

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิดตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

1. ทฤษฎีสภาพแรงงานของ อาดัม สมิท (Adam Smith)

ได้กำหนดเป็นทฤษฎีว่า เนื่องจากฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้างมีผลประโยชน์ขัดกัน ต่างฝ่ายต่างต้องรวมตัวเป็นองค์กรตัวแทนเพื่อรักษาและแสวงหาสิทธิผลประโยชน์ของฝ่ายตน สังคิต พริยะรังสรรค์ (2545, น. 53) โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างจะรวมตัวกันเป็นสมาคมแรงงานที่นิยมใช้ความรุนแรงมากยิ่งขึ้น แต่เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างยินยอมตกลงทำสัญญา มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีพที่ดียิ่งขึ้น ฝ่ายนายจ้างก็จะรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้างเพื่อรักษาสิทธิผลประโยชน์ของฝ่ายตน ให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เช่นกัน

นอกจากนั้น อาดัม สมิท ยังกล่าวว่าการกระทำอย่างก้าวร้าวและเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ในลักษณะเกินกว่าเหตุของสมาคมคนงานนั้น ผลสุดท้ายคนงานจะไม่ได้รับผลดีอะไรทางเศรษฐกิจตอบแทนเลย ตรงกันข้ามจะถูกกลโกง หรือเป็นการบ่อนทำลายตัวเองอย่างร้ายแรงจากการดำเนินการที่ผิดพลาดของผู้นำแรงงานของตนในที่สุด

สรุปได้ว่า อาดัม สมิท ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขบวนการแรงงานแห่งประเทศไทยในระยะแรกเริ่ม โดยเน้นแต่ในแง่เศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น คือ เพื่อเสริมสร้างอำนาจในการต่อรองทางเศรษฐกิจของคนงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนในระยะสั้นให้บรรลุผลสมความต้องการที่แท้จริงเป็นประการสำคัญ

แต่ในปัจจุบันปรากฏว่าขบวนการแรงงานในประเทศอังกฤษได้เปลี่ยนแปลงไปจาก ความคาดหวังของ อาดัม สมิท ไปแล้ว คือ สหภาพแรงงานทั้งหลายหันความต้องการมา เกี่ยวข้องกับการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศนอกเหนือไปจากเรื่องปากท้องของตนเอง

2. ทฤษฎีสหภาพแรงงานของ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)

เจ้าของทฤษฎีว่าด้วยการต่อสู้ระหว่างชนชั้น พิทยา บวรวัฒนา (2541, น. 34) ได้ กล่าวเป็นทฤษฎีไว้มีสาระสำคัญว่า ความเป็นธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจจะมีขึ้นได้อย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อมีการทำลายล้างชนชั้นพวคนายทุน หรือเลิกลัทธิทุนนิยมเสียให้สิ้นซากลงเสียก่อน แล้วให้มี แต่ชนชั้นแรงงานหรือชนชั้นกรรมกรอยู่ในสังคมเท่านั้นได้เมื่อใด เมื่อนั้นความเป็นธรรมในสังคม และทางเศรษฐกิจที่แท้จริงก็จะบังเกิดขึ้นได้ และคาร์ล มาร์กซ์ มีความคิดเห็นไกลไปกว่า จะต้อง ให้พวกชนชั้นแรงงานเป็นผู้มีอิทธิพลในการปกครองประเทศด้วย ดังนั้น คาร์ล มาร์กซ์ จึงได้ตั้ง ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานของเขาไว้ว่า จะต้องรณรงค์ส่งเสริมให้มีการต่อสู้ระหว่างชนชั้นนายทุนกับ ชนชั้นแรงงาน ซึ่งคาร์ล มาร์กซ์ เรียกพวกแรงงานหรือกรรมกรว่าชนชั้นกรรมกรมาชีพ เพราะเป็นพวกที่ มีรายได้จากการขายแรงงานให้แก่ นายทุนหรือนายจ้าง และมีรายได้ระดับแค่พออย่าไส้หรือพอ ประทังชีวิตให้อยู่รอดไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น

นอกจากนี้ คาร์ล มาร์กซ์ ยังได้คาดการณ์ไว้อีกว่า สภาพความเป็นอยู่ของพวก ชนชั้นแรงงาน นับวันแต่จะจนลง ๆ แต่ตรงกันข้ามกับนายจ้างหรือชนชั้นนายทุนก็มีแต่จะมั่งคั่ง ร่ำรวยยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ และความแตกต่างระหว่างความเป็นอยู่ของชนสองชั้นนี้นับวันแต่จะห่าง ออกไปทุกที ทั้งนี้เพราะการเอาเปรียบของนายทุนหรือนายจ้างนั่นเอง เป็นสาเหตุสำคัญอัน จะส่งผลให้สังคมและเศรษฐกิจของประเทศประสบความหายนะในที่สุด ส่วนวิธีการที่จะระงับ ยับยั้งให้เกิดความหายนะดังกล่าวนี้ได้ผล คาร์ล มาร์กซ์ เห็นว่าจะกระทำได้ก็โดยเลิกลัทธิ ทุนนิยมไปให้หมดสิ้นและสร้างระบบเผด็จการของชนชั้นกรรมกรมาชีพขึ้นมา เพื่อให้มีรัฐบาล สังคมนิยมแบบใหม่ขึ้นมาปกครองแทนให้จงได้เท่านั้น

ทฤษฎีแรงงานของคาร์ล มาร์กซ์ นี้เป็นแนวคิดที่ออกจะรุนแรงและถือว่าเป็น รากฐานของลัทธิคอมมิวนิสต์ในปัจจุบัน แม้แต่ทฤษฎีเศรษฐกิจของ คาร์ล มาร์กซ์ ก็ได้เน้นให้เห็น ราคาของสินค้าที่ผลิตออกจำหน่ายนั้น ก็ถือว่า เป็นผลผลิตสำเร็จออกมาได้ด้วยหยาดเหงื่อของ ลูกจ้างคนงาน แต่ลูกจ้างคนงานกลับได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างจากราคาของสินค้านั้น เป็นอัตราส่วนเล็กน้อย ซึ่งส่วนใหญ่กลับตกไปเป็นรายได้ของนายทุนหรือนายจ้างในรูปกำไรเสีย แทบทั้งหมด รวมทั้งพวกพ่อค้าคนกลาง (Bourgeois) ที่คอยขูดรีดกินแรงงานส่วนเกินของพวก ชนชั้นกรรมกรมาชีพหนักเหมือนกัน ดังนั้น คาร์ล มาร์กซ์ จึงได้ชื่อว่า เป็นบิดาแห่งการปลุกระดม

มวลงชน เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจเป็นสังคมนิยม การพูดปลุกกระดมให้สมาชิกหรือลูกจ้างคนงานรวมตัวกันประท้วงฝ่ายนายจ้างของผู้นำสหภาพแรงงานจึงมักถูกบุคคลนิยมนายทุนจัดกล่าวหาว่า เป็นพวกนิยมคอมมิวนิสต์และหมายรวมไปถึงบุคคลทุกอาชีพที่พูดเห็นอกเห็นใจคนจนก็จะถูกมองว่า เป็นพวกฝักใฝ่คอมมิวนิสต์ด้วยเช่นเดียวกัน นับว่าบุคคลที่ขอบกล่าวหาไว้เหตุผลข้างต้นเป็นบุคคลที่เป็นภัยร้ายแรงต่อการสร้างความเจริญ ความยุติธรรมทางเศรษฐกิจและสังคมแท้จริงยิ่งกว่าพวกคอมมิวนิสต์เสียอีก

3. ทฤษฎีตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ ไชคซ์ สุธธาเวศ (2545, น. 24) เสนอแนวคิดตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

- 3.1 การยอมรับสหภาพแรงงาน
- 3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมตัดสินใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 3.3 การร่วมมือทั้งในระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ
- 3.4 การสื่อข้อความที่ดี (ถูกต้อง เพียงพอ ทันสมัย)
- 3.5 กลไกทวิภาคี และไตรภาคีที่มีประสิทธิภาพ
- 3.6 การใช้การเจรจาต่อรองควบคู่กับการปรึกษาหารือ
- 3.7 การสร้างค่านิยมมาตรฐานแรงงาน
- 3.8 การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้อต่อความสำเร็จและมั่นคงขององค์กร
- 3.9 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
- 3.10 เคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ของแรงงาน (Humanization/Dehumanization)

4. ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John T. Dunlop (อ้างถึงใน สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2542, น. 87) มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าความสามารถที่จะหาคำอธิบายทั่วไปของพฤติกรรมทางด้านสังคม (Social Behaviour) ได้ ผู้ที่บุกเบิกในการนำทฤษฎีระบบมาประยุกต์ใช้กับวิชาการแรงงานสัมพันธ์เป็นคนแรกก็คือ ดันลอป (Dunlop) งานที่ยิ่งใหญ่ของเขา คือระบบแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations Systems) ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2501 นับแต่นั้นมางานของเขาได้กลายมาเป็นงานพื้นฐานในการวิเคราะห์ระบบแรงงานสัมพันธ์นี้ไปทั่วโลก

วัตถุประสงค์ของทฤษฎีระบบของดันลอป คือ การนำเสนอทฤษฎีทั่วไปด้านแรงงานสัมพันธ์ และให้เครื่องมือวิเคราะห์ เพื่อตีความหมายและทำความเข้าใจกับข้อเท็จจริงและการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง กรอบทฤษฎีของดันลอปเสนอว่าระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อย (Sub-System) ของระบบสังคมซึ่งเป็นระบบที่ใหญ่กว่า หรือเป็นระบบ

สังคมส่วนทั้งหมด ดังนั้น สังคมใหญ่จึงอาจถูกพิจารณาได้ว่าเป็นอิทธิพลภายนอกและหรือเป็นข้อจำกัดต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ แม้ว่าจะไม่ทั้งหมดก็ตาม ฉะนั้น ระบบแรงงานสัมพันธ์จึงมีสถานะเหมือนกับระบบเศรษฐกิจและระบบการเมืองที่เชื่อมกันอยู่ สำหรับต้นฉบับแล้ว ทฤษฎีระบบได้ให้เครื่องมือวิเคราะห์และเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีที่ช่วยทำให้แรงงานสัมพันธ์กลายเป็นระเบียบวินัยทางวิชาการในตัวเอง

ทฤษฎีระบบเน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากแนวความคิดจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ดังเช่น

- แรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคมโดยมีตัวแปรร่วม คือ ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจภายใต้ระบบสังคมใหญ่ของประเทศ
- เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์
- ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์โดยมีตัวแปร คือ รัฐและหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง
- กฎเกณฑ์โดยมีตัวแปร เช่น กฎเกณฑ์เชิงสภาวะ และกฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ
- สภาพแวดล้อมโดยมีตัวแปร เช่น เทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด
- ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบการอุตสาหกรรม/สาขา และระดับชาติ

- อุดมการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์
- การบริหารงานแบบมีอาชีพ
- อำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ
- ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง
- ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
- บทบาทองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- อิทธิพลของลัทธิคอมมิวนิสต์

ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นจากปรากฏการณ์ของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา บางประเทศในยุโรป ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ รวม 12 ประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

Harold S. Roberts (อ้างถึงใน สม ศุภนคร, 2534, น. 26) ให้ความหมายของ “แรงงานสัมพันธ์” ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่าง ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกจ้างรายบุคคลหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้างนับตั้งแต่ช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้รับการสัมภาษณ์เพื่อ เข้าทำงานไปจนถึงออกจากงาน ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น การสรรหาบุคคลเข้า ทำงาน การจ้าง การฝึกอบรม วินัย การเลื่อนตำแหน่งค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ และการเลิกจ้าง เป็นต้น ส่วน A.I. Marsh และ E.O. Evans ให้ความหมายว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกด้านของความสัมพันธ์ในการจ้างงานของคนงาน กลุ่มคนงานและองค์การของคนกลุ่มนี้กับผู้จัดการนายจ้างและองค์การของคนกลุ่มนี้ ทั้งที่เป็น ความสัมพันธ์ภายในฝ่ายเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย นอกจากนี้ยังเป็นเรื่อง เกี่ยวกับสถาบันและสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง

Allan Flanders (1970, pp. 47-50) ได้ให้ความหมายของ “แรงงานสัมพันธ์” ว่าเป็น เรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานอย่างมีกฎเกณฑ์ หรือมีแบบแผนในอุตสาหกรรม ส่วนความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือไร้แบบแผน ฝ่ายจัดการและคนงาน ก็จัดอยู่นอกขอบเขตของระบบ แรงงานสัมพันธ์ แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดของอาจารย์มหาวิทยาลัย Oxford ซึ่งเป็น นักวิชาการทางด้านแรงงาน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2548, น. 9) ให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ คือกระบวนการ ความคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ โดยศึกษาเพื่อ ทราบถึงบทบาท ระบบ ที่เหมาะสม รวมทั้งแสวงหาวิธีการที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถ ทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ต่างได้รับประโยชน์อันเป็นที่พอใจร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดความสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) และเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของ ประเทศเป็นสำคัญ

แนวความคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน (2548, น. 15) เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การร่วมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางการและไม่เป็น
2. การให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน
3. การสร้างความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง
4. วัฒนธรรมไทยโดยไม่เกินขอบเขต

5. นายจ้างไม่ใช้วิธีแบ่งแยกและทำลาย
6. ผู้นำแรงงานควรได้รับเสรีภาพตามสมควร
7. นักแรงงานสัมพันธ์ต้องมีความยืดหยุ่น
8. สนับสนุนสหภาพให้มีความรู้แรงงานสัมพันธ์

แนวคิดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2546, น. 4-11) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการแรงงานของไทย เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงงานบังคับ
2. ค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ชั่วโมงการทำงาน
4. การเลือกปฏิบัติ
5. วินัยและการลงโทษ
6. การใช้แรงงานเด็ก
7. การใช้แรงงานหญิง
8. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
9. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. สวัสดิการ

Sidney & Beatric Webb (1947, p. 65) ได้เขียนงานเกี่ยวกับ Industrial Democracy ซึ่งถือเป็นคัมภีร์ของระบบสหภาพแรงงานของประเทศประชาธิปไตยโดยชี้ให้เห็นว่า การรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานมีส่วนให้เสรีภาพของคนงานแต่ละคนมีความมั่นคงขึ้น เพราะจะช่วยให้คนงานมีการรวมพลังและมีโอกาสให้การต่อรองกับนายจ้างโดยสหภาพแรงงานมีบทบาทที่สำคัญทำให้ความกดดันเรื่องอัตราค่าจ้างการทำงาน เวลาทำงาน และเงื่อนไขการทำงานให้หมดไป

ฉัตรสมุน พุทธิภิญโญ (2544, น. 124) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

1. สิทธิที่พนักงานจะก่อตั้งองค์การโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง (Freedom Organization Without Interference)
2. สิทธิที่พนักงานจะเจรจาต่อรองเป็นหมู่คณะ (The Right to Bargaining Collectively) ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิของพนักงานที่จะต่อรองกับนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และการทำงาน เป็นต้น

3. การเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายนายจ้างต้องมีความจริงใจ (Bargaining in Good Faith) เพื่อหาข้อยุติทั้ง 2 ฝ่ายและไม่เกินกำลังความสามารถของแต่ละฝ่าย จะให้ได้

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 33-35) ที่ประกอบด้วยมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ คือ

1. แนวทางใหม่ ๆ ในการรับมือกับปัญหาพื้นฐานในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความไม่ปลอดภัย การเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงทำงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านาน สหภาพแรงงาน ต่างพยายามที่จะให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) ลูกจ้างควรได้รับความเป็นธรรมในทางปฏิบัติจากนายจ้าง ทั้งในด้านการใช้สิทธิตามกฎหมาย และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

3. การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) คือ การที่ลูกจ้างมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจจากฝ่ายจัดการที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน การให้โอกาสที่จะแสดงออกและการแสดงความเป็นเจ้าของ

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) การทำงานที่ท้าทายความสามารถของลูกจ้าง เช่น การหมุนเวียนการทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มเนื้อหา เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน (Work and Life Cycle) มนุษย์เราจะต้องมีชีวิตการทำงานที่สมดุลและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป การปรับชีวิตการทำงานควรสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่ามีผลงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
แรงงานและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล และ อมรฤทธิ เอมะปาน (2526, น. บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหา
ลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยศึกษาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518
ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ได้แก่

1. การที่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพจำนวนน้อยกว่าครึ่ง ทำให้ไม่มีอำนาจในการ
เจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

2. สหภาพไม่สามารถดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ผลเพราะลูกจ้างและกรรมการ
สหภาพขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายแรงงาน ทำให้การเรียกร้องเกี่ยวกับสหภาพ
การจ้าง และการนัดหยุดงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมาย

3. การไม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพ เพราะลูกจ้างไม่ชอบการรวมกลุ่มระยะยาวไม่
พอใจกรรมการบางคน และเห็นว่าการเป็นสมาชิก หรือไม่เป็นสมาชิก ผลที่ได้รับในเรื่องสิทธิ
สวัสดิการ และการคุ้มครองไม่แตกต่างกัน

อุปสรรคในการเป็นสมาชิก คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มิได้กำหนดเวลาการ
พิจารณารับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานที่ถูกนายจ้างมีอิทธิพลอยู่
เบื้องหลังคุมให้กรรมการรับสมัครเฉพาะลูกจ้างที่เป็นพวกเดียวกันกับนายจ้างเท่านั้น

สมภพ ปราบณรงค์ (2535, น. บทคัดย่อ) ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรม
ของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าในส่วนของอุปสรรคหรือ
ข้อขัดข้องในการบริหารงานสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่อง
คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงานสหภาพแรงงาน
สมาชิกสหภาพแรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสหภาพ
ผู้บริหารสถานประกอบการ ไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และไม่เห็นความสำคัญ
ของสหภาพ เป็นต้น ซึ่งสหภาพแรงงานได้ดำเนินการแก้ไขโดยการชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้
นายจ้างและพนักงานทราบประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อ
ก่อให้เกิดการยอมรับสหภาพแรงงานมากขึ้น และให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพในเรื่องของระบบ
สหภาพแรงงานและกฎหมายแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องมากขึ้น เป็นต้น

นางเยาว์ เนาวรัตน์ (2535, น. บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการควบคุม แรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในกระบวนการทำงาน พบว่า สหภาพแรงงานให้ ความสนใจและดำเนินบทบาทในการเรียกร้องค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และสวัสดิการ มากกว่าการจัดการศึกษา เนื่องจากสมาชิกพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในสิ่งที่ตนพอใจและได้รับ ประโยชน์มากกว่า ส่วนในการจัดกิจกรรมการศึกษา สมาชิกไม่มีใครให้ความร่วมมือเพราะใช้เวลา มากและต้องให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องแต่ได้รับประโยชน์ส่วนตัวน้อย ในบทบาทการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สหภาพแรงงานมักใช้ประเพณีและการสังสรรค์เป็นเครื่องมือ เช่น การทอดกฐิน ผ้าป่า เป็นต้น

นาลินี ศรีภักติกุล (2536, น. บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างใน สถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน คือ บริษัท ไทยเอโร จำกัด และ บริษัท ไทอัมพ์ อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ลูกจ้างจะมี โอกาสในการมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการให้ คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วม ลดหลั่นลงตามลำดับ ในส่วน ของการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างเองอยู่ในระดับต่ำสุด และปัจจัยที่ เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้าง ได้แก่ ลักษณะการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจของ เจ้าของสถานประกอบการ เทคโนโลยีการผลิตที่ลูกจ้างถูกมอบหมายให้ทำงานในส่วนย่อย ๆ ผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่ผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศที่ถูกกำหนดรูปแบบและปริมาณไว้แล้ว ประการต่อมา คือ การแข่งขันสูงที่ทำให้นายจ้างต้องการกำหนดค่าจ้างเอง เพื่อให้เป็นต้นทุน การผลิตที่ต่ำที่สุด และประการสุดท้าย คือ การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียง ชั้นประถมศึกษา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการยอมรับให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ใน สถานประกอบการ

พลดา เดชพลมาตย์ (2537, น. บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานใน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มี สหภาพแรงงาน พบว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน สหภาพแรงงาน มีบทบาทในการช่วยเหลือ นำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่าย จัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง

2. ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในการ ดำเนินการฟ้องร้องคดี ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงเป็นตัวแทนติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือและนำเสนอปัญหาต่อนายจ้าง ตลอดจนเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารื้อหรือกับฝ่ายจัดการ

3. ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ

4. ด้านการมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาแต่ไม่มีใครมีบทบาทในการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน

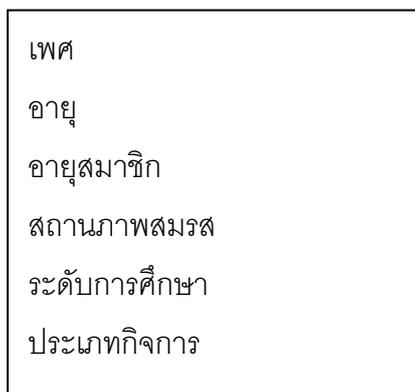
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป สหภาพแรงงานมีบทบาทในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัญหาและอุปสรรคของสภาองค์กรลูกจ้างในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ คือ นายจ้างมักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพแรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง ส่งผลถึงการยอมรับ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสภาองค์กรลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่ใคร่ให้ความสนใจต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้และไม่มีเวลาในการทำงาน และการขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาล

สมบุญ ทรัพย์สาร (2538, น. บทคัดย่อ) ศึกษาผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมต่อบทบาทของสหภาพแรงงานเอกชน โดยศึกษาลูกจ้างใน 4 ประเภทอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเส้นใย อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ ผลการศึกษาพบว่าบทบาทของสหภาพแรงงานหลังการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี แต่จำนวนสมาชิกและการเพิ่มสมาชิกสหภาพแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง สำหรับทัศนคติของลูกจ้างต่อบทบาทของสหภาพแรงงานก่อนและหลังกฎหมายประกันสังคมมีผลบังคับใช้พบว่ายังคงอยู่ในระดับดีไม่เปลี่ยนแปลง สมาชิกสหภาพแรงงานต้องการให้สหภาพแรงงานสร้างบทบาททางสังคมและการเมืองมากยิ่งขึ้น ให้ความสนใจเรื่องเพิ่มสวัสดิการที่ดีกว่ากฎหมายกำหนด การพัฒนาฝีมือแรงงาน การทำงานเต็มเวลาของกรรมการสหภาพและเก็บค่าบำรุงสมาชิกตามสัดส่วนของอัตราค่าจ้าง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

