



1.1 ปัญหาและความสำคัญ

นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 2523 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่มีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมเปลี่ยนแปลงไปในระดับสูง ปัจจัยและเงื่อนไขภายในประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาทิเช่น การเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจตลาดที่มีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ระบบประชาธิปไตยมีความเป็นสถาบันมากขึ้น อัตราการเกิดของประชากรลดลง ตลาดแรงงานตึงตัว เป็นต้น เหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม สถานประกอบการ รวมทั้งระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยโดยส่วนรวมเป็นอย่างมาก

แรงงานสัมพันธ์ โดยความหมายอย่างง่าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและตรากฎหมาย ออกเป็นกรอบให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม ดังนั้น หากสถานประกอบการใด ๆ มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ก็จะช่วยส่งเสริมการปรองดองผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

ในปัจจุบันที่อุณหภูมิการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจตลาดแบบเสรี แต่ละหน่วยธุรกิจจำเป็นต้องหาวิธีเพิ่มขีดความสามารถของตนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อที่จะสามารถแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเพิ่มขีดความสามารถด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้นนั้นมีรูปแบบในทางปฏิบัติปรากฏให้เห็นโดยทั่วไป อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การริเริ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มคุณภาพผลผลิต การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นอกเหนือไปจากวิธีต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้นก็ยังมียุทธศาสตร์หนึ่ง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพในการผลิตได้เช่นกัน หากมักจะถูกมองข้ามความสำคัญจากหน่วยธุรกิจเป็นจำนวนมาก นั่นก็คือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือการพัฒนากระบวนการสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ นั่นเอง

การเปลี่ยนแปลงของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยที่สำคัญในระยะใกล้ อาจถือได้ว่าเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เมื่อมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103¹ โดยมีสาเหตุสืบเนื่องบางประการจากการวิพากษ์วิจารณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour

¹ สังคีต พิริยะรังสรรค์, "การปฏิรูประบบแรงงานสัมพันธ์ไทยในยุคโลกาภิวัตน์", (สิงหาคม 2539), (ขัดสำเนา)

Organization : ILO) ในเรื่องที่ว่ารัฐบาลไทยไม่ให้ความเคารพต่อสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างและนายจ้าง นอกจากนี้กระแสการเรียกร้องของอาจารย์ นักวิชาการ และอดีตผู้นำแรงงานยุคก่อนปี 2500 รวมถึงการที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐบาลกำหนดขึ้นในทศวรรษที่ 2503 ไม่สามารถรองรับปัญหาและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เพิ่มขึ้นเป็นลำดับอย่างรวดเร็ว ก็ถือเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ผลผลิตของความขัดแย้งและการประนีประนอมผลประโยชน์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาลในช่วงระหว่างปี 2515-2517 ก็คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ปี พ.ศ. 2518 และแน่นอนว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตั้งแต่ปี 2518 นั้น เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างและนายจ้างในระดับสูงกว่าระบบเดิม แต่มีข้อน่าสังเกตอยู่ว่า นโยบายของรัฐบาลในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ก็ยังคงให้น้ำหนักกับระบบไตรภาคี (รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง) ในระดับชาติ เพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าระบบทวิภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง) ภายในสถานประกอบการ แม้ว่าระดับความสนใจในระบบทวิภาคีจะเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมก็ตาม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี 2518 กฎหมายได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของลูกจ้างกับนายจ้างในระดับสถานประกอบการเอาไว้ 2 รูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบแรกเป็นการร่วมปรึกษานานหรือกัน 2 ฝ่าย โดยตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างคือ คณะกรรมการลูกจ้าง (Employees committee) ส่วนรูปแบบที่สองเป็นรูปแบบการเจรจาต่อรอง (negotiation) ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ตัวแทนของลูกจ้างคือ คณะกรรมการสหภาพแรงงาน (Trade union)

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายนั้นเพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ขณะที่วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานนั้นเป็นไปเพื่อพิทักษ์และส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการจ้างงานและการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง แต่โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างจะให้ความเชื่อถือในองค์กรสหภาพแรงงานมากกว่าคณะกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากสหภาพแรงงานสามารถเจรจาต่อรองในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างได้ ซึ่งดูได้จากจำนวนสหภาพแรงงานทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนมากขึ้นทุก ๆ ปี โดยในปี 2538 จำนวนสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นสูงจาก 693 สหภาพ ในปี 2534 มาเป็น 1,014 สหภาพ (ดูตารางที่ 1.1)

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานในประเทศไทยเป็นสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ จำนวนสมาชิกมีค่อนข้างน้อยและมีอำนาจต่อรองน้อย สหภาพมักจะไม่เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าสหภาพทำให้ต้นทุนการทำธุรกิจแพงขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานภายในสถานประกอบการ โดยทั่วไปแล้วความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการจึงไม่มีใครจะราบรื่น จะมีก็เพียงจำนวนน้อยเท่านั้นที่การร่วมมือกันระหว่างทั้ง 2 ฝ่ายจะเป็นไปในทางที่ค่อนข้างดี

สำหรับองค์การนายจ้างนั้น ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี 2518 ได้อนุญาตให้นายจ้างสามารถรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างได้ ในปี 2538 มีสมาคมนายจ้าง 124 สมาคม สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง และสภาองค์การนายจ้าง 5 แห่ง เป็นที่น่าสังเกตว่าสภาองค์การนายจ้างเพิ่มขึ้นค่อนข้างรวดเร็วในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา กล่าวคือในปี 2535 มีสภาองค์การนายจ้างเพียงแค่ 1 แห่งเท่านั้น แต่กลับเพิ่มขึ้นถึง 5 แห่ง ในปี 2538 ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกแยกไม่เป็นเอกภาพดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่มาจากความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำในองค์การนายจ้างเป็นสำคัญ

โดยภาพรวมขององค์การแรงงานเป็นตัวแทนทั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งดำเนินงานโดยมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างผลประโยชน์และก่อให้เกิดความปรองดองที่ดีสำหรับทุก ๆ ฝ่ายนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การแรงงานในปัจจุบันยังคงมีจำนวนที่ไม่มากนัก โดยในเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2539 ที่ผ่านมามีจำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งสิ้นเพียงแค่ 1,193 องค์การเท่านั้น (ดูตารางที่ 1.2)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั่วประเทศจำนวน 49,258 แห่ง ในปี 2537 ซึ่งจากผลการตรวจแรงงานปรากฏว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียงแค่ 18,253 แห่ง เท่านั้น โดยคิดเป็นร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจได้เท่ากับ 37.4 ขณะที่จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีสูงถึง 31,005 แห่ง หรือร้อยละ 62.6 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด ในส่วนของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างนั้น จำนวนการนัดหยุดงานและการปิดงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในระหว่างปี 2534-2538 เฉลี่ยแล้วมีประมาณ 25 ครั้งต่อปี (ดูตารางที่ 1.3) แต่หากพิจารณาจำนวนการนัดหยุดงานและปิดงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้วปรากฏว่ามีจำนวนครั้งเฉลี่ยต่อปีมากกว่าเกือบ 3 เท่าตัว กล่าวคือในช่วงเวลาเดียวกันนั้นจำนวนการนัดหยุดงานและปิดงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เฉลี่ยแล้วสูงถึง 73 ครั้งต่อปี (ดูตารางที่ 1.4)

ความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น นับว่ามีจำนวนไม่น้อย ซึ่งในปี 2534-2538 หากนับวันทำงานที่สูญเสียจากการนัดหยุดงานและการปิดงานทั้งที่ถูกและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะพบว่า ระบบเศรษฐกิจไทยต้องสูญเสียวันทำงานไปประมาณ รวมทั้งสิ้นถึง 1.89 ล้านวัน ด้วยเหตุนี้ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นสำหรับสถานการณ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยดังที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น จึงเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายควรตระหนักและหันมาให้ความสำคัญอย่างจริงจัง

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในระดับระหว่างประเทศและในประเทศภายใต้บริบทใหม่ของความเป็น โลกาภิวัตน์ (Globalization) ในยุคปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีในสถานประกอบการของไทย ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีทัศนคติที่ไม่เป็นมิตรต่อกัน เน้นกลยุทธ์ด้านแรงงานโดยการต่อสู้กันทางด้านกฎหมายและการสร้างมาตรการกีดกันอีกฝ่ายหนึ่ง แทนที่จะใช้ความร่วมมือในรูปแบบทวิภาคี นอกจากจะไม่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของภาคเอกชนแล้ว ก็ยังมีแนวโน้มที่จะเป็นอุปสรรคต่อการร่วมมือของทั้งสองฝ่าย (นายจ้าง ลูกจ้าง) ตลอดจนถึงการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นในอนาคตด้วย

ดังนั้นหากเรายอมรับว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต จำเป็นที่จะต้องมีทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ และมิติทางด้านสังคม ควบคู่กันไประบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบันจะสามารถรองรับประเด็น ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ใหม่ ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ รวมถึงความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของธุรกิจในประเทศไทย และกติกาทางการค้าของโลกที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญได้หรือไม่ การศึกษานหาแนวทางเพื่อส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ ที่มีทั้งประสิทธิภาพ สันติสุขและสมานฉันท์ ก็เป็นสิ่งที่สมควรกระทำ เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มผลิตภาพ ลดต้นทุนการผลิต และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ธุรกิจได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังอาจจะเป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่าย อันจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศชาติโดยส่วนรวม

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ได้เลือกทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การหาแนวทางปฏิบัติเพื่อนำระบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบการพัฒนาไปสู่รูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ รวมถึงลดข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานและทำให้การใช้ทรัพยากร

มนุษย์เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเลือกทำการศึกษาจากสถานประกอบการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ในเกณฑ์ดี จากวัตถุประสงค์โดยรวมที่จะทำการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งแยกเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงลักษณะรูปแบบและกลไกของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่ดีจากตัวอย่างสถานประกอบการที่เลือกมาทำการศึกษา
2. เพื่อศึกษาหาปัจจัยและเงื่อนไขที่พอจะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ดีของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
3. เพื่อหาแนวปฏิบัติหรือข้อเสนอแนะบางประการที่จะช่วยส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพต่อการใช้อำนาจประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรธุรกิจมากยิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางสู่การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ” เพื่อสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันนี้ ได้เลือกศึกษาจากสถานประกอบการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยเลือกจำนวนตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด 2 ตัวอย่าง ได้แก่ บริษัทกูดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จุดมุ่งหมายในการเลือกสถานประกอบการดังกล่าว ก็เนื่องจากเล็งเห็นแล้วว่า สถานประกอบการดังกล่าวน่าที่จะสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่วางเอาไว้ได้ แต่มีข้อพึงระวังที่อาจจะทำให้เกิดเป็นข้อจำกัดในการใช้ไปสู่การอธิบายอย่างทั่วไปในเชิงรวม

1.4 วิธีการศึกษา

1.4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมเพื่อนำมาใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยข้อมูล

2 ประเภท คือ

- 1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลภาคสนามที่รวบรวมได้จากการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการ ซึ่งในการศึกษานี้สถานประกอบการที่เลือกใช้เป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างคือสถานประกอบการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา

* ประเมินจากมาตรฐานการวัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มีทั้งหมด 2 ตัวอย่าง ได้แก่ บริษัททูเดย์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) ซึ่งคาดการณ์ว่าสถานประกอบการดังกล่าวสามารถตอบสนองตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้การพูดคุยสอบถามกับบุคลากรและการสังเกตการณ์โดยทั่วไปในแต่ละสถานประกอบการ รวมถึงการใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการวิธีการเบื้องต้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ชุดที่ 2 แบบสอบถามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแรงงานสัมพันธ์

ชุดที่ 3 แบบสอบถามบทบาทของสหภาพแรงงาน

ชุดที่ 4 แบบสอบถามแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

เนื้อหาของข้อมูลที่จะทำการรวบรวมโดยรวมแล้วจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไปของสถานประกอบการ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ ประสิทธิภาพและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการนั้น

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมจากเอกสารสิ่งตีพิมพ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น และจากเอกสารสิ่งตีพิมพ์ในห้องสมุดของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ศูนย์บรรณสารสนเทศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ห้องสมุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นต้น รวมทั้งจากตำรา คู่มือและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะอาศัยการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา อาจมีการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อย่างง่ายเข้ามาช่วย ซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการพูดคุยสัมภาษณ์ สังเกตการณ์และแบบสอบถามของแต่ละสถานประกอบการ โดยแยกออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานประกอบการ พิจารณาข้อมูลโดยรวมทั่วไปของสถานประกอบการว่ามีประวัติความเป็นมาอย่างไร ดำเนินกิจการ

ประเภทไหน ลักษณะของผลผลิตที่ได้ สภาพตลาดที่รองรับ มูลค่าของผลผลิต จำนวนลูกจ้าง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ศึกษาประวัติความเป็นมา พัฒนาของจำนวนสมาชิก การจัดโครงสร้างองค์กร นโยบายของสหภาพ รวมถึงกิจกรรมที่สหภาพแรงงานทำให้กับสมาชิก
3. พัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ พิจารณาประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับกระบวนการทางด้านแรงงาน และความสัมพันธ์ของฝ่ายจัดการกับลูกจ้างตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมถึงประสบการณ์ความขัดแย้งทางด้านแรงงานและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์มีลักษณะที่เหมือนในปัจจุบัน
4. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลทางการจัดการขององค์กรธุรกิจเกี่ยวกับการวางนโยบายว่าให้ความสำคัญกับเรื่องของทรัพยากรบุคคลและแรงงานสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด สะท้อนออกมาให้เห็นอย่างไร และการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้วางไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่
5. การมีส่วนร่วมพิจารณาดูถึงระดับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและตัวแทนลูกจ้างว่าบริษัทเปิดโอกาสให้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นเช่นไร และเรื่องใดบ้างที่ลูกจ้างและตัวแทนลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายจัดการ ทั้งฝ่ายจัดการและลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างพอใจกับการมีส่วนร่วมดังกล่าวมากน้อยแค่ไหน เรื่องใดบ้างที่ฝ่ายจัดการอยากให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วย และเรื่องใดบ้างที่ฝ่ายลูกจ้างอยากเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายจัดการมีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนกับเรื่องดังกล่าว
6. การติดต่อสื่อสาร พิจารณาระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานประกอบการว่าเป็นไปในลักษณะใด ใช้อะไรเป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสาร ระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างรวมถึงลักษณะและประเภทของข้อมูลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง
7. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พิจารณาว่าบริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมากน้อยเพียงใด มีวิธีการในการ

- ฝึกอบรมอย่างไรบ้าง รวมถึงเรื่องและหัวข้อที่จัดให้มีการฝึกอบรม ประกอบด้วยเรื่องใดบ้าง ระยะเวลาและความถี่ในการฝึกอบรมเป็นอย่างไร บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์มากน้อยแค่ไหน อย่างไร
8. กระบวนการร้องทุกข์ พิจารณาวិธีการร้องทุกข์ที่ใช้ในสถานประกอบการ รวมถึงเรื่องที่ถูกจ้างนำมาร้องทุกข์นั้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องอะไร และฝ่ายจัดการมีวิธีจัดการกับข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างไรบ้าง
 9. การปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ พิจารณาวาระบบแรงงานสัมพันธ์สามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับการปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ทางเศรษฐกิจขององค์กรได้อย่างไร พื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างสามารถช่วยหรือเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อองค์กรในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เลวร้ายอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันได้หรือไม่ ผลลัพธ์จากการตอบสนองของฝ่ายลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างต่อฝ่ายจัดการในเรื่องดังกล่าวจะออกมาในรูปแบบใดบ้าง
 10. แรงงานสัมพันธ์กับมาตรฐานสากล ISO 9002 พิจารณาว่า แรงงานสัมพันธ์ของบริษัทมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 9002 มากน้อยอย่างไร และเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในแง่มุมไหนบ้าง รวมทั้งศึกษาถึงความคิดและปฏิกิริยาของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานดังกล่าว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้น ก็จะทำให้ทราบถึงลักษณะโดยรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ จากนั้นก็จะนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาหาลักษณะเด่นของระบบแรงงานสัมพันธ์ของแต่ละสถานประกอบการและหาปัจจัยต่าง ๆ ที่พอจะเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรธุรกิจ รวมถึงพิจารณานหาข้อเสนอแนะบางประการที่จะช่วยเอื้อประโยชน์และผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการโดยทั่วไปในอนาคตได้

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เรียนรู้ถึงรูปแบบและกลไกโดยทั่วไปของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบการ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยและเงื่อนไขบางประการที่ส่งเสริมให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการพัฒนาไปในทางที่ดี
3. ช่วยเสนอแนะแนวทางปฏิบัติแก่ทุกฝ่ายที่มีความสัมพันธ์กันในระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสังคมของหน่วยงานภาครัฐกิจมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1.1
จำนวนสหภาพแรงงานทั่วประเทศ พ.ศ.2534-2538

ปี สหภาพแรงงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ภูมิภาค	รวม
2534	254	439	693
- รัฐวิสาหกิจ	(36)	-	(36)
- เอกชน	(218)	(439)	(657)
2535	274	512	786
- รัฐวิสาหกิจ	(31)	(6)	(37)
- เอกชน	(243)	(506)	(749)
2536	315	565	880
- รัฐวิสาหกิจ	(35)	(6)	41)
- เอกชน	(293)	(595)	(839)
2537	327	604	931
- รัฐวิสาหกิจ	(34)	(9)	(43)
- เอกชน	(293)	(595)	(888)
2538*	350	664	1,014
- รัฐวิสาหกิจ	(34)	(9)	(43)
- เอกชน	(316)	(655)	(971)

แหล่งที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, สถิติแรงงาน, 2534-2538

หมายเหตุ : ตั้งแต่ปี 2534 เป็นต้นมา พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับอนุญาตจากกฎหมายให้รวมตัวในรูปของ "สมาคมพนักงาน" ไม่ใช่ "สหภาพแรงงาน"

* ตัวเลขไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 1.2
จำนวนองค์การแรงงานที่ราชอาณาจักร ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2539

องค์การแรงงาน	รวม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ	44	35	9
สหภาพแรงงานในกิจการ	987	325	662
เอกชน	19	6	13
สหพันธ์แรงงาน	8	7	1
สภาองค์การลูกจ้าง	128	120	8
สมาคมนายจ้าง	2	2	-
สหพันธ์นายจ้าง	5	5	-
สภาองค์การนายจ้าง			
รวม	1,193	500	693

ที่มา : กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 1.3

การเรียกร้อง การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน พศ.2534-2538

ปี	จำนวนข้อเรียกร้อง		จำนวนข้อพิพาท		การนัดหยุดงาน			การปิดงาน		
	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	ครั้ง/ลูกจ้าง	วันหยุดงาน (วัน)	วันทำงาน สูญเสีย (วัน)	ครั้ง/ลูกจ้าง	วันหยุดงาน (วัน)	วันทำงาน สูญเสีย (วัน)
2534	351	106,727	135	37,819	7/5,316	240	142,131	7/4,729	147.5	93,889
2535	547	178,826	195	52,318	20/6,614	576	215,186	14/1,765	268	23,156
2536	408	157,331	184	46,770	14/4,817	436.5	214,109	9/1,387	280	28,774
2537	428	169,612	165	41,353	8/4,186	94	42,933	7/3,944	100	38,270
2538	518	216,847	236	56,573	22/8,950	270	117,196	17/7,832	297	102,738

ที่มา : กองแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 1.4
ข้อขัดแย้งและการหยุดงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พ.ศ.2534-2538

ปี	ข้อขัดแย้ง ครั้ง/ลูกจ้าง	หยุดงาน/ปิดงาน ครั้ง/ลูกจ้าง	วันหยุดงาน วันปิดงาน	วันทำงาน สูญเสีย
2534	144/45,449	59/24,953	78	47,810
2535	175/49,758	86/33,132	286.5	132,769
2536	233/64,402	114/17,942	243.5	552,982
2537	358/76,695	57/17,942	352	108,220
2538	557/74,107	52/14,442	103	30,539.50

ที่มา : กองแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน