ้างให้ไว้ประโยชน์ทางด้านสวัสดิการพอเหมาะสมตามอัตรา ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่ามีอำนาจในการดำเนินการและมีการตั้งเป้าหมายให้ลูกจ้างปฏิบัติ ทำให้ลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ความจงรักภักดี

ระหว่างผู้บังคับบัญชา คุณผลประโยชน์ตอบแทนให้พนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม เป็นธรรมโดยลูกจ้างไม่ต้องเรียกร้องปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันแต่งตั้งและมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นที่พึ่งของพนักงานและประสงค์ให้ฝ่ายการพนักงานเป็นที่พึ่งสุดท้ายให้กับพนักงาน คำนึงถึงการสร้างคนก่อนการสร้างงาน ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม ส่งเสริมกิจกรรมของพนักงานและครอบครัวเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กำหนดนโยบายที่ว่าทุกเรื่องราวที่เกิดขึ้นจะมีวิธีการแก้ไขที่เป็นธรรมนายจ้าง จะต้องเอาใจใส่ต่อทุกปัญหาของพนักงานโดยระบบการปรึกษาหารือ มีความจริงใจ ที่ต้องการประสานประโยชน์ร่วมกับลูกจ้าง สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานควรมีความอบอุ่น ผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทสำคัญที่สุด ในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างต้องถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นหัวใจที่ต้องพัฒนาให้เป็นตัวแทนของฝ่ายจัดการที่ดีที่มีคุณธรรม เพื่อรับผิดชอบด้านการแรงงานสัมพันธ์

นอกจากนี้ อัมพร นิตสิริ (2544) ได้นำเสนอในเรื่องการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (แนวปฏิบัติดังกล่าวจำเพาะกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ) สรุปความว่าการบริหารแรงงานสัมพันธ์ นอกจากจะได้มีการกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ ระดับรัฐบาล และระดับกระทรวง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาวะการณ์ด้านแรงงาน นโยบายด้านการบริหารงาน นโยบายการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนบทบาทของผู้ติของกฎหมายแล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐยังเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้น รวมทั้งร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ตลอดจนร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนที่ดี

นอกจากนี้ โชคชัย สุททาวศ (2545) ยังได้วิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทยใน 10 บริษัทที่มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในระดับดี-ดีเด่น และสรุปข้อมูลที่ได้สอดคล้องกับตัวแบบตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศ 10 ประการ คือ

1. การยอมรับสภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากฝ่ายบริหารระดับสูง
2. การมีการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมควบคู่กัน
3. การมีส่วนร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริษัทในรูปแบบคณะกรรมการและการประชุม
4. การอยู่ร่วมกันที่ลงตัวทำให้เกิดผลต่อการส่งเสริมความสำเร็จของกิจการและคุณภาพชีวิตพนักงาน
5. ในกรณีเกิดวิกฤตสภาพแรงงานมักจะให้ความร่วมมือกับบริษัท

6. สถานประกอบการกิจการขนาดเล็กจะมีแนวโน้มยึดหยุ่นทางการปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์มากกว่าขนาดใหญ่

7. การไม่ยึดถือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เป็นตัวตั้งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่เป็นการเฉพาะที่จะปรับตัวเข้าหากัน

8. การมีส่วนร่วมระหว่างฝ่ายบริษัทกับพนักงาน จะมีทั้งที่เป็นการเปิดให้โอกาสแก่สหภาพแรงงานและพนักงานทั่วไปได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง

9. ประสพการณ์ที่ขมขื่นในบางครั้ง ได้ช่วยให้ทั้งสองฝ่าย หันกลับมาสร้างสรรค์แรงงานสัมพันธ์ที่ดี

10. บทบาทเพื่อสังคมภายนอกสถานประกอบการของทั้งสองฝ่าย เกิดขึ้นในกิจการเหล่านี้ และเป็นภาพพจน์ที่มีฐานจากความสำเร็จของแรงงานสัมพันธ์ภายในบริษัท

นอกจากนี้ ได้เสนอให้มีการขยายเป้าหมายความสำเร็จของแรงงานสัมพันธ์ที่สามารถเชื่อมโยงความสำเร็จของสถานประกอบการ และคุณภาพชีวิตแรงงานสู่การพัฒนาสังคมไทย และการเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับระหว่างประเทศ

สำหรับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนากระบวนการสัมพันธ์ด้วยแนวคิดการร่วมมือกันแทนการเจรจาต่อรอง โดยอาศัยแบบจำลองตามทฤษฎีเกมส์ ที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

ประการที่ 1: การทำให้ฝ่ายหนึ่งรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งกำลังดำเนินกลยุทธ์ใด

ผลจากการศึกษา พบว่า ถ้าหลีกเลี่ยงวงจรการแก้ปัญหาแบบเผชิญหน้านี้ได้ จะทำให้ปัญหาลดลงและเป็นประโยชน์กับทุกฝ่ายควรทำคึกกา เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเปิดเผยวิธีการใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจในความมีจรรยาบรรณแต่ละฝ่าย กระบวนการทางความคิดเหล่านี้ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา

ประการที่ 2 : การสร้างเงื่อนไข ที่เป็นหลักประกัน ของการได้ประโยชน์ร่วม การสร้างเงื่อนไขเพื่อเป็นหลักประกันว่าผลประโยชน์จากระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จะเกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ใด หากไม่เอื้อต่อระบบเศรษฐกิจและผู้ปฏิบัติระบบแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นระบบที่ใช้ไม่ได้

งานศึกษาของ อธิธิพล แผ่นเงิน (2546) (นักวิชาการแรงงาน 8 ว ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ได้เสนอยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์มิติใหม่ ไว้ดังนี้