

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิวัฒนาการของระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของประเทศไทย บทบาทของระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะหลังการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดประชาธิปไตย อุตสาหกรรม ความแตกต่างในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการจ้างงานของสถานประกอบการในช่วงก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ โดยศึกษาจากเอกสารและการสำรวจสถานประกอบการตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือ ระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย มีวิวัฒนาการมาเป็นเวลาประมาณ 100 ปี โดยรัฐบาลมีบทบาทนำอย่างสำคัญโดยตลอดในการกำหนดกฎเกณฑ์การจ้างงาน ภายใต้นโยบายของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมที่มุ่งเน้นไปที่การขยายตัวของภาคเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก และการลงทุนของภาคเอกชนจากทั้งในและต่างประเทศ ฝ่ายนายจ้างมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ลงทุนการผลิต และการรวมตัวเป็นองค์กรเน้นไปที่ด้านการผลิต มากกว่าด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ในขณะที่ ภายใต้สภาวะการณ์ของนโยบายในการพัฒนาประเทศและตลาดแรงงานที่มีแรงงานเหลือเพื่อ ระดับการศึกษาต่ำ ทักษะไม่สูง ฝ่ายคนงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นแรงงานค่าจ้างต่ำในการผลิต มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานต่ำทั้งในระดับสถานประกอบการ ในระดับอุตสาหกรรม และในระดับประเทศ สำหรับในช่วงที่เกิดความขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงาน แรงงานจากต่างประเทศได้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ก็ยังทำให้คนงานไม่สามารถรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานได้ นอกจากนี้ แนวความคิดในการจ้างงานในสังคมไทยยังเป็นแบบ “นาย” จ้าง และ “ลูก” จ้างที่ยังคงอยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ของประเทศ ทำให้บทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการจ้างงานเอียงข้างไปทางนายจ้าง ซึ่งผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงบทบาทในการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ทั้งในช่วงก่อนวิกฤตและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ในการกำหนดกฎเกณฑ์การจ้างงาน มีอยู่ในระดับหนึ่ง และการแก้ไขความขัดแย้งหรือข้อพิพาททางแรงงานจะใช้การเจรจาตกลงกันอย่างไม่เป็นทางการก่อนที่จะใช้การเจรจาอย่างเป็นทางการ การนัดหยุดงานและการปิดงานมีไม่มาก โดยสรุป ระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้มีวิวัฒนาการที่มุ่งเข้าสู่เส้นทางประชาธิปไตยอุตสาหกรรมในระดับสถานประกอบการ ที่ครอบคลุมประมาณร้อยละ 2 ของคนงานในภาคเอกชน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และประมาณน้อยกว่าร้อยละ 0.5 ของสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสมาคมนายจ้าง

The study covers 3 purposes focusing on the evolution of Thai industrial relations system; the roles of industrial relations system in economic development, especially after the economic crisis, and in promoting industrial democracy; and the differences in employment rule making at the enterprise level before and after the economic crisis. The documentary and survey research methods are employed in the study with the samples drawn from the industrial enterprises located in Bangkok and vicinity. The results of the study indicate that for more than 100 years of the evolution of industrial relations or labor relations system in Thailand, the government has been the main leading actor in making employment rules under the socio-economic development policy concentrating on export-led growth and private investment, both domestic and international. Employers have played an important role as manufacturing investors and the purpose of their organization has been on the production side than on labor relations. While the workers, under the development policy and the surplus labor market condition, the low level of education and low skills, have played only the role as cheap labor and hardly been able to form themselves into labor union both at the enterprise level and at the higher levels - industrial or national. Even in the shortage labor market condition, the fulfillment of foreign labor has worsen the situation of unionization of Thai labor. Besides, the existence of the traditional Thai employment concept, i.e., the "master-subordinate," in the daily practices of the majority of enterprises has biased towards the employers' role in making employment rules. The result of the survey also indicates that, both prior and after the economic crisis, the participatory role of labor unions at the enterprise level in making employment rules exists only at a certain degree and the labor disputes are settled by informal negotiation followed by formal one. Strikes and lock-outs are very few. Thus, the Thai industrial relations or labor relations has been evolved towards industrial democracy path at the enterprise level, but covering union members of approximately 2 per cent of labor force in the private sector and of approximately less than 0.5 per cent of enterprises.