

การวิจัยชิ้นนี้มีขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและจัดการกับประเด็นพื้นฐานสำคัญ ๆ ของแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย แต่ก็คำนึงถึงประโยชน์ในทางสากลร่วมด้วย การวิจัยมุ่งตอบโจทย์สำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ไทยปัจจุบันและในอนาคต คือ เราจะนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลได้หรือไม่ และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็น “ทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์” และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว มันควรมีลักษณะเช่นไร โครงการวิจัยยังคาดหวังว่าตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สามารถใช้เป็นทางเลือกตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับระหว่างประเทศได้

การวิจัยมีวัตถุประสงค์สำคัญสองประการ คือ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยอย่างรอบด้าน และ 2) เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงตัวแบบของประเทศต่าง ๆ 8 ตัวแบบเด่น ๆ จาก 8 ประเทศ คือ 1) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model) 2) ตัวแบบการบูรณาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะของประเทศ (Integrated global-national industrial relations model) ของประเทศออสเตรเลีย 3) ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการ กับคนทำงาน (German co-determination model) ของประเทศเยอรมนี 4) ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) 5) ตัวแบบการให้พนักงานถือหุ้นในกิจการ (Employee stock ownership plan model) ของสหรัฐอเมริกา 6) ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม-แรงงาน (Industry-Labour consultation body model) (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น 7) ตัวแบบการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Council of labour and management cooperation model) ของประเทศเกาหลีใต้ 8) ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบการ (Stability of enterprise industrial relations institution model) ในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาตัวแบบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเสริมด้วยเชิงปริมาณ และอาศัยกลยุทธ์การวิจัยการสร้างตัวแบบในอุดมคติ (Ideal Type) ขึ้น ก่อนการพัฒนาตัวแบบจริง จากนั้นทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำตัวแบบในอุดมคตินั้นไปตรวจสอบกับการให้คุณค่าจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับงานแรงงานสัมพันธ์ โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้ตอบเป็นสำคัญ คือ ผู้แทนสถานประกอบการและสหภาพแรงงานในกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ประจำปี 2550 ที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (สถานประกอบการ 383 ชุด และสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน 65 ชุด เป็น 448 ชุด ได้รับคืนรวม 100 ชุด) ต่อมาเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ผู้แทนนายจ้าง ผู้นำลูกจ้าง นักวิชาการ และนักพัฒนาที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคนไทย 7 คน สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศได้ศึกษามุมมองใน

ระดับสากล 2 คน จากการศึกษาข้อเขียนชิ้นสำคัญ 1 คน และสัมภาษณ์อีก 1 คน รวมทั้งจัดการ สอนทบทวนกลุ่มผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานราชการ นักวิชาการ และนักพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นผู้มี ความรู้และประสบการณ์สูงในด้านแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ รวม 3 คน

นอกจากนี้ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 ครั้ง โดยครั้งแรกเพื่อนำเสนอตัวแบบทางสายกลาง ของการแรงงานสัมพันธ์ต่อที่ประชุมผู้แทนคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ทุกคณะรวมกัน และสืบเนื่องต่อมาได้จัดสนทนากลุ่มเสริมเป้าหมายของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับ เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เพื่อ ตรวจสอบข้อมูลด้านรัฐวิสาหกิจเป็นการเฉพาะ (เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่โดยการสำรวจได้จากภาค เอกชนแล้ว)

ผลงานวิจัยสำคัญที่ได้ คือ ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ธรรมนูญ ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของ ประเทศต่าง ๆ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ 1) ตัวแบบสถาบันของ องค์กรที่เกี่ยวข้อง คือตัวแบบหน่วยงานราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง 2) ตัวแบบ กระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และ การมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ 3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับ สถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ 4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบ แรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี รวม 14 ตัวแบบ (ซึ่งถือเป็นตัวแบบส่วนหนึ่งที่สำคัญ มิใช่ตัวแบบทางสายกลางทั้งหมดที่พึงมี) รวมทั้งได้พัฒนากฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบ เหล่านี้ร่วมกันไปด้วย

## The Middle Way Models of Thai Industrial Relations

Researcher : Chokchai Suttawet, Ph.D.

This research report was a result of the attempts to find out the ways of solving the fundamental problems and the management of the fundamental issues of Thai industrial relations. The international benefit from the study was also concerned. The research was focused on the answers of the present and future important questions of Thai industrial relations. These questions are: Could we introduce an international middle way industrial relations theory and have a dualism of the Thai industrial relations models that characterizes Thai identity and also gets along with an international standard? And if the industrial relations theory and models are the "theory and models of the middle way of industrial relations" and Could they be applied to other countries, what should the such theory and models be?

For Thailand, there were two main purposes of the research project. The first one was a study, analysis and evaluation of the overall problems of the Thai industrial relations. The second one was the development and formulation of the middle way models for the Thai industrial relations that should be suitable in the present and in the future trend.

The outstanding models of the eight countries were also studied in order to capture the middle way features and conceptualizes for a part of model construction activities. These were; 1) the European industrial relations model, 2) an integrated global-national industrial relations model of Australia), 3) the co-determination model of Germany, 4) the co-determination model of Sweden), 5) the employee stock ownership plan model of the United States of America, 6) the industry-labour consultation body model (Sanrokon) of Japan, 7) the council of labour and management cooperation model of South Korea, 8) the stability of enterprise industrial relations institution model of Thailand.

The researcher employed the methodologies of qualitative research with a supplement of quantitative research for the model construction. The strategy of the Weberian ideal type formulation was also used, for drafting the fundamental principles of the middle way models, before the actual model was developed, and then an empirical research had been followed up for an evaluation of the proposed fundamental constituency for the middle way models. Such evaluation, by answering questionnaires, had been done by the representatives of the companies and worker unions of all the companies that had won the National Industrial Relations Award of the year 2007, managed by the Ministry of Labour. One hundred of the questionnaires had been sent back from the disseminated 448 questionnaires. An In-depth interview was also used to collect data from the seven well-known persons of employers, employees, scholars, activists, consultants in industrial relations field. The views from the two foreign experts had been also used, by documentary and interview. The group discussion had been used to get the exchanged views on industrial relations problems and guided lines for solving the problems from the representatives of government officers, scholars and industrial relations activists.

Besides, the two work-shops were also organized. The first work-shop was conducted for a presentation of drafted models. It was circled by of the representatives from the four national committees; these were the Industrial Relations Promotion Committees, the Industrial Relations Committees, the State Enterprises Industrial Relations Committees and the National Labour Advisory Council. The second work-shop was also organized for the staff of the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, for examining the information relating to the problems and the drafted models. This second work-shop

focused more on the state enterprises industrial relations affairs. (It was a supplementary work-shop, due to most of the obtained data and information were already derived from the private sector, so more data and information exchanges were needed more from the state enterprises sector.)

In conclusion, the main research findings are: the theory of the middle way of industrial relations, the constitution of the Thai middle way of industrial relations, the middle way models of industrial relations of the eight studied countries, and also the then Thai middle way of industrial relations models. For the Thai middle way of industrial relations models, they are: 1) the organizations models for government office, employers' organization and workers' organization; 2) models for the process and mechanism of participation for collective bargaining, consultation, grievance and other kinds of participation between workers and management; 3) the models for industrial relations management at the different levels of industrial relations context, namely, enterprise level, intermediate level (industry and area) and national level. 4) the models in term of form of practices, namely, bi-partism, tri-partism, and multi-partism. All of the proposed models are not the whole of the middle way models that should exists in the industrial relations context, but they are the important typifications. In addition, attached to the models, the rules and regulations have been also proposed.