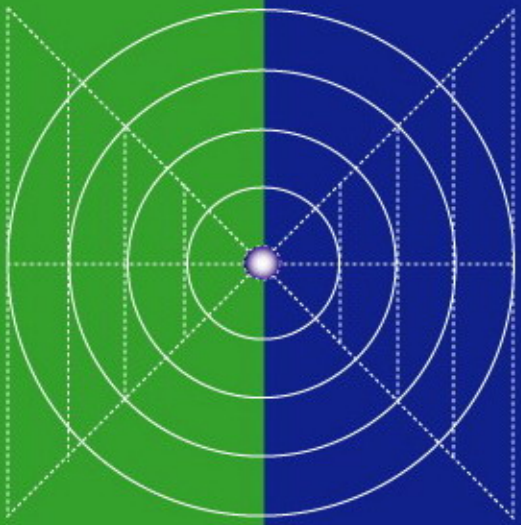
รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง

ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย
(The Middle Way Models of Thai Industrial Relations)



เสนอต่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

โดย

ศูนย์พัฒนาปัญญาคม มหาวิทยาลัยมหิดล

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง

ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

(The Middle Way Models of Thai Industrial Relations)

เสนอต่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

โดย

ศูนย์พัฒนาปัญญาคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้วิจัย	ดร.โชคชัย	สุทธาเวศ	นักวิจัย
	นางสาวธิดารัตน์	จารุวัต	ผู้ช่วยนักวิจัย
	นางสาวนุชนาฏ	สุขเกต	ผู้ช่วยนักวิจัย
	นายเกษมชาติ	เหลืองปาน	ผู้ช่วยนักวิจัย
	นางสาวบัณฑิตา	เกตุช้าง	ผู้ช่วยนักวิจัย

● คำนำ ●

มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง "ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ และประเมินสถานภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยอย่างรอบด้าน และเพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ผลการวิจัยได้เสนอตัวแบบทางสายกลางที่เหมาะสมกับประเทศไทย ซึ่งหน่วยราชการ องค์กรนายจ้าง และลูกจ้าง สามารถนำตัวแบบที่เหมาะสมไปใช้ในการบริหารจัดการในบริบทของตนได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประโยชน์ร่วมของแต่ละฝ่ายในสังคม นอกจากนี้ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย สามารถใช้ประโยชน์เป็นพื้นฐานของการกำหนดมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ และเป็นทางเลือกตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับระหว่างประเทศได้

สาระของงานวิจัยชิ้นนี้ แม้ว่าจะเน้นหนักในด้านทฤษฎีและตัวแบบ อันเป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อการประยุกต์ใช้โดยฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในวงการแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม แต่หลักการทางสายกลางที่ใช้ก็ย่อมจะเป็นประโยชน์เพื่อการบริหารแรงงานและพัฒนาประเทศโดยทั่วไปด้วย

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการวิจัย และมูลนิธินิคม จันทรวิทุร ที่ให้ใช้สถานที่เป็นสำนักงานโครงการวิจัยฯและสนับสนุนกิจกรรมโครงการวิจัยฯ รวมทั้งขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนข้อมูลในการวิจัยทุกท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าส่วนราชการ นายจ้าง ลูกจ้าง นักบริหาร นักพัฒนา และบุคคลต่างๆ ในสังคมจะได้ประโยชน์จากงานวิจัยชิ้นนี้ตามสมควร

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2552

• สารบัญ •

หน้า

สารบัญ I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) VII

บทคัดย่อภาษาไทย (Abstract) 1

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 3

บทที่ 1 บทนำ 27

1.1 หลักการและเหตุผล 27

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 28

1.3 ขอบข่ายของโครงการวิจัย 28

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 28

1.5 กลยุทธ์และระเบียบวิธีวิจัย 29

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม : ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบ : จากหลักทางสายกลางสู่การแรงงานสัมพันธ์ 34

2.1.1 องค์ความรู้ว่าด้วยทางสายกลาง 34

2.1.1.1 แนวคิดว่าด้วยทางสายกลางตามหลักศาสนา 34

2.1.1.2 ทางสายกลางกับฟิสิกส์สมัยใหม่ 47

2.1.1.3 แนวคิดว่าด้วยทางสายกลางตามปรัชญาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ 48

2.1.2 ทางสายกลางกับตัวแบบการจัดการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 51

2.1.3 สังคมนิยมและทุนนิยมกับตัวแบบพุทธมัชฌิมวิถี 53

2.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ 57

2.3 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ 61

2.4 มาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 64

2.5 ตัวแบบด้านแรงงานสัมพันธ์ 66

2.6 ทฤษฎีว่าด้วยทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ 67

2.7 งานวิจัยแรงงานสัมพันธ์กับการพัฒนาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ 76

2.8 สมมติฐานของการวิจัย 79

2.9 นิยามศัพท์สำคัญ 80

2.10 (ร่าง) ตัวแบบเชิงแนวคิดทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ : หลักการปฏิบัติและระดับคุณค่าตามกรอบแนวความคิดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ 81

• สารบัญ •

หน้า

บทที่ 3 การประเมินสถานภาพและปัญหาแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

: ในระดับสากลและในประเทศไทย 90

3.1 การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหาและแนวโน้มในระดับสากลและโดยทั่วไปของสังคมไทย และแนวโน้มในอนาคต 90

3.1.1 การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน 90

3.1.2 โลกาภิวัตน์และการค้าเสรีใหม่ : โฉมหน้าและผลกระทบที่มีต่อสังคมไทยและสภาวะแรงงาน 91

3.1.3 สภาพการทางการเมืองและการบริหาร 92

3.1.4 การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร 93

3.2 แนวโน้มการจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน 94

3.3 การวิเคราะห์แนวโน้มสภาวะของแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล 97

3.4 การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหา และแนวโน้มโดยทั่วไปในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย 99

3.4.1 การจัดการทวิภาคีที่ไม่รอบด้านและเน้นด้านเดียว 99

3.4.2 ความอ่อนแอของระบบไตรภาคีและภาคีหลัก (รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และองค์การนายจ้าง และลูกจ้างและองค์การลูกจ้าง) 101

3.4.3 ความไม่ชัดเจนและลงตัวในการจัดการระบบพหุภาคี 104

3.4.4 การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางที่ขาดการพัฒนา 106

3.4.5 การแรงงานสัมพันธ์ที่ขาดการบูรณาการที่ดีของระดับชาติ-ระดับกลาง -ระดับสถานประกอบกิจการ 106

3.4.6 การที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิเสธระบบแรงงานสัมพันธ์ (ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม) 107

3.4.7 ปัญหากฎเกณฑ์ทางแรงงานสัมพันธ์ 108

3.4.8 ความอ่อนแอของระบบงานส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ 109

3.4.9 การขาดแคลนพื้นฐานทางวัฒนธรรมร่วมในทางแรงงานสัมพันธ์ 112

3.4.10 ความจำกัดในอิทธิพลของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ 112

• สารบัญ •

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย **115**

4.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ประเทศต่าง ๆ 115

4.1.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model) 117

4.1.2 ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับคนทำงาน (German co-determination model) ของประเทศเยอรมนี 119

4.1.3 ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) 121

4.1.4 ตัวแบบการบูรณาการ (Integrated model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์ กับตัวแบบลักษณะเฉพาะประเทศของประเทศออสเตรเลีย 122

4.1.5 ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการของประเทศสหรัฐอเมริกา (Employee stock ownership plan) 125

4.1.6 ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม-แรงงาน (Industry-Labour consultation body) (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น 126

4.1.7 ตัวแบบการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของประเทศเกาหลีใต้ 126

4.1.8 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ ในประเทศไทย 128

4.2 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ กับการประเมินคุณค่าจากมุมมองหลักทางสายกลาง 130

4.3 การวิจัยภาคสนามในประเทศไทย 132

4.3.1 ผลการสำรวจความคิดเห็นบุคคลเป้าหมาย 133

4.3.1.1 ข้อมูลผู้ตอบ 133

4.3.1.2 การให้คุณค่าต่อหลักการตามทางสายกลางด้านแรงงานสัมพันธ์ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 134

4.3.1.3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ตอบในประเด็นต่าง ๆ 144

4.3.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ 144

4.3.2.1 ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย 145

4.3.2.2 ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดี 146

4.3.2.3 แนวทางการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทย 148

4.3.3 การจัดสนทนากลุ่ม 151

4.3.3.1 ปัญหาในทางแรงงานสัมพันธ์ 151

สารบัญ

หน้า

บทที่ 5 : สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย..... 156

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 156

5.2 การอภิปรายผล..... 160

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 162

5.3.1 ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย..... 162

5.3.2 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย : ข้อเสนอเชิงการเปรียบเทียบ ระหว่างตัวแบบเดิมกับตัวแบบใหม่..... 167

5.3.3 ตัวแบบกับเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ..... 195

5.3.4 ทางเลือกความหลากหลายของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลาง..... 195

5.3.5 แนวทางการประยุกต์ตัวแบบโดยภาพรวม..... 225

5.4 สรุปสุดท้าย..... 228

บรรณานุกรม..... 230

ภาคผนวกที่ 1 แบบสอบถาม..... 243

ภาคผนวกที่ 2 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่น่าสนใจ..... 252

ภาคผนวกที่ 3 สาระสำคัญของทางสายกลางตามหลักพุทธศาสนา..... 258

ภาคผนวกที่ 4 อริยมรรคแปดกับการประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์ของข้าราชการ แรงงาน และผู้ประกอบกิจการ..... 275

ภาคผนวกที่ 5 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์..... 280

ภาคผนวกที่ 6 สรุปความเห็นในประเด็นสำคัญของผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความคิดเห็นต่อตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์และการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ..... 281

ภาคผนวกที่ 7 สรุปผลการสนทนากลุ่มระหว่างผู้วิจัยกับคณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์..... 295

ภาคผนวกที่ 8 สรุปผลการจัดสัมมนา เรื่อง ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยในการนำเสนอรายงานวิจัยเรื่อง "ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย" 309

• สารบัญ •

ตารางและแผนภาพ

ชื่อตาราง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบพรรคการเมืองฝ่ายซ้ายและขวาตามแนวอุดมการณ์ 52
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทางเลือกสังคมตามลัทธิมาร์กซิสต์กับหลักพุทธศาสนา 56
ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบสำนักความคิด/กรอบความคิดทางสายกลาง และ ระดับการอธิบาย 61
ตารางที่ 3.1 ประมวลปัญหาระบบไตรภาคีในประเทศไทย 102
ตารางที่ 3.2 สรุปจำนวนและที่มาของผู้แทนภาคีต่าง ๆ ในคณะกรรมการด้านการบริหารแรงงาน 105
ตารางที่ 3.3 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนสิงหาคม 2550 107
ตารางที่ 4.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์และสาระสำคัญเปรียบเทียบระหว่างประเทศ 116
ตารางที่ 4.2 หลักการปฏิบัติตามตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เรียงตามลำดับคะแนน มาก-น้อยในมุมมองของผู้แทนนายจ้างและแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัล แรงงานสัมพันธ์ดีเด่น 134
ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมและ(กรอบภาพรวม) ตัวแบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติของระดับและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ 169
ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมและตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง: มุมมองในมิติขององค์การและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ 179
ตารางที่ 5.3 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมและตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง: มุมมองในมิติขององค์การและระดับการแรงงานสัมพันธ์ 184

สารบัญ

หน้า

ชื่อแผนภาพ

แผนภาพที่	4.1	ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ	129
แผนภาพที่	5.3.4.1	ตัวแบบหน่วยงานราชการ	197
แผนภาพที่	5.3.4.2	ตัวแบบองค์การนายจ้าง (และองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ)	199
แผนภาพที่	5.3.4.3	ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน	201
แผนภาพที่	5.3.4.4	ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	203
แผนภาพที่	5.3.4.5	ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (แนวอนุญาโตตุลาการ)	206
แผนภาพที่	5.3.4.6	ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ	208
แผนภาพที่	5.3.4.7	ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ	210
แผนภาพที่	5.3.4.8	ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท	212
แผนภาพที่	5.3.4.9	ตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้น ในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน	214
แผนภาพที่	5.3.4.10	ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม	216
แผนภาพที่	5.3.4.11	ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม	218
แผนภาพที่	5.3.4.12	ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี	220
แผนภาพที่	5.3.4.13	ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว (ในฐานะตัวแบบสำคัญ ของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ)	222
แผนภาพที่	5.3.4.14	ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี	224

Abstract

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.

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยชิ้นนี้มีขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและจัดการกับประเด็นพื้นฐานสำคัญ ๆ ของแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย แต่ก็คำนึงถึงประโยชน์ในทางสากลร่วมด้วย การวิจัยมุ่งตอบโจทย์สำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ไทยปัจจุบันและในอนาคต คือ เราจะนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลได้หรือไม่ และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็น "ทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์" และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว มันควรจะมีลักษณะเช่นไร 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) ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกา. กับคนทำงาน (German co-determination model) ของประเทศเยอรมนี 4) ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) 5) ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการ (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 ระดับสถานประกอบกิจการ (Stability of enterprise industrial relations institution model) ในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาตัวแบบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเสริมด้วยเชิงปริมาณ และอาศัยกลยุทธ์การวิจัยการสร้างตัวแบบในอุดมคติ (Ideal Type) ขึ้น ก่อนการพัฒนาตัวแบบจริง จากนั้นทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำตัวแบบในอุดมคตินั้นไปตรวจสอบกับการให้คุณค่าจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับงานแรงงานสัมพันธ์ โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้ตอบเป็นสำคัญ คือ ผู้แทนสถานประกอบกิจการและสหภาพแรงงานในกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ประจำปี 2550 ที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (สถานประกอบกิจการ 383 ชุด และสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน 65 ชุด เป็น 448 ชุด ได้รับคืนรวม 100 ชุด) ต่อมาเก็บข้อมูลเพิ่มโดยการสัมภาษณ์ผู้แทนนายจ้าง ผู้นำลูกจ้าง นักวิชาการ และนักพัฒนาที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคนไทย 7 คน สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศได้ศึกษามุมมองใน

ระดับสากล 2 คน จากการศึกษาข้อเขียนชิ้นสำคัญ 1 คน และสัมภาษณ์อีก 1 คน รวมทั้งจัดการสนทนากลุ่มผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานราชการ นักวิชาการ และนักพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ รวม 3 คน

นอกจากนี้ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 ครั้ง โดยครั้งแรกเพื่อนำเสนอตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ต่อที่ประชุมผู้แทนคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติทุกคณะรวมกัน และสืบเนื่องต่อมาได้จัดสนทนากลุ่มเสริมเป้าหมายของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เพื่อตรวจสอบข้อมูลด้านรัฐวิสาหกิจเป็นการเฉพาะ (เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่โดยการสำรวจได้จากภาคเอกชนแล้ว)

ผลงานวิจัยสำคัญที่ได้ คือ ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของประเทศต่าง ๆ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ 1) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือตัวแบบหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง 2) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ 3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ 4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี รวม 14 ตัวแบบ (ซึ่งถือเป็นตัวแบบส่วนหนึ่งที่สำคัญมิใช่ตัวแบบทางสายกลางทั้งหมดที่พึงมี) รวมทั้งได้พัฒนากฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบเหล่านั้นร่วมกันไปด้วย

● บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ●

1. บทนำ

ในประเทศไทยมีปัญหาพื้นฐานทางแรงงานสัมพันธ์หลายด้านที่ทำให้การแรงงานสัมพันธ์ของไทยไม่ดำรงอยู่อย่างมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายและสังคมอย่างเต็มที่ ปัญหาดังกล่าวที่สมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือจัดการให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนามากขึ้น ๆ นั้นเกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ๆ อาทิ ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี ระดับการแรงงานสัมพันธ์ การปฏิเสธสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม กฎเกณฑ์ ระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมแรงงานสัมพันธ์ และความจำกัดของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานสัมพันธ์กับสังคม การแก้ไขปัญหาในประเด็นเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (และควรจะเหมาะสมที่สุดในสังคมไทยและในระดับสากลด้วย) เข้ามาช่วย

การวิจัยชิ้นนี้จึงมีขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและจัดการกับประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นพื้นฐาน โดยมุ่งตอบโจทย์สำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ไทยปัจจุบันและในอนาคต คือ การจะนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และมีตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลสามารถกระทำได้หรือไม่ และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็น **"ทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย"** และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว ทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวควรจะมีลักษณะเช่นไร จากคำถามดังกล่าว โครงการวิจัยจึงคาดหวังไว้ว่าการวิจัยจะเกิดผลประโยชน์หลายประการเช่นประเทศไทยมีตัวแบบสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับประเทศ หน่วยงานราชการ องค์การของนายจ้าง และลูกจ้าง สามารถนำตัวแบบที่เหมาะสมไปใช้ในการบริหารและจัดการในบริบทของตนได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประโยชน์ร่วมของแต่ละฝ่ายและในสังคม ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยสามารถใช้เป็นพื้นฐานของการกำหนดมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ไทยของประเทศได้ ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยสามารถใช้เป็นทางเลือกตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับระหว่างประเทศได้

การวิจัยมีวัตถุประสงค์สำคัญสองประการ คือ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยอย่างรอบด้าน และ 2) เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ในกรณีการสร้างและพัฒนาตัวแบบ อันเป็นเป้าหมายหลักของงานวิจัยนั้น ตัวแบบได้มาโดยอาศัยการกำหนดสมมติฐานไว้ 7 ประการ และสามารถพิสูจน์เพื่อการสร้างและพัฒนาตัวแบบได้ทุกประการ กล่าวคือ 1) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยเกี่ยวพันกับและสนองตอบต่อระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ 2) ดุลยภาพของระบอบการเมืองประชาธิปไตยในแนวเสรีนิยมกับแนวสังคมนิยมจะสนับสนุนต่อทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ 3) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบการดำเนินเศรษฐกิจแบบพอเพียงของสถานประกอบกิจการและในพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันที่ไม่สุดโต่งของตัวกระทำที่เกี่ยวข้อง 4) หลักการสายกลางของพุทธศาสนาสามารถนำมาเป็นรากฐานทางสายกลาง

ของการแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับทฤษฎีสำคัญ ๆ หรือทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ได้ 5) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อาศัยการมีกระบวนทัศน์ร่วมและผลประโยชน์ร่วมที่ภาคีต่าง ๆ พึงได้รับและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคม 6) ตัวแบบทางสายกลางสามารถจัดสร้างขึ้นให้ครอบคลุมและแสดงถึงความสัมพันธ์กันของ (1) ตัวแบบสถาบันของตัวกระทำ คือ หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง (2) ตัวแบบสถาบันความสัมพันธ์ร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ (3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับชาติ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ (4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี (5) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้มาจากการศึกษาประเทศอื่น ๆ จำเป็นต้องผ่านการวิเคราะห์ การกำหนดเงื่อนไขการนำมาใช้ และทำการสังเคราะห์ตัวแบบนั้นกับภูมิปัญญาไทยเพื่อการใช้ในสังคมไทยด้วย

ในการวิจัย ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ ที่เข้าข่ายการเดินสายกลางที่น่าสนใจ และเห็นว่าจะสามารถนำมาประยุกต์หรือสังเคราะห์เป็นส่วนประกอบของตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย โดยศึกษาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์จากทวีปเอเชีย (ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และไทย) ทวีปอเมริกา (สหรัฐอเมริกา) ทวีปยุโรป (สหภาพยุโรป สวีเดน และเยอรมนี) ทวีปออสเตรเลีย (ออสเตรเลีย) รวม 8 ประเทศ

การวิจัยตัวแบบของประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวได้ทำการศึกษาตัวแบบเด่น ๆ คือ 1) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model) 2) ตัวแบบการบูรณาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะของประเทศ (Integrated global-national industrial relations model) ของประเทศออสเตรเลีย 3) ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับคนทำงาน (Codetermination model) ของประเทศเยอรมนี 4) ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) 5) ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการ (Employee stock ownership plan model) ของประเทศสหรัฐอเมริกา 6) ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม-แรงงาน (Industry-Labour consultation body model) (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น 7) ตัวแบบการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Council of labour and management cooperation model) ของประเทศเกาหลีใต้ 8) ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการ (Stability of enterprise industrial relations institution model) ในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีและตัวแบบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเสริมด้วยเชิงปริมาณ และอาศัยกลยุทธ์การวิจัยการสร้างตัวแบบในอุดมคติ (Ideal type) ในการศึกษาครั้งนี้มีการศึกษาเอกสารในเรื่องทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทางสายกลาง และการแรงงานสัมพันธ์ และสภาพปัญหาที่ผู้วิจัยประมวลได้จากประสบการณ์ในแวดวงแรงงานสัมพันธ์ของผู้วิจัยเองเพื่อพัฒนาทฤษฎีทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์และยกร่างตัวแบบในอุดมคติ จากนั้นทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์โดยนำตัวแบบในอุดมคตินั้นไปตรวจสอบกับการให้คุณค่าจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับงานแรงงานสัมพันธ์

โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้ตอบเป็นสำคัญ คือ ผู้แทนสถานประกอบกิจการและสหภาพแรงงานในกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ประจำปี 2550 ที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (สถานประกอบกิจการ 383 ชุด และสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน 65 ชุด เป็น 448 ชุด ได้รับคืนรวม 100 ชุด) และการเก็บข้อมูลเพิ่มโดยการสัมภาษณ์ผู้แทนนายจ้าง ผู้นำลูกจ้าง นักวิชาการ และนักพัฒนา ที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคนไทย 7 คน สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศได้ศึกษาข้อเขียนที่ลึกซึ้งของผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 1 คน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ (ออสเตรเลีย) อีก 1 คน รวมทั้งจัดการสนทนากลุ่มผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานราชการ นักวิชาการ และนักพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ รวม 3 คน

นอกจากนี้ทำการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง โดยครั้งแรกเพื่อนำเสนอตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยต่อที่ประชุมผู้แทนคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ทุกคณะรวมกัน และครั้งที่สองเพื่อสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เพื่อตรวจสอบข้อมูลด้านรัฐวิสาหกิจเป็นการเฉพาะ (เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่โดยการสำรวจได้จากภาคเอกชนแล้ว) สุดท้ายเป็นการจัดสัมมนาเสนอผลงานวิจัยเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อวิจารณ์จากผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ในวงการแรงงานสัมพันธ์และแวดวงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาระที่ศึกษา อันได้แก่ นักวิชาการ นายจ้างแรงงาน และข้าราชการ

2. ผลการวิจัย

ผลงานวิจัยสำคัญที่เกิดขึ้น คือ ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของประเทศต่างๆ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ 1) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง 2) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ 3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ 4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี รวม 14 ตัวแบบ (ซึ่งถือเป็นตัวแบบส่วนหนึ่งที่สำคัญ มิใช่ตัวแบบทางสายกลางทั้งหมดที่พึงมี) รวมทั้งพัฒนากฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบเหล่านั้นด้วย ดังจะกล่าวโดยสรุปต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

หัวใจของทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ คือ

1) การมีเป้าหมายปลดเปลื้องทุกข์ (ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ) เสริมสร้างประโยชน์สุขร่วมกัน และลดการเบียดเบียนต่อกันและกันของผู้ประกอบกิจการ คนทำงาน ข้าราชการ และ ภาคีอื่น ๆ

2) การมิใช่การทำลายล้างต่อกันและกัน แต่เป็นการอิงอาศัยกันและกันของทุกภาคี ทำให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ทางโลกของส่วนรวมที่ไม่มีใครผูกขาดความเป็นเจ้าของ หรือในอีกมิติหนึ่งพูดถึงที่สุดแห่งสัจธรรมได้ว่าการแรงงานสัมพันธ์แห่งทางสายกลางนั้นเป็นสภาพที่ว่างแบบสุญญตาสภาวะอันไม่เป็นตัวตนหรือระบบที่เป็นของ ๆ ใครเป็นการเฉพาะ แต่เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นตั้งอยู่ และเสื่อมหรือดับไปตามเหตุปัจจัยที่มาสัมพันธ์กัน

3) การมีระบบแรงงานสัมพันธ์อันมีสัมมาทิฏฐิแห่งการสร้างสรรค์ผลประโยชน์แก่สังคมทั้งภายในประเทศและในสังคมโลก ผ่านกฎเกณฑ์ การปฏิบัติ และผลกระทบที่มีต่อและจากระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม พื้นที่ และประเทศ (รัฐ)

4) การมีรัฐบาล องค์การของแรงงาน และองค์การของนายจ้าง และบุคคลขององค์การเหล่านี้ที่นำเอาอริยมรรคมีองค์แปดมาปรับใช้เพื่อการเดินเข้าสู่สายกลางอันไม่สุดโต่งต่อการกระทำที่ตรงกันข้าม

5) การมีขึ้นและเชื่อมโยงกันของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ/อุตสาหกรรม/พื้นที่) และระดับชาติ และการผนึกเข้าหากันและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันของรูปแบบการปฏิบัติในระดับต่าง ๆ นั้น

6) การบูรณาการทุกส่วนขององค์ประกอบย่อย ๆ ทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งกลไก สถาบันการกระทำ (อาทิ การเจรจาต่อรองร่วม และ ปรึกษาหารือร่วม) รูปแบบการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ (อาทิ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคีต่าง ๆ) และองค์กรภาคีต่าง ๆ เข้าเป็นองค์รวมที่เป็นหนึ่งเดียว

7) การอาศัยจิตสำนึกธรรมแรงงานเป็นพื้นฐานในทางจิตใจและวัฒนธรรม (ระบบความคิด อาทิ อุดมการณ์ ค่านิยม และ ลัทธิความเชื่อต่าง ๆ) และพินิจถึงปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ (ทุกข์) การดับปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ (ทุกข์) และการสร้างสรรค์ปัญญา เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างถูกต้องสอดคล้องกับกฎธรรมชาติของทุกฝ่าย

8) การมีระบบการฝึกอบรม/เรียนรู้/พัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการจิตใจหรือจิตธรรมและวัตถุวิสัยหรือวัตถุธรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

9) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการตื่นตัวและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกลไกต่าง ๆ ภายในระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปตามทางสายกลางอย่างอริยวิถี

10) การเป็นสภาวะแห่งความพยายามของบุคคล องค์การ และกลไก โดยอาศัยมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไปสู่ความไม่สุดโต่ง แต่พอดีหรือได้ดุลยภาพในทุกมิติสัมพันธ์บนความไม่เที่ยงแท้แน่นอนของสภาวะทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคม และการประกอบการธุรกิจ

2.2 ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่ได้จากการวิจัย ถือเป็นส่วนที่เป็นเนื้อหาสำคัญของมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และเป็นตัวแบบในทางแนวคิดเพื่ออรรถประโยชน์ร่วมกัน ทั้งยังมีรายการเชิงหลักการหรือแนวปฏิบัติทางจริยธรรม

(Code of conduct) ในการอยู่ร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องประกอบอยู่ด้วย โดยมีสาระดังนี้คือ

2.2.1 เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายสูงสุดที่การเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของความสัมพันธ์ในสังคมไทยและประเทศอื่น ๆ ในการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ ในอุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม

2) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับกลางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

3) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ 2 ประการ คือ (1) การแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบกิจการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ (2) การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง

4) เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนควรกำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละช่วงเวลาร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือร่วมกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

2.2.2 กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลาง ดังนี้

1) รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องเดินสายกลางท่ามกลางสถานการณ์โดยทั่วไป แต่ในการเดินสายกลาง รัฐและกลไกรัฐไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกกรณี (โดยพึงตั้งอยู่บนฐานของการทำให้นายจ้างและแรงงานเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างลดความยึดมั่นตัวตนของแต่ละฝ่าย แต่ประสานให้เกิดการยึดถือประโยชน์ร่วมและมีความยั่งยืนในความสัมพันธ์)

2) การมีกลไก หรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

3) การมีกลไกหรือระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

4) การมีกลไกหรือระบบการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

5) ระบบการปรึกษาหารือร่วม และการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการอย่างควบคู่กันไป (การใช้ทั้งสองอย่าง แต่คนละเวทีกัน หรือช่วงเวลา ให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่เลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ทั้งนี้ในสถานประกอบกิจการที่อาจพัฒนาการใช้ทั้งสองกลไกร่วมกันได้สำเร็จกลไกทั้งสองมีแนวโน้มกลายเป็น "การเจรจาหารือ" (Consultative Bargaining หรือ Bargain Consulting)

6) สาระของการปรึกษาหารือร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัดทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป

7) สาระของการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในเรื่องที่เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างการทำงานและผลจากการทำงานที่ยุติธรรมในการอยู่ร่วมกัน อาทิ ค่าจ้าง สวัสดิการ และการผสมผสานเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

8) การเจรจาต่อรองร่วมควรนำไปสู่ทั้งการเพิ่มผลผลิตและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

9) การเสริมสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม และความร่วมมืออื่น ๆ ระหว่าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน/สหภาพแรงงานกับผู้ประกอบกิจการ/องค์การของผู้ประกอบกิจการเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และ ระดับชาติ

10)ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับ ผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ขึ้นนั้น ทั้งสองฝ่ายควรมีจำนวนเท่ากัน (พบกันครึ่งทาง) และมีบุคคลที่เป็นคนกลางทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว

11) การเสริมสร้างให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่) อันเชื่อมโยงกลไกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับระดับสถานประกอบกิจการและระดับชาติ

12) การเสริมสร้างให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติอันเชื่อมโยงกลไกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับระดับสถานประกอบกิจการและระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่)

2.2.3 พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

2) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

3) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีจิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

4) ผู้ประกอบกิจการกับผู้นำสหภาพแรงงานควรยกเลิกการแบ่งฝักฝ่ายต่อกัน แต่มีจิตสำนึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

5) จิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการคือจิตสำนึกธรรมแรงงาน (การบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม) (แยกย่อยเป็น "จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม" สำหรับฝ่ายจัดการ และ"จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" สำหรับฝ่ายคนทำงาน และสนับสนุนโดย "จิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม" ของข้าราชการ)

6) ผู้ประกอบกิจการและพนักงานสมควรยกเลิกการเบียดเบียนต่อกัน

7) ผลประโยชน์จากการประกอบกิจการจะต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรมระหว่างเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้ลงทุนกับพนักงาน

8) ในการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายพนักงานควรมีการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่ององค์การกลไก กระบวนการ และเป้าหมายที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้พอเหมาะพอดีอยู่เสมอ

9) การมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้แทนแรงงาน หรือพนักงานในระดับภาพรวมของสถานประกอบกิจการ (อาจเรียกว่าคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการ) และมีคณะกรรมการความร่วมมือหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมย่อย ๆ จำแนกไปตามภารกิจเฉพาะด้าน

10) การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง (ปัญหาและความทุกข์) ที่มิใช่การทำลายล้างต่อกัน และดำเนินการบริหารความขัดแย้งในลำดับต่อมาจนทำให้ความขัดแย้งได้ข้อยุติที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

11) การประนีประนอมเป็นกลไกจำเป็นเพื่อลดความรุนแรงในความขัดแย้ง

12) การไกล่เกลี่ยควรเป็นกลไกจำเป็นเพื่อการยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

13) ความเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ถือหุ้นในสถานประกอบกิจการที่เป็นทั้งผู้ลงทุนจากภายนอกทั่วไปกับพนักงานภายในกิจการจะลดความเป็นปฏิปักษ์และความขัดแย้งต่อกัน แต่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้บริหารกับพนักงานมากขึ้น

14) การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับทำให้เกิดความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน

15) การสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน

16) การจัดการข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานควรนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน (ชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย)

17) การร้องทุกข์ของพนักงานหรือสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารพึงมีกระบวนการที่ชัดเจนและนำผลไปสู่การปรับปรุงความสมบูรณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

18) หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลควรวางตัวเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานหรือพนักงานมากกว่าการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างที่สุด

19) การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และการบริหารแรงงานสัมพันธ์พึงจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อกันในสถานประกอบกิจการ ไม่แยกหรือเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง

2.2.4 โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับพื้นฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง

2) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาและพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

3) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสูงสุด คือ ระดับชาติ (ไตรภาคี)มีความสำคัญอย่างยิ่ง

4) การมีกลไกที่ชัดเจนในการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามโครงสร้างสามระดับ คือ ระดับฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง คือ ระดับสาขาเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรมและพื้นที่ และระดับสูงสุด คือระดับชาติ (ไตรภาคี) ให้สอดรับกันจะทำให้เกิดความมั่นคงในองค์รวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ

2.2.5 ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำโดยบุคคลหรือองค์การที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

2) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำทั้งกลไกย่อย ๆ และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

3) ผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

4) บุคลากรของผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองได้หลังจากได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ

5) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเดินสายกลาง (การกระทำที่ไม่สุดโต่ง) ในการอยู่ร่วมกัน

6) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีผลให้ผู้รับการศึกษาเรียนรู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2.2.6 กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์สมควรส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและกันของผู้ประกอบกิจการ ฝ่ายบริหาร และคนทำงาน

2) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติ ที่มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) การอยู่ร่วมกันที่ดีคือการไม่ใช้กฎเกณฑ์และกติกาเพื่อเอาชนะกัน แต่เป็นการผ่อนปรนต่อกันภายใต้การดำเนินสู่เป้าหมายร่วม

5) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงให้เหมาะแก่กาลสมัย อยู่เสมอ

2.2.7 มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ – มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อใช้ร่วมกันอย่างเป็นอริยะทั้งในเชิงเป้าหมาย วิถีทาง และกระบวนการ ของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

2) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องเน้นการดำรงอยู่อย่างเจริญรุ่งเรืองของแต่ละฝ่าย

3) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในกระบวนการแรงงานทุกมิติ

4) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพในอำนาจต่อรองของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

5) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของแต่ละภาคีที่เกี่ยวข้อง

6) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความสมานฉันท์ร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

7) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

8) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรมีแนวปฏิบัติที่ทำให้ทุกฝ่ายมีการปฏิบัติจริงตามกฎเกณฑ์แห่งมาตรฐาน

9) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรมีระบบการปฏิบัติที่เป็นการประกันคุณภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์

10) การบริหารและจัดการมาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ควรกระทำโดยองค์การอิสระที่ดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก (ผู้ประกอบกิจการ แรงงาน และรัฐ)

2.2.8 ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ

การจัดตั้งสถาบันการเสริมสร้างมาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่จะช่วยอำนวยการให้งานพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย และการเชื่อมต่อกับนานาประเทศและการขยายผลตัวแบบทางสายกลางไปสู่ประเทศอื่น ๆ เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืน

3. ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

ตัวแบบทางสายกลางของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง และแรงงานที่นักแรงงานสัมพันธ์ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอาจสร้างสรรค์ขึ้นนั้นมีได้มากมายไม่สิ้นสุด ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอ 14 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยดังกล่าวใน 4 มิติ คือ

1) ตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง (ตัวแบบองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ) และตัวแบบองค์การลูกจ้าง (ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน)

2) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม ได้แก่ ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม (ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน แนวอนุญาโตตุลาการ) ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ และตัวแบบการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท และตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ) ตัวแบบเหล่านี้เป็นตัวแบบเพื่อการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ

3) ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (คือตัวแบบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้อ 2) เหล่านั้น) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม และตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

4) ตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

สาระสำคัญของตัวแบบดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

3.1 ตัวแบบหน่วยงานราชการ

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะรัฐมนตรี ผู้บริหาร และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับในกระทรวงแรงงาน และอื่น ๆ

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐให้กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกันระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (Rationalization)

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของนายจ้างและองค์การของแรงงานแต่ละฝ่าย และการประสานให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงาน

5) การยึดมั่นต่อ "จิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม" ภายใต้ "จิตสำนึกธรรมแรงงาน"

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของข้าราชการและทดแทนด้วยการกระทำตัวเสมอผู้อื่น

7) การอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคล หรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

3.2 ตัวแบบองค์การนายจ้าง (และองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ)

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร องค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ และสมาชิกในทุกระดับ

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของผู้บริหารองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ และบริวารในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกันระหว่างสถานประกอบกิจการ ภูมิภาค อุตสาหกรรม และท้องถิ่น (Rationalization) และจากระดับสถานประกอบกิจการไปสู่อุตสาหกรรมหรือพื้นที่ และไปสู่ระดับชาติ

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของฝ่ายผู้ประกอบกิจการ และร่วมมือกับฝ่ายแรงงานเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงาน

5) การยึดมั่นต่อ "จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม" ภายใต้ "จิตสำนึกธรรมแรงงาน"

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของผู้บริหารธุรกิจ โดยปฏิบัติตนเสมอผู้อื่น

7) การอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคลหรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

3.3 ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร สหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานในทุกระดับ

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของผู้นำแรงงานหรือคนทำงานและบริวารในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานให้กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกันระหว่างสถานประกอบกิจการ ภูมิภาค ท้องถิ่น อุตสาหกรรม และระดับชาติ (Rationalization) และจากระดับสถานประกอบกิจการไปสู่อุตสาหกรรมหรือพื้นที่ และไปสู่ระดับชาติ

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การสหภาพแรงงานหรือองค์การอื่น ๆ ของคนทำงาน และการประสานให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงานหรือคนทำงาน

5) การยึดมั่นต่อ "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" ภายใต้ "จิตสำนึกธรรมแรงงาน"

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของผู้นำแรงงาน โดยปฏิบัติตนเสมอผู้อื่น

7) การอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคลหรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

3.4 ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าหมาย

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (ประสิทธิภาพการผลิต) ซึ่งก็คือการนำไปสู่มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added, EVA) ที่มีต่อสินค้าและบริการ และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงาน ซึ่งก็คือการนำไปสู่มูลค่าเพิ่มทางชีวิตจิตใจ (Life Value Added, LVA) ที่มีต่อพนักงานและครอบครัวของพนักงานผ่านกลไกการเจรจาต่อรองร่วมที่ได้ดุลยภาพกันของการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงาน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนสถานประกอบกิจการ

2) ผู้แทนสหภาพแรงงาน

3) ทั้งสองฝ่ายมีจำนวนที่เท่ากัน

4) การมีคนกลาง

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานต่อนายจ้างหรือนายจ้างต่อสหภาพแรงงานบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน/ให้ประโยชน์แก่กันทั้งสองฝ่าย (ในระยะเวลาก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงในระยะเวลาที่พอเหมาะ เช่น 45-60 วัน)

2) การตรวจสอบประเด็นข้อเรียกร้องกับเป้าหมายและผลผลิตจริงของระดับประสิทธิภาพการผลิตและระดับคุณภาพชีวิตพนักงาน

3) การเปรียบเทียบความคุ้มค่าจากการลงทุน (Return on Investment, ROI) (พิจารณาจาก ค่าใช้จ่าย รายได้ ต้นทุน การสูญเสียหรือลดลงของการผลิต กำไร หรือ ขาดทุน ฯลฯ กับผลประโยชน์ที่คำนวณได้) หรือประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน พิจารณาจากมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added, EVA) และกระแสเงินสดหมุนเวียน (Free cash flow) ของสถานประกอบกิจการก่อนการปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง กับ (ประมาณการ) หลังการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้างที่ได้จากการเจรจาตามข้อเรียกร้อง

4) การสำรวจสภาพการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตและระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ ของพนักงานก่อนและหลังการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือตกลงสภาพการจ้าง เช่น พิจารณาจากมูลค่าเพิ่มทางคุณภาพชีวิต (อาศัยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานและการจัดทำแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับการเปรียบเทียบตัวเลขทางสถิติหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น)

5) การกำหนดขั้นต่ำ-สูงของข้อตกลงสภาพการจ้างที่สถานประกอบกิจการยอมรับได้

6) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก่อน-หลังการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้าง

7) การมีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและทันสมัย

8) การมีดัชนีชี้วัดที่แม่นยำและทันสมัย อาทิ ตัวเลขเกี่ยวกับความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐศาสตร์ของสถานประกอบกิจการจากผลของการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้างและดัชนีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่แสดงถึงคุณค่าของการเจรจาต่อรองร่วมและการปฏิบัติตามข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม ตัวเลขเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารและพนักงาน และสืบเนื่องไปถึงผู้บริโภค

9) การยื่นข้อเรียกร้องในจังหวะที่เหมาะสม เช่น ในภาวะที่สถานประกอบกิจการมีกำไร (ในกรณีสถานประกอบกิจการขาดทุนหรือมีวิกฤตควรเน้นการใช้ระบบการปรึกษาหารือร่วม)

10) การเขียนข้อตกลงสภาพการจ้างที่จบลงด้วยเนื้อหาอันไม่สุดโต่ง คือ ความพอเพียงและนำไปสู่ความสำเร็จของคู่กรณีอย่างยั่งยืน

3.5 ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (แนวอนุญาโตตุลาการ)

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ และเป็นกลไกเชิงสมัครใจที่สามารถใช้ทดแทนหรือก่อนใช้กลไกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีในปัจจุบัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้แทนในการเจรจาต่อรองร่วมขององค์การแรงงาน และฝ่ายจัดการ และคนกลาง

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องและจัดการข้อเรียกร้องที่มีเวลาพอเพียง อาทิ การมีช่วงระยะเวลายื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อเรียกร้องเดิมสิ้นสุดลงเพื่อไม่ให้เกิดความกระชั้นชิด (เช่น 45 – 60 วัน) และการที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานมีระยะเวลาพิจารณาและจัดการข้อเรียกร้องที่ได้รับก่อนการเจรจาต่อรองกันอย่างเป็นทางการที่ไม่สั้นเกินไป แต่พอประมาณ (เช่น ปรับจากเดิม 3 - 5 วัน เป็น 7 - 10 วัน)

2) การจัดตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ(นอกเหนือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้ว) ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้และกลายเป็นมีข้อพิพาทแรงงานเพื่อเป็นทางเลือกของคู่กรณี แทนการตัดสินชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงาน

3) การมีคนกลางที่เดินสายกลางและมีความรอบรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางแรงงาน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริการธุรกิจ (สามารถจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อให้เลือกอย่างสมัครใจ โดยการมีส่วนร่วมกำหนดจากองค์การแห่งชาติของนายจ้างและแรงงาน และปรับปรุงบัญชีรายชื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ) เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อคิดเห็น ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสร้างความสมานฉันท์ระหว่างคู่กรณี

4) การมีข้อมูลที่ครบถ้วน เพียงพอ และทันสมัยใช้ในการประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งการแสวงหาข้อมูลเพิ่มอย่างเป็นกลาง

5) การให้โอกาสและรับฟังคู่กรณีชี้แจงปัญหาอย่างเพียงพอ

6) การหาทางให้ได้ข้อมูลอย่างแน่ชัดถึงจุดหมายปลายทางของทั้งสองฝ่าย และขั้นต่ำของข้อตกลง (ปรับใหม่) ที่ยอมรับได้

7) การมุ่งใช้สัมมาทิฏฐิ มุ่งประสานประโยชน์ เคารพสิทธิของกันและกัน ไม่เน้นชี้ผิด-ถูก และอาศัยเหตุผลนำหน้าอารมณ์ในการระงับข้อพิพาท

8) การใช้เวลาอันสั้นในการยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อการมุ่งความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว (เช่น ภายใน 15 วัน)

9) การร่วมมือกันฟื้นฟูกิจการและความสัมพันธ์ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

10) การให้อภัยทานต่อกันจากปัญหาข้อพิพาท

11) การยึดหลักความยุติธรรม คือ "ยุติ" ในและโดย "ธรรม" ของการไกล่เกลี่ยหรือตัดสินชี้ขาดข้อพิพาท

12) การไม่นำเอาผลตอบแทนที่จะให้แก่คณะผู้ชี้ขาด (อาจมี) มาผูกพันกับผลประโยชน์ได้เสียของคู่กรณีที่ขัดแย้งกัน

13) การทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทและพัฒนาความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อาทิ การประชุมร่วมกัน 1-3 เดือน/ครั้ง

14) การทราบอย่างแน่ชัดถึงจุดหมายปลายทางของทั้งสองฝ่าย และขั้นต่ำของข้อตกลงที่ยอมรับได้

15) การคัดสรรคนกลางที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำหน้าที่อนุญาโตตุลาการที่ได้มาตรฐาน เช่น โดยการสอบขึ้นบัญชี โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้จัดสอบและทดสอบ และผู้มีสิทธิสอบและทดสอบควรจะเป็นผู้ผ่านงานด้านการเจรจาต่อรองร่วมมาแล้ว หรือ เคยทำหน้าที่จัดการแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือ เป็นผู้ที่ศึกษาและเชี่ยวชาญงานด้านนี้มาแล้ว (เช่น ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นต้น)

3.6 ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

เป้าหมาย

การแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่กันและกันระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายจัดการกับแรงงาน การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน และการผ่อนคลายความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันด้วย

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

ผู้แทนนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ผู้แทนฝ่ายแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน หรือผู้ที่พนักงานเลือกตั้งให้เป็นผู้แทน

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การตระหนักในคุณค่าของนายจ้าง/ผู้ว่าจ้างและแรงงาน/คนทำงานที่มีต่อกันและกัน

2) การกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการกับคนทำงานอย่างเป็นการประจำ

3) การกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปควรมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการกับคนทำงาน โดยมีผู้แทนฝ่ายแรงงานอย่างน้อย 2 คน และเพิ่มขึ้นตามขนาดจำนวนการจ้างงาน โดยจำนวนคณะผู้แทนฝ่ายแรงงานให้มีตัวเลขตามสัดส่วนที่กำหนดไว้กับกรณีคณะกรรมการลูกจ้างในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน ส่วนจำนวนผู้แทนฝ่ายจัดการขึ้นอยู่กับฝ่ายจัดการแต่งตั้ง แต่ไม่มากกว่าฝ่ายแรงงาน

4) การแต่งตั้งตัวแทนฝ่ายจัดการและการเลือกตั้งตัวแทนฝ่ายแรงงาน หรือ การแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน

5) การประชุมร่วมกันของผู้แทนฝ่ายจัดการกับแรงงานอย่างเนืองนิตย์ (เช่น เดือนละ 1 ครั้ง)

6) การประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่เป็นปัญหาการดำเนินธุรกิจของฝ่ายจัดการ และปัญหาในการทำงานของฝ่ายแรงงานหรือคนทำงาน

7) การมีประธานที่ประชุม ที่สลับกันทำหน้าที่โดยผู้แทนนายจ้างและคนทำงานในคณะกรรมการชุดนี้ หรือ จากบุคคลกลางที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป

3.7 ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ

เป้าหมาย

ปลดเปลื้องทุกข์ของคนทำงาน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ตัวบุคคล กลุ่ม และองค์การผู้ร้องทุกข์

2) ผู้รับเรื่องและประสานงานการร้องทุกข์

3) คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

4) ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การมีกระบวนการร้องทุกข์ที่มีคุณภาพ เช่น การรับฟังอย่างครบถ้วน และการให้โอกาสผู้ร้องทุกข์ชี้แจงอย่างเพียงพอ การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และการแจ้งผลการร้องทุกข์ในเวลาอันควร

2) การมีทางเลือกต่าง ๆ เพื่อแก้ไขทุกข์ที่นำไปสู่การได้ประโยชน์ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง คือ ชนะ-ชนะ ทั้งสองฝ่าย หรืออย่างน้อยสามารถลดการสูญเสียของฝ่ายที่เป็นปัญหาให้มากที่สุด และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้จะได้ประโยชน์โดยชอบธรรม

3) การกำหนดให้มีผู้แทนองค์กรของคนทำงาน เช่น สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เพื่อเสริมสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ร้องทุกข์กับกลไกหรือหน่วยงานพิจารณาตัดสินการร้องทุกข์ และ

ในกรณีที่ไม่มีองค์กรของผู้ร้องทุกข์คอยดูแลช่วยเหลือก็อาจให้ผู้แทนหน่วยงานราชการทำหน้าที่เป็นคนกลางแทนหากคนทำงานหรือลูกจ้างผู้ร้องทุกข์ร้องขอ

3.8 ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร องค์การแรงงาน และผู้แทนสหภาพแรงงานหรือคนทำงานในทุกระดับ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งระบบคณะกรรมการความร่วมมือหรือร่วมบริหารระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ อาทิคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการที่มีจำนวนฝ่ายละเท่ากัน (เนื่องจากมักจะต้องตัดสินใจด้วยการลงมติชี้ขาด) (เน้นใช้กับรัฐวิสาหกิจและกิจการเอกชนหรือสหกรณ์ขนาดใหญ่ และดำเนินกิจการที่มีผลกระทบต่อสาธารณะสูง)

2) ผู้แทนฝ่ายจัดการมาจากผู้ถือหุ้น หรือคณะกรรมการที่รัฐบาลแต่งตั้งกรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนฝ่ายแรงงานมาจากสหภาพแรงงานกำหนด หรือการเลือกตั้งของพนักงานในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน

3) การมีประธานที่เป็นคนกลางที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบ

4) จัดตั้งกองทุนแรงงานเพื่อการบริหารกิจการ โดยให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นบริษัทที่ตนทำงานอยู่เพื่อส่งเสริมการร่วมเป็นเจ้าของกิจการผ่านการยืมเงินไปซื้อหุ้น หรือการจัดการให้โดยกองทุนกลางนี้ที่อาจได้มาจากการระดมทุนเฉพาะหรือสมทบจากกองทุนทางสวัสดิการแรงงานและกองทุนประกันสังคม

5) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของทั้งสองหรือสามฝ่าย (รวมภาครัฐ) เพื่อทำให้ความร่วมมือกันเป็นไปได้จริงครอบคลุมทั่วถึงและเป็นหนึ่งเดียว

6) การยึดมั่นต่อ “จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม” ของนายจ้าง, “จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน” ของคนทำงาน และ “จิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม” ของข้ารัฐการ

7) การปรับตัวเข้าหากันของทุกฝ่าย และทุกส่วนเป็นหุ้นส่วนกัน และพึ่งพากันและกัน

8) การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการทั้งสองฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ

9) การมีกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานสนับสนุน

3.9 ตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน

เป้าหมาย

การร่วมเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ถือหุ้นทุกภาคส่วน ทั้งบุคคลหรือสถาบันทั่วไปกับพนักงานของบริษัท

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การส่งเสริมการร่วมเป็นเจ้าของกิจการทั่วไปของคนทำงานกับฝ่ายนายจ้าง การลดอัตตาในการครองความเป็นเจ้าของธุรกิจ และการเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ถือหุ้นต่าง ๆ

2) การจัดตั้ง "กองทุนแรงงานเพื่อการบริหารกิจการ" หรือ "กองทุนคนทำงานเพื่อการธรรมาภิบาลธุรกิจ" ที่มีกฎหมายรองรับเพื่อทำหน้าที่ซื้อหุ้นแทนพนักงานจากบริษัทที่สมัครใจร่วมโครงการการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน กองทุนนี้อาจได้มาจากการหักจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ กองทุนประกันสังคม เช่น ร้อยละ 10 ต่อปี

3) การให้พนักงานที่ต้องการซื้อหุ้นในบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ ซื้อหุ้นผ่านการซื้อจากกองทุนตามข้อ 2) โดยชำระค่าหุ้นผ่านการหักเงินเดือน

4) ในกรณีที่สัดส่วนการถือครองหุ้นของพนักงานมีถึงร้อยละ 10 ขึ้นไปของหุ้นทั้งหมด กำหนดให้มีตัวแทนพนักงานในคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อย 1 คน และเพิ่มขึ้นตามจำนวนคณะกรรมการบริหารบริษัทกับสัดส่วนของการถือครองหุ้นทั้งหมด

5) การถือครองหุ้นและขายหุ้นของพนักงานให้กระทำได้ตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนด (เพื่อมิให้ซื้อหรือขายหุ้นโดยขาดหลักเกณฑ์ที่ดี)

6) สถานประกอบกิจการที่มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ให้สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถซื้อหุ้นสถานประกอบกิจการนั้นได้ไม่จำกัดจำนวน

7) สถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน และมีสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิตั้งตัวแทนสหภาพแรงงานเป็นกรรมการบริหารบริษัทได้อย่างน้อย 1 คน

3.10 ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม

เป้าหมาย

การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในระดับกลาง

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และรัฐบาล ในสัดส่วนที่

นายจ้างและฝ่ายแรงงานเท่ากัน ส่วนผู้แทนภาคราชการเน้นความชำนาญในแต่ละอุตสาหกรรม โดยอาจมีจำนวนน้อยหรือมากกว่าทั้งสองฝ่าย

2) นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระแนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม

2) การปรับรื้อโครงสร้างสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีคณะกรรมการถาวรประจำตามอุตสาหกรรมตามข้อ 1) อยู่ในสังกัด

3) การประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม และไม่พึงใช้วิธีออกเสียงลงมติในที่ประชุม แต่เน้นการแสวงหาความเห็นพ้องต้องกัน (consensus)

4) การกำหนดภารกิจของตัวแบบนี้เชื่อมกับปัญหาและผลประโยชน์ต่อแรงงานและผู้ประกอบกิจการชุมชน และสังคม ในระดับชาติและระดับสถานประกอบกิจการ

5) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน ในแต่ละอุตสาหกรรม และรัฐบาลทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระเป็นฝ่ายสนับสนุน (Supporting function)

3.11 ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

เป้าหมาย

การตกลงสภาพการจ้างและผลประโยชน์ร่วมที่เกิดจากการประกอบการธุรกิจ และการบูรณาการการกระจายอำนาจของการเจรจาต่อรองร่วมที่มีในระดับสถานประกอบกิจการเข้าด้วยกัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับกลางของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) ที่ปรึกษาที่เป็นกลางและอิสระ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมจากผู้แทนองค์การนายจ้างระดับสหพันธ์นายจ้าง หรือ สมาคมนายจ้าง กับ สหพันธ์แรงงาน หรือ กลุ่มสหภาพแรงงาน ในกิจการเดียวกันหรือในแต่ละอุตสาหกรรม

2) การยกระดับการเจรจาต่อรองร่วมขึ้นมาเพิ่มเติมจากระดับสถานประกอบกิจการ

3) การกำหนดขอบเขตประเด็นการเจรจาต่อรองร่วม เน้นเรื่องค่าจ้าง และเงื่อนไขการทำงาน และมาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการขั้นต่ำ โดยการเอื้ออำนวยของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

4) การนำเอากรอบการตกลงร่วมในระดับกลางไปใช้เป็นกรอบการเจรจาต่อรองในระดับสถานประกอบกิจการ

5) การเจรจาต่อรองร่วมเป็นประจำทุก 2-3 ปี โดยมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม

6) ผู้แทนจากองค์การระดับกลางของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในแต่ละสาขาเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม หรือ พื้นที่ ทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีที่ปรึกษาและคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน ที่เดินสายกลาง

3.12 ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี

เป้าหมาย

การอยู่ร่วมกันในเชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันของภาคีคู่ต่าง ๆ ที่ครบถ้วน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การของนายจ้าง สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) ที่ปรึกษาที่เป็นกลางและอิสระ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งแบบระบบและกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม และ การปรึกษาหารือร่วม จากผู้แทนองค์การนายจ้างและองค์การของแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ (โปรดดูตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม ดังที่เสนอแล้ว)

2) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับรัฐบาลในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ

3) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับรัฐบาลในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ

4 การส่งเสริมกลไกแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ให้เกื้อหนุนต่อไตรภาคี และพหุภาคี แต่ปฏิเสธเอกภาคี คือ เผด็จการจากฝ่ายใดฝ่ายเดียว

5) การกำหนดขอบเขตประเด็นการเจรจาต่อรองร่วมและปรึกษาหารือร่วมที่มีความยืดหยุ่น

6) ผู้แทนจากองค์การของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีที่ปรึกษา และคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน ที่เดินสายกลาง

3.13 ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว (ในฐานะตัวแบบสำคัญของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ)

เป้าหมาย

1) การหักเหหนทางการดำเนินงานของระบบไตรภาคีออกจากระบบราชการเป็นใหญ่ แต่เป็นของกลางและรับใช้ทุกฝ่ายอย่างเสมอกัน (ระบบไตรภาคีไม่เป็นของฝ่ายใด แต่เป็นของกลาง)

2) การบูรณาการสาระแห่งปัญหา (ทุกข์) และการกระทำเพื่อปลดเปลื้องปัญหา (ทุกข์) ร่วมกัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และ รัฐบาล ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) ระบบไตรภาคีที่มีสมรรถนะคือระบบไตรภาคีที่เป็นของกลาง ไม่มีใครผูกขาดความเป็นเจ้าของ หรือ ทุกฝ่ายเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างเสมอภาค

2) การจัดระบบบริหารงานอิสระที่นำเอาระบบไตรภาคีออกนอกการกำกับควบคุมของหน่วยงานราชการ แต่จัดตั้งระบบงานกลางขึ้นแทน โดยปฏิรูปให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้รับการเสริมอำนาจหน้าที่และเป็นองค์กรประสานกลางไตรภาคีทุกชุด

3) การประชุมร่วมกันขององค์กรไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกคณะ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์) เป็นประจำ 3 หรือ 6 เดือน/ครั้ง

4) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และ รัฐบาลทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก โดยมีนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระเป็นฝ่ายสนับสนุน

3.14 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

เป้าหมาย

การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพหุภาคี

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนสามองค์การหลัก คือ องค์การของแรงงาน รัฐบาล และนายจ้าง

2) ผู้แทนองค์การอื่น ๆ ที่ไม่สามารถเข้าสังกัดสามองค์การหลัก เช่น นักวิชาการ สื่อมวลชน และองค์การพัฒนาเอกชน หรือ องค์การสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ และกลุ่มคนทำงาน และกลุ่มผู้ประกอบกิจการอื่น ๆ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันของทุกภาคีและประเภทภาคีต่าง ๆ เช่น ทวิภาคี ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี แต่สนับสนุนกันและกันของทุกประเภทภาคี

2) การได้มาซึ่งความเป็นผู้แทนจากองค์การต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม

3) การปรึกษาหารือเพื่อการเสนอแนะนโยบายหรือค้นหาทางออกในการแก้ไขปัญหาร่วมกันมากกว่าการตัดสินชี้ขาด

4) การเสริมระบบงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีองค์คณะพหุภาคีเป็นส่วนหนึ่งของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เช่น ในรูปอนุกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นพหุภาคี

5) ส่งเสริมให้มีคณะอนุกรรมการพหุภาคีในคณะกรรมการไตรภาคีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ

6) การประชุมพหุภาคีประจำปีเพื่อประโยชน์ในเชิงการเสนอแนะแก่ระบบหรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เป็น ทวิภาค ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี เป็นต้น

7) การปรับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นองค์คณะแบบพหุภาคีอย่างเต็มรูปแบบก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต

4. แนวทางการประยุกต์ตัวแบบโดยภาพรวม

ตัวแบบทั้งหลายที่เสนอมาเพื่อให้ทุกฝ่ายได้พิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานไปสู่สายกลางนั้น ล้วนมีความสำคัญต่อประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ การประยุกต์ตัวแบบมีข้อควรพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

1) เริ่มต้นไปสู่สายกลางหรือปรับปรุงความเป็นสายกลางที่อาจจะมีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ ณ จุดตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง (ตัวแบบองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ) และตัวแบบองค์การลูกจ้าง (ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน) เนื่องจากเกี่ยวข้องอย่างถึงรากฐานของความเป็นตัวตนของสมาชิกในองค์การต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการและความสมเหตุสมผลขององค์การนั้น ๆ

2) ถัดมาคือการตรวจสอบความเป็นสายกลางในมิติกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ในระดับสถานประกอบกิจการ ได้แก่ ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม (ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ และตัวแบบการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท และตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ)

3) ในขณะเดียวกันกับการปฏิบัติตามข้อ 2) บุคคลและองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องตรวจสอบสถานภาพของกระบวนการและกลไกแรงงานสัมพันธ์ว่ากำลังเกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระดับต่าง ๆ อย่างไร และใช้ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (คือตัวแบบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้อ 2) เหล่านั้น) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม และตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

4) นอกจากนี้ บุคคลและองค์การต่าง ๆ ก็ยังจำเป็นต้องตรวจสอบสถานภาพของกระบวนการและกลไกแรงงานสัมพันธ์ว่ากำลังอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ใดอีกด้วย และใช้ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน ตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี

(นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว) และ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่สามารถเข้าถึงบริบทแรงงานสัมพันธ์ได้ดีอยู่แล้ว หรือ บุคคลที่มีญาณทัศนะที่รวดเร็วต่อบริบทแรงงานสัมพันธ์ ท่านผู้นั้นพึงใช้ปัญญาเข้าไปจัดการกับมิติใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องพิจารณาจำกัดการสนใจตามลำดับขั้นตอนที่ผู้วิจัยแนะนำ และไม่ควรเพ่งเล็งแต่เพียงมิติ กระบวนการหรือความเป็นขั้นตอนของแบบแผนความสัมพันธ์หลักและปลีกย่อยว่าจะดำเนินไปอย่างไร เพราะจะทำให้เกิดความจำกัดในการนำพาระบบที่ต้องเกี่ยวข้องทั้งบุคคล องค์การ กระบวนการ กลไก ระดับ และรูปแบบ ซึ่งทั้งหมดจะต้องจัดการไปด้วยกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งทางสายกลางอย่างเป็นองค์รวม

หากกระทำได้อย่างครอบคลุมในทุกมิติแล้วการป้องกันปัญหาและการจัดการกับปัญหาก็จะมีคำตอบของการจัดการอยู่ในตัวมันเอง ไม่ต้องตกอยู่กับกรอบคิดอันเคยชินที่ว่าด้วย "การป้องกันหรือป้องปราม" เพื่อจะได้ไม่ต้องเกิดปัญหาและ "การแก้ไขปัญหา" อยู่เรื่อยไป

อนึ่งตัวแบบใดที่ยังไม่มีการใช้ในประเทศไทย (ไม่มีการใช้หมายถึงไม่ได้เป็นแบบแผนที่ตระหนักรู้อย่างทั่วถึงและใช้ร่วมกันอย่างเป็นสถาบัน) ก็พึงดำเนินการให้มีการใช้ ตัวแบบเหล่านี้ คือ ตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง และตัวแบบองค์การลูกจ้าง และตัวแบบแห่งความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท ตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี (ระหว่างแรงงานกับรัฐ และนายจ้างกับรัฐ) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

แต่อย่างไรก็ตาม หลายตัวแบบในประเทศไทยที่มีการปฏิบัติกันอยู่แล้ว แต่ยังไม่สมบูรณ์พอหรือมีข้อบกพร่องต่อวิถีทางสายกลาง ก็ควรปรับปรุงแก้ไข ตัวแบบเหล่านี้ คือ ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี (ระหว่างแรงงานกับนายจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ) และ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี

ในฐานะที่ประเทศไทย และประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายพึงเรียนรู้ประสบการณ์จากประเทศที่เจริญกว่าในทางอุตสาหกรรมและวัตถุ แต่ก็มิได้หมายความว่าประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ จะสร้างสรรค์ตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะและแปลกใหม่กว่าประเทศที่มีประสบการณ์ทางอุตสาหกรรมและวัตถุธรรมไม่ได้ เนื่องจากเรามักจะรู้ว่าตัวแบบแผนการปฏิบัติต่าง ๆ นั้นมีปัจจัยความสำเร็จอะไรบ้าง และประเทศที่มีประสบการณ์ใหม่อาจสามารถหลีกหนีความผิดพลาดของระบบการคิดและการปฏิบัติที่ประเทศที่เจริญกว่าอยู่กับมันมาแล้วตลอดมาก็เป็นไปได้ ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่าทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ และตัวแบบต่าง ๆ ที่นำเสนอมา ซึ่งมีฐานองค์ความรู้ที่เท่าทันกับประเทศที่มีประสบการณ์มากกว่า

ประเทศไทยจะเป็นองค์ความรู้ มาตรฐานกลาง และตัวแบบที่มีคุณค่าต่อทุกฝ่าย ทั้งในสังคมไทยและประเทศอื่น ๆ ที่ยังขาดแคลนหรือกำลังแสวงหาตัวแบบในทางแรงงานสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น

5. สรุป

ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยทั้งปวงที่เสนอมาก็คือมรรคผลของการวิจัยผ่านการอาศัยกลยุทธ์การวิจัยที่เหมาะแก่การพัฒนาทฤษฎีและตัวแบบ อาศัยทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่นิรนัยมาจากหลักใหญ่ใจความแห่งทางสายกลางของพุทธศาสนา อันเปรียบเสมือนหนทางที่เชื่อมต่อกับเป้าหมายที่มุ่งจะไปถึง (คือ ผลประโยชน์ที่พึงจะเกิดแก่การประสบความสำเร็จของการประกอบการ การยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน ประโยชน์สุขของสังคม/ประเทศชาติ และประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกันกับนานาประเทศอย่างเป็นโลกอริยะ) และอาศัยธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล) อันเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยชี้บอกไม่ให้ผู้ปฏิบัติหลงทางเพื่อไปยังเป้าหมายตามที่มุ่งหวังนั้นได้อย่างแม่นตรงนั่นเอง

การประกาศใช้มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องอาศัยความกล้าหาญและจริงจังของผู้นำทั้งสามฝ่าย คือ รัฐบาล ผู้ประกอบกิจการ และสหภาพแรงงาน การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวหน้าและสร้างสรรค์บนหนทางสายกลางเพื่อเป้าหมายแห่งกุศลธรรมในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับสาขาเศรษฐกิจ/อุตสาหกรรม/พื้นที่ และระดับชาติ จึงจะเกิดขึ้นได้

ฉะนั้นท่านทั้งหลาย – โปรดใช้และปรับปรุงตัวแบบเหล่านี้ให้เหมาะสม เอื้อประโยชน์ และถ่วงดุลต่อกันและกัน ตามกาลสมัยและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เถิด ผลประโยชน์ย่อมจักเกิดแก่ทั้งตนเอง ผู้อื่น องค์การต่าง ๆ และผลประโยชน์ร่วมกันในชุมชน สังคม และในทางสากลอย่างอเนกอนันต์

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยมีความสำคัญมากขึ้น สังเกตได้จากปัจจุบันที่การขยายสัดส่วนของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งมีรวมกันประมาณ 70-75% มีสูงกว่าภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีประมาณ 25-30% สภาพดังกล่าวทำให้ปัญหาด้านแรงงานกระจายตัวมากขึ้น และนำไปสู่ความต้องการตัวแบบการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยของเรามีปัญหาพื้นฐานทางแรงงานสัมพันธ์ในหลายด้าน ซึ่งเกิดขึ้นทั้งกับองค์การของรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และ กลไกต่าง ๆ ในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ และการเกี่ยวข้องกับสังคมของการแรงงานสัมพันธ์ อาทิ ปัญหาเกี่ยวกับทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี ระดับการแรงงานสัมพันธ์ การปฏิเสธสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม กฎเกณฑ์ ระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมแรงงานสัมพันธ์ และความจำกัดของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานสัมพันธ์กับสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญสมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือทำให้เกิดการพัฒนามากขึ้นๆ

งานวิจัยหรือผลการศึกษาที่สำคัญ ๆ ในด้านแรงงานสัมพันธ์ในรอบ 15 ปี ปรากฏว่ามีการนำเสนอที่หลากหลาย กระจัดกระจาย แยกส่วน และยังไม่เป็นองค์รวมรอบด้านงานวิจัยต่างๆ มีทั้งการศึกษาเฉพาะสังคมไทยและศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ และให้ประโยชน์แตกต่างกันไป แต่กระนั้นประเทศไทยก็ยังประสบกับปัญหาพื้นฐานสำคัญ ๆ ที่ดำรงอยู่อย่างยาวนานในเรื่องต่อไปนี้ อาทิ การจัดการความสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ระบบไตรภาคีและภาคีหลัก ๆ (รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง) ระบบพหุภาคี การจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ (ระดับชาติ-ระดับกลาง-ระดับสถานประกอบกิจการ) การปฏิเสธระบบแรงงานสัมพันธ์ (ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม) กฎเกณฑ์ทางแรงงานสัมพันธ์ ระบบงานส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ การขาดแคลนพื้นฐานทางวัฒนธรรมร่วมในทางแรงงานสัมพันธ์ อิทธิพลของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ ปัญหาเหล่านี้ดำรงอยู่ทั้งที่เป็นปัญหาจากปัจจัยภายในตัวระบบแรงงานสัมพันธ์เองและการเกี่ยวโยงกับสภาพสังคมภายนอก

งานวิจัยที่ขาดแคลนแต่สำคัญมากก็คืองานที่สามารถอธิบายเชื่อมโยงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ของสังคมอย่างลงลึกถึงรากฐานและเชื่อมโยงกันของระบบความคิดในทางทฤษฎี ตัวแบบ หลักการ และวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำผลการศึกษามาหาทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้เพียงอาศัยการปรับปรุงในทางเทคนิคหรือวิธีการที่ดูแปลกใหม่/น่าสนใจ แต่ต้องมุ่งกระทำด้วยการอาศัยการจัดวางรากฐานอย่างเป็นองค์รวมขององค์ประกอบทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกัน ภายใต้ระบบความคิดในทางทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ของประเทศที่ควรจะมีพลังการอธิบายและการทำนายอย่างสูง และช่วยในการชี้นำทิศทางระบบความสัมพันธ์ระหว่างสังคม-รัฐ-ทุน-แรงงาน อันจะนำไปสู่การสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับปัญหาและการพัฒนาของสังคมโดยทั่วไปได้อย่างลงลึกถึงรากฐาน

รวมทั้งด้วยการอาศัยทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นนั้นมาสร้างสรรค์ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสังคมไทย และอาจจะสามารถแนะนำทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวให้มีการเรียนรู้ร่วมกันหรือขยายผลไปสู่นานาประเทศ

ฉะนั้น คำถามที่สำคัญสำหรับประเทศไทยและการแรงงานสัมพันธ์ไทยในอนาคต คือ การจะนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และมีตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลสามารถกระทำได้หรือไม่และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็น "ทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย" และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว ทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวควรจะมีลักษณะเช่นไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยอย่างรอบด้าน

1.2.2 เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

1.3 ขอบข่ายของโครงการวิจัย

1.3.1 ศึกษาครอบคลุมตัวแบบและรูปแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทย ได้แก่ ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง และ องค์การลูกจ้าง ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และ พหุภาคี รวมทั้งศึกษาและพัฒนากฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 ศึกษาตัวแบบจากประเทศต่าง ๆ ที่น่าสนใจ และเห็นว่าจะสามารถนำมาประยุกต์หรือสังเคราะห์เป็นส่วนประกอบของตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย โดยศึกษาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์จากทวีปเอเชีย (ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไทย) ทวีปอเมริกา (สหรัฐอเมริกา) ทวีปยุโรป (สหภาพยุโรป สวีเดน และ เยอรมนี) ทวีปออสเตรเลีย (ออสเตรเลีย) รวม 8 ประเทศ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.4.1 ประเทศไทยมีตัวแบบสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับประเทศ

1.4.2 หน่วยงานราชการ องค์การของนายจ้าง และลูกจ้างสามารถนำตัวแบบที่เหมาะสมไปใช้ในการบริหารและจัดการในบริบทของตนได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประโยชน์ร่วมของ แต่ละฝ่ายและในสังคม

1.4.3 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยสามารถใช้เป็นพื้นฐานของการกำหนดมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ของประเทศได้

1.4.4 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยสามารถใช้เป็นทางเลือกตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับระหว่างประเทศได้

1.5 กลยุทธ์และระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวแบบที่อาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพและเสริมด้วยเชิงปริมาณ และในทางวิธีวิทยาการวิจัย ผู้วิจัยอาศัยกลยุทธการวิจัยและระเบียบวิธีดังนี้

1.5.1 กลยุทธ์การวิจัย

1.5.1.1 ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเป็นงานวิจัยเพื่อการพัฒนาทฤษฎีและนำไปเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแบบทางแนวคิดและการปฏิบัติ ผู้วิจัยจะอาศัยการสร้างตัวแบบในอุดมคติ (Ideal Type) ขึ้นก่อนการพัฒนาตัวแบบจริง ร่างตัวแบบในอุดมคติจะได้จากการศึกษาเอกสารในเรื่องทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทางสายกลาง และการแรงงานสัมพันธ์ และสภาพปัญหาที่ผู้วิจัยประมวลได้จากประสบการณ์ในแวดวงแรงงานสัมพันธ์ของผู้วิจัยเองอันยาวนานกว่า 25 ปี ทั้งในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่) และระดับชาติ จากนั้นทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำตัวแบบในอุดมคตินั้นไปตรวจสอบกับการให้คุณค่าจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับงานแรงงานสัมพันธ์โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้ตอบ และการเก็บข้อมูลเพิ่มโดยการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นประโยชน์กับการขัดเกลาตัวแบบในอุดมคติ คือกระทำกลับไป-กลับมาระหว่างการร่างตัวแบบที่กำหนดขึ้นมาจากกระบวนการเชิงนามธรรม (Abstraction) และการปรับปรุงตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirie) กลยุทธ์การสร้างตัวแบบในอุดมคติดังกล่าวนี้ริเริ่มใช้โดย Max Weber ผู้มีชื่อเสียงทางด้านวิธีวิทยาการพัฒนาทฤษฎีสังคมวิทยา (Max Weber, 1904/1935)

1.5.1.2 การวิจัยเอกสารหรือการทบทวนวรรณกรรม นอกจากพิจารณาในด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ในด้านงานวิจัยได้เน้นการพิจารณาแนวโน้มและภาพรวมหรือภาพใหญ่ของงาน (Overarching strategy) โดยไม่ติดยึดกับรายละเอียดที่มีการนำเสนอในงานวิจัยต่าง ๆ ตั้งแต่ต้น โดยรายละเอียดของสภาพปัญหาและประเด็นปลีกย่อยจะถูกนำเข้ามาเติมเต็มภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยเหตุที่ว่างานวิจัยของคนไทยแทบทั้งหมดที่ผ่านมาเป็นการพิสูจน์ทฤษฎีตะวันตก และมักจะนำเสนอประเด็นวิจัยที่กระจัดกระจายมากกว่าอธิบายอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งไม่ช่วยพัฒนาตัวแบบที่มีความลุ่มลึกในทางทฤษฎีได้มากนัก หรือไม่เช่นนั้นก็ไม่เชื่อมโยงกับการวิเคราะห์ในทางทฤษฎีเอาเสียเลย ทั้งยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทฤษฎีหรือตัวแบบสำหรับประเทศไทยขึ้นในที่สุด ดังที่ผู้วิจัยได้ประจักษ์มาแล้วจากการตรวจสอบงานวิจัยแบบหลังเหล่านี้ในงานวิจัยอีกชิ้นหนึ่งที่เป็นพื้นฐานของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ งานวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (2549) สนับสนุนทุนโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.5.1.3 การวิจัยในครั้งนี้จะให้น้ำหนักกับการค้นหาปัญหาพื้นฐานและหัวใจสำคัญ ๆ ในสิ่งที่ศึกษาและมุมมองในทางทฤษฎี ซึ่งอาจได้จากการพิจารณาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบที่มี

อย่างจำกัดในประเทศไทยและตัวแบบจากต่างประเทศที่เด่นๆ การอาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยในการพบเห็นโลกทางแรงงานสัมพันธ์ในประเทศและระหว่างประเทศเข้าช่วย และการหาทางเชื่อมต่อกับปัญหาของตัวทฤษฎีต่างๆ ที่มีอยู่เดิมเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่ ตามหลักการขจัดข้อบกพร่อง (Falsification) ของ Karl Popper (1959 และ 1963) นักปรัชญาทางการพัฒนาแห่งศาสตร์

$P_1 \rightarrow TT \rightarrow EE \rightarrow T_2$ $\quad T_2$ = ทฤษฎีใหม่

P_2 $\quad P_2$ = ปัญหาใหม่

P_1 = ปัญหาของทฤษฎี, TT = แนวทฤษฎีใหม่, EE = ขจัดข้อบกพร่อง

(โปรดดูประกอบข้ออภิปรายจุดอ่อนของทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ในบทที่ 2 ตอนท้ายหัวข้อ 2.3)

สำหรับงานการพัฒนาทฤษฎีในอดีตที่ได้ดำเนินการวิจัยสอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานวิจัยชิ้นนี้ สามารถถือเป็นตัวอย่างทางวิชาการได้จากประเทศต่างๆ อาทิ John T. Dunlop (1958) ในการสร้างทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ Allan Flanders (1970) ในการสร้างทฤษฎีพหุนิยมแรงงานสัมพันธ์ Richard Hyman (1975) ในการสร้างทฤษฎีมาร์กซิสต์ทางแรงงานสัมพันธ์ Thomas A. Kochan (1984) ในการสร้างทฤษฎียุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ โชคชัย สุทธาเวศ (1994) ในการสร้างทฤษฎีวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และ Bruce E. Kaufman (2004) ในการอธิบายวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ในระดับโลก

1.5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1.5.2.1 การออกแบบการวิจัย

การออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวแบบการแรงงานสัมพันธ์ไทยนั้นจะอาศัยระเบียบวิธีวิจัยที่เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิจัยเชิงสำรวจเป็นส่วนเสริม ตามกระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงแนวคิด หลักการ ตัวแบบหรือรูปแบบ และเทคนิคที่ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.5.2.1.1 การวิจัยตัวแบบของประเทศต่างๆ จากต่างประเทศและประเทศไทย โดยทำการศึกษาตัวแบบเด่นๆ ที่มีนัยทางการมีมุมมองใหม่ๆ คือ

1) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model)

2) ตัวแบบการบูรณาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะประเทศออสเตรเลีย (Integrated global-national industrial relations model)

3) ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับคนทำงาน (Codetermination model) ของประเทศเยอรมนี

4) ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model)

5) ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการ (Employee stock ownership plan model) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

6) ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแรงงาน (Industry-Labour consultation body model) (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น

7) ตัวแบบการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Council of labour and management cooperation model) ของประเทศเกาหลีใต้

8) ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการ (Stability of enterprise industrial relations institution model) ในประเทศไทย

1.5.2.1.2 การศึกษาข้อมูลเอกสารของต่างประเทศและประเทศไทย ดำเนินการดังนี้

1) การเก็บข้อมูลด้วยการวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาหนังสือและเอกสารเกี่ยวกับหลักการในทางทฤษฎีว่าด้วยทางสายกลาง และทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ การศึกษาสภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลและในประเทศไทย การสำรวจงานวิจัยในประเทศไทยโดยภาพรวม การศึกษาสาระสำคัญ ๆ ของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เด่น ๆ จากประเทศต่าง ๆ เป็นต้น

2) การศึกษาความคิดเห็นจากผู้ที่รอบรู้และมีประสบการณ์สูงในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 7 คน โดยการสัมภาษณ์ ผู้แทนนายจ้าง ผู้นำลูกจ้าง นักวิชาการ และ นักพัฒนา ที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคนไทย และโดยการศึกษาข้อเขียนที่ลึกซึ้งของผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศและการสัมภาษณ์ 2 คน เพื่อค้นหาว่าปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในมุมมองของบุคคลเหล่านี้คืออะไร ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคืออะไร และ แนวทางการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทยควรเป็นอย่างไร (รายชื่อบุคคลเหล่านี้และตำแหน่งบุคคลเหล่านี้ปรากฏในบรรณานุกรม)

3) ทำการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบระดับการให้คุณค่าต่อหลักการเพื่อการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามทางสายกลางที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตัวแบบและการได้แง่คิดมุมมองในการนำตัวแบบไปขยายผล ในการสอบถามถึงระดับการให้คุณค่าต่อหลักการเพื่อการปฏิบัติดังกล่าวนั้น ได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้แทนสถานประกอบกิจการและสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการประจำปี 2550 ที่จัดประกวดโดยคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยการอำนวยการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการเหล่านี้ประกอบด้วย (1) สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปี ติดต่อกัน (พ.ศ. 2546-2550) ประเภทมีสหภาพแรงงาน 4 แห่ง (2) สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปี ติดต่อกัน (พ.ศ. 2546-2550) ประเภทไม่มีสหภาพแรงงาน 4 แห่ง (3) สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2550 ประเภทมีสหภาพแรงงาน 61 แห่ง (4) สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

แรงงาน 5 ปี ติดต่อกัน (พ.ศ. 2546-2550) ประเภทไม่มีสหภาพแรงงาน 314 แห่ง (ข้อมูลจาก ทำเนียบสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) รวมแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด คือ สถานประกอบกิจการ 383 ชุด และสหภาพแรงงาน (ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน) 65 ชุด เป็น 448 ชุด

4) การจัดทำกลุ่มสนทนา ผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานราชการ นักวิชาการและนักพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งล้วนเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ (1) ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (2) ระบบการทำงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางแรงงานสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์การสหภาพแรงงาน ระบบทวิภาคี (การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร้องทุกข์ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน) ระบบไตรภาคี และอื่นๆ

5) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 ครั้ง[1] เพื่อนำเสนอตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยต่อที่ประชุมผู้แทนคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์[1] และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ทุกคณะรวมกัน

1.5.2.2 กระบวนการวิจัย

การวิจัยดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.5.2.2.1 การนำเสนอแนวคิดว่าด้วยทางสายกลาง ครอบคลุมทางสายกลางตามหลักศาสนา และองค์ความรู้ในสาขาอื่นๆ

1.5.2.2.2 การนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

1.5.2.2.3 การนำเสนอทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (จากผลของการศึกษาในข้อ 1.5.2.2.1 และ 1.5.2.2.2)

1.5.2.2.4 การนำเสนอตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ

1.5.2.2.5 การนำเสนอตัวแบบเชิงแนวคิดว่าด้วยหลักปฏิบัติตามทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (จากผลของการดำเนินการตามข้อ 1.5.2.2.3 และ 1.5.2.2.4)

1.5.2.2.6 การตรวจสอบตัวแบบเชิงแนวคิดฯ (การให้คุณค่าต่อหลักการทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์) ในข้อ 1.5.2.2.5 จากผู้แทนผู้ประกอบกิจการและผู้นำสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ ตามข้อ 1.5.2.2.5

1.5.2.2.7 การนำเสนอตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่างๆ ในระดับก้าวหน้า

1.5.2.2.8 การยกร่างประเด็นเนื้อหาของธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (จากการปรับปรุงสาระตามข้อ 1.5.2.2.5 โดยใช้ประโยชน์จากกิจกรรมข้อ 1.5.2.2.6)

1.5.2.2.9 การนำเสนอตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย (จากผลการวิจัยเอกสาร การสำรวจ การสัมภาษณ์ และ การสนทนากลุ่ม และ การดำเนินการตามข้อ 1.5.2.2.1 – 1.5.2.2.8)

อ้างอิงท้ายบท

[1] ในทางปฏิบัติจริงได้มีการเสริมการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้โดยจัดกลุ่มสนทนากับผู้แทนคณะเจ้าหน้าที่ประจำ (ฝ่ายราชการ) ที่รับผิดชอบงานของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพิ่มขึ้นด้วย 1 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านการดำเนินงานทางแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจมากขึ้น (โปรดดูเพิ่มในภาคผนวกที่ 5).

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม : ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในบทที่ 2 จะเริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงองค์ความรู้ว่าด้วยหลักทางสายกลาง อันเป็นสาระเชิงทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจกับหลักทางสายกลางและแสวงหาความเป็นไปได้ของการนำหลักการดังกล่าวมาทำความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ตามด้วยทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ที่นิยมกันเพื่อแสดงถึงสาระสำคัญ ๆ ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะใช้ประโยชน์จากแนวคิดว่าด้วยทางสายกลาง และทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์นำเสนอถึงแนวโน้มทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ การกำหนดสมมติฐานของการวิจัย นิยามศัพท์สำคัญ และติดตามด้วย (ร่าง) ตัวแบบเชิงแนวคิดทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยหลักการปฏิบัติและระดับคุณค่าตามกรอบแนวความคิดทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ตามลำดับ

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบ : จากหลักทางสายกลางสู่การแรงงานสัมพันธ์

2.1.1 องค์ความรู้ว่าด้วยทางสายกลาง

2.1.1.1 แนวคิดว่าด้วยทางสายกลางตามหลักศาสนา

มนุษย์ต้องอาศัยศาสนาเพื่อเป็นเครื่องจัดการสัมพันธภาพของความเป็นปัจเจกบุคคลต่อจักรวาลหรือจุดกำเนิดของจักรวาล และการอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ก็ต้องอาศัยศีลธรรมอันตั้งอยู่บนรากฐานแห่งศาสนาเป็นเครื่องประกอบการดำเนินชีวิตอันควรตามสัมพันธภาพนั้น ดังข้อความที่น่าประทับใจ เขียนโดย ลีโอ ตอลสตอย นักเขียนและนักปรัชญาชาวรัสเซีย ซึ่งได้กล่าวสรุปไว้ในหน้าสุดท้ายของหนังสือเล่มสำคัญ "ศาสนาและศีลธรรม" ว่า *"ศาสนาคือสัมพันธภาพพิเศษที่มนุษย์สร้างขึ้นไว้ ระหว่างความเป็นปัจเจกชนของเขากับจักรวาลอันไม่สิ้นสุด หรือ กับแหล่งกำเนิดของจักรวาล และศีลธรรมคือเครื่องชี้นำชีวิตอันควร ซึ่งเกิดขึ้นจากสัมพันธภาพอันนี้"*[1] หรือ อีกนัยหนึ่งศาสนายังทำหน้าที่สร้างความผูกพันของมนุษย์กับสิ่งสูงสุด ดังที่พุทธทาสภิกขุให้คำจำกัดความศาสนาไว้ว่าคือ "ระบอบแห่งการสังเกตและการกระทำชนิดที่ทำให้เกิดการผูกพันระหว่างมนุษย์กับสิ่งสูงสุด"[2]

สังคมไทยเป็นสังคมที่คนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา หรือ กล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติของคนไทย แต่หัวใจคำสอนของศาสนาอื่น ๆ ที่สำคัญ ๆ ในสังคมไทย และในนานาประเทศ เช่น อิสลามและคริสต์ก็มีสาระที่เป็นสากลคือสอนให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและทำประโยชน์แก่สังคม แต่ภายใต้หัวใจของศาสนา หลักทางสายกลางก็ปรากฏให้เห็นในหลักศาสนาสำคัญทั้งคริสต์ อิสลาม และพุทธ

ศาสนาคริสต์เป็น "ศาสนาแห่งความรักของพระเจ้า ศาสนาแห่งความรักของมนุษย์ อันพระเยซูคริสไครัสต์ (เยซู) ทรงเป็นผู้นำมาเผยแผ่แก่โลก"[3] มนุษย์สมควรกระทำในสิ่งสูงสุด คือรักพระเจ้า รักเพื่อนบ้านเช่นเดียวกับรักตนเอง และให้รักศัตรูด้วย แต่มนุษย์เป็นผู้มีบาปจึงต้องไถ่บาปหรือไปให้พ้นบาป

โดยการปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระผู้เป็นเจ้า อาทิ ตามบัญญัติสิบประการที่โมเสสนำพระประสงค์ของพระเจ้ามาประกาศต่อชาวโลกคือ 1) อย่ามีพระเจ้าอื่นต่อหน้าเราเลย 2) อย่าทำรูปเคารพพระเจ้าใด ๆ ฯลฯ 3) อย่าออกนามพระยะโฮวาโดยเปล่าประโยชน์ 4) อย่าทำงานในวันสะบาโต (วันเสาร์อันเป็นวันพระเจ้าหยุดสร้างโลก) 5) นับถือบิดามารดา 6) อย่าฆ่าคน 7) อย่าล่วงประเวณีผัวเมีย 8) อย่าลักทรัพย์ของผู้อื่น 9) อย่าเป็นพยานเท็จต่อเพื่อนบ้าน 10) อย่าโลภในสิ่งของ ในภรรยา ในข้าทาสชายหญิงของเพื่อนบ้าน[4] บัญญัติสิบประการสะท้อนถึงการปลดปล่อยความเห็นแก่ตัว เสมือนความว่างจากตัวตนแบบพุทธศาสนา

คริสตศาสนาได้ให้คุณค่าที่สอดคล้องกับปรัชญากรีกโบราณในเรื่องสายกลางที่ว่าด้วยคุณธรรมที่รับรู้กันทั่วไปว่า "ในสิ่งที่อยู่ตรงกลางย่อมตั้งอยู่ด้วยคุณธรรม" (In medio stat virtus. หรือ In the middle stands virtue.)[5] การปฏิบัติตนของคริสตศาสนิกชนที่แท้นั้นจะต้องพยายามอย่างยิ่งในการกระทำตนเพื่อลดการเห็นแก่ตัวให้สอดคล้องกับความปรารถนาแห่งพระผู้เป็นเจ้าอันเป็นเสมือนกฎแห่งธรรมชาติ[6] ซึ่งเราพึงตระหนักรู้ว่าการเข้าถึงกฎแห่งธรรมชาตินี้คือการเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า ทั้งสามสภาวะ (Trinity - ตรีมูรตี) ไม่ว่าจะกระทำต่อพระบิดา พระจิต หรือ พระบุตร ก็ตาม[7] และก็คือโดยการผ่านหนทางสายกลางด้วยการเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติที่เป็นสัจธรรมสูงสุดซึ่งก็คือพระเจ้านั่นเอง (ดังจะกล่าวถึงต่อไปถึงหลักทางสายกลางอย่างละเอียดในส่วนของศาสนาพุทธ) ในฐานะบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่พระองค์ทรงเลือกหรือกำหนดไว้แล้วว่าจะต้องมีคุณสมบัติเช่นนั้น แต่กระนั้นชาวคริสต์ก็พบกับอุปสรรคในการเข้าถึงศาสนาที่แท้จริงของตนนับเป็นพันปีหลังกำเนิดของศาสนาเนื่องด้วยการครอบงำของพระสอนศาสนาที่มีมิจฉาทิฏฐิ

'ปัญญา' ในการนับถือศาสนาของชาวตะวันตกในช่วงศตวรรษที่ 14–15 (ยุคเรเนสซอง – การฟื้นฟูศิลปวิทยาการ) เกิดขึ้นเมื่อนักเทววิทยาและหมอสอนศาสนาปฏิรูปจำนวนหนึ่งในหลายประเทศทนต่อไปไม่ไหวต่อความบิดเบือนในหลักคำสอนที่เป็นจริงจากพระโอษฐ์ของพระเยซูคริสต์ โดยมีการแต่เติมจนวิจิตรพิสดาร และต่อการหมกมุ่นลุ่มหลงในเรื่องทางโลกของผู้บริหารศาสนาคริสต์ ในขณะนั้น John Wycliffe ในอังกฤษ, John Huss ในเชคโกสโลวะเกีย, Martin Luther ในเยอรมนี, Ulrich Zwingli และ John Calvin (ชาวฝรั่งเศส) ในสวิตเซอร์แลนด์ จึงได้ทำการปฏิรูปหลักศาสนาเสียใหม่ ด้วยการแปลพระคำภีร์ใหม่ ตีความใหม่ เสนอหลักการใหม่ไปในทำนองให้ปุถุชนปลดแอกจากการบิดเบือนของคาทอลิกให้สามารถเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้าได้เองโดยตรง โดยไม่ต้องผ่านบาทหลวง ไม่เน้นพิธีกรรม และการบริจาคทรัพย์สินเงินทองเพื่อไถ่บาปแก่ทางโบสถ์ และไม่จำกัดอยู่เพียงการสวดมนต์ อ้อนวอนพระผู้เป็นเจ้าคือ ได้เปลี่ยนมาเป็นการเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้าอย่างคนที่พระผู้เป็นเจ้าได้ทรงเลือกไว้แล้วว่าเป็นผู้ที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง (ไม่ทำงานไม่กินข้าว) ไม่หลับนอนกับภรรยาอย่างหลงใหลในกามคุณ แต่เพื่อภารกิจของครอบครัว เป็นผู้มีชีวิตอย่างเสรีประชาธิปไตย เคารพในปัจเจกบุคคลและมีชีวิตอยู่อย่างมัธยัสถ์ อดออม ไม่หรูหรา ฟุ่มเฟือย เพื่อนำเงินมาลงทุนใหม่ต่อเนื่องไปอย่างไม่สิ้นสุด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าการนับถือศาสนาอย่างมีเหตุมีผลของชาวโปรเตสแตนท์เป็นจริยธรรมใหม่ของชาวคริสต์ต่อต้านกับการนับถืออย่างงมงาย หลับไหลของชาวคาทอลิกในขณะนั้น

การปฏิรูปความเชื่อทางศาสนาเพื่อให้คนนับถือศาสนาอย่างมีเหตุมีผล และดึงศาสนาที่เคยถูกผูกขาดในการกำหนดกฎเกณฑ์โดยพวกเจ้า ขุนนาง และนักสอนศาสนามาเป็นของปุถุชน ในยุโรปเหนือและกลางในครั้งนั้น ได้ช่วยเสริมให้เศรษฐกิจแบบทุนนิยมเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว (โดยไม่ตั้งใจ!) นอกเหนือจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การปฏิรูปทางการเมือง การจัดระเบียบด้านกฎหมายและการพัฒนาระบบราชการ ฯลฯ[9] การปฏิรูปการนับถือศาสนาของชาวคริสต์ก็คือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานบนฐานของการนับถือศาสนาเพื่อให้สอดคล้องกับกฎธรรมชาติที่พระเจ้าทรงเป็นเจ้าของ และสามารถสรุปได้เช่นกันว่าจริยธรรมใหม่ของชาวโปรเตสแตนท์ก็คือการอยู่กับทางสายกลางนั่นเอง

ศาสนาอิสลาม ซึ่งคำว่าอิสลามแปลว่า "สันติ" นั้น สอนให้ผู้นับถือเห็นถึงสภาวะสามประการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ขั้นสูง คือ สภาวะทางกายภาพตามธรรมชาติ สภาวะทางศีลธรรม และสภาวะที่บรรลุความคิดของมนุษย์ สภาวะเหล่านี้เมื่อนำมาเทียบเคียงกับการพัฒนามนุษย์ก็จะต้องผ่านการอบรมและพัฒนาที่จิตใจ มนุษย์ก็จะต้องมีการพัฒนาทางจิตวิญญาณสามขั้นตอนเพื่อจัดการกับสามสภาวะของมนุษย์นั้น คือ จิตวิญญาณที่ไม่เชื่อฟัง (มีความโหดร้าย ป่าเถื่อน) จิตวิญญาณที่ติเตียนตนเอง และจิตวิญญาณที่สงบ การไปสู่พัฒนาการทางจิตใจหรือจิตวิญญาณในขั้นตอนที่สูงขึ้น ๆ เป็นเป้าหมายสำคัญ และการจะสำเร็จผลได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีศรัทธาต่อและปฏิบัติตามพระประสงค์ของพระผู้เป็นเจ้า ๆ จึงจะอยู่และเข้าข้างผู้นั้น ในคัมภีร์อัล-กุรอานชี้นำให้ชาวมุสลิมอาศัยวิถีทางต่อไปนี้ในการไปถึงเป้าหมาย เช่น 1) การตระหนักรู้ถึงพระผู้เป็นเจ้าอย่างถูกต้องและเชื่อมั่นที่แท้จริงต่อพระผู้เป็นเจ้า 2) การแสวงหาความรู้อันสมบูรณ์แห่งความสวยงามของพระผู้เป็นเจ้าซึ่งอยู่ในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระองค์ 3) การมีความรู้เกี่ยวกับพระผู้เป็นเจ้า 4) การสวดอ้อนวอนต่อพระผู้เป็นเจ้า 5) การสละทรัพย์และชีวิตเพื่อพระผู้เป็นเจ้าและแนวทางของพระผู้เป็นเจ้า 6) ความมั่นคงแน่นอนบากบั่น แข็งขัน ไม่ท้อถอยที่จะค้นหา 7) การมีสังคมที่เที่ยงธรรมและการเอาตัวอย่างที่ดี 8) การมองเห็นและความฝันที่เป็นจริงต่าง ๆ และการเปิดเผยของพระผู้เป็นเจ้าในบางครั้งบางคราวให้ทราบ[9] วิถีทางเหล่านี้สอดคล้องกับวิถีทางสายกลางนั่นเอง เช่น การพยายามปฏิบัติตนเพื่อเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้าอันเสมือนเป็นกฎแห่งธรรมชาติ กรณีการมีสังคมที่เที่ยงธรรมและการเอาตัวอย่างที่ดี (โปรดเปรียบเทียบเพิ่มเติมกับหลักทางสายกลางของพุทธที่กล่าวถึงถัดไป) และในสมัยปัจจุบันนี้ขุมชนอิสลามที่รักสันติก็เน้นการเดินสายกลางมากขึ้น เช่น ขบวนการอิสลามอียิปต์ (Egyptian movement) ที่ต้องการสร้างขบวนการภารดรภาพมุสลิม (Muslim Brotherhood) ในโลกอาหรับ ซึ่งเกิดขึ้นในปี 1928 เป็นต้นมา จากการนำขบวนของนักคิดและนักปรัชญาอิสลามแนวทางนี้ หลังจากที่ขบวนการภารดรภาพมุสลิมอ่อนตัวลงไป กลุ่มอิสลามสายปฏิรูปที่มีองค์กรกลางชื่อ Organization of Islamic Conference (OIC)[10] ก็เป็นสายกลางใหม่ในปัจจุบันที่ขยับมายืนอยู่ระหว่างกลุ่มปฏิรูปที่นิยมการยึดมั่นกับรากฐานนิยมของศาสนาดั้งเดิม (Fundamentalism) ดังแบบของขบวนการอิสลามอียิปต์เดิม กับ กลุ่มที่นิยมความรุนแรงโดยอ้างความเป็นรากฐานเดิมที่พวกสายปฏิรูปริเริ่มไว้[11] เช่น กลุ่มอัลกออิดะห์ (Alquaida) และ ฮามาส (Hamas) โดยฝ่ายที่เดินสายกลางใหม่คือขบวนการปฏิรูปในศาสนาอิสลามที่เกิดขึ้นในช่วงคริสตทศวรรษที่ 1950s-1960s นั้น ได้เรียกร้องในเรื่องการหวนคืนมาของความเป็นพี่-น้องมุสลิม (ขบวนการภราดรภาพมุสลิม) ความเป็นเอกภาพแห่งชาติ ศักดิ์ศรีแห่งชาติ ความเป็นชนชั้นที่เป็นเอกภาพ การสมานฉันท์ระหว่างแรงงาน

กับฝ่ายจัดการ ระหว่างเจ้าของที่ดินกับชาวนาเดียวกัน เป็นต้น[12] การเดินสายกลางดังกล่าวเป็นที่ต้องการมากขึ้นในยุคสมัยใหม่ที่กระแสเสรีนิยมโลกาภิวัตน์ครอบงำไปทั่วโลกในปัจจุบัน

หลักของลัทธิเต๋าพัฒนาขึ้นในระยะเวลาก่อนหน้าศาสนาพุทธเล็กน้อยแต่ทั้งสองความเชื่อเกิดขึ้นอย่างเป็นเอกเทศมิได้มีการสืบทอดหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในยุคสมัยนั้น ลัทธิเต๋าถือกำเนิดโดย "เล่าจื่อ" นักปราชญ์ชาวจีน (เกิดก่อนพระพุทธเจ้าประมาณ 60 ปี) สาระสำคัญของลัทธิเต๋า (ได้รับการเผยแพร่หลังจากเล่าจื่อเสียชีวิตประมาณ 70 ปี) ปรากฏในคัมภีร์ "เต๋า เต็ก เก็ง" (บางครั้งเรียกกันว่าเต๋าเต้อจิง) ที่รจนาโดย "เล่าจื่อ" ก็คือการชี้แนะให้มนุษย์รู้จักคิดและวางท่าทีทำความเข้าใจต่อธรรมชาติของสรรพสิ่งให้ถูกต้อง เนื้อหาลัทธิเต๋าที่สอดคล้องกับหลักสายกลาง เช่น

"คู่ตรงข้าม ด้านกลับ และการปริวรรต คือการเคลื่อนไหวของเต๋า ความอ่อนคือบทบาทของเต๋า สรรพสิ่งในพิภพนี้ก่อเกิดมาจาก "ความมี" "ความมี" ก่อเกิดมาจาก "ความไร้"[13]

"เต๋าที่บอกเล่าได้ มิใช่เต๋าอันอมตะ นามที่ขนานเป็นนามได้ มิใช่นามอันอมตะ "ไร้นาม" คือรากเหง้าสรรพสิ่ง "มีนาม" คือมารดาแห่งสรรพสิ่ง หมั่น "ไร้ความอยาก" เพื่อจักเห็นถึงเคล็ดอันละเอียดอ่อน (ของ "ไร้นาม") หมั่น "มีความอยาก" เพื่อจักเห็นสัมฤทธิผล (ของ "มีนาม") ทั้ง 2 ประการนี้ (ไร้นามกับมีนาม) มาจากสิ่งเดียวกัน แต่เรียกต่างกัน เป็นความลับลี้ที่ลี้ลับ เป็นทวารสู่ความลับลี้ทั้งมวล"[14]

"เมื่อใต้ฟ้ารู้จักว่างามคืองาม นั่นแล อัปลักษณ์ รู้จักว่าดีคือดี นั่นแลเริ่มไม่ดีแล้ว "มี" กับ "ไม่มี" เป็นสิ่งสัมพัทธ์กำเนิดมาด้วยกัน "ยาก" กับ "ง่าย" เป็นสิ่งสัมพันธ์ต้องเปรียบคู่กัน ยาวกับสั้นเกิดจากเปรียบเทียบสูงกับต่ำเกิดจากเทียบเคียงเสียงดนตรีกับเสียงขับร้องเข้าคู่กันจึงประสานกลมกลืน หน้ากับหลังเทียบกันจึงเป็นลำดับ สิ่งนี้เป็นอมตะ"[15]

ลัทธิเต๋าจึงเป็นคำสอนที่ให้ความสำคัญกับคู่ตรงข้ามและการจัดการกับสิ่งที่เป็นตรงกันข้าม มิใช่ปฏิเสธฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่การดำรงอยู่ที่ประสานกลมกลืนต่อกันของทั้งสองด้านต่างหากจึง (จะ) เป็นอมตะ

ศาสนาพุทธมีลักษณะเด่นที่สุดในคำสอนว่าด้วยทางสายกลางเนื่องเพราะให้องค์ความรู้ที่ละเอียดและลึกซึ้งอย่างเป็นวิทยาศาสตร์และเหนือวิทยาศาสตร์[16] ทั้งในเชิงเป้าหมายที่เป็นกุศลสูงสุดและวิธีการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวในงานวิจัยชิ้นนี้จึงยึดตามหลักทางสายกลางของศาสนาพุทธเป็นสำคัญและพยายามเชื่อมโยงกับทางสายกลางในมิติอื่น ๆ นอกหลักศาสนาในขั้นตอนต่อไป

ในเรื่องหลักของทางสายกลางที่เป็นเบื้องแรกนั้น เราย่อมทราบกันมาว่าสมัยที่พระพุทธองค์ยังทรงบำเพ็ญเพียรทุกขกิริยาเพื่อแสวงหาความหลุดพ้นนั้น จอมรินทราธิราช (พระอินทร์ผู้เป็นเจ้าแห่งเทวดา) ผู้เฝ้าดูการบำเพ็ญเพียรของเจ้าชายสิทธัตถะมีส่วนช่วยให้พระองค์ทรงละทิ้งการบำเพ็ญทุกขกิริยาที่ทรงเคยเข้าใจว่าจะนำไปสู่ความหลุดพ้น โดยได้ดีดพิณสามสายถวายเจ้าชายสิทธัตถะ สายหนึ่งเคร่งนัก (ตึง) พอดีดก็ขาด สายหนึ่งหย่อนนักดีดแล้วฟังไม่ไพเราะ สายหนึ่งนั้นไม่เคร่งไม่หย่อนเป็นปานกลางดีดแล้วฟังไพเราะ พระพุทธองค์จึงทรงพิจารณาว่ามัชฌิมปฏิปทานั้นจักเป็นหนทางพระโพธิญาณ นับจากนั้นมาพระพุทธองค์จึงกลับมาเสวยอาหารให้เหมาะแก่การดำรงชีพและปฏิบัติธรรมจนบรรลุพระอรหันต์[17]

ต่อมาในคราวปฐมเทศนาว่าด้วย "ธรรมจักรกัปปวัตนสูตร" หลังจากตรัสรู้แจ้งแล้วพระพุทธองค์ทรงยืนยันเรื่องนี้อีกโดยไม่ให้บุคคลให้ข้องแวะกับสิ่งสุดโต่งสองด้านดังนี้

"ภิกษุ ท. ! มีสิ่งที่แล่นดิ่งไปสุดโต่งอยู่สองอย่าง ที่บรรพชิตไม่ควรข้องแวะด้วย. สิ่งที่แล่นดิ่งไปสุดโต่งนั้นคืออะไร?

คือ การประกอบตนพัวพันอยู่ด้วยความใคร่ในกามทั้งหลาย อันเป็นการกระทำที่ยังต่ำ เป็นของชาวบ้านเป็นของคนชั้นปุถุชน ไม่ใช่ของพระอริยเจ้า ไม่ประกอบด้วยประโยชน์, และการประกอบความเพียรในการทรมานตนให้ลำบาก อันนำมาซึ่งความทุกข์ ไม่ใช่ของพระอริยเจ้า ไม่ประกอบด้วยประโยชน์, สองอย่างนี้แล.

ภิกษุ ท. ! ข้อปฏิบัติเป็นทางสายกลาง ที่ไม่ดิ่งไปหาสิ่งสุดโต่งสองอย่างนั้น เป็นข้อปฏิบัติที่ตถาคตได้ตรัสรู้เฉพาะแล้ว เป็นข้อปฏิบัติทำให้เกิดจักษุ เป็นข้อปฏิบัติทำให้เกิดญาณ เป็นไปเพื่อความสงบ เพื่อความรู้ยิ่ง เพื่อความตรัสรู้พร้อม เพื่อนิพพาน.

ภิกษุ ท. ! ข้อปฏิบัติที่เป็นทางสายกลาง ที่ไม่ดิ่งไปหาที่สุดโต่ง สองอย่างนั้น เป็นอย่างไรเล่า? ภิกษุ ท. ! ข้อปฏิบัติอันเป็นทางสายกลางนั้น คือข้อปฏิบัติอันเป็นหนทางอันประเสริฐ ประกอบอยู่ด้วยองค์แปดประการนี่เอง. แปดประการคืออะไรเล่า? คือความเห็นที่ถูกต้อง ความดำริที่ถูกต้อง การพูดจาที่ถูกต้อง การทำการงานที่ถูกต้อง การอาชีพที่ถูกต้อง ความพากเพียรที่ถูกต้อง ความรำลึกที่ถูกต้อง ความตั้งใจมั่นคงที่ถูกต้อง

ภิกษุ ท. ! นี้แล คือข้อปฏิบัติที่เป็นทางสายกลาง ที่ตถาคตได้ตรัสรู้เฉพาะแล้ว เป็นข้อปฏิบัติทำให้เกิดจักษุ ทำให้เกิดญาณ เป็นไปเพื่อความสงบ เพื่อความรู้ยิ่ง เพื่อความตรัสรู้พร้อม เพื่อนิพพาน."[18]

การไม่ข้องแวะในเรื่องการหมกมุ่นอยู่ด้วยกามสุข (กามสุขัลลิกานุโยค) และ การประกอบความลำบากเดือดร้อนแก่ตนเอง (อัตตกิลมถานุโยค) ก็โดยอาศัยอริยมรรคมีองค์แปดหรืออัฏฐังคิกมรรคนั้น เป็นการปฏิบัติที่เป็นทางสายกลางเพื่อการดับทุกข์ ได้แก่ ความเห็นชอบ (ความเห็นที่ถูกต้อง) ความดำริชอบ (ความดำริที่ถูกต้อง) การพูดจาชอบ (การพูดจาที่ถูกต้อง) การทำการงานชอบ (การทำการงานที่ถูกต้อง) การอาชีพชอบ (การอาชีพที่ถูกต้อง) ความพากเพียรชอบ (ความพากเพียรที่ถูกต้อง) การรำลึกชอบ (การรำลึกที่ถูกต้อง) และการตั้งจิตชอบ (การตั้งจิตที่ถูกต้อง) อันสามารถจัดกลุ่มเรียงลำดับได้เป็น "ปัญญา-ศีล-สมาธิ" (มิใช่ "ศีล-สมาธิ-ปัญญา") ตามลำดับ[19]

รายละเอียดของมรรคทั้งแปดเป็นดังนี้[20]

1) **ความเห็นชอบ** (สัมมาทิฏฐิ) (ปัญญา) ได้แก่ ความรู้เห็นทัศนะ และความเข้าใจต่อสัจธรรม คือ อริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และ ไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา

2) **ความดำริชอบ** (สัมมาสังกัปปะ) (ปัญญา) ได้แก่ ความนึกคิดที่ดีงาม คือ กุศลวิตก 3 ประกอบด้วย 1) ความตรึกปลอดจากกาม ความนึกคิดในทางเสียสละ ไม่ติดในการปรนเปรอสนองความอยากของตน 2) ความตรึกปลอดจากพยาบาท ความนึกคิดที่ประกอบด้วยเมตตา ไม่ขัดเคือง หรือเพ่งมองในแง่ร้าย 3) ความตรึกปลอดจากการเบียดเบียนด้วยกรุณาไม่คิดร้าย หรือมุ่งทำลาย

3) **การพูดจาชอบ** (สัมมาวาจา) (ศีล) ได้แก่ วจีสุจริต 4 ประกอบด้วย 1) ไม่พูดเท็จ 2) ไม่พูดส่อเสียด 3) ไม่พูดหยาบ 4) ไม่พูดเพ้อเจ้อ

4) **การกระทำชอบ** (สัมมากัมมันโต) (ศีล) ได้แก่ กายสุจริต 3 ประกอบด้วย 1) ไม่ฆ่าสัตว์ 2) ไม่ลักทรัพย์ 3) ไม่ประพฤติผิดในกาม

5) **การเลี้ยงชีวิตชอบ** (สัมมาอาชีโว) (ศีล) ได้แก่ เว้นมิจฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ

6) **ความพากเพียรชอบ** (สัมมาวายาโม) (สมาธิ) ได้แก่ สัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย 1) เพียรระวัง คือ เพียรระวังยับยั้งบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น 2) เพียรละ หรือเพียรกำจัด คือเพียรละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว 3) เพียรเจริญ คือ เพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด ให้เกิดมีขึ้น 4) เพียรรักษา คือ เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่น และให้เจริญยิ่งขึ้นไปจนไพบูลย์

7) **ความระลึกชอบ** (สัมมาสติ) (สมาธิ) ได้แก่ การมีสตินึกคิดตามความเป็นจริง คือ สติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติพิจารณาธรรม

8) **ความตั้งใจมั่นชอบ** (สัมมาสมาธิ) (สมาธิ) ได้แก่ การออกจากอกุศลธรรม การฝึกสมาธิจะได้ซึ่งฌาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฌาน 2) ทุติยฌาน 3) ตติยฌาน 4) จตุตถฌาน

อริยมรรคมีองค์แปดเพื่อการเดินสายกลางนี้ แม้จะเป็นหลักปฏิบัติระดับบุคคลก็ตาม แต่ผู้วิจัยเห็นว่าย่อมจะปรับใช้กับระดับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การได้ด้วย (โปรดดูเพิ่มในส่วนว่าด้วยทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในบทนี้) การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าเช่นเรื่องทางสายกลางนี้ ท่านพุทธทาสมีความเห็นว่าเป็นการค้นพบวิทยาศาสตร์ทางจิต

หลักคำสอนว่าด้วยทางสายกลาง นอกเหนือจากการอาศัยอริยมรรคมีองค์แปดในการไปสู่หนทางแห่งการพ้นทุกข์แล้ว ยังมีพัฒนาการที่ลึกซึ้งออกไปในทางอภิปรัชญา (Metaphysic) และญาณวิทยา (Epistemology) อีกอย่างสำคัญ กล่าวคือในระยะหลังพุทธปรินิพพานประมาณ 700 ปี สำนักมัธยามก (หรือมาธยามก) ทางตอนใต้ของอินเดียอันมีพระนาคารชุน[1] เป็นเจ้าสำนักนั้น พระนาคารชุนได้รจนา "คัมภีร์มูลมัธยมการิกา" และ "ปรัชญาปารมิตาสูตร" หรือ "หฤทัยสูตร" ในคัมภีร์มูลมัธยมการิกาขึ้น สำนักมัธยามกเป็นต้นธารของนิกายวัชรยานภายใต้นิกายมหายานที่เน้นแนวคิดโพธิสัตว์ในประเทศทิเบต จีน เกาหลี และ ญี่ปุ่น ปัจจุบันสำนักนี้ได้สร้างคำอธิบายว่าด้วยทางสายกลางจากคำสอนจากพระโอษฐ์ของพระพุทธเจ้าในเรื่อง "อัตตา" (ตัวตน) และ "อนัตตา" (มิใช่ตัวตน) และ การเข้าใจและสามารถจัดการกับการแยกแยะความจริงสองระดับคือสมมติสัจจ์และโลกุตรสัจจ์ที่ข้องแวะอยู่ทั้งทางจิตและการปฏิบัติ ให้สามารถพ้นจากการติดกับทั้งสองสภาวะคือ "อัตตา" และ "อนัตตา" จะนำไปสู่สภาวะที่เหนือกว่า คือ "สุญญตา" อันเป็นความว่างเปล่าจากตัวตนจึงจะเข้าถึงธรรมสูงสุดหรือสภาวะนิพพาน และโดยเชื่อว่าทั้งฝ่ายเหตุและผลอิงอาศัยกันและกันตั้งขึ้น/มีอยู่ และอาศัยกันและกันและเกิดขึ้นร่วมกันได้ และจะมองแบบแยกส่วนว่าตั้งอยู่ได้ด้วยตัวมันเองโดยฝ่ายใดไม่ได้ ฉะนั้นจึงเป็นความจริงว่าจากการมีอยู่ได้ของสิ่งใด ๆ ก็เพราะอิงอาศัยกันเกิดขึ้น และสิ่งที่มีอยู่เองไม่ได้จึงเป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่มีอยู่จริง ๆ แต่ความจริงตามที่คิดว่ามีนั้นกลับไม่พบว่ามีอยู่จริง (Kalupahana 1986, Garfield 1995, Ames 2006 และ สุมาลี มหณรงค์ชัย 2548)

จากการศึกษาหลักทางสายกลางของพุทธศาสนาจากความคิดของพระพุทธองค์ ท่านนาคารชุนและสาวกอื่น ๆ ผู้วิจัยพบว่าทางสายกลางคือแก่นของศาสนาพุทธ (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน

ภาคผนวกที่ 3) และมีองค์ความรู้ครอบคลุมหลักคิดอื่น ๆ ในทางสายกลางทั้งวิถีปรัชญาตะวันออกและตะวันตก สาระสำคัญของทางสายกลางแสดงให้เห็นได้จากธรรมนิยามตามความหมายอันสำคัญใน 10 มิติ คือ

1) มิติของความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและวิธีการ ทางสายกลางหมายถึง การนำพาชีวิตของบุคคลมุ่งสู่เป้าหมายแห่งการพ้นทุกข์หรือการพบกับสิ่งสูงสุดในชีวิตคือนิพพานในทางปรมัตถธรรม สำหรับอริยบุคคล และการปลดเปลื้องทุกข์หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างประเสริฐที่สุดในทางโลกิยธรรมสำหรับปุถุชน โดยอาศัยวิธีการหรือมรรควิธีที่เรียกว่าอริยมรรคมีองค์แปดอันเป็นเสมือนแพเพื่อข้ามพ้นสังสารวัฏคือการบรรลุเป้าหมายแห่งการพ้นทุกข์หรือปลดเปลื้องทุกข์ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างประเสริฐที่สุดนั้น

2) มิติของเครื่องมือหรือวิธีวิทยา ทางสายกลางหมายถึง เครื่องมือก็ได้ หรือ วิธีวิทยา หรือเป็นกฎเกณฑ์เชิงวิธีการก็ได้ เพื่อใช้ในการจัดกระทำให้เกิดปัญญาในการรู้แจ้งเห็นจริงตามสัจธรรม หรือทำให้เกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อกันระหว่างการจัดการให้เกิดความถูกต้องตามครรลองแห่งธรรมและการพัฒนาตน ด้วยการอาศัยปัจจัยภายนอกบุคคลเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาจิตใจบุคคล กับการจัดการสภาพจิตใจภายในตัวบุคคลด้วยตนเอง ตามหลักปรโตโฆสะ คือ การพึ่งปัจจัยภายนอกหรือองค์ประกอบทางสังคมเพื่ออาศัย “ศรัทธา” มาเป็นเครื่องช่วยโน้มนำในขั้นต้นให้เกิดการพัฒนาจิตใจ และโน้มนำให้เกิดปัญญาของบุคคล (สุตมยปัญญา) หรือจัดการด้วยหลักการโยนิโสมนสิการ คือ การพัฒนาทางปัญญาภายใน (จินตามยปัญญา) ด้วยตนเอง และสามารถอาศัยการจัดการทั้งสองด้านให้ได้การพัฒนาปัญญาในขั้นที่สูงขึ้น (ภาวนามยปัญญา และ วิปัสสนาปัญญา) ในที่สุด

3) มิติของระบบ ทางสายกลางหมายถึง ระบบของการจัดการต่อขันธ์ห้า คือ ปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยก่อเกิดทั้งห้าที่ประกอบกันเป็นชีวิต (รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ) ด้วยกระบวนการแปลงเปลี่ยนที่ตรงจุด เช่น ขจัดอวิชชาให้เป็นวิชชา ขจัดอุปาทานขันธ์ให้หมดไป และควบคุมสภาวะการปรุงแต่งปัจจัยที่มาประกอบกันเหล่านี้ให้เป็นไปในทางกุศลและเกิดผลผลิตต่อจิตใจที่เป็นสภาวะการหลุดพ้นจากสภาวะแห่งความทุกข์และการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นตัวตน กระบวนการตรวจจับและควบคุมการแปลงเปลี่ยนอย่างเป็นวิวัฒนาการที่มุ่งไม่ให้คนเราเกิดความยึดมั่นถือมั่นในความเป็นตัวเป็นตน (อัตตา) ก็โดยเข้าใจถึงการอิงอาศัยกันและกัน (การสัมพันธ์กัน) ของปัจจัยเหตุและผลของขันธ์ทั้งห้าว่าทำให้มีการเกิดตัวตนอย่างเป็นวิวัฒนาการอย่างไร ฉะนั้นกระบวนการที่เป็นทางสายกลางจึงต้องเป็นสภาวะหรือปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีสัมมาปฏิปทาในการอิงอาศัยต่อกันและกัน โดยขจัดหรือดับสภาวะการเกิดใด ๆ ที่เป็นอกุศลอันเกิดจากการปรุงแต่งขององค์ประกอบแยกย่อยทั้งหลายและต่อเชื่อมกันเหมือนห่วงโซ่ภายในขันธ์ห้าอันนำให้เกิดความยึดมั่นถือมั่นต่าง ๆ ลงเสีย ผลที่ได้คือการดำรงอยู่ของสภาวะจิตที่บริสุทธิ์ เห็นตามจริงสอดคล้องกับกฎของธรรมชาติ คือ การเกิดผลแห่งจิตว่างหรือจิตที่หลุดพ้นได้ (จิตว่าง = ความว่างจากอุปาทานหรือความเป็นตัวกู-ของกู) กระบวนการจัดการการเกิด-ดับของรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณจึงสำคัญมากเนื่องจากการปรากฏสภาวะอารมณ์ เช่น ความอยากได้ และความไม่เกิดมีขึ้นของอารมณ์ เช่น ความปล่อยวาง มิใช่มีขึ้นและดำรงอยู่อย่างอิสระหรือโดด ๆ ของปัจจัยปรุงแต่งหรือปัจจัยกำหนดเพียงส่วนใดส่วนเดียว แต่เกิดอย่างเป็นกระบวนการสืบเนื่องต่อกันของเหตุปัจจัย และอย่างเป็น

วิวัฒนาการตามหลัก ปฏิจจสมุปบาท คือ การเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ด้วยการอาศัยกันและกันของเหตุผล และผลเหตุ (เหตุทำให้เกิดผล ๆ ที่เกิดนั้นกลายเป็นเหตุทำให้เกิดผลอื่นขึ้นอีกไปเรื่อย ๆ) และในที่สุดนำบุคคลไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม และผลแห่งพฤติกรรมนั้น ฉะนั้นจึงพึงมีการเสริมจุดแข็งและขจัดจุดอ่อนของสภาวะจิตอย่างเป็นระบบ[22] นั่นคือหากต้องการผลให้เป็นประการใด ก็ต้องปฏิรูปการจัดการปัจจัยเหตุ หรือตัดตอนกระบวนการเกิดหรือการสืบเนื่องของอกุศลจิต (ทำได้ทุกขั้นตอน) และปรับปรุงกระบวนการเกิดภพเกิดชาติให้เป็นสัมมาปฏิปทาพร้อมกับการดับหรือขจัดทิ้ง ข้อผิดพลาดทางอารมณ์ และจัดวางเป้าคือตัวผลของการปลดเปลื้องทุกข์ด้วยการระวังว่าเหตุจะยังให้เกิดผลใด และผลจะเกิดได้ด้วยเหตุปัจจัยใดบ้างเสมอ

4) มิติของการปฏิบัติ ทางสายกลางหมายถึง การไม่ปฏิบัติสุดโต่งไปด้านใดด้านหนึ่งของทัศนะหรือทางเลือกที่เป็นคู่ตรงข้าม ซึ่งคนเรามักข้องแวะกันอยู่เสมอ แต่เป็นการจัดการกับระบบการใช้ปัญญาและการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่อยู่ท่ามกลางปลายสุดของทั้งสองด้านอย่างรู้เท่าทันกับภาวะวิสัยอยู่กับมันอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่น และก็เป็นอันเดียวกับการพ้นไปจากความเป็นทวิภาวะของความเป็นสิ่งตรงกันข้ามนั้น ด้วยการประสานเข้าหากันของการปฏิบัติในสิ่งที่ไม่สุดโต่ง แต่ปฏิบัติด้วยความพอเหมาะพอดีหรืออย่างได้สัดส่วนที่เหมาะสม โดยไม่คำนึงว่าจะยืนอยู่ข้างฝ่ายใด หรือตามทัศนะใด ซึ่งสภาวะของการเดินสายกลางย่อมจัดปรับเปลี่ยนระหว่างสองขั้วไปได้เสมอแล้วแต่ว่าคู่ขัดแย้งจะเปลี่ยนไปแบบใดในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และไม่จำเป็นต้องระบุเนื้อหาสาระใหม่อันได้จากการเอาชนะสาระที่ขัดแย้งกันทั้งคู่นั้นว่าเป็นฉันใด [ต่างกับแบบที่ชาวมาร์กซิสต์กระทำตามหลักวัตถุนิยมวิภาษวิธี คือ การได้สาระใหม่อันเป็นบทสังเคราะห์ (Synthesis) จากการขัดกันและล้มล้างกันของบทเสนอ (Thesis) กับบทแย้ง (Anti-thesis)] แต่กรณีสภาวะการเดินทางสายกลางนั้น บทสังเคราะห์จะได้สิ่งที่เป็นเอกภาวะใหม่หรือพ้นไปจากคู่ขัดแย้ง คือ เป็นสภาพอิสระในการเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติที่แท้ ไม่ติดยึดกับการแข่งขันหรือครอบงำอยู่ของสิ่งที่เป็นตรงกันข้าม วิถีทางสายกลางจึงใช้ได้ทั่วไปกับความเป็นสุดโต่งหรือระบบคิดแบบทวินิยม (Dualism) ทั้งหลาย มิใช่เพียงกับความสุดโต่งของการเสพกามสุขกับการทรมานตนเองเท่านั้น

5) มิติของระดับของความจริง ทางสายกลางหมายถึง การจัดการกับความจริงสองมิติหรือระดับที่มักนิยมใช้กัน คือ ระดับโลกิยะ (ความจริงสมมติและใช้ภาษาคนตีความ) และโลกุตระ (ความจริงแท้และใช้ภาษาธรรมตีความ) ด้วยการเป็นมนุษย์สองโลกที่เท่าทันกับความจริงแบบสมมติหรือโลกบัญญัติแต่อยู่แบบเท่าทันโลกสมมติได้ด้วยการอาศัยจริยธรรม คือ ความรู้ หลัก หรือแบบแผนทางพฤติกรรมในการประยุกต์สัจธรรม เพื่อหนีมัน (ความจริงสมมติ) ให้พ้นเสียด้วยการพยายามเข้าถึงความจริงระดับโลกุตระสำหรับการอยู่อย่างหลุดพ้นหรืออยู่กับความว่างเปล่าทางจิตที่สอดคล้องกับความจริงแท้แห่งธรรมชาติสูงสุดหรือสัจธรรมเพราะการมีตัวตนของสรรพสิ่งย่อมตั้งอยู่ได้ในสิ่งที่ว่างเปล่าเมื่อถอดถอนหรือยกเอาตัวตนนั้นออกไป ความว่างเปล่าซึ่งมีอยู่แต่เดิมก็บังเกิดขึ้น นั่นคือว่ามุมกลับของสิ่งที่ไม่มีนั้นก็คือการดำรงอยู่ของสิ่งที่เป็นตัวตนอันใหญ่โตมโหฬาร และในโลกปุถุชนก็คือเมื่อพบสัจธรรมแล้วก็เป็นการกลับมาอยู่กับโลกบัญญัติอีกแต่อยู่แบบเหนือโลกิยะ คือ การอยู่กับโลกที่เป็นจริงแต่มีสภาพแบบผู้ชนะที่อยู่เหนือการกลุ้มรุมของปัจจัยแวดล้อมทางโลกและกฎเกณฑ์และสาระทั้งมวลอันเป็นโลกบัญญัติที่ชาวโลกตั้งหรือตกลงให้มีขึ้นทับซ้อนความว่างก็ด้วยการอาศัยการเข้าถึงกฎเกณฑ์

ที่เป็นความจริงสูงสุดแบบโลกุตระ (หลักการจัดการกับความจริงสองระดับนี้อาจเรียกว่าพุทธวิภาษวิธี หรือวิภัชชวาท)

6) มิติของความไม่เที่ยงแท้แน่นอน ทางสายกลางหมายถึง การจัดการกับปัญหาที่ดูไร้ระเบียบ (จับต้นชนปลายไม่ถูก) ในชีวิต และสถานการณ์ของความไม่เที่ยงแท้แน่นอนของสรรพสิ่งได้เป็นระเบียบตามครรลองแห่งธรรมชาติ โดยการตระหนักรู้ถึงการมีและไม่มีหรือการตั้งอยู่และดับไปของธรรมทั้งปวง อาทิ ความคิด จิตสำนึก ทัศนคติ กฎเกณฑ์ ทฤษฎี พฤติกรรม ของผู้คนและสังคม เราจึงไม่ควรยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งใด ๆ และเราย่อมสามารถปรับเปลี่ยนความคิด จิตสำนึก ทัศนคติ กฎเกณฑ์ วินัย ทฤษฎี และพฤตินิสัย (รวมทั้งเพื่อแก้กรรม) คือพร้อมจะปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นจากประสบการณ์และการเรียนรู้บนฐานแห่งสัมมาทิฏฐิเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ แต่เป็นระเบียบสอดคล้องกับกฎธรรมชาติและเป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่าเดิมแต่เข้ากันได้กับยุคสมัยแห่งอารยธรรมใหม่ของผู้คน องค์กร และสังคม

7) มิติของดุลยภาพสัมพันธ์ ทางสายกลางหมายถึง การเกิดดุลยภาพในพหุสัมพันธ์ของสัมมาปัจจัยที่ประกอบกันเป็นนามและรูปที่ปรากฏขึ้นสอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติเดิมแท้ของสรรพสิ่งทั้งหลายที่ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ ดุลยภาพในความสัมพันธ์แห่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นที่ว่านี้ย่อมมาจากการบูรณาการของไตรสิกขาหรือสามเหลี่ยมแห่งการหลุดพ้นหรือสามเหลี่ยมแห่งความว่าง คือ ปัญญา - ศีล - สมาธิ, สมาธิ -ศีล -ปัญญา และ ปัญญา- สมาธิ - ศีล เป็นต้น อันเป็นกรอบหลักที่กำกับองค์ประกอบย่อยของอริยมรรคมีองค์แปด และดุลยภาพนี้ยังครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มิติทางคุณภาพของจิตและการกระทำจะกำกับหรือนำหน้ามิติทางปริมาณของจิตและการกระทำ

8) มิติของการเป็นเอกภาพขององค์ประกอบย่อยและการเป็นองค์รวม ทางสายกลางหมายถึง การบูรณาการเข้าหากันของปัจจัยประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันจนเป็นหนึ่งเดียวและเป็นองค์รวม ทุกส่วนย่อยเป็นส่วนประกอบของส่วนรวม ไม่ใช่แยกออกจากกัน และไม่ใช่การพิจารณาอะไรแบบเหมารวมๆ ไม่แตะรายละเอียดเลยแล้วเข้าใจว่านั่นคือองค์รวม หรือแตะแต่รายละเอียดแต่ไม่เห็นภาพรวม จนเข้าไม่ถึงปัญหาและความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงถึงกันและกันของปัจจัยประกอบย่อย ๆ และการเกี่ยวข้องกันของเหตุและผลที่ซุมนุมกันและส่งผลต่อ ๆ กันไปหลายทิศทาง โดยตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบหนึ่ง ๆ สามารถกระทบต่อส่วนรวมทั้งหมดได้

9) มิติของกาลเวลา (Time) ทางสายกลางหมายถึง การดำเนินไปบนฐานของความรู้ตัวทั่วพร้อมของสภาวะจิตจากการปฏิสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมที่มากระทบ และการหาทางควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมให้เหมาะสมอันจักนำความเจริญอย่างมีอารยธรรมในทุกขณะจิต และทุกยุคทุกสมัย (มีความเป็นอกาลิโก) แต่จะทำได้และบรรลุผลได้เร็วหรือช้าก็เป็นไปตามสภาวะทางการรับรู้ปัญญาทิฏฐิของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

10) มิติของสถานที่/แห่งหน (Space) ทางสายกลางหมายถึง การดำเนินแนวปฏิบัติเพื่อปลดเปลื้องทุกข์ที่ไม่เพียงไม่เป็นของใครเท่านั้น แต่ยังเป็นของกลาง สามารถใช้ได้กับทุกฝ่าย ทุกสถานที่ทุกแห่ง และ ทุกระดับการจัดช่วงชั้น หรือ สถานภาพของกิจกรรมความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม หากแต่จะต้องรู้ว่าทุกข์ หรือ ปัญหา ณ ที่แห่งนั้น คืออะไร มาจากเหตุใด การดับทุกข์หรือขจัดปัญหาจะต้องมีขึ้น

และจะสำเร็จก็ต่อเมื่อได้มีวิธีแก้ไขกันที่เหตุตรงนั้นตามแนวปฏิบัติทางสายกลาง

จากนิยามเหล่านี้ วิถีทางสายกลางย่อมเป็นศาสตร์ที่มีความครอบคลุมถึงระบบการคิด การประพฤติ และการพัฒนาตนของผู้คนให้ตื่นตัวและพร้อมต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ในการเข้าถึงธรรมและเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติที่แท้จริง

การปฏิบัติตามทางสายกลางก่อประโยชน์อย่างไร?

แม้ว่าการอาศัยกฎเกณฑ์แห่งธรรมสายกลางและการปฏิบัติจริงได้สำเร็จจะนำผู้คนไปสู่สภาวะแบบสุญญตาอันเป็นสภาพการเข้าถึงความจริงแท้กับธรรมชาติแบบปรมัตถ์ได้ก็ตาม สภาพความว่างแบบสุญญตาก็ไม่สามารถอธิบายได้อย่างหมดจดด้วยภาษา ภาพ และสัญลักษณ์แบบโลกบัญญัติ แต่กระนั้นก็อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติตามทางสายกลางเมื่อเข้าถึงสุญญตาแล้ว จะให้ผลที่มีคุณค่าอย่างใหญ่หลวงแก่ชาวโลกหลายประการดังที่ท่านพุทธทาสและท่านปยุตโตได้ระบุไว้เนือง ๆ ว่า จิตที่เข้าถึงสุญญตาธรรมจะมีสภาพที่เป็นจิตว่าง มีการปล่อยวาง ไม่มีความเป็นตัวกูของกู เป็นกลาง มีสภาวะเดียวกับธรรมชาติ ตื่นอยู่เสมอ เป็นบรมสุข และ มีพลังอย่างสูงยิ่ง เป็นต้น นักวิชาการชาวตะวันตกที่ศรัทธาต่อพุทธศาสตร์ได้พยายาม (ทดลอง) ประมวลเสนอสภาพจิตว่างเอาไว้อย่างน่าสนใจอาทิ โดยจาคอบสัน[23] ดังนี้

1) ความตระหนักรู้ใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นตลอดเวลา รวดเร็วกว่าภาษาและความคิด จึงไม่อาศัยความคิดชี้นำ

2) คุณภาพทั้งหลายจะถูกสังเคราะห์เข้าด้วยกัน (ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง) เห็นความหลากหลายในสิ่งหนึ่งและสิ่งหนึ่งในความหลากหลายรูปแบบ (form) กับคุณสมบัติ (หรือคุณภาพ - quality) สนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) คุณภาพใหม่จะค่อย ๆ ถูกบ่มเพาะจนกลายเป็นช่องว่าง (หรือศักยภาพ) แห่งความรู้แจ้ง เปรียบคือพุทธพืชะที่รอคอยเวลาตื่นอย่างสมบูรณ์

4) ความรู้สึกแบ่งปันจะแผ่ซ่าน ข้ามพ้นพรมแดนแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ ชนชั้น ตลอดจนการแบ่งแยกของมนุษย์ทุกอย่าง

5) ความเคยชินแห่งบัญญัติ ความติดรูปแบบทางวัฒนธรรมจะได้รับการถอดถอน ตระหนักในข้อจำกัดของภาษาและรูปแบบทางสังคม

6) ความรู้สึกล้ำลึกของการหยั่งรู้สู่ความล้ำลึกของชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ

7) ความขัดแย้ง ปั่นป่วน แรงต้านทั้งหลายจะรุกคืบเพื่อทดสอบจิตใจอย่างแรง เป็นการทดสอบญาณหยั่งรู้ใหม่ว่าเข้มแข็งพอจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่

8) ความเชื่อมโยงระหว่างญาณหยั่งรู้ใหม่กับทางเลือกที่จะมีชีวิตอยู่ในรูปแบบ (ตลอดจนระบบ) ทางสังคมและภาษาจะเกิดขึ้น

9) บุคคลจะหยั่งเห็นความเป็นองค์รวม (Unbroken wholeness) ในสรรพสิ่ง ความเกลียดชังระดับลึกของตัวเองจะถูกทำลาย วินัยเข้มแข็งจะได้รับการปลูกฝัง

10) ชีวิตจะอยู่กับปัจจุบันขณะ ไม่แสวงหาภาพลักษณ์ใด ๆ ไม่คาดหวังในอนาคต รวมทั้งไม่เรียกร้องให้ความสุขในอดีตย้อนกลับมา

สภาพดังที่กล่าวนี้เป็นตัวอย่างที่มีผู้กลั่นกรองมาจากการศึกษาเรียนรู้ และปฏิบัติตามหลักศาสนาพุทธ แต่ในฐานะที่หลักการแบบพุทธนั้นเน้นวิธีการของการครองตนที่เข้าถึงความจริงแท้ที่สอดคล้องกับความเป็นธรรมชาติและหวังให้สังคมปกติสุขด้วย ฉะนั้นมนุษย์ทุกหมู่เหล่าในประเทศต่าง ๆ หากปฏิบัติตามหลักสายกลางก็ย่อมพบสภาวะวิมุติเหล่านี้

แนวความคิดเกี่ยวกับทางสายกลางของพุทธศาสนาที่ผู้วิจัยประมวลแก่นใจความสำคัญ ๆ ดังเสนอมานั้น มีข้อพึงตระหนักว่าหลักทางสายกลางของพุทธศาสนาเน้นแนวทางพฤติกรรมระดับตัวบุคคลมากกว่าการเน้นระดับสังคม พระเถระรูปสำคัญก็เห็นเช่นกัน อาทิ ท่านพุทธทาสภิกขุเองก็ยอมรับในเรื่องนี้[24] แต่ชี้ให้เห็นว่าแม้หลักคำสอนสำคัญของพุทธศาสนาจะเน้นที่ระดับตัวบุคคล แต่ก็พบว่าคำสอนที่กล่าวถึงแนวพฤติกรรมระดับสังคมที่แม้จะน้อยนั้นแต่ก็มีและพุทธทาสภิกขุเชื่อว่าหากตัวบุคคลดีส่วนอื่น ๆ ในสังคมก็จะดีตามไปด้วย เพราะสังคมประกอบขึ้นจากตัวบุคคล การทำเพื่อสังคมย่อมส่งผลต่อตัวบุคคล และ การทำเพื่อตัวบุคคลย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม

กรณีหลักทางสายกลางกับสังคมนั้น ผู้วิจัยเองเชื่อว่าย่อมสามารถนำมาใช้กับกฎเกณฑ์ในความสัมพันธ์ของบุคคลและองค์กรในสังคมได้ รวมทั้งในบริบทแรงงานสัมพันธ์ก็ได้เช่นกัน และน่าจะเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีอันสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีสำคัญ ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล และเมื่อนำหลักสายกลางแบบพุทธปรัชญามาเทียบเคียงกับระบบการคิดแบบสายกลางในทางการเมืองของชาวตะวันตกแล้ว เช่น เรื่องการจัดการทางสายกลางระหว่างสังคมนิยมและทุนนิยมในโลกที่เป็นจริงที่มีการเสนอแนวคิดและมีกิจกรรม แผน หรือ โครงการปฏิบัติกันมาอย่างในบางประเทศนั้น (ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป) ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่าหลักทางสายกลางมีทั้งในจุดหมายปลายทางแบบโลกุตระและจุดหมายปลายทางแบบโลกียะสำหรับระดับสังคมคู่กันไปโดยมิต้องสงสัย ณ จุดนี้การแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องการจัดการกับการงานแห่งชีวิตและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากจุดสถานประกอบกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เป็นจุดเชื่อมต่อปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ทั้งคน เงินทุน วัตถุดิบ เข้าสู่กระบวนการจัดการผลิตและบริการ และนำผลผลิตออกไปสู่สังคม ย่อมสามารถส่งผลอย่างมหาศาลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยและสังคมโลกในที่สุดแต่การดำรงความสัมพันธ์ในสังคมที่จะให้ได้ผลแก่ส่วนรวมในทางสันติภาพซึ่งเป็นกรอบใหญ่ของการแรงงานสัมพันธ์ด้วยนั้น โลกเราต้องการความเป็นสากลอย่างน้อยสามประการ คือ ความเป็นมนุษย์ที่สากล ความรักที่สากล และกติกาและหลักความจริงที่เป็นสากล[25]

เรื่องที่นักแรงงานสัมพันธ์จะต้องขบคิดกันต่อไปก็คือ ทางสายกลางกับสังคมนั้นจัดวางกันอยู่อย่างไร?

ประการแรก - ตามหลักทางสายกลางของพุทธศาสนาแล้ว ถือว่าหลักธรรมแบบพุทธมีขึ้นเพื่อใช้กับสภาวะสังคมที่เรียกว่าสังคมนิยม ที่มิใช่เป็นสังคมนิยมแบบลัทธิมาร์กซ์หรือคอมมิวนิสต์ แต่เป็นสภาวะที่เรียกว่า "ธรรมิกสังคมนิยม" ทั้งโดยเจตนารมณ์และการอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัยกัน อาทิ การอยู่ร่วมกันของพุทธบริษัทสี่ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา อันอาจมีพระราชาเป็นผู้มีอำนาจรัฐทำหน้าที่จัดการและดูแลความเป็นปกติของสังคมในภาพรวม ซึ่งเป็นของเหล่ามนุษย์ทั้งหลาย (มากไปกว่านี้ยังเชื่อกันอยู่ด้วยว่ารวมถึงการนับถือพุทธของบรรดาเทวดาทั้งหลายด้วย!) ทั้งหมดนี้คือ

การเป็นสังคมนิยม และหากจะมีระบบพระราชาก็เป็นพระราชาในแบบสังคมนิยมที่ทำเพื่อส่วนรวมมิใช่ส่วนตัว *(ราชาคือคำร้องเรียกคนที่ทำให้ประชาชนพอใจ - พุทธทาส)*

พุทธธรรมิกสังคมนิยมนั้น พระพุทธองค์ทรงมีอุดมคติและหลักการแบบสังคมนิยม แต่วิธีปฏิบัติเป็นเผด็จการโดยธรรม คือ เอาธรรมเป็นใหญ่เพื่อสังคมทั้งมวลแล้วจัดการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมเป็นใหญ่ ทางสายกลางของสังคมนิยมแบบพุทธจึงไม่ใช่เรื่องน่ากลัวหรือเป็นอันตราย แต่เป็นสิ่งที่เป็นอุดมคติอีกแบบหนึ่งของศาสตร์ตะวันออก นายทุนหรือกรรมกรก็ช่วยกันสร้างสังคมแบบนี้ได้ เพราะไม่แยกเขาแยกเรา ดังที่ท่านพุทธทาสสรุปไว้อย่างน่าเชื่อถือว่า "สังคมนิยมที่แท้จริงหรือเป็นธรรมนั้น ย่อมไม่สร้างคนสองจำพวกนี้ จะสร้างแต่ระบบที่ประกอบไปด้วยธรรมที่ถูกต้อง เช่น ระบบที่ไม่มีโอกาสแห่งการกอบโกย เมื่อไม่มีการกอบโกยก็ไม่มีทั้งนายทุนและกรรมาชีพ ฉะนั้นพระราชาที่เป็นสังคมนิยมอย่างนี้ เรียกว่า พระราชาที่ประกอบไปด้วยทศพิธราชธรรม ซึ่งควรจะดูกันให้ดีว่าได้ตั้งต้นขึ้นมาแล้วตั้งแต่ครั้งกระโน้น คือพระเจ้าสมมติราชคนแรกในโลก อันประกอบไปด้วยทศพิธราชธรรมอยู่ในตัว"[26] ในระดับโลกิยะของการจัดการระบบการเมืองการปกครอง การเศรษฐกิจ และการสังคม แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าสังคมนิยมสายกลางแบบพุทธมีลักษณะใกล้เคียงกันมากกับสังคมนิยมแบบสังคมประชาธิปไตย (หรือกล่าวให้แรงขึ้นอีกบ้างคือสังคมนิยมประชาธิปไตย) ที่มีการใช้กันในยุโรปเหนืออันมีประเทศสวีเดน และนอร์เวย์ เป็นผู้นำ เพราะประเทศเหล่านี้พยายามมาเป็นศตวรรษแล้วที่จะให้เกิดการบูรณาการที่เหมาะสมหนีห่างระหว่างสังคมนิยมแบบสุดโต่งของฝ่ายซ้าย (แบบเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ) กับเสรีนิยมสุดโต่งของฝ่ายขวา

ประการที่สอง - ดังที่ชาวพุทธก็ตระหนักกันอยู่แล้วว่าคำสอนตามหลักศาสนาพุทธจะเน้นกฎเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นทางรอดส่วนบุคคลมากกว่าการมีกฎเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นทางรอดในระดับสังคม แต่อย่างไรก็ตามก็พบว่ามีหลักคำสอนที่เป็นคุณธรรมในระดับสังคมอยู่ด้วยที่สนับสนุนต่อทางสายกลาง ซึ่งสามารถนำมาใช้ประกอบเพื่อเป็นการจัดการสภาพแวดล้อมนอกตัวเรากับการจัดการเพื่อทางรอดส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อกัน เช่น

1. หลักทิศหก - เป็นคำสอนที่ให้คำนึงถึงสันติภาพในสังคมหกมิติสัมพันธ์ คือ ทิศเบื้องหน้า บิดามารดา, ทิศเบื้องหลัง บุตรภรรยา, ทิศเบื้องซ้าย มิตรสหาย, ทิศเบื้องขวา ครูบาอาจารย์, ทิศเบื้องบน พระเจ้า พระสงฆ์ สมณะชีพราหมณ์ (ฝ่ายจิตวิญญาณ) ทิศเบื้องล่าง คือ คนที่อยู่ในฐานะต่ำกว่า การจัดการกับบุคคลทั้งหกทิศอย่างอยู่ร่วมกันย่อมหมายถึงการสร้างสัมพันธภาพในมิติสังคมนั้น ๆ ที่ต้องอาศัยกันและกัน[27]

สำหรับในแวดวงของแรงงานสัมพันธ์แล้ว ทิศที่ 5 คือ ทิศเบื้องล่าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนทำงานนั้น นายจ้างพึงปฏิบัติต่อคนทำงานโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) จัดงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลัง เพศ วัย 2) ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่ 3) จัดสวัสดิการที่ดี เช่น การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย 4) มีอะไรได้พิเศษมาก็แบ่งปันให้ 4) ให้มีวันหยุดและพักผ่อนตามโอกาสอันควร และ คนทำงานพึงปฏิบัติดังนี้ 1) เริ่มทำงานก่อน 2) เลิกงานทีหลัง 3) เอาแต่ของที่นายจ้างให้ 4) ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น 5) นำความดีของนายจ้างและกิจการไปเผยแพร่[28]

2. หลักทศพิธราชธรรม - สามารถนำมาใช้เป็นกรอบสำหรับผู้ปกครอง ผู้นำ หรือ ผู้บริหารองค์การหรือขบวนการ ที่ต้องดูแลชนส่วนใหญ่ ได้แก่ ทาน (การเป็นผู้ให้) ศีล (การประพฤติตนให้ดีงามเป็นปกติ) บริจาคะ (การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อผู้อื่น) อาชว (การมีความซื่อสัตย์) มัทว (การอ่อนน้อมถ่อมตน) ตบะ (ความเพียร) อโกธะ (การไม่โกรธ) อวิหิงสา (การไม่เบียดเบียนใคร) ขันติ (ความอดทน) อวิโรธ (ความยุติธรรม)[29]

3. หลักสังคหวัตถุสี่ - สามารถนำมาใช้เพื่อบรรลุทางสายกลางตามหลักสัมมาปฏิปทาและป้องกันความขัดแย้งได้มาก คือ 1) ทาน คือ การช่วยเหลือสงเคราะห์ เช่น ด้วยเงิน และสิ่งของ 2) ปิยวาจา คือ การพูดกันอย่างรักปรารถนาดีต่อกัน 3) อัตถจริยา คือ ทำประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เช่น ด้วยกำลังแรงงาน และ 4) สมานัตตตา คือ การทำตัวให้เข้ากันได้ คือ ร่วมสร้างสรรค์และแก้ปัญหาเสมอกันโดยธรรมและร่วมสุขและร่วมทุกข์กัน[30]

4. หลักอปริหานิยธรรมเจ็ด (ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม) - ใช้กับการบริหารพุทธศาสนาสอนดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเป็นนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม และพร้อมเพรียงกันทำงานตามมติที่ประชุม 3) ให้ความเคารพนับถือบุคคลผู้เป็นใหญ่ 4) ไม่ถอนเกณฑ์หรือระเบียบปฏิบัติที่ดี 5) ให้การคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอ เช่น สตรี 6) เคารพสักการะสิ่งหรือสถานที่ที่ควรเคารพสักการะ 7) ให้การคุ้มครองนักบวช[31]

5. พุทธสุภาษิตเกี่ยวกับความสามัคคีหลายสุภาษิต - ให้หลักการที่สามารถนำมาใช้กับการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์การ การทำงานอย่างมีความสามัคคีกันของหมู่คณะในองค์การ และสะท้อนถึงการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย อันเข้ากันได้กับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับองค์การของนายจ้างและแรงงาน ได้แก่ (1) ความสามัคคีของหมู่คณะทำให้เกิดสุข (สุขา สงฆสฺส สามคฺคี) (2) จงสามัคคีมีน้ำใจต่อกัน (สมคฺคา สขิลา โหถ) (3) ความเพียรของหมู่ชน ผู้พร้อมเพรียงกันทำให้เกิดสุข (สมคฺคานํ ตโป สุโข) (4) สุกรทั้งหลายพร้อมเพรียงกันยังฆ่าเสือโคร่งได้ เพราะใจรวมเป็นอันเดียว (สูกเรหิ สมคฺเคหิ พฺยคฺฆโม เอกายเน หโต) (5) พึงศึกษาความสามัคคี , ความสามัคคีนั้น ท่านผู้รู้ทั้งหลาย สรรเสริญแล้ว , ผู้ยินดีในสามัคคี ตั้งอยู่ในธรรม ย่อมไม่คลาดจาธรรมอันเกษมจาโยคะ (สามคฺยเมว สิกฺเขถ พุทฺเธเหตํ ปสสิตํ สามคฺยรโต ธมฺมฏฐิ โยคกฺเขมา น ธสตี) (6) ท่านทั้งหลายจงเห็นความวิวาทโดยความเป็นภัย และความไม่วิวาทโดยความปลอดภัยแล้ว เป็นผู้พร้อมเพรียง มีความประนีประนอมกันเถิด นี้เป็นพระพุทธานุศาสนี (วิวาทำ ภยโต ทิสฺวา อวิวาทญฺจ เขมโต สมคฺคา สขิลา โหถ เอสา พุทฺธานุสาสนี) (7) ผู้ใดเมื่อคนอื่นล่วงเกินกันอยู่ ตนเองกลับหาทางเชื่อมเขาให้คืนดีกันได้ ผู้นั้นแล ชื่อว่าเป็นคนเอาภาระ เป็นผู้จัดธุระที่ดียอดเยี่ยม (เอโส หิ อุตฺตริตโร ภาราวโห ธุรนฺธโร โย ปเรสาธิปนฺนานํ สยํ สนฺธาตุมรหติ) (8) ถ้าแม้นสัตบุรุษวิวาทกัน ก็กลับเชื่อมกันได้สนิทโดยเร็ว ส่วนคนพาลทั้งหลายย่อมแตกกันเหมือนชนะดิน เขาย่อมไม่ได้ความสงบเวรกันเลย (สเจปิ สนฺโต วิวทนฺติ ขิปฺปิ สนฺธียเร ปุน พาลา ปถวาว ภิชฺชนฺติ น เต สมถมชฺฌคู)[32]

6. หลักสัตบุรุษ (คุณสมบติ 7 ประการของสมาชิกสภา ตามโขมทุสสูตร) - สามารถนำมาใช้กับองค์การของทุกฝ่ายอันเป็นที่ประชุมร่วมเพื่อการถกเถียงปัญหาและหาข้อสรุปที่ดีที่สุด ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา คือ รู้เหตุ อันไหนจะเกิดผลดี อันไหนจะเกิดผลร้าย 2) อัตถัญญุตา คือ รู้ผล ผลดีย่อมเกิดจากเหตุดี ผลไม่ดีเกิดจากเหตุไม่ดี 3) อัตตัญญุตา คือ รู้ตนว่ามีความรู้ความสามารถไหน 4) มัตตัญญุตา คือ

รู้ประมาณถึงความพอเหมาะพอดีของการกระทำ 5) กาลัญญุตา คือ รู้กาลเวลาว่าเวลาใดควรหรือไม่ควรทำเรื่องใด 6) ปริสัญญุตา คือ รู้ชุมชนว่าควรปฏิบัติต่อชุมชนอย่างไร 7) ปุคคลัญญุตา คือ รู้บุคคลว่ามีความแตกต่างเฉพาะตนอย่างไร[33]

คำสอนที่กล่าวถึงแนวปฏิบัติระดับสังคมทั้งหลายประการดังกล่าว สมควรนำมาพิจารณาปรับใช้กับเรื่องการจัดการแรงงานสัมพันธ์อันเป็นระบบย่อยแต่มีอิทธิพลในสังคมที่คนทั่วไปมักมองข้ามไป และเพื่อส่งเสริมการกระทำอื่น ๆ ในระดับการบริหารสังคมให้ปกติ ซึ่งนอกเหนือจากหลักเหล่านี้แล้ว ย่อมยังมีหลักอื่น ๆ ทางศาสนาต่าง ๆ หรือ วิทยาศาสตร์สังคมอื่น ๆ ที่ควรได้มีการเสริมสร้างการดำเนินทางสายกลาง ฉะนั้นสำหรับระบบการจัดการร่วมแบบแรงงานสัมพันธ์แล้ว นักแรงงานสัมพันธ์ยังจะต้องทำการพัฒนาทางปัญญาและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบรรลุธรรมแรงงานสัมพันธ์ไม่ว่าจะจากแห่งหนใด รวมทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ใคร ๆ อาจมีอยู่ทั้งภายในและนอกประเทศของเราด้วย

2.1.1.2 ทางสายกลางกับฟิสิกส์สมัยใหม่

ผู้เดินสายกลางควรจะทราบไว้ด้วยเช่นกันว่าการเข้าถึงความจริงแท้โดยอาศัยทางสายกลาง แม้ว่าจะเป็นหลักปรัชญาตะวันออก แต่ในประเทศตะวันตกก็ได้มีการพัฒนาวิชาฟิสิกส์สมัยใหม่ โดยเฉพาะสาขาจักรวาลวิทยา (Cosmology) และสาขาควอนตัมแมคคานิกส์ (Quantum mechanics) ซึ่งศึกษาตั้งแต่สิ่งที่ใหญ่ที่สุดคือจักรวาลไปจนถึงสิ่งที่เล็กที่สุดในระดับอนุภาคเพื่ออธิบายธรรมชาติที่ละเอียดลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาควอนตัมฟิสิกส์ (Quantum physics) ก็มีการค้นพบที่สอดคล้องกับความจริงแท้ที่ว่า ในที่สุดแล้วสรรพสิ่งในโลกและจักรวาลนั้นอัตตา อาตมัน หรือ อะตอม (Atom) ไม่มี (เมื่อประมาณ 420 ปี ก่อนคริสตกาล อะตอมเคยถูกเสนอโดยนักปรัชญากรีกโบราณ ชื่อ เลอุซิปปุส แห่งมิเลทัส (Leucippus of Miletus) และ ลูกศิษย์ คือ เดโมคริตุส แห่ง แอบเดอรา (Democritus of Abdera) และนักฟิสิกส์ในสมัยต่อมา โดยเชื่อกันว่าอะตอมเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของธาตุในสสารต่าง ๆ ที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้อีกแล้ว และมองด้วยตาเปล่าไม่เห็น ซึ่งยึดถือกันมากว่าสองพันปี

ในยุคสมัยปัจจุบันตั้งแต่ พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา นักวิทยาศาสตร์สามารถเห็นมันได้แล้ว และพบว่าอะตอมแบ่งแยกได้ โดยประกอบขึ้นจากนิวเคลียสที่มีโปรตอนและนิวตรอนรวมกันเป็นองค์ประกอบหลัก และมีอิเล็กตรอนที่วิ่งวนอยู่รอบ ๆ นิวเคลียส ส่วนโปรตอนและนิวตรอนซึ่งประกอบกันเป็นนิวเคลียสนั้นก็ยังแบ่งแยกให้เล็กลงได้อีก เรียกว่า "ควาร์ก" (Quarks) มี 36 ชนิด ในอนาคตก็คงมีความชัดเจนในเรื่องอะตอมกว่านี้อีก แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะแบ่งแยกย่อยไปอย่างไร ภายในอะตอมก็มีความว่างเปล่าอยู่ถึงกว่า 99.99% คือ นิวเคลียสของอะตอมเล็กกว่าอะตอมถึง 100,000 เท่า[34] นั่นแสดงว่าอะตอมของสรรพสิ่งหรือส่วนที่เคยเชื่อว่าเล็กที่สุดของสสารที่เป็นรูปธรรมแบบโลกบัญญัตินั้นยังมีสิ่งที่เล็กกว่ามันและสิ่งที่เล็กกว่าอะตอมนั้นก็เกือบเป็นความว่างเปล่าโดยแท้ อันใกล้เคียงกับความว่างแบบพุทธโลกุตระเสียนี่กระไร

แต่สิ่งทั้งหลายที่มีขนาดเล็ก ๆ ก็ล้วนสัมพันธ์และพึ่งพิงกัน ภายในอะตอมซึ่งมีอิเล็กตรอนวิ่งอยู่รอบ ๆ นิวเคลียสอันประกอบไปด้วยโปรตอนและนิวตรอนอยู่รวมกันนั้น ก็เป็นสภาพเดียวกัน เช่น อิเล็กตรอนภายในอะตอมวิ่งสวนกันไปมา แต่ต่างก็ถูกดึงดูดเข้าหากันโดยกระบวนการเชื่อมโยงกันภายใน

ซ้อนทับและรวมตัวกัน ไม่สามารถแยกคุณภาพ (ผลของการรวมตัวกัน) จากแต่ละตัวได้ว่ามาจากและเป็นของอิเล็กตรอนตัวใด ทุกตัวอยู่ร่วมกันและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์รวม[35] ดังเช่นที่ในหลักศาสนาพุทธเห็นกันว่ารูปขันธ์ (อาทิ สสาร หรือ ตัวตนของสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งหลาย) ประกอบขึ้นเป็นองค์รวมจากธาตุทั้งสี่ที่มิใช่ของใคร ๆ แต่เป็นของที่มีอยู่แล้วโดยธรรมชาติ คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ รูปขันธ์จึงมิได้เกิดมีขึ้นและตั้งอยู่เป็นตัวเป็นตนขึ้นเอง แต่เมื่อมีขึ้นจากการมาประชุมกันของธาตุ ทั้งสี่แล้วก็ตั้งอยู่ได้ชั่วคราว จากนั้นย่อมดับไปคืนธรรมชาติตามส่วนประกอบเดิม

นอกจากนี้ ตามหลักฟิสิกส์สมัยใหม่ ซึ่งฟิสิกส์ศาสตร์มักมีพัฒนาการทางศาสตร์ที่ล้ำหน้ามากขึ้น ๆ กว่าศาสตร์อื่น ๆ ในการเข้าใจการดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตร่วมกันไปนั้น มีการยืนยันกันมากขึ้นว่าระดับตรงกลางหรือวิถีสายกลาง (Mesoscopic level หรือ Middle way) สามารถทำความเข้าใจความซับซ้อนของสิ่งมีชีวิตและจักรวาลได้ดีกว่าการยึดถือเพียงการทำความเข้าใจระดับจุลภาค (Microscopic level) และมหภาค (Macroscopic level) (ดูประกอบใน Laughlin และ คณะ 2000) เรื่องเช่นนี้ ช่างสอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางที่พึงให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากส่วนที่อยู่ตรงกลางย่อมเป็นส่วนที่เชื่อมระหว่างบนกับล่าง ซ้ายกับขวา และ หน้ากับหลัง ระบบใด ๆ ที่มีแต่บนกับล่าง ซ้ายกับขวา และหน้ากับหลัง แต่ขาดส่วนกลางย่อมผิดธรรมชาติ ซึ่งเมืองไทยการแรงงานสัมพันธ์ก็ผิดธรรมชาติ เพราะระดับกลางของการแรงงานสัมพันธ์ขาดระบบที่ชัดเจน

ความสอดคล้องกันของหลักสายกลางของพุทธศาสนากับควอนตัมฟิสิกส์เป็นเรื่องแปลกแต่จริงที่สนใจกันอย่างมากในแวดวงการถกเถียงทางศาสตร์และศาสนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางอภิธรรม ซึ่งทำให้เราเข้าใจการดำรงอยู่ของความจริงสองระดับและการอาศัยกันและกันทำให้เกิดขึ้นบนความว่าง (ดูประกอบการเปรียบเทียบหลักทางสายกลางของพระนาคารชุนกับควอนตัมฟิสิกส์ใน Kohl 2007) และความสอดคล้องกันดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมั่นใจมากขึ้นว่าทางสายกลางที่จะนำมาใช้ในระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องมีคุณค่าอย่างยิ่ง เนื่องจากการจะเข้าถึงธรรมชาติแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างจริงแท้นั้น เราจะอาศัยแต่ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ในทางทางสังคมศาสตร์ที่มีผู้คิดค้นไว้แล้วไม่เพียงพอ แต่จะต้องสร้างสรรค์ทฤษฎีขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะด้วยการอาศัยทั้งหลักการทางวิทยาศาสตร์และศาสนพุทธศาสตร์

2.1.1.3 แนวคิดว่าด้วยทางสายกลางตามปรัชญาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

รากฐานของปรัชญาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศตะวันตกได้ให้คุณค่ากับคุณธรรม (Virtues) ที่สังคมต้องการมากชุดหนึ่ง ดังที่เพลโตนักปรัชญาคนสำคัญก่อนคริสตกาลเสนอให้สังคมยอมรับคุณธรรมที่สำคัญ 4 ประการอันเป็นพื้นฐานของคุณธรรมอื่น ๆ คือ 1) ปัญญา (ปรีชาญาณ) 2) ความกล้าหาญ 3) ความพอประมาณ 4) ความยุติธรรม [36] ฉะนั้นชาวตะวันตกก็มีการคำนึงถึงหลักการที่ไปกันได้กับทางสายกลางมาแต่โบราณกาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นปัญญา ความพอประมาณ และความยุติธรรม สำหรับในเรื่องความพอประมาณ ซึ่งก็คือความพอเพียงนั้น อริสโตเติ้ลศิษย์ของเพลโต (เกิดหลังพุทธกาลประมาณ 160 ปี) ถือว่าความพอเพียงเป็นสิ่งที่ไม่ขาด (Deficiency) และไม่เกิน (Excess) จากสิ่งที่สัมพันธ์กับตัวเราอันพึงยึดถือเป็นจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและพึงกระทำทั้งในระดับบุคคล สังคม

และรัฐ[37] เขาเสนอกฎทองแห่งสภาวะท่ามกลาง (Golden mean) ว่าในเชิงความสัมพันธ์ใด ๆ ในสังคมแล้ว การกระทำที่ถูกต้องคือคุณธรรมแบบต่างๆ อันเป็นสัมพันธภาพแห่งการวางตนที่ตั้งอยู่ตรงกลางระหว่างการกระทำที่สุดโต่ง[38] การดำรงคุณธรรมคือขอบเขตแห่งการกระทำที่สมเหตุผลและตั้งอยู่ระหว่างกลาง (Mean) การประพฤติหรือการวางจิตใจอันดีงามแบบสายกลางของอาริสโตเติ้ล[39] ยังครอบคลุมถึงการถือเอาค่าที่อยู่ตรงกลางห่างจากสองขั้วอย่างเท่า ๆ กัน หรือค่ามัธยฐาน (Median) ของค่าที่สูงสุดกับต่ำสุด (เช่น 8 เป็นค่ากลางระหว่าง 12 กับ 4) นอกจากนี้การดำรงคุณธรรมแห่งตนที่ตั้งอยู่ตรงกลางหรือแบบสายกลางจะขึ้นอยู่กับหลักการสามประการ คือ ความสมดุลย์ (Equilibrium) ความสัมพันธ์ระหว่างกลางที่พอเหมาะพอดี (Intermediate relations) และ การกระทำท่ามกลางสองสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม (Intermediate between two vices) การจัดการให้ได้สัดส่วนกันในสามประการนี้จะทำให้ชีวิตมีความสุข[40]

นอกจากอริสโตเติ้ลซึ่งพัฒนาปรัชญาสังคมให้ชัดเจนมากขึ้นในเรื่องการเดินสายกลางคือคุณธรรมอันควรที่บุคคลพึงยึดถือ และมีผลต่อการปฏิบัติตนของรัฐให้ดูแลประชาชนตามลักษณะสายกลางคือไม่ขาด-ไม่เกินด้วยนั้น ในประเทศตะวันตกระยะต่อ ๆ มาก็มีการนำเสนอปรัชญาเศรษฐกิจและการเมืองแบบสายกลางเป็นช่วง ๆ ด้วย อาทิ

ข้อเรียกร้องของสันตปาปาเพียซที่ 12 (Pope Pius XII) ที่ให้ดำเนินแนวทางระหว่างสังคมนิยม (Socialism and Capitalism) และทุนนิยมในปลายทศวรรษที่ 1800s[41]

ถัดจากนั้นนักเศรษฐศาสตร์แนวออร์โดลิเบอร์รัล (Ordoliberal economist) ชาวเยอรมันได้พัฒนาแนวคิดเศรษฐกิจการตลาดเพื่อสังคมขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1950s และหลังจากสังคมนิยมในยุโรปตะวันออกตามแบบที่ครอบงำโดยรัสเซียล่มสลายในปลายทศวรรษที่ 1980s นักวิชาการสำคัญจำนวนหนึ่งได้พัฒนาปรัชญาทางเลือกที่สาม (The third way) ให้ชัดเจนมากขึ้น เช่น Anthony Giddens, Robert Putnam, Ian Winter และ Mark Lyon ซึ่งได้รับการขานรับจากผู้นำประเทศต่าง ๆ เช่น Tony Blair (อดีตนายกรัฐมนตรีอังกฤษ) Gehard Schroeder (อดีตนายกรัฐมนตรีเยอรมนี) Paul Keating (อดีตนายกรัฐมนตรีออสเตรเลีย) Bill Clinton (อดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา) และ Ferenc Gyurcsany (อดีตนายกรัฐมนตรีฮังการี) เป็นต้น ดังที่พอจะสังเกตได้

ปรัชญาสายกลางดังกล่าวเน้นหลักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่ผสมผสานระหว่างปรัชญาการตลาดกับการแทรกแซงโดยรัฐ (A mix of market and interventionist philosophies) โดยปฏิเสธทั้งการกระจายโภคทรัพย์ด้วยการใช้อำนาจรัฐจากเบื้องบนและแนวเสรีนิยมทางการค้า แนวทางสายกลางของเศรษฐศาสตร์การเมืองนั้น จะให้ความสำคัญกับความคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย เช่น สังคมนิยมแบบเฟเบียน (Fabian Democratic Socialism) ของชาวอังกฤษ เศรษฐศาสตร์แบบเคนเซียน (Keynesian economics) ที่วางรากฐานถึงบทบาทของรัฐในระบบเศรษฐกิจของ จอห์น เมนาดเคนส์ การจัดการโครงการอย่างใหม่หรือการคิดใหม่ทำใหม่ (New Deal) (พันธสัญญาใหม่ - เน้นการจ้างงานโดยรัฐและการเสริมสร้างชุมชน ผันแปรไปจากระบบแนวคิดรัฐอเมริกาแบบเดิมที่ให้รัฐต้องวางตัวเป็นกลางจากระบบการแข่งขันระหว่างเอกชน)[42] ของประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี. รูสเวลท์ แห่งสหรัฐอเมริกาในช่วงรอยต่อระหว่างหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 และ การที่นานาประเทศเข้าสู่สงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้น โดยเฉพาะกลุ่มเฟเบียน (Fabian society) ซึ่งนำโดยสองสามีภรรยา ซิดนีย์ และ บีทริค เวบส์ (Sidney Webb

and Beatrice Webb) นั้นได้ต่อต้านอย่างแข็งขันต่อทฤษฎีและการเมืองแบบลัทธิปฏิวัติแบบมาร์กซิสม์ นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับโครงการปฏิรูปที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ตั้งอยู่ระหว่างโครงการเสรีนิยมใหม่ของทุนนิยมการตลาด (Neo-liberalism of market capitalism) และลัทธิเสรีนิยมทางการค้า (Lessez Faire) กับแนวทางปฏิวัติชนชั้นและเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ ซึ่งในแง่แรงงานสัมพันธ์แล้วก็เป็นการรักษาทุนนิยมโดยทำให้มันเป็นทุนนิยมที่ดี (Save capitalism by making it good.) ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของทุนนิยม และเป้าหมายทางด้านมนุษยธรรมของความเท่าเทียมกัน อาทิ ความยุติธรรมทางสังคม และโอกาสการพัฒนาตนเองของบุคคล การได้รับการตอบแทนจากระบบการผลิตทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่การอยู่ดีกินดีมิใช่เกิดการเป็นอยู่อย่างเลวร้าย ด้วยเหตุนี้เส้นทางสายกลางของกลุ่มนี้จึงเน้นที่การพัฒนาสถาบันสำคัญ ๆ ระบบการคุ้มครอง กฎหมาย และประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม เช่น สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม การบริหารงานบุคคล การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม นโยบายการเงินและการคลัง การบริการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง และแบบแผนที่ยอมรับระบบผู้แทนของคนงาน[43]

ในสมัยปัจจุบันแนวคิดทางสายกลางของเศรษฐศาสตร์การเมืองยังมีน้ำหนักในระดับสากล อันมีพรรคการเมืองในแนวอุดมการณ์ "สังคมประชาธิปไตย" เป็นผู้นำ แม้จะชื่อว่า "สังคมประชาธิปไตย" หรือ "สังคมนิยมประชาธิปไตย" ก็ตาม แต่แนวทางนี้พยายามหาดุลยภาพบนเส้นทางที่ไม่สุดโต่งระหว่างทุนนิยมเสรีและสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ ซึ่งสืบเนื่องมาตั้งแต่สมัยการขับเคี่ยวแข่งขันกันกับแนวทางการเมืองแบบสังคมนิยมปฏิวัติตามลัทธิมาร์กซิสม์ในปลายคริสตศตวรรษที่ 19 และเป็นแนวทางที่เน้นรัฐสวัสดิการที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตประชาชนคู่ไปกับการแข่งขันเพื่อการบรรลุความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจด้วย

นอกจากนี้ แนวความคิดที่สอดคล้องกับทางสายกลางของปรัชญาการเมืองอีกแนวคิดหนึ่งในทางเศรษฐศาสตร์การเมืองในระยะหลังๆ ก็คือแนวคิด "เศรษฐศาสตร์แบบมีส่วนร่วม" (Participation Economy = PARECON" เสนอโดย Michael Albert และ Robin Hahnel)[44] ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจของทุกฝ่าย

ข้อถกเถียงในเรื่องทางสายกลางของเศรษฐศาสตร์การเมือง หรือจะเรียกว่าเศรษฐศาสตร์ทางสายกลางก็ได้นั้น ยังมีในแง่ที่ว่าในแต่ละช่วงเวลาของประวัติศาสตร์ในต่างที่ต่างสังคม ทางสายกลางอาจเคลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงไปจากสภาวะเดิมที่สังคมหนึ่ง ๆ หรือ แม้กระทั่งสังคมส่วนใหญ่เคยยึดถือในอดีต เช่น มีผู้กล่าวว่า ประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ไกลสุดเอื้อมในสังคมอาณาจักรในสมัยโบราณ เพราะสมัยนั้นอาณาจักรต่างๆ นิยมการปกครองแบบสังคมทาส ระบอบประชาธิปไตยในสังคมโบราณจึงเป็นสภาวะที่ไม่ใช่สายกลาง แต่ปัจจุบันการเมืองแบบประชาธิปไตยกลายเป็นวิถีการปกครองสายกลางที่ประเทศต่างๆ ยึดถือปฏิบัติ หรือ ในหมู่สำนักคิดต่างๆ ก็อาจมีสภาวะจังหวะสายกลางที่ต่างกันไป เช่น ภายในฝ่ายนิยมลัทธิมาร์กซิสม์กันเอง สมัยเลนินและสตาลินซึ่งเป็นสังคมนิยมซ้ายจัดหลังปฏิวัติรัสเซียก็ยังแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มสายกลางที่แสวงหาจุดยืนระหว่างกลุ่มฝ่ายขวาที่สนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจใหม่ (New economic policy) และ ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับประเทศทุนนิยมอื่น ๆ กับกลุ่มฝ่ายซ้ายจัดที่นิยมการวางแผนเศรษฐกิจส่วนกลางและอาศัยการปฏิวัติทั่วโลก หรือในสหรัฐอเมริกาก็มีการขับเคลื่อนแนวทางการเมืองสายกลางระหว่างสองพรรคการเมืองใหญ่ คือ พรรค

เดโมแครท และพรรครีพับลิกัน โดยพรรคปฏิรูป (Reform party) ด้วยการนำเสนอทางเลือกสายกลางที่เปลี่ยนแปลงอย่างถึงรากฐาน (Radical middle หรือ Radical centrism) ซึ่งคล้ายกับที่ประธานาธิบดีรูสเวลท์เคยเสนอโครงการเสรีนิยมนิวดีลดังที่กล่าวแล้ว ผสมผสานกับวัฒนธรรมแบบพอประมาณ (Moderate) ของฝ่ายอนุรักษ์นิยมหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง เป็นต้น[45] ตัวอย่างเหล่านี้แสดงว่าความคิดและการกระทำของมนุษย์มีการโต้ตอบต่อกันของความเป็นด้านตรงกันข้าม ไม่หยุดนิ่งตายตัว แต่มีการเรียนรู้ประสบการณ์และพัฒนาการให้เกิดสิ่งเป็นหนทางเลือกที่สามอันเป็นทางสายกลางระหว่างสิ่งที่แข่งขันกันอย่างตรงกันข้ามอยู่เสมอ เสมือนการแสวงหาความยืดหยุ่นและการปรับตัวอย่างใหม่เพื่อการอยู่รอดในกาลสมัยที่ล่วงไป ๆ สู่อนาคตของความคิดและการกระทำที่เหมาะสมกว่า

การถกเถียงในเรื่องทางสายกลาง (Centrism) หรือ ทางสายกลางในฐานะทางเลือกที่สาม (The third way or radical middle) ที่กล่าวมาเหล่านี้ ต่างจากสายกลางแบบพุทธที่เน้นความเป็นมรรควิธีมากกว่าเนื้อหาสาระใหม่ของความแตกต่างที่ขัดแย้งกัน

2.1.2 ทางสายกลางกับตัวแบบการจัดการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ประเทศต่าง ๆ ย่อมจัดการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ได้สำเร็จผลแตกต่างกันไป ในการถกเถียงและประเมินกันระหว่างประเทศต่อความสำเร็จในการสร้างหรือบริหารประเทศมีการกล่าวถึงตัวแบบทางสายกลางอยู่เนือง ๆ การถกเถียงและประเมินกันเช่นนี้แม้ว่าเป็นไปตามปรัชญาทางสายกลางของการเมืองและเศรษฐศาสตร์การเมือง แต่ก็สามารถอธิบายได้โดยหลักสายกลางแบบพุทธอาทิ การกล่าวถึงกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียนหรือนอร์ดิก (สวีเดน นอรเวย์ เดนมาร์ก ฟินแลนด์ และไอซ์แลนด์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ดำเนินโดยประเทศสวีเดน (อันยากจนมาก่อน) และนอรเวย์ ซึ่งมีชื่อเสียงเคียงคู่กันมาในระดับที่สุดของโลก ในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาประเทศกลุ่มนี้ได้รับการยกย่องว่าเป็นสวรรค์บนดินที่สามารถจัดการระหว่างสองทางเลือกสุดขั้วที่มีปัญหาได้ดีที่สุดในโลก ทางเลือกสุดขั้วดังกล่าวนั้น คือ สังคมนิยมสุดขั้ว และทุนนิยมที่แข่งขันกันสุดขีด ตัวแบบดังกล่าวเรียกกันทางทฤษฎีประชาธิปไตยและการเมืองว่า "สังคมประชาธิปไตย (Social Democracy)" ซึ่งเป็นสังคมนิยมแนวสันติและใกล้เคียงกับธรรมิกสังคมนิยมของชาวพุทธ โดยผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์สังคมประชาธิปไตย จะทำการปฏิรูปสังคมให้ก้าวหน้าอย่างค่อยเป็นค่อยไปอันตรงข้ามกับสังคมนิยมปฏิวัติที่นิยมความรุนแรง คำอธิบายเช่นนี้แสดงว่าทางสายกลางที่มีชื่อเสียงประการหนึ่งในทางโลกิยะของการเมืองการปกครองหรือการบริหารบ้านเมืองในระบอบรัฐสภาของประเทศตะวันตกดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางเลือกที่ได้ประโยชน์จากทั้งสองด้านของสภาวะสังคมนิยมและทุนนิยม และเกี่ยวข้องกับจุดยืนทางอุดมการณ์ของพรรคการเมืองเป็นสำคัญ แต่ก็มาสอดคล้องกับพุทธปรัชญาทางสายกลางของสังคมตะวันออก - ซึ่งนี่แหละควรเป็นอุดมการณ์และพรรคการเมืองทางเลือกใหม่ของสังคมไทย

เราอาจจำแนกแนวความคิดทางการเมืองและยกตัวอย่างพรรคการเมืองตามแนวฝ่ายซ้าย-ขวาตามเฉดของความเป็นสังคม (นิยม) ประชาธิปไตย และเสรี (นิยม) ประชาธิปไตย เป็น 6 เฉด (หากว่าผลลัพธ์ในสังคมที่เกิดจากปลายสุดทั้งสองด้านมีคุณค่าต่อการปลดเปลื้องทุกข์ของมนุษย์เท่าเทียมกัน

บริเวณระหว่างซ้ายกลางและขวากลางก็ย่อมเข้าใกล้สภาวะที่เป็นดุลยภาพหรือเกิดเป็นองค์เอกภาพของสองด้าน) ได้ตามตารางเปรียบเทียบที่ 2.1 แสดงถึงแนวอุดมการณ์ของพรรคการเมืองในเชิงซ้าย-ขวาเปรียบเทียบ[46]

พรรคการเมืองไทยโดยส่วนใหญ่เป็นพรรคแนวเสรีนิยมประชาธิปไตย และผู้วิจัยสังเกตว่าประเทศที่ใช้การปฏิวัติสังคมนิยมไม่สามารถทำให้เกิดสังคมที่เท่าเทียมกันและปราศจากชนชั้นได้จริง เช่น รัสเซีย จีน คิวบา เวียดนาม และอื่น ๆ ประเทศทุนนิยมเข้มข้นอย่างสหรัฐอเมริกาก็ไม่เกิดสภาพสังคมที่เท่าเทียมกันและปราศจากชนชั้น แต่สังคมที่ดำเนินไปโดยสอดคล้องกับหลักสายกลางที่ตีความตามหลักศาสนาพุทธได้ คือ การนำพาสังคมสู่สังคมนิยมโดยสันติวิธีและการปฏิรูปอย่างรอบด้านตามอุดมการณ์สังคมประชาธิปไตยกลับดำเนินไปเข้าใกล้ความเป็นสังคมที่เท่าเทียมกันและปราศจากชนชั้นได้มากกว่า เช่น ประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียน ดังจะกล่าวต่อไป[47]

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบพรรคการเมืองฝ่ายซ้ายและขวาตามแนวอุดมการณ์

<table>
<tr><th colspan="3">พรรคการเมืองฝ่ายซ้าย</th><th colspan="3">พรรคการเมืองฝ่ายขวา</th></tr>
<tr><th>ซ้ายจัด
(Extreme/Far-Left)</th><th>ซ้าย
(Left)</th><th>ซ้ายกลาง
(Center/Soft-left)</th><th>ขวากลาง
(Center/Soft-Right)</th><th>ขวา
(Right)</th><th>ขวาจัด
(Extreme/Far-Right)</th></tr>
<tr><td>- พรรคคอมมิวนิสต์ (รัสเซีย)
- พรรคคอมมิวนิสต์ (อังกฤษ)
- พรรคสังคมนิยมแรงงาน (อังกฤษ)
- พรรคคอมมิวนิสต์ (ไทย)</td><td>- พรรคแรงงาน (อังกฤษ สมัยก่อน ค.ศ. 1990s)
- พรรคแรงงาน (ออสเตรเลีย)
- พรรคแรงงานประชาธิปไตย (เกาหลีใต้)
- พรรคสังคมนิยม (ญี่ปุ่น)</td><td>- พรรคแรงงาน (อังกฤษ สมัยปัจจุบัน)
- พรรคสังคมประชาธิปไตย (เยอรมัน)
- พรรคปฏิบัติการเลือกตั้ง (โปแลนด์)
- พรรคคนงาน (บราซิล)</td><td>- พรรคเดโมแครท (สหรัฐอเมริกา)
- พรรคคริสเตียนเดโมแครท (เยอรมนี)
- พรรคประชาธิปัตย์ (ไทยสมัยปัจจุบัน)</td><td>- พรรครีพับลิกัน (สหรัฐอเมริกา)
- พรรคเสรีประชาธิปไตย (อังกฤษหลังปี ค.ศ. 1981)
- พรรคเสรีประชาธิปไตย (ญี่ปุ่น)
- พรรคเสรีประชาธิปไตย (ออสเตรเลีย)
- พรรคประชาธิปัตย์ (ไทยในอดีต)
- พรรคไทยรักไทย (ไทย)
- พรรคชาติไทย (ไทย)</td><td>- พรรคเสรีนิยม (อังกฤษสมัยก่อนปี ค.ศ. 1981)
- พรรคกิจประชาชน (สิงคโปร์)</td></tr>
<tr><td colspan="3">- พรรคสังคมประชาธิปไตย (สวีเดน)</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

ประเทศยุโรปซึ่งมักเป็นประเทศตัวแบบการพัฒนาของประเทศต่างๆ ทั่วโลกนั้น มีการแบ่งสังคมยุโรปออกเป็น 3 กลุ่มประเทศ คือ กลุ่มนอร์ดิกเป็นประเทศยุโรปเหนือที่รัฐบาลมีการใช้จ่ายทางสังคมสูง การจ้างงานในระดับสูง และการจำกัดการพึ่งพาทางการเงินของครอบครัว กลุ่มยุโรปใต้เป็นประเทศที่รัฐบาลมีการใช้จ่ายทางสังคมต่ำการพึ่งพาสูงในทางการเงินเพื่อครอบครัวขยายแบบดั้งเดิม การจ้างงานในระดับต่ำ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสตรี) การเน้นย้ำความไม่เสมอภาคในรายได้และความแตกต่างทางชนชั้นและระดับความยากจนที่สูง แต่ช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างชนรุ่นต่าง ๆ ต่ำ กลุ่มประเทศที่สามคือกลุ่มที่อยู่ตรงกลาง ๆ ในเชิงภูมิศาสตร์และโครงสร้างเชิงสถาบัน[48]

ประเทศยุโรปเหนือเป็นประเทศตัวแบบที่ดีกว่าประเทศยุโรปอื่นๆ ในการจัดการสังคมที่เรียกว่า "สังคมประชาธิปไตย" นั้น มีลักษณะสายกลางระหว่างสังคมนิยมแห่งรัฐและทุนนิยมการแข่งขัน ซึ่งตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่สองสวีเดนในฐานะเป็นประเทศตัวแทนอันเป็นเลิศได้ถูกเปรียบเทียบให้ชาวโลกและชาวอเมริกันอันตรงกับสมัยประธานาธิบดีรูสเวลท์ของอเมริกาได้เห็นอย่างตื่นตาตื่นใจ (Marquis Child, 1936) ว่าทางสายกลางระหว่างสังคมนิยมและทุนนิยมนั้นดีกว่าทุนนิยมแบบที่สหรัฐอเมริกาใช้กันอยู่ และต่อมาในต้นสหัสวรรษ 2000s และ เมื่อเดือนกรกฎาคม 2007 ก็มีการจัดอันดับประเทศที่เจริญรุ่งเรืองที่สุด (Prosperity) พบว่าสามประเทศแรกในโลกคือ นอรเวย์ สหรัฐอเมริกา และสวีเดน แต่เป็นที่รับรู้กันดีว่า ผลของผลิตภาพแรงงานและการกระจายความมั่งคั่งนั้นประเทศนอรเวย์ทำได้ดีกว่าสหรัฐอเมริกามาก[49] ประเทศกลุ่มนี้เน้นการพึ่งพาอาศัยกันและกันในสังคมโดยทั่วไป การมีประชาสังคมที่เข้มแข็ง และสะท้อนจากการมีระบบสหกรณ์ที่เข้มแข็ง ในทางแรงงานสัมพันธ์จะเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างแรงงานอันมีสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนกับฝ่ายเจ้าของกิจการ ในสวีเดนซึ่งประชาชนประมาณ 87% นับถือศาสนาคริสต์นิกายลูเทอร์ราน (Lutheran) ที่เป็นนิกายหนึ่งภายใต้นิกายหลักโปรเตสแตนท์อันปฏิรูปขึ้นมาให้ชาวคริสต์นับถือศาสนาอย่างมีเหตุมีผล แทนคำสอนเดิมของนิกายหลักคาทอลิกที่ขัดขวางการเป็นอิสระและไม่ใส่ใจต่อการอุทิศตนเพื่อเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้าด้วยการทำงานอย่างขยันขันแข็งในการนับถือศาสนา การประหยัด และ การลงทุนใหม่อย่างต่อเนื่อง[50]

ในระดับสังคม การแสวงหาหนทางสายกลางในทางเศรษฐกิจการเมืองของสวีเดน (Sweden : The Middle Way) ระหว่างสังคมนิยมและทุนนิยมได้รับความสนใจมากในช่วงทศวรรษ 1930s และยังมีการกล่าวถึงเสมอในปัจจุบัน (Childs 1936, Arter 1999 และ Ohlsson 2006) ประเทศนี้มีกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เรียกว่ากฎหมายการตัดสินใจร่วมกัน หรืออาจเรียกว่ากฎหมายการร่วมตัดสินใจบริหารกิจการ (Co-determination) ที่ในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ จะมีตัวแทนจากคนทำงานอย่างชอบธรรมนั่งร่วมตัดสินใจดำเนินธุรกิจอยู่ด้วยในคณะกรรมการบริษัท อย่างไรก็ตามประเทศเยอรมนี ซึ่งอยู่ในส่วนยุโรปกลางก็มีข้อยกเว้นจากกลุ่มประเทศยุโรปกลางเดียวกัน คือ ฝรั่งเศส อังกฤษ และ เนเธอร์แลนด์ โดยเข้าใกล้กลุ่มยุโรปเหนือที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างแรงงานกับฝ่ายเจ้าของกิจการและมีกฎหมายว่าด้วยการตัดสินใจร่วมกันเช่นกัน[51]

2.1.3 สังคมนิยมและทุนนิยมกับตัวแบบพุทธมัชฌิมวิถี

การเดินสายกลางแม้ว่าจะเป็นหลักสำหรับตัวบุคคล แต่เราสามารถปรับใช้กับองค์การชุมชน สังคม และระดับประเทศได้ และรวมถึงการแรงงานสัมพันธ์ที่จะกล่าวถึงต่อไปด้วย กล่าวคือ

1) การหมกมุ่นอยู่ด้วยกามสุขอย่างที่สุด (กามสุขัลลิกานุโยค) ก็คือการคลั่งไคล้วัตถุนิยมอันใกล้เคียงกับการแสวงหาความสุขแก่ตนอย่างที่สุดตามแนวเศรษฐกิจเสรีนิยม (Economic liberalism) และการประกอบความลำบากเดือดร้อนแก่ตนเองอย่างที่สุด (อัตตกิลมถานุโยค) ก็คือการลุ่มหลงกับจิตนิยมอันใกล้เคียงกับการสร้างความทุกข์ยากลำบากอย่างผิดปกติแก่ตนเองอย่างที่สุดเพื่อหวังว่าเมื่อเป็นทุกข์มากเข้า ๆ จิตก็จะหมดทุกข์หรือเกิดความหลุดพ้นไปเองในที่สุด ซึ่งไม่เป็นการแสวงหาความสุขความร่ำรวยแก่ตนเอง ไม่ต้องการวัตถุนิยม และแม้จะมิใช่การกระทำเพื่อสังคมนิยมส่วนรวม แต่ก็เป็นไปอย่างจิตนิยมสุดโต่งตามแนวทางสังคมที่นิยมความเป็นเสรีประเภทที่ไม่มีรัฐ (Libertarian anarchism) การสุดโต่งในวิถีชีวิตดังกล่าวย่อมกระทำได้โดยไม่อาศัยกลไกกลางหรือรัฐ แต่ในโลกที่เราอยู่กันจริงในปัจจุบันการจัดการความสัมพันธ์ในสังคมยังต้องการกลไกกลางคือรัฐไม่มากก็น้อย

2) ทางสายกลางของการจัดการตามหลักเสรีนิยมกับสังคมนิยมทางเศรษฐกิจในทางโลกิยะหรือสมมติบัญญัติในธรรมดาโลกของเราก็คือ การไม่กระทำในทางสุดโต่งในด้านใดด้านหนึ่ง แต่จะต้องกระทำการอย่างพอเหมาะพอควรของทั้งสองประการที่จะเป็นประโยชน์แก่ความเป็นปกติของสังคม ไม่เป็นโทษต่อตนเองและผู้คนในสังคม และให้มีการกำกับควบคุมกัน แต่ก็เอื้อประโยชน์ต่อกันจากวิธีการทางเศรษฐกิจของแต่ละด้าน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการจัดการเศรษฐกิจและสังคมที่ได้ดุลยภาพของคู่ตรงกันข้ามอันดำรงอยู่ไม่ว่าคู่ตรงข้ามนั้นจะสังกัดไว้โดยอัตวิสัยหรือสังกัดโดยวัตถุวิสัยก็ตาม

3) การเลิก "ตัวกู-ของกู" แบบพุทธหากประยุกต์ในความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับทุนแล้วก็คือการละทิ้งหรือทำลายล้างจิตสำนึกชนชั้นแรงงานและจิตสำนึกชนชั้นนายทุน (จิตสำนึกชนชั้นกลาง) หรือ ความเป็นเรา-ความเป็นเขา หรือความเป็นอื่น นั่นเอง หากมีความยึดมั่นถือมั่นของแต่ละฝ่าย ไม่ยอมลดราวาศอกต่อกันความขัดแย้งก็จะเกิดและรุนแรง หากไม่ยึดมั่นถือมั่นคือถอดถอนในความเป็นตัวตนของแต่ละฝ่ายออกไป โอกาสที่จะบูรณาการเข้าหากันก็จะเกิดขึ้น ดังที่เราทั้งหลายควร "ปรบมือให้กับนายทุนที่ยอมรับสหภาพแรงงานว่านั่นคือผู้ที่ลดอัตตาของตนลงไปแล้วในระดับหนึ่ง และเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินสายกลางของนายทุนผู้นั้นนั่นเอง" หลักพุทธศาสนาจึงย่อมสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างสังคมที่ปราศจากชนชั้นได้มาตั้งนานโขแล้ว แต่เมื่อร้อยกว่าปีมานี้กลับมีนักทฤษฎีฝ่ายซ้ายและนักแรงงานแนวทฤษฎีมาร์กซิสต์ชาวตะวันตกซึ่งยังมีผู้เชื่อตามทฤษฎีนี้อยู่พอสมควรในปัจจุบัน(ประมาณ 1 ใน 4 ของขบวนการสังคมนิยมสากล ในขณะที่ขบวนการสังคมนิยมร่วม 2 ใน 3 ได้รับบทเรียนจากความสุดโต่งของสังคมนิยมแบบคอมมิวนิสต์ และ กำลังหันมาดำเนินตามแนวทางที่เป็นสัมมาทิฏฐิ [52] ชาวทฤษฎีมาร์กซิสต์ต้องการให้ยกเลิกความเป็นชนชั้นเสียโดยช่วยกันชี้นำให้ชนชั้นแรงงานทำการล้มล้างชนชั้นนายทุนด้วยวิธีการปฏิวัติอย่างรุนแรงในเวลาอันสั้น และบังคับสังคมโดยเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพชั่วคราวเพื่อไปสู่สังคมที่คาดว่าจะปราศจากชนชั้นอันแท้จริงในที่สุด แต่การปฏิบัติจริงกลับทำให้สังคมกลายสภาพเป็นสังคมที่ถูกครอบงำเบ็ดเสร็จของชนชั้นผู้มีอำนาจ (Totalitarianism) เพื่อรักษาการปฏิวัติถาวร กลายเป็นการสวมใส่มหาอัตตาแห่งลัทธิสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ไปเสียในที่สุด การยกเลิกสังคมชนชั้นตามหลักพุทธจึงมิใช่การโค่นล้มระบบทุนนิยมและนายทุนเพื่อยกเลิกการครอบงำของนายทุนและรัฐของนายทุนหรือรัฐกฎุมพีแล้วสถาปนาเผด็จการชั่วคราวของชนชั้นแรงงานเพื่อค่อยๆ ทำให้ความเป็นชนชั้นหมดไปและเพื่อไม่มีความเป็นรัฐอีกต่อไป (โดยรัฐจะแห้งเหือดไปเอง -

whither away) ดังที่ลัทธิมาร์กซิสต์ยืนยัน แต่พุทธธรรมเป็นการขจัดทุกข์ที่รากเหง้าและไปสู่สังคมนิยมโดยสมัครใจและอย่างสันติธรรม

4) การที่สังคมควรปราศจากชนชั้นที่กดขี่ขูดรีดต่อกันนั้นเป็นสภาวะอุดมคติที่จะต้องเดินไปให้ใกล้เคียงที่สุด ศาสนาพุทธก็สอดคล้องกับลัทธิมาร์กซ์ตรงจุดนี้เพราะมุ่งให้เกิดสังคมที่มีความเท่าเทียมกัน ไม่เบียดเบียนกัน และดังเช่นที่ในยุคสมัยหลังนักปฏิวัติสังคมนิยมแนวมาร์กซิสต์หรืออนาคิสต์ก็ยังต้องการเช่นนั้น แต่หากเราเข้าถึงหัวใจของศาสนาก็ย่อมเข้าใกล้การหลุดพ้นหรือการปลดปล่อยเป็นอิสระ (Freedom/ Liberation) ด้วยการเดินสายกลางเพื่อการยกเลิกจิตสำนึกที่เคยยึดมั่นถือมั่นในการแบ่งฝักฝ่าย การหลุดพ้นจากความยึดมั่นในชนชั้นของตน การบูรณาการให้เกิดสภาวะเอกภาพหรือการเป็นหนึ่งเดียว (Unitarization) ที่ผู้เข้าร่วมล้วนได้ประโยชน์ในที่สุดย่อมสอดคล้องกับกฎแห่งธรรมชาติ สังคมนิยมแบบพุทธจึงมีความเป็นจิตและปัญญาวิวัฒน์ (บางท่านเรียกว่าจิตปัญญา) ที่ลึกซึ้ง ในขณะที่สังคมนิยมแบบลัทธิมาร์กซิสม์ไปได้เพียงระดับโครงสร้างหรือกายภาพวิวัฒน์เท่านั้น สำหรับชาวพุทธ ในแต่ละขบวนการ กลุ่มพลัง องค์การ หรือสังคมส่วนใดหรือในที่ต่าง ๆ อาจไปถึงสังคมนิยมแนวพุทธได้เร็วช้าไม่เท่ากัน และแม้ว่าการสมัครใจทำแบบโลกุตระจะดีกว่าการบังคับ แต่กระนั้นดูเหมือนว่าในทางสังคมนิยมโลกิยะที่เป็นจริง (Real socialism) แล้ว กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียนจะทำเรื่องนี้ให้สำเร็จในเชิงสมัครใจแต่ก็เป็นแกมบังคับ คือ คล้ายเผด็จการโดยธรรมในทางโลกิยแบบพุทธปรัชญา คือ อาศัยระบบการจัดการรัฐสังคมประชาธิปไตยอันมีกฎหมายสนับสนุนเพื่อบังคับสังคม อาทิ กฎหมายด้านรัฐสวัสดิการ

ตารางเปรียบเทียบที่ 2.2 ได้เปรียบเทียบทั้งสองทางเลือกที่นำเสนอมา

5) ในมิติของการจัดการความขัดแย้งในสังคมแบบพุทธจึงเน้นการสมานเข้าหากัน มิใช่การทำลายล้างฝ่ายตรงข้าม แต่กระนั้น การประนีประนอมที่กระทำกันอยู่เมื่อมีความขัดแย้งก็ยังเป็นเรื่องชั่วคราว การสมานฉันท์ต่างหากเป็นเรื่องที่พึงไปให้ถึงในที่สุด พระธรรมปิฎกสรุปหลักการแก้ไขความขัดแย้งแนวพุทธอย่างน่าครุ่นคิดต่อไปไว้ว่าควรกระทำดังต่อไปนี้ 1) ไม่ติดอยู่กับความขัดแย้งหรือตกเป็นทาสของความขัดแย้ง แต่เอาประโยชน์จากความขัดแย้งให้ได้ โดยเฉพาะประโยชน์ทางปัญญา 2) แกนของการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง คือ การมีเจตนาดี ปรารถนาดีต่อกัน ด้วยเมตตาธรรม มุ่งสู่จุดหมายที่เป็นการสร้างสรรค์ และมีปัญญาที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนาที่ดีนั้น 3) ปฏิบัติการในการขัดแย้งและหาทางยุติความขัดแย้ง ต้องดำเนินไปอย่างเป็นมิตร สุภาพ จริงใจ และเปิดใจต่อกัน มองทุกคนเป็นเพื่อนมนุษย์ ไม่มองแบบแบ่งแยก มุ่งสู่การอยู่ร่วมกัน 4) สร้างบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ ด้วยการให้คนทุกฝ่ายเข้าถึงกัน สังสรรค์กันในชีวิตประจำวัน หรือในวิถีชีวิตที่เป็นจริง ตามหลักการเอาตัวเข้าสมาน 5) จุดที่เป็นการแก้ปัญหาให้เข้าสู่การประสานสามัคคี คือให้มองเห็นตระหนักในจุดหมายที่กว้างใหญ่เหนือขึ้นไป ซึ่งเป็นประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่าย[53]

ตารางเปรียบเทียบที่ 2.2
เปรียบเทียบทางเลือกสังคมตามลัทธิมาร์กซิสต์กับหลักพุทธศาสนา

ใจกลางของลัทธิหรือหลักศาสนา	ลัทธิมาร์กซิสต์หรือการปฏิวัติสังคมนิยมคอมมิวนิสต์	พุทธศาสนา
เป้าหมาย	1) สังคมที่เท่าเทียมกัน 2) สังคมที่ปราศจากชนชั้น 3) การยกเลิกการกดขี่ขูดรีด 4) การยกเลิกทรัพย์สินส่วนบุคคล 5) การทำลายความเห็นแก่ตัว	1) นิพพานหรือบรมสุข (การพบกับความสุขแบบเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ) 2) การดับทุกข์ 3) การรู้แจ้งในสัจธรรม/สภาวธรรม (ไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา)) 4) สังคมที่เท่าเทียมกัน 5) สังคมที่ปราศจากชนชั้น 6) การไม่เบียดเบียนต่อกัน 7) การยกเลิกทรัพย์สินส่วนบุคคล 8) การทำลายความเห็นแก่ตัว
วิธีการ	1) การปฏิวัติยึดอำนาจรัฐ 2) การล้มล้างระบบทุนนิยมและนายทุน 3) การรวมตัวและส่งเสริมการจัดตั้งชนชั้นกรรมาชีพหรือผู้ใช้แรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิวัติ 4) พรรคปฏิวัติที่นำโดยปัญญาชนนักปฏิวัติ	1) การอิงอาศัยกันและกันของสรรพสิ่ง (อาทิ ระบบสหกรณ์) -ผู้ผลิตวัตถุดิบ ผู้ประกอบการ คนทำงาน (ผู้มีอำนาจแรงงาน) และผู้บริโภค 2) การปฏิรูปสังคม 3) การสามัคคีธรรมของหมู่คณะตามหลักธรรมาธิปไตย 4) ไตรสิกขา 5) ทางสายกลาง (อริยมรรคมีองค์แปด)
หลักการในการจัดการสภาวะจิต	1) การสูญสลายไปเองของจิตสำนึกความเป็นชนชั้นใดๆ 2) การพัฒนาและยึดมั่นในความแข็งแกร่งในจิตสำนึกทางชนชั้นของคนข้างล่าง (แรงงาน) เพื่อล้มล้างชนชั้นผู้กดขี่ขูดรีด (นายทุน) 3) จริยธรรมของชาวคอมมิวนิสต์ 4) การยกเลิกศาสนา 5) การจองเวร (ผู้ถูกกดขี่ต้องล้มล้างผู้กดขี่) 6) วัตถุนิยมวิภาษวิธีของการเปลี่ยนแปลงสังคม	1) การหลุดพ้นหรือนิพพาน 2) การปฏิรูปจิตใจมนุษย์ 3) การอบรมจิตใจเพื่อทำให้หมดความยึดมั่นในตัวตน 4) การพัฒนาจิตสำนึกธรรมแรงงาน 5) การเข้าถึงหัวใจของศาสนธรรม 6) ธรรมนิกสังคมนิยม 7) เวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวร 8) หลักปฏิจจสมุปบาทหรืออิทัปปัจจยตา 9) กฎแห่งธรรมชาติและการเข้าถึงสัจธรรมหรือปรมัตถ์
สภาพการดำเนินไปสู่เป้าหมาย	1) ความรุนแรง และการรบ (และลบ) ล้าง 2) การยึดมั่นกับการรักษาการปฏิวัติถาวรและการปฏิเสธการต่อต้านการปฏิวัติ (อาทิมันแห่งสังคมนิยมคอมมิวนิสต์) 3) การบังคับผู้คนในสังคมด้วยอำนาจและกฎหมาย 4) การสุดโต่งของการกระทำเพื่อส่วนรวม	1) เมตตา กรุณา สมัครใจ ความยุติธรรม กุศลเจตนา การปรับตัวเข้าหากัน และ สันติ 2) ศีลธรรม 3) วินัยหรือกฎหมายส่งเสริมกำกับจิตใจของตนเองและผู้คนในสังคม 4) การไม่สุดโต่ง แต่ความพอดีของการกระทำ

6) ตัวอย่างสำคัญในประสบการณ์ของชาวโลกในความจริงระดับโลกิยะ เช่น เมื่อผู้คนกล่าวกันว่าประเทศยุโรปเหนือประสบความสำเร็จในเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับสูงก็เพราะมีการประสมประสานการจัดการเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม และทุนนิยมเสรีเข้าด้วยกันค่อนข้างลงตัวหรือได้ดุลกันกว่าที่อื่น ๆ ของโลกนั้น ก็คือตัวอย่างหนึ่งของการจัดการแบบคู่ตรงข้ามของความขัดแย้งในทางโลกิยะหรือการจัดการกับความจริงระดับสมมติของสังคมมนุษย์ที่ทำได้ก้าวหน้ากว่าที่อื่นๆ ในโลก แต่ก็เป็นความพยายามไปสู่ความเสมอภาคของมนุษย์ในแนวสังคมนิยมแบบอุดมคติอันยึดถือความเท่าเทียมไม่ยึดถือสมบัติใด ๆ เป็นของตน แต่เป็นของส่วนรวม และเทียบเคียงได้ว่าเป็นการพยายามเข้าใกล้สภาพสายกลางแห่งความเป็นจริงของการพ้นทุกข์ (หลุดพ้น) แบบปรมัตถ์มิใช่น้อย แต่หากพัฒนาไปไกลกว่านั้นในที่สุดแล้ว การจัดการอย่างมีดุลยภาพของความเป็นสังคมนิยมและทุนนิยมที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับทางสายกลางก็คือการไม่ยึดติดกับภาวะการมีอยู่ การกระทำ กระบวนการแปรเปลี่ยนปัจจัยในสังคมให้เป็นวัตถุนิยม หรือประโยชน์ใด ๆ อันเป็นผลแห่งการกระทำที่เกิดจากการจัดการโครงการหรือกิจกรรมสังคมอันเป็นของมโนทัศน์ในสังกัดตรงกันข้ามไม่ว่าจะเป็นของหรือเกิดจากการกระทำในแนวหรือของสังคมนิยมและทุนนิยมเสรีก็ตาม

ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าท้าทายอย่างยิ่งสำหรับสังคมใดๆที่อยู่ใกล้ความเป็นสังคมของชาวพุทธอาทิ สังคมไทยเอง ซึ่งโดยส่วนใหญ่ผู้คนก็อยู่ใกล้กับหลักทางสายกลางแบบพุทธของการดำรงวิถีชีวิตอยู่แล้วนั้น (แต่เสมือนการใกล้เกลือกินด่าง!!) จะสามารถพัฒนาหรือปฏิรูปสังคมไปสู่สภาพทางสายกลางของการจัดการได้อย่างสร้างสรรค์ท่ามกลางความเป็นสุดขั้วของการแข่งขันกันของโลกสังคมนิยมกับเสรีนิยมได้จริง ๆ

2.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

ความพอเพียงก็คือความพอดีตามหลักสายกลางของพุทธศาสนา ดังนั้นข้อเสนอว่าด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 จึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับการดำเนินสายกลางตามหลักพุทธมรรคในทางเศรษฐกิจ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้[54]

1) พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสโดยพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจว่า

"....การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้นต้องสร้างพื้นฐานคือความพอดีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อนโดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานที่มั่นคงพร้อมพอสมควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชน โดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากลำเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยะประเทศหลายประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอยู่ในเวลานี้..การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพและตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ก่อนอื่น เป็นพื้นฐาน

นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะผู้มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถ สร้างความเจริญก้าวหน้าในระดับที่สูงต่อไปโดยแน่นอน ส่วนการถือหลักที่จะส่งเสริมความเจริญให้ค่อยเป็นไปตามลำดับด้วยความรอบคอบระมัดระวังและประหยัดนั้น ก็เพื่อป้องกันความผิดพลาดล้มเหลวและเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จได้แน่นอนบริบูรณ์.."

2) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประมวลแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากกระแสพระราชดำรัสในโอกาสต่าง ๆ และถวายให้พระเจ้าอยู่หัวทรงพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และต่อมาทรงพระราชทานคืนมาโดยมีใจความสำคัญคือ

"เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก ภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจ ในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี"

ลักษณะสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสรุปได้ว่า[55]

1) มิได้ถูกนำมาใช้เพื่อบรรเทาสภาพการสั่นคลอนทางเศรษฐกิจอันเกิดสมัยวิกฤต พ.ศ. 2540 แต่มิได้นำมาใช้ทดแทนเศรษฐกิจทุนนิยมและเสรีนิยมใหม่ที่ประเทศไทยใช้กันอยู่

2) เป็นส่วนเสริมทางบรรทัดฐานหรือการกระทำอันควร (Normative aspect) ต่อเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่อธิบายการกระทำทางเศรษฐกิจที่เป็นจริง (Descriptive aspect)

3) สามารถปรับใช้กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ต่างๆ

4) สอดรับกับพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเน้นทางสายกลาง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมิได้มีสาระโดยตรงต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารสถานประกอบกิจการ แต่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบความคิดพื้นฐานเพื่อวิจัยแสวงหาคุณลักษณะเฉพาะได้ในทั้งสองด้านเพื่อทำให้การประกอบการธุรกิจดำเนินไปบนฐานสำคัญของปรัชญาความพอเพียงนี้ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกัน

ในทางแรงงานสัมพันธ์แล้ว เราสามารถอธิบายประกอบกันกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ดังนี้

1) ความพอประมาณ ก็คือการเดินสายกลางของภาคีต่างๆ ที่จะใช้กลไกการอยู่ร่วมกันอย่างไม่สุดโต่ง เช่น การมีเป้าหมายสูงสุดของการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์ร่วมสุขกันในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบกิจการและคนทำงาน (การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน) การลดความเห็นแก่ตัว (การไม่แสวงหากำไรสูงสุดอย่างหน้าเลือดของผู้ประกอบกิจการ และการทำงานเพื่องานของคนทำงาน) การเรียกร้องที่พอเหมาะพอควรที่มีต่อกัน (ของผู้ประกอบกิจการและคนทำงาน) รวมทั้งการใช้การเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมที่ถ่วงดุลกันและควบคู่กัน เป็นต้น

2) การอยู่ร่วมกันด้วยความมีเหตุมีผล ก็คือการมีเป้าหมายเชิงรูปธรรมที่กำหนดร่วมกัน การอาศัยมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เป็นตัวกำกับพฤติกรรมที่มีเหตุมีผลของทุกฝ่าย เป็นต้น

3) การมีภูมิคุ้มกัน ก็คือ การมีจิตสำนึกร่วม การศึกษาหรือการเรียนรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ การมีกฎเกณฑ์และกติกาเพื่อรักษาความปกติของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน เป็นต้น

ในเชิงตัวบุคคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเน้นถึงการต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีเจ้าหน้าที่รัฐ นักทฤษฎี นักธุรกิจ ที่มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรอบรู้ที่เหมาะสม ความอดทน ความเพียร ความมีสติปัญญา และความรอบคอบ นั้น ย่อมไม่สามารถตีความในทางอุดมคติให้เป็นอย่างอื่นไปได้ว่าเขาเหล่านั้นสมควรเป็นผู้ยึดมั่นในทางสายกลางโดยไม่ต้องสงสัย (โปรดดูเพิ่มในหัวข้อ 2.9 หลักการปฏิบัติและระดับคุณค่าตามกรอบแนวความคิดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์)

กล่าวโดยสรุปแนวความคิดทางสายกลางสำคัญ ๆ ที่นำเสนอมามีความเป็นเอกภาพร่วมกันในระดับญาณวิทยาของศาสตร์ที่สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ และสามารถนำมาปรับใช้กับบริบทแรงงานสัมพันธ์ได้ คือ

1) หลักทางสายกลางตามหลักพุทธศาสนาเน้นในสิบมิติของความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเพื่อการพ้นทุกข์และวิธีการ มิติของเครื่องมือหรือวิธีวิทยา มิติระบบของการจัดการต่อขันธ์ห้า มิติของการปฏิบัติที่ไม่ปฏิบัติสุดโต่งไปด้านใดด้านหนึ่งของทัศนะหรือทางเลือกที่เป็นคู่ตรงข้าม มิติของการจัดการกับระดับของความจริงสองระดับ คือ ระดับโลกิยะ (ความจริงสมมติ) และโลกุตระ (ความจริงแท้) มิติของการจัดการกับความไม่เที่ยงแท้แน่นอนให้เป็นระเบียบตามครรลองแห่งธรรมชาติ มิติของดุลยภาพสัมพันธ์ของสัมมาปัจจัยที่ประกอบกันเป็นนามและรูปจากการบูรณาการของไตรสิกขาหรือสามเหลี่ยมแห่งการหลุดพ้น หรือสามเหลี่ยมแห่งความว่าง คือ ปัญญา - ศีล - สมาธิ มิติของการเป็นเอกภาพขององค์ประกอบย่อยและการเป็นองค์รวม ทางสายกลาง มิติของกาลเวลา (Time) ของการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมให้เหมาะสมอันจักนำความเจริญอย่างมีอารยธรรมในทุกขณะจิตและทุกยุคทุกสมัย และมิติของสถานที่ (Space = แห่งหน) คือ เป็นของกลาง สามารถใช้ได้กับทุกฝ่าย ทุกสถานที่ทุกแห่ง และทุกระดับการจัดช่วงชั้น หรือ สถานภาพของกิจกรรมความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม เพื่อให้เท่าทันและสอดคล้องกับความจริงตามกฎธรรมชาติ และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งปวงที่เอื้อต่อกันระหว่างการจัดการให้เกิดความถูกต้องตามครรลองแห่งธรรมและการพัฒนาตน

2) หลักศาสนาอื่นๆ เช่น ศาสนาคริสต์ให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางเช่นเดียวกัน โดยถือเป็นคุณธรรมสำคัญอันสอดรับกับปรัชญาตะวันตกที่สืบทอดมาในอดีต และรวมถึงเป้าหมายแห่งบัญญัติสิบประการ หลักศาสนาอิสลามที่ได้รับการยอมรับกันมาก คือสายปฏิรูป คือฝ่ายที่เดินสายกลาง หลักของลัทธิเต๋าก็สนับสนุนต่อทางสายกลางแบบพุทธ คือการแสวงหาสัจธรรม โดยสนับสนุนต่อการจัดการความสัมพันธ์ของสิ่งตรงกันข้ามไม่สุดโต่ง แต่ให้เอื้อประโยชน์ต่อกัน

3) ในทางฟิสิกส์สมัยใหม่ก็สอดคล้องกับทางสายกลางในการศึกษาสรรพสิ่ง อาทิ การพบความว่างในสิ่งที่เล็กที่สุดของอะตอม การให้คุณค่ากับสัมพันธภาพระดับกลางของธรรมชาติอันเชื่อมต่อระหว่างระดับจุลภาคกับมหภาค

4) ในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมก็มีอยู่จริง โดยการพยายามเดินสายกลางระหว่างทุนนิยมและสังคมนิยม อาทิ ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ในสหรัฐอเมริกาสมัยประธานาธิบดีรูสเวลท์ และ ในระยะหลัง ๆ การเมืองแบบทางเลือกใหม่อันเข้าใกล้ทางสายกลางที่สนับสนุนโดยผู้นำระดับนายกรัฐมนตรีในประเทศตะวันตกหรือพัฒนาแล้วหลายแห่ง

5) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบันก็ให้ความสำคัญต่อความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งล้วนแต่สอดคล้องกับหลักทางสายกลางตามหลักศาสนาพุทธ

หลักการเหล่านี้เป็นกระแสธารแห่งหลักคิดเดียวกัน คือ ทางสายกลางที่สามารถนำมาปรับใช้กับระบบแรงงานสัมพันธ์ได้เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในระดับบุคคล องค์การ และระบบความสัมพันธ์ร่วมกันในมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (อาทิ อุตมการณ์ และระดับจิตสำนึก)

เปรียบเทียบความคิดทางสายกลางระหว่างสำนักหรือกรอบความคิดต่างๆ ในเชิงระดับการอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3

เปรียบเทียบสำนักความคิด/กรอบความคิดทางสายกลาง และ ระดับการอธิบาย

สำนักความคิด/ กรอบความคิดทางสายกลาง	ระดับการอธิบาย
ศาสนาพุทธ	สรรพสิ่ง, จิตใจของบุคคล, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม
ศาสนาคริสต์	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม
ศาสนาอิสลาม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม
ลัทธิเต๋า	สรรพสิ่ง, จิตใจของบุคคล, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม
ฟิสิกส์สมัยใหม่	สรรพสิ่ง และ จักรวาล
การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	ความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในสังคม
เศรษฐกิจพอเพียง	บุคคลและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ

จากหลักการเหล่านี้ ประกอบกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในการปฏิบัติตามแนวทางสายกลาง อันเป็นตัวอย่างในทางโลกิยะ (สมมติสัจจะ) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย (ตัวอย่างที่ยอมรับได้และพอจะมีได้ในปัจจุบัน แม้ว่าจะมิใช่ปรากฏการณ์ที่ดีที่สุดอันเป็นสิ่งเดียวกับโลกุตรสภาวะก็ตาม) และประเทศอื่นๆ รวมทั้งตัวแบบของไทยเราเองก็ดี จะเป็นเครื่องเทียบเคียง (Benchmarking) ให้ประเทศไทยได้พัฒนาตัวแบบของตนในระดับชาติ ระดับกลาง และสถานประกอบกิจการ และปรับปรุงกติกา และกลไกประกอบมาตรฐานที่ดีขึ้นจากกรอบความสัมพันธ์หลัก และประเทศอื่นๆ ควรจะนำไปประยุกต์ใช้

2.3 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีหลักๆ ที่มีอำนาจการอธิบายในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่ในอดีตจนถึงปัจจุบันได้แก่ ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John T. Dunlop (1958) เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคม ที่เกิดขึ้นจากแนวความคิดจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์ของ Thomas A. Kochan และ คณะ (1984) รับเอาแนวความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบแต่มีการอธิบายผันแปรไป ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School (Allan Flanders, 1970) นำทฤษฎีพหุนิยมทางการเมืองและในสังคมมาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975) เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบและทฤษฎีพหุนิยม ทฤษฎีบรรษัทนิยม (Phillipe C. Schmitter และ G. Lehmbruch, 1979) เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ สำหรับสังคมไทยผู้วิจัยได้เสนอ "ทฤษฎีวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย" ไว้ด้วย (Chokchai Suttawet 1994 - ภาคภาษาไทย ในโชคชัย สุทธาเวศ 2539 และ 2544)

สาระสำคัญของทฤษฎีอันจะทำให้เราเห็นขอบข่ายของการแรงงานสัมพันธ์ในมุมมองต่างๆ มีต่อไปนี้ (ดูประกอบใน โชคชัย สุทธาเวศ 2544)

2.3.1 ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John T. Dunlop (1958) เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากแนวความคิดจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- แรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคม โดยมีตัวแปรร่วม คือระบบการเมืองและระบบเศรษฐกิจ ภายใต้ระบบสังคมใหญ่ของประเทศ
- เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์

- ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรคือ รัฐและหน่วยงานของรัฐ นายจ้างและองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง
- กฎเกณฑ์โดยมีตัวแปร เช่น กฎเกณฑ์เชิงสาระ และ กฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ
- สภาพแวดล้อม โดยมีตัวแปร เช่น เทคโนโลยี ความกดดันด้านการตลาด
- ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม/สาขา และ ระดับชาติ

- อุดมการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์
- การบริหารงานแบบมืออาชีพ
- อำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ
- ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง
- ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
- บทบาทองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- อิทธิพลของระบบคอมมิวนิสต์

ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นจากปรากฏการณ์ของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา บางประเทศในยุโรป ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ รวม 12 ประเทศ

2.3.2 ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์ของ Thomes A. Kochan และคณะ (1984) รับเอาแนวความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบแต่มีการอธิบายผันแปรไปจากทฤษฎีระบบโดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม การผันแปรการอธิบายเรื่องความกดดันด้านการตลาดไปเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันที่ระดับข้างล่าง ให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับชาติ ทฤษฎีสร้างขึ้นเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสหรัฐอเมริกาในยุคหลัง (1980s เป็นต้นมา) และพยายามขยายผลไปสู่ประเทศอื่นๆ

2.3.3 ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School (Allan Flanders, 1970) นำทฤษฎีพหุนิยมทางการเมืองมาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ รับเอาแนวความคิดส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่เน้นการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม การอธิบายเชิงขบวนการและสถาบันของระบบย่อยต่างๆ เช่นการเจราจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม สหภาพแรงงานให้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์ 3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ทฤษฎีนี้สร้างจากประสบการณ์ของแรงงานสัมพันธ์ในประเทศอังกฤษเป็นหลักและยุโรปบางประเทศ

2.3.4 ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975) เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบและทฤษฎีพหุนิยม โดย:

- โจมตีทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปสถาบันว่าเป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน (Labour control over labour process)
- ปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถาบัน เพราะเห็นว่าลดคุณค่าของคนงานรายคนลงไป
- เน้นการกระทำรวมหมู่ (Collective action)
- สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free conflict / Open conflict)

ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นเพื่อเน้นอธิบายปรากฏการณ์ของแรงงานสัมพันธ์สำหรับประเทศในยุโรปตะวันตก

2.3.5 ทฤษฎีบรรษัทนิยม (Phillipe C. Schmitter และ G. Lehmbruch, 1979) เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ ซึ่งในกรณีแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากปรากฏการณ์ของแรงงานสัมพันธ์ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา

2.3.6 ทฤษฎีวิวัฒนาการของการแรงงานสัมพันธ์ : กรณีประเทศไทย (Chokchai Suttawet,1994) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการใช้วิธีวิทยาปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาทฤษฎี (Metatheorizing) ผู้เขียนเน้นปรากฏการณ์แรงงานสัมพันธ์ไทยหลังจากสงครามโลกครั้งที่สองถึงก่อนการเป็นประชาธิปไตยทางการเมืองของประเทศตามรัฐธรรมนูญปัจจุบัน (2540) ข้อเสนอหลัก ๆ ของทฤษฎีนี้คือ

- เน้นวิวัฒนาการของแรงงานสัมพันธ์
- อธิบายแรงงานสัมพันธ์ไทยและความมั่นคงของการแรงงานสัมพันธ์ไทยด้วยความสัมพันธ์ของแนวความคิดหลักว่าด้วย "ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์" และ "การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์"
- เน้นการอธิบายทางวัฒนธรรมที่เป็นแนวความคิด อันรวมทั้งอุดมการณ์ ค่านิยม ประเพณี และสัญลักษณ์
- นำเสนอความสมดุลระหว่างการอธิบายแรงงานสัมพันธ์เชิงสถาบัน (Institution) กับการเคลื่อนไหว (Movement - Collective action)
- เน้นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับแรงงานสัมพันธ์สามระดับ คือ ระดับชาติ ระดับกลาง คืออุตสาหกรรม และระดับล่าง คือสถานประกอบกิจการ และศักยภาพที่แตกต่างกันของตัวกระทำทั้งสามต่อการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสามระดับ
- สร้างคำอธิบายการพัฒนารูปแบบแรงงานสัมพันธ์จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ของการแรงงานสัมพันธ์ไทยกับแบบแผนการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ขององค์การต่างประเทศ
- ให้ความสัมพันธ์กับการปฏิรูประบบแรงงานสัมพันธ์และเสนอทางเลือกยุทธศาสตร์การปฏิรูปทางการแรงงานสัมพันธ์ไทย

- เน้นดุลยภาพควบคู่ระหว่างวิธีแรงงานสัมพันธ์แบบแข็งกร้าวกับแบบอ่อนโยน เช่น กรณีการเจรจาต่อรองร่วมกับการปรึกษาหารือร่วมสร้างเป็นกฎทั่วไปของความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ

ทฤษฎีที่ 2.3.1-2.3.5 ถือเป็นทฤษฎีแม่บทของการแรงงานสัมพันธ์และถูกนักวิชาการในต่างประเทศและประเทศไทยนำไปประยุกต์และสร้างคำอธิบายปลีกย่อยแตกลูก ออกหลาน มาให้เห็นเป็นระยะ ๆ อาทิ ผู้วิจัยเอง (1994) ก็สร้างทฤษฎีที่ 2.3.6 สำหรับประเทศไทย จากการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีเหล่านั้นร่วมกับทฤษฎีสังคมศาสตร์อื่น ๆ ทฤษฎีแม่บทเหล่านี้ได้บอกเราว่าแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในสังคมในมิติที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างกับแรงงาน และอาจมีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง ตามแต่จะตีกรอบกันไป แต่อยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ วัฒนธรรม โดยลงลึกไปถึงการจัดการความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกันทั้งในเชิงความขัดแย้งและความร่วมมือ ด้วยการอาศัยกลไกหรือสถาบันร่วม เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การอาศัยการมีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์รองรับและกำกับเป้าหมายของความสัมพันธ์ขององค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล นายจ้าง หรือ ลูกจ้างก็ตาม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีต่างๆที่เสนอจะมีคุณค่าในการทำความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลและไทย และแม้ว่าทฤษฎีทั้งหมดยังสามารถนำไปใช้อธิบายได้ในปัจจุบันมากบ้างน้อยบ้างตามสภาวะสังคมและตามแต่ที่ผู้ใช้จะถนัดเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาแต่องค์ความรู้ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไม่ควรหยุดนิ่งสมควรมีพัฒนาการของคำอธิบายในเชิงทฤษฎีแบบอื่น ๆ ได้อีก ในการวิจัยคราวนี้ ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าการอธิบายเรื่องแรงงานสัมพันธ์ด้วยทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ย่อมกระทำได้ด้วย และเป็นทฤษฎีใหม่เพื่อพิจารณาใช้ทดแทนทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีจุดบกพร่อง

ความไม่สมบูรณ์พอหรือบกพร่องของทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ นั้น พอจะพบเห็นอยู่บ้าง อาทิ ทฤษฎีระบบของ Dunlop ไม่มีศักยภาพในการทำให้เกิดการสร้างความเป็นเอกภาพระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐในระบบแรงงานสัมพันธ์ได้ ทฤษฎีพหุนิยมของ Flanders ไม่สามารถพัฒนาการควบคู่กันของมิติความขัดแย้งที่อาศัยกลไกการเจรจาต่อรองร่วม และการปรับตัวพึ่งพากันโดยอาศัยการปรึกษาหารือร่วมได้ ทฤษฎีมาร์กซิสต์ก็สุดโต่งในทางการชักนำความขัดแย้งเป็นด้านเดียวของความสัมพันธ์ ในขณะที่ทฤษฎีบรรษัทนิยมหรือความร่วมมือระหว่างกันก็ไม่ได้มีกลไกเพื่อความยั่งยืนของความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามอำนาจการเมืองอันผันแปรไป แต่ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อันเป็นผลผลิตหนึ่งของงานวิจัยชิ้นนี้จะมีพลังมากกว่าในการอธิบายการอยู่ร่วมกันอย่างประสานสอดคล้องกับกฎธรรมชาติและความยั่งยืนในการแรงงานสัมพันธ์ โดยสามารถพัฒนาจากหลักทางสายกลาง ตัวแบบจากต่างประเทศ และใช้ประเทศไทยเป็นหน่วยศึกษาหลักก็สามารถนำไปสู่พัฒนาการทฤษฎีระดับสากลขึ้นได้ ดังจะกล่าวถึงในหัวข้อ 2.6

2.4 มาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International labour standards on industrial relations)

นอกเหนือทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาในหัวข้อ 2.3 นั้น ในระดับความเป็นนามธรรมที่รองลงมาและในทางหลักการหรือแนวปฏิบัติระดับสากลแล้ว ประเทศที่เป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ILO) ได้รับอิทธิพลจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International labour standards) ตามระดับความผูกพันด้วย หากประเทศใดให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับใด ๆ ก็จะมีความผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด จัดทำรายงานการปฏิบัติ และยอมรับการตรวจสอบ แต่โดยทั่วไปแล้ว หากประเทศใดไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับใดเป็นการเฉพาะก็อาจปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องนั้น ๆ ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาโดยตนเองหรือไม่ก็ได้ อาทิ ไม่นำเอาหลักการหรือมาตรฐานสากลมาบัญญัติไว้ในกฎหมายของประเทศนั้น ๆ หรือนำมาใช้แบบไม่ถูกผูกมัดอย่างเคร่งครัดตามมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (โชคชัย สุทธาเวศ 2549)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ถือกันว่าเป็นพื้นฐานสำคัญมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 87 และ 98 อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัว และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ว่าด้วยการนำหลักสิทธิที่จะรวมตัวและที่จะเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติ อนุสัญญาทั้งสองฉบับกำหนดสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ อาทิ (www.ilo.org)

1) การยอมรับสิทธิโดยสมัครใจของแรงงานในการรวมตัวเป็นองค์การสหภาพแรงงาน และของนายจ้างในการรวมตัวจัดตั้งองค์การนายจ้าง

2) ห้ามแทรกแซงการรวมตัวขององค์การทั้งสองฝ่าย และต่อกันและกัน และโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของรัฐบาล

3) การรวมตัวจัดตั้งองค์การมิได้ในทุกประเภทกิจการและภาคส่วน (ไม่ว่าจะเป็นของเอกชนหรือรัฐบาล)

4) การรวมตัวจัดตั้งให้มีได้ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

5) การจัดตั้งองค์การของแรงงานในกิจการทหารและตำรวจ มิได้โดยออกเป็นกฎหมายเฉพาะ

6) ยอมรับสิทธิการเจรจาต่อรองร่วมที่จะมีต่อกันระหว่างองค์การของฝ่ายแรงงานและของนายจ้าง

7) รัฐบาลมีหน้าที่ส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ แต่จะอาศัยการขยายความไปจากอนุสัญญาทั้งสองฉบับพื้นฐานดังกล่าว อนุสัญญาที่เด่น ๆ นั้น เช่น ฉบับที่ 144 ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยการปรึกษาหารือแบบไตรภาคี ฉบับที่ 151 ค.ศ. 1978 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (ในกิจการสาธารณะ) และฉบับที่ 154 ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) ว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วม อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับใดในด้านแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่เอาสาระบางเรื่องมาปรับใช้ในกฎหมายไทย โดยไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัด เช่น การให้สิทธิลูกจ้างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมในกิจการดังกล่าว เป็นต้น

นอกจากนี้ในเชิงมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ที่มิใช่บทบัญญัติพื้นฐานแล้ว ก็ยังมีข้อเสนอแนะที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ 129 พ.ศ. 2510 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายนายจ้างและคนงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งประเทศไทยแจ้งให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบว่าจะนำมาใช้ในประเทศไทยด้วย (ไม่มีระบบการให้สัตยาบันต่อมาตรฐานแรงงานที่เป็นข้อเสนอแนะ หากประเทศใดจะนำมาใช้)

มาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีเจตจำนงและสาระที่สนับสนุนต่อการหันหน้าเข้าหากัน และการอยู่ร่วมกันที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและองค์การของทั้งสองฝ่าย รวมทั้งกำหนดให้รัฐบาลและหน่วยงานราชการไม่แทรกแซงให้เกิดปัญหาในความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งโดยภาพรวมแล้วสรุปได้ว่า มาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลสนับสนุนต่อการเดินสายกลางในความสัมพันธ์ของทั้งสามฝ่าย

2.5 ตัวแบบด้านแรงงานสัมพันธ์

ตัวแบบ (Model) คืออะไร ตัวแบบก็คือแนวความคิดเชิงนามธรรมในทางทฤษฎีก็ได้ หรือตัวแบบยังเป็นแนวทาง รูปแบบ แบบแผน หลักการ หรือคุณลักษณะทางการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ใด ๆ ของมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในสังคมก็ได้ ในทางวิชาการการนำเสนอตัวแบบมีได้หลากหลายรูปแบบ โดยอาจนำเสนออย่างเป็นชุดของทุกองค์ประกอบ และแสดงความเชื่อมโยงอย่างเป็นองค์รวม หรืออาจจะนำเสนอในบางองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญสูงหรือเป็นหัวใจของเรื่องก็ได้ ซึ่งเราจะพบว่าการอธิบายเฉพาะส่วนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญนั้นนิยมกันมิใช่น้อย ทั้งนี้เพราะง่ายต่อการทำความเข้าใจและเฉพาะเจาะจงกับการประยุกต์ใช้มากกว่า อย่างไรก็ตามเราจำเป็นต้องสังวรณ์ไว้เสมอว่าการพบเห็นเพียงส่วนเสี้ยวโดยไม่เห็นภาพรวมก็คงคล้ายกับตาบอดคลำช้าง ที่มือไปถูกส่วนใดของช้างก็นึกว่านั่นคือความเป็นช้าง และอาจนำไปสู่ความไม่สำเร็จผลของการประยุกต์ตัวแบบ (โปรดดูนิยามคำว่าตัวแบบและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในหัวข้อ 2.9 ประกอบ)

การนำเสนอตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์มีอยู่อย่างหลากหลายรูปแบบเช่นกัน[56] บ้างนำเสนอเป็นสูตรการคิด บ้างเป็นความเรียง หรือบ้างก็เป็นแผนภาพหรือตารางแสดงตรรกะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพร้อมคำอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้รูปแบบใด ๆ ในการนำเสนอตัวแบบตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่พบว่ามีการนำเสนอในแวดวงวิชาการแรงงานสัมพันธ์มีดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) ตัวแบบเชิงสมการหรือสูตรการคิด เช่น Michael Poole (1975/1978) เสนอ 3 สมการของการมีส่วนร่วมและการควบคุมของแรงงานในอุตสาหกรรม

2) ตัวแบบเชิงความเรียง เช่น ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (2544) ของโชคชัย สุทธาเวศ ซึ่งตัวแบบในเชิงความเรียงนี้สามารถดูตัวอย่างเพิ่มเติมกรณีตัวแบบระบบราชการในอุดมคติ ของ Max Weber (ค.ศ.1911) ประกอบ (อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา 2541 หน้า 20-24)

3) ตัวแบบเชิงแผนภาพแสดงตรรกะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพร้อมคำอธิบาย เช่น

3.1) ตัวแบบลำดับขั้นการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการของฝ่ายแรงงานในสถานประกอบกิจการ

3.2) ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ

3.3) ตัวแบบความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4) ตัวแบบตามสถานการณ์สมมติ (Simulation model) ตัวแบบตามสถานการณ์สมมติเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการนำเสนอตัวแบบ แต่นิยมใช้ในทางวิทยาศาสตร์หรือในการทดลองมากกว่าในงานวิจัยนี้จึงเว้นที่จะนำเสนอตัวอย่างเนื่องจากยังไม่มีตัวอย่างที่ชัดเจนที่จะปรับใช้กับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ได้แต่ก็มีข้อพึงพิจารณาว่า แม้ว่าการพัฒนาตัวแบบไปตามสถานการณ์สมมติต่าง ๆ อาจจะนำไปสู่การมีทางเลือกที่หลากหลายก็ตาม แต่ก็ต้องพัฒนาไปเป็นตัวแบบที่แน่นอนเช่นตัวแบบอื่น ๆ เพื่อการใช้งานจริงในที่สุด

ในการนำเสนอตัวแบบ เราอาจนำเสนอในรูปแบบที่ผสมผสานกันก็ได้ เช่น นำเสนอในรูปสมการ พร้อมทั้งมีแผนภาพและคำอธิบายประกอบ หรือนำเสนอในรูปแผนผังพร้อมคำอธิบายประกอบ (โปรดดูตัวอย่างตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่น่าสนใจในภาคผนวกที่ 2)

2.6 ทฤษฎีว่าด้วยทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

จากการทบทวนสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน แนวโน้มแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล สถานภาพปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ แนวคิดว่าด้วยทางสายกลางและประสบการณ์จากประเทศอื่น ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ และในเมื่อทางสายกลางคือหนทางปฏิบัติไปสู่ความหลุดพ้น แต่การหลุดพ้นย่อมมีสองระดับคือระดับปรมัตถ์และระดับโลกิยะ และคำถามต่อมาสำหรับสังคมพุทธหรือในไทยก็คือว่าทางสายกลางจะปรับใช้กับเรื่องแรงงานสัมพันธ์อันเป็นเรื่องโลกิยะในความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม หรือระดับชาติ ได้หรือไม่และอย่างไรนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอทฤษฎีว่าด้วยตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย (อันเป็นบทเสนอเบื้องต้น) อันจะช่วยเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแบบในเชิงแนวคิด หลักการ รูปแบบ และเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อไป ดังนี้

1) การอยู่ร่วมกันโดยทั่วไปของฝ่ายคนทำงานหรือฝ่ายแรงงานและนายทุนนั้นยังอยู่กันอย่างมีความทุกข์ภายใต้โลกสมมติของการสร้างระเบียบกฎเกณฑ์และวินัยของความสัมพันธ์ในสังคมการจัดตั้งสถานประกอบกิจการ การผลิตสินค้าและบริการ การแบ่งงานกันทำ การแจกจ่ายผลผลิต การทำหนดตำแหน่งและสถานภาพ การแบ่งพรรคแบ่งพวก การจัดแบ่งผลประโยชน์ การขัดแย้งกัน จนเกิดเป็นความยึดมั่นถือมั่นเพื่อการยึดครองอย่างถาวรต่อสรรพสิ่ง ทรัพย์สิน จิตใจ และแบบแผนความสัมพันธ์ด้วยอำนาจที่ได้มาตามสมมติ แต่ละทิ้งความรักและการปลดปล่อยกิเลสที่ครอบงำต่อกันอย่างแน่นหนา จนไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแต่เกิดการแบ่งแยกออกห่างจากกัน อันขัดกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติเดิมแท้แบบโลกุตระ ทั้ง ๆ ที่สิ่งที่คิด ตกลงกัน และปฏิบัติต่อกันประจำวันล้วนหาความแน่นอนยั่งยืนมิได้ ฉะนั้นหากจะทำให้หมดหรือลดสภาวะทุกข์ของการประกอบการและการทำงานแล้วทั้งนายจ้างหรือผู้เป็นนายทุนและแรงงานต้องเห็นภัยของวัตถุนิยมและจิตนิยมสุดโต่ง และลดอัตตาของตนลงให้เหลือศูนย์หรือให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ พร้อมกันนั้นก็หันมาคิดและทำร่วมกันเพื่อลดทุกข์ของกันและกันอย่างมีจิตว่าง (จิตที่พ้นจากการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นตัวตน)

2) ฝ่ายคนทำงานหรือฝ่ายแรงงานและนายทุนมักจะขัดแย้งกันอยู่ด้วยการใช้แรงงานและผลประโยชน์จากการประกอบกิจการอันเป็นธรรมดาสามัญของบรรดาชาวโลก และมิหนำซ้ำเมื่อกว่าศตวรรษครึ่งที่ผ่านมา พัฒนาการความคิดทางประวัติศาสตร์และการต่อสู้เพื่อปฏิวัติสังคมในยุโรปเอเชีย

และลาตินอเมริกา ได้มีการเชิดชูชนชั้นแรงงานให้ล้มล้างชนชั้นนายทุนเหลือเผด็จการชนชั้นแรงงานฝ่ายเดียวเพื่อไม่ให้มีการกดขี่ขูดรีดกันอีกต่อไป ทิฏฐิเช่นนี้เป็นการสุดโต่งคือแบ่งแยกเขา-เรา เช่น เป็นฝ่ายซ้าย (เช่น คนยากจน ผู้ถูกกดขี่ ขบวนการปฏิวัติสังคมนิยมและสหภาพแรงงาน) และ ฝ่ายขวา (นายทุน คนร่ำรวย ผู้กดขี่ผู้อื่น) และล้มล้างกันหรือขูดรีดกันอย่างหนักหน่วง โดยเฉพาะด้วยการดิ้นรนต่อสู้ทางชนชั้นจากฝ่ายขบวนการปฏิวัติสังคมนิยมและขบวนการสหภาพแรงงานที่มีต่อการล้มล้างชนชั้น/ฝ่ายนายทุนหรือระบบทุนนิยมให้หมดไป ขบวนการล้มล้างระบบทุนนิยมกลายเป็นมรดกตกทอดถึงปัจจุบันที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายเผชิญหน้ากัน แม้ไม่เข้มข้นเช่นแต่ก่อน แต่มิจฉาทิฏฐินี้ก็ยังมีอยู่ประปรายและกระจายอยู่ทั่วโลก ทั้ง ๆ ที่ผลแห่งการปฏิวัติไม่ได้ทำให้ผู้คนในประเทศนั้น ๆ พ้นทุกข์และหมดจากความลำบากยากแค้น จนประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นต้องล้มเลิกสังคมนิยมแบบปฏิวัติที่เคยฝักใฝ่นั้น แต่ก็ยังมีผู้คนส่วนหนึ่งชักนำสังคมและรอคอยการหวนกลับคืนมาของการปฏิวัติสังคมนิยมและลัทธิคอมมิวนิสต์แบบมาร์กซิสต์-เลนินนิสต์-เหมาอิสต์-ตรอสกีอิสต์ อันขัดแย้งกับทางสายกลางตามหลักศาสนธรรม ทั้งพุทธ คริสต์ และ อิสลาม

3) การแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมในยุคสมัยอดีต ปัจจุบัน และอนาคตจะต้องสอดคล้องกับทางสายกลาง แต่ในโลกียวิสัยที่ทุกฝ่ายย่อมจำต้องยอมรับความขัดแย้งในความสัมพันธ์ภายในสถานประกอบกิจการ หรืออุตสาหกรรมระหว่างของสองฝ่าย หรือรวมรัฐด้วยในกรณีในระดับชาติเป็นสามฝ่ายว่าเป็นธรรมดา (ตถตา) โดยที่แต่ละฝ่ายอาจจะทำในสิ่งที่เป็นอกุศลมูลต่อกัน และยังไม่ได้ดำรงพฤติกรรมในสถานะเดียวกันกับกฎแห่งธรรมชาติของการไม่เที่ยงแท้แน่นอน การตั้งอยู่ไม่ได้ของทุกสิ่งทุกอย่างที่ตายตัวถาวร และการไม่มีตัวตนให้ยึดมั่นถือมั่น ความขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามกิเลสวิสัย อาจเป็นเรื่องเป้าหมาย วิธีการ และกระบวนการทำงาน การแจกจ่ายผลประโยชน์ที่บังเกิดขึ้นในการทำงานและประกอบการธุรกิจ และการรับผิดชอบต่อสังคม ความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเดินสายกลางก็คือการอาศัยทางอริยะธรรมเข้าจัดการและพึงจัดการให้ได้ข้อยุติและมีแบบแผนการอยู่ร่วมกันได้อย่างพอเหมาะพอดีที่จะทำให้ทุกฝ่ายตั้งอยู่บนสายกลางตลอดไป ความขัดแย้งที่มีต่อกันหล่านี้สามารถประนีประนอมให้แก่กันได้อันเป็นการขัดแย้งอย่างเป็นอริยะวิถี เนื่องจากจะทำให้เกิดการปรับปรุงตนเองของแต่ละฝ่าย และยังพึ่งพาอาศัยกันต่อไปเพื่อการอยู่รอดและพัฒนาให้รุ่งเรืองตามกฎธรรมชาติบนสภาวะของความไม่เที่ยงแท้แน่นอนในการประกอบการธุรกิจและการทำงานให้ต้องยึดมั่นถือมั่นแห่งผลประโยชน์ตนและแยกเขาแยกเราออกจากกัน ในฐานะที่นายทุนผู้ประกอบกิจการก็คือผู้พึงสะสมเงินมาหรือแสวงหามาโดยชอบ และนำมาลงทุนผลิตสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์แก่สังคม (การปลดเปลื้องความทุกข์ยาก และการพัฒนาชีวิตให้มีความสุข) คนทำงานก็คือผู้ร่วมงานผลิตสินค้าและบริการที่จะพึ่งพากันกับผู้ประกอบกิจการทำให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอแก่สังคมผ่านการปฏิบัติ ที่ดีต่อกันในโรงงานหรือหน่วยผลิตแบบต่าง ๆ หาใช่เงินทุนของเราและแรงงานของเราที่ต้องครอบครองหรือเอาผลประโยชน์เข้าตัวถ่ายเดียวตลอดกาลและอย่างสุดโต่ง

แรงงานสัมพันธ์ตามทางสายกลางเป็นการปรับตัวเข้าหากันเพื่ออยู่รอดร่วมกันอันเป็นวิถีอริยะมิใช่การล้มล้างฝ่ายอื่นให้สูญสลายไปหรือกดขี่ฝ่ายอื่นไว้เพื่อให้ฝ่ายตนตั้งอยู่ได้ฝ่ายเดียวอันเป็นวิถีเถื่อนที่มนุษย์ยังไม่พัฒนา หากเดินสายกลางในที่สุดทั้งสองฝ่ายย่อมสามารถเป็นหนึ่งเดียวกันได้ โดย

อาศัยการปล่อยวางจากทิฏฐิแห่งตัวตนและสามารถถกลงเป้าหมายร่วมของการปลดเปลื้องทุกข์ร่วมกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิกันได้ การจัดกลไกเพื่อเป็นทางออกสำหรับแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการที่ไร้ระเบียบและขาดดุลยภาพให้เป็นระเบียบและมีดุลยภาพจึงต้องล้มเลิกการขัดแย้งที่มุ่งทำลายล้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้หมดไป แต่ยอมรับความขัดแย้งที่มิใช่การทำลายล้างแต่เป็นความขัดแย้งที่มองต่างมุมกันหรือขัดกันเพื่อก่อประโยชน์ร่วมกัน ด้วยเป้าหมาย วิธีการ และกระบวนการที่ทำให้ความขัดแย้งสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสมลงตัว อันเป็นระบบหรือกลไกเพื่อควบคุมกิเลสของทุกฝ่ายไม่ให้กำเริบใหญ่โตและมีผลเสียไปทั่ว ซึ่งต้องใช้เวลามากน้อยแตกต่างกันไปตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งตัวบุคคลและมิใช่ตัวบุคคลและบริบทแวดล้อม ดังนั้นท่ามกลางทางสายกลางทั้งนายจ้างและคนทำงานไม่ต้องล้มล้างต่อกัน แต่อิงอาศัยกันและกันเกิดขึ้นและดำรงอยู่

4) หากยึดหลักมัชฌิมวิถีแล้ว ในบริบทแรงงานสัมพันธ์เราย่อมต้องการจิตสำนึกทางแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นรากฐานสำคัญในระบบการคิดของทุกฝ่าย การทำลายความเป็นชนชั้นเพื่อนำไปสู่สังคมที่ปราศจากชนชั้นมิใช่แบบลัทธิมาร์กซ์ แต่อย่างมีอริยธรรมกว่านั้น ก็พึงสำเร็จได้โดยการอาศัยพุทธวิธีเพื่อหลุดพ้นจากการยึดมั่นถือมั่นในชนชั้นของตนแทนการปฏิวัติล้มล้างระบบทุนนิยมและนายทุน "จิตสำนึกทางชนชั้น" ไม่เหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน และอนาคต เนื่องจากมิใช่จิตสำนึกเพื่อการปล่อยวาง แต่เป็นจิตสำนึกที่มีความเป็นอัตตาหรือตัวตนอย่างสูงและยึดมั่นเพื่อสนับสนุนการต่อสู้แบบทำลายกันของแรงงานที่จะมีต่อนายทุน ที่เราสมควรทดแทน "จิตสำนึกทางชนชั้น" ที่ฝ่ายแรงงาน (หัวปฏิวัติ) ยึดถือมาเป็นการยึดถือต่อ "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" อันหมายถึงจิตสำนึกร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในสถานประกอบกิจการที่เคารพการจ้างและการใช้พลังแรงงานอย่างเป็นธรรมร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและคนทำงานรวมทั้งการมีพลังแห่งธรรมในการเปลี่ยนแปลงโลกให้เกิดความก้าวหน้า นายจ้างเองก็พึงมี "จิตสำนึกการบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม" จิตสำนึกเช่นนี้แสดงถึงความไม่มีชนชั้นใด ๆ ณ ที่แห่งนั้นดำรงอยู่ หรือ หากมีอยู่ก็คือชนชั้นเดียวกันก็คือผู้ปฏิบัติทางสายกลางทุกถ้วนหน้า และจิตสำนึกก็ยึดโยงและย่อมทำงานร่วมกันกับจิตเหนือสำนึกและจิตใต้สำนึกในทางจิตวิทยาที่ควรเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจิตใจและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นวิมุติแรงงานสัมพันธ์ทั้งที่จะเกิดกับตัวบุคคลและสังคม

การสร้างจิตสำนึกใหม่ คือการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการอยู่ร่วมกัน โดยอาจปรับปรุงจากวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันที่มีอยู่เดิมให้เป็นวัฒนธรรมร่วมที่จะเป็นพื้นฐานของความเป็นหนึ่งเดียวในระบบแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมดังกล่าวนี้ในระดับลึกก็คือ "จิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันอย่างใหม่" อันจะเป็นจิตสำนึกที่ทั้งสองฝ่ายรับได้และใช้ร่วมกันได้ เพราะมีนัยของการปฏิบัติธรรมคือปลดปล่อยความเบียดเบียนต่อกันและกัน การเคารพความเท่าเทียมกันแห่งความเป็นมนุษย์ และการมีผลประโยชน์ร่วมกันอันเกิดจากการมีหน้าที่ต่อกันและกันมากกว่าการมีจิตสำนึกเฉพาะของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น หากนายจ้างใช้จิตสำนึกแบบการขูดรีดแรงงาน หรือแรงงานใช้จิตสำนึกทางชนชั้นต่อสู้กับการกดขี่ขูดรีด ความเป็นหนึ่งเดียวจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้เลย ฉะนั้นระบบการให้การศึกษาเรียนรู้และฝึกอบรมทั้งหลายจะต้องมุ่งไปสู่การสร้างจิตสำนึกใหม่นี้ ทั้งนี้หากแจกแจง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" ออกเป็นสังกัดในสามฝ่ายแล้ว เราอาจเรียกจิตสำนึกนี้ของฝ่ายข้าราชการหรือข้ารัฐการว่า "จิตสำนึกการบริหาร

และบริการแรงงานโดยธรรม" ของฝ่ายแรงงานว่า "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" และฝ่ายผู้ประกอบกิจการว่า "จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม" "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" นี้ ที่จะเป็นจิตสำนึกใหม่ในการอยู่ร่วมกันนั้น ถือว่าเป็นสายใยสำคัญที่ยึดโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของตัวระบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องกล่าวถึงกันให้ชัดเจนในคราวนี้ว่า "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" ควรนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างเสริมวัฒนธรรมในระบบแรงงานสัมพันธ์ (Suttawet 1991) แต่ย่อมไปไกลกว่าการมีอุดมการณ์หรือความเข้าใจร่วม (Shared Ideology or shared understanding) ในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ปรมาจารย์ชาวตะวันตกนำเสนอไว้ อาทิ Dunlop[57] เพราะว่า "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" ที่เสนอนี้ไม่ได้คงอัตตาแห่งตัวตนของแต่ละฝ่าย แต่เป็นการลดทอนตัวตนเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง

5) ในเรื่องที่เป็นโลกิยะดังเช่นในทางแรงงานสัมพันธ์นั้น โดยทั่วไปย่อมมีข้อจำกัดที่ว่าการจัดการแรงงานสัมพันธ์จะไม่สามารถมีสภาพทางสายกลางที่สัมบูรณ์ (Absolutism) และตายตัว แต่เป็นได้ในเชิงสัมพัทธ์ (Relativism) ตามกาลเวลา สภาวะขององค์การ ภาคการผลิต สาขาเศรษฐกิจ พื้นที่ สังคม สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แตกต่างกันไป และศักยภาพของตัวกระทำต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้องกัน และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ สภาวะแห่งความพอดีหรือแห่งดุลยภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและคนทำงานจึงขยับตัวได้อย่างมีสัมมาทิฏฐิในกาลเวลาที่ผ่านไป ๆ แต่ก็พึงแก้ข้อจำกัดนี้ด้วยการมีแบบแผนกลางที่ใช้เป็นกรอบร่วมกันทั่วโลก (เช่น มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ) อันจะช่วยจรรโลงการมีผลประโยชน์ร่วมกันที่เป็นเป้าหมายสำคัญ โดยนายจ้างซึ่งเป็นคนข้างบนและคนข้างล่างอันมีสหภาพแรงงานเป็นองค์การตัวแทนสามารถร่วมกันกำหนดกลไกการอยู่ร่วมกันในทางแรงงานสัมพันธ์จึงต้องคำนึงถึงการสามารถกำหนดเป้าหมายร่วมและรองรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนกลไกการปฏิบัติ เช่น การเจรจาต่อรองร่วมระหว่างสหภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และรูปแบบคณะกรรมการความร่วมมือต่าง ๆ ให้สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อการปลดทุกข์ของผู้ประกอบกิจการและคนทำงาน และการบรรลุความสุขหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาให้เหมาะสมทั้งในทางโครงสร้างและกระบวนการทำงานประกอบกัน[58] หากสถานประกอบกิจการใดสามารถพัฒนาประชาธิปไตยในความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับผู้ลงทุนได้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก พนักงานก็อาจจะได้รับการเพิ่มหุ้นในกิจการทำให้การเป็นเจ้าของร่วมทั้งนายทุนและแรงงานมีเสมอกัน ความแตกต่างในชนชั้นก็ลดหายไป การแรงงานสัมพันธ์ก็จะเปลี่ยนไปเป็นการรับผิดชอบร่วมกันอย่างเสมอภาค แต่กระนั้น โจทย์ของเราในขั้นต่อไปก็คือ การเป็นเจ้าของกิจการของคนทำงานร่วมกันที่รับผิดชอบต่อสังคมคืออะไร และกิจการเช่นนั้นจะต้องบริหารงานอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม มิใช่เป็นกิจการที่โกยกำไรกันเฉพาะผู้ถือหุ้นเท่านั้น

6) หลักทางสายกลางยังสอดคล้องกับหลักความขัดแย้งของคู่ตรงข้าม (หยิน-หยาง) แต่ดำรงอยู่ร่วมกันภายใต้เต๋า[59] หรือสัจธรรม สิ่งที่เป็นคู่ตรงข้ามย่อมพึ่งพาอาศัยกันและกัน ควบคุมกำกับ และเกื้อหนุนกันและกัน และนำไปสู่การสร้างสรรค์สรรพสิ่งและการเปลี่ยนแปลงสังคม ซึ่งหากนำหลักการของเต๋าที่ให้คุณค่ากับการจัดการความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นคู่ตรงกันข้าม แต่ในที่สุดต้องหลุดพ้นจากทั้งสองด้านเช่นกันนั้น มาใช้ร่วมกับหลักทางสายกลางแบบพุทธแล้วจะทำให้การหลุดพ้นจากการจัดการความสัมพันธ์สองด้านในทางโลกิยะมีความเป็นรูปธรรมอย่างอริยวิถีที่สุด[60]

ความสัมพันธ์แบบขัดแย้งกันด้านแรงงานได้รับการบำบัดโดยกระบวนการของการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งหากยืดยาวออกไปไม่จบก็จะเข้าสู่การพิพาทแรงงาน และการตัดสินชี้ขาดโดยบุคคลหรือคณะกรรมการที่ต่ำกว่าศาล และอาจไปถึงศาล หากความขัดแย้งไม่ได้รับการจัดการโดยสถาบันของการจัดการความขัดแย้งที่ยึดทางสายกลาง ความขัดแย้งก็จะรุนแรงและนำไปสู่การพังทลายของความสัมพันธ์ของคู่กรณี ความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันหรือปรับตัวเข้าหากันได้รับการบำบัดโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ปรึกษาหารือ และความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลากหลายมิติในสถานประกอบกิจการและนอกสถานประกอบกิจการ ฉะนั้นทางสายกลางจึงหมายรวมถึงการจัดการคู่ขัดแย้งให้เอื้อประโยชน์ต่อกันด้วย แต่การจัดการคู่ขัดแย้งที่ตรงข้ามกันนั้นสมควรทำให้เกิดความมั่นคงในสถาบันย่อยและสถาบันหลักของการแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นอุดมคติให้มากที่สุด แม้ว่าในความเป็นจริงแล้วเรื่องแรงงานสัมพันธ์นั้นมีความเป็นอนิจจังให้เห็นได้อยู่เสมอ

7) การบรรลุสุญญตาธรรมหรือสัจธรรมโดยอาศัยทางสายกลางในระบบความสัมพันธ์เพื่อเอาชนะปรากฏการณ์มายาทางแรงงานสัมพันธ์นั้น ย่อมจะมิได้ แม้จะยากเย็นแสนเข็ญจากปัญหาความไม่รู้ ความรู้ผิด และมิจฉาทิฏฐิของคนหรือองค์กรที่มีอยู่ โดยเราจะต้องอาศัยพลังกรุณาเป็นตัวกระตุ้นและให้เกิดการปฏิบัติธรรมอย่างเต็มที่แก่ทุกฝ่ายเพื่อรักษาจิตใจและพฤติกรรมไปยังจุดสูงสุดของมวลมนุษย์ (การบรรลุสภาวะแห่งโพธิสัตว์) คือการช่วยตัวเองและคนที่เรารักให้บรรลุธรรมร่วมกัน และการจัดการแรงงานสัมพันธ์สายกลางจึงต้องเป็นไปบนฐานแห่งความรักในมนุษยชาติเพื่อช่วยเหลือกันและกันให้พ้นทุกข์ร่วมกัน ต้องการการให้อภัยต่อกันและอาศัยตามหลักเวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวร หาใช่การล้มล้างต่อกันไม่

8) การตระหนักถึงกระบวนการอันไปสู่สภาวะอันยอดเยี่ยมหรืออนุตตริยะ 3 (ดังที่พระสารีบุตรเน้น - ดูประกอบในภาคผนวกที่ 4) อันได้แก่ ทัสสนานุตตริยะ คือ การเห็นอันเยี่ยม ได้แก่ ปัญญาอันเห็นธรรม ปฏิปทานุตตริยะ คือ การปฏิบัติอันเยี่ยม ได้แก่ การปฏิบัติธรรมที่เห็นแล้วกล่าวให้ง่าย หมายเอามรรคมีองค์แปด และวิมุตตานุตตริยะ คือ การพ้นอันเยี่ยม ได้แก่ ความหลุดพ้นอันเป็นผลแห่งการปฏิบัตินั้น จึงพึงพยายามนำมาปรับใช้ในความสำเร็จของแต่ละฝ่าย และในทางการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย (คนทำงานกับผู้ประกอบกิจการ) หรือ สามฝ่าย คือ คนทำงาน - ผู้ประกอบ - รัฐก็ดี นั่นคือ ปัญญาอันเห็นว่าทุกเรื่องราวที่เกิดแก่ฝ่ายใด หรือเกิดขึ้นร่วมกันก็ดี เป็นเรื่องที่จะมาช่วยกันทำอย่างไรให้หมดความเป็นมิจฉาทิฏฐิภายในของฝ่ายนั้น ๆ และที่มีต่อฝ่ายอื่น แต่เกิดปัญญาว่าต้องทุกฝ่ายย่อมมีปัญหา (ทุกข์) ของตน แต่จะต้องมาพึ่งพิงกันเพื่อปลดเปลื้องทุกข์และสร้างบุญกุศลร่วมกัน ทำอย่างไรให้มีการปฏิบัติในทางแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นเยี่ยม และทำอย่างไรให้ประสบผลอันเป็นเยี่ยม คือพ้นทุกข์ หรือการบังเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความสำเร็จประโยชน์ทั้งบุคคล สถานประกอบกิจการ องค์การหรือหน่วยงานของแต่ละฝ่าย และต่อสังคมอย่างสมบูรณ์

9) นอกเหนือการยกระดับทางปัญญาทัศนะแล้ว การส่งเสริมอบรมจิตใจกันอยู่เสมอในหลาย ๆ รูปแบบก็มีความสำคัญมาก เพื่อรักษาการปฏิบัติตามทางสายกลางให้เกิดกับทุกฝ่าย อาทิ เจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือนักธุรกิจหรือฝ่ายจัดการ นักทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ ผู้นำสหภาพแรงงาน นักพัฒนาเอกชน และนักรณรงค์ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ จึงเป็นกิจกรรมที่

สำคัญมาก เพราะนอกจากจะทำให้คนที่อยู่ร่วมกันมีความกรุณาต่อกัน ควบคุมและกำกับต่อกันอย่างมีประโยชน์ร่วมกันแล้ว ยังจะช่วยสร้างสรรค์กรอบแห่งจรรยาบรรณ กฎหมาย และกลไกปฏิบัติธรรมแรงงานสัมพันธ์แห่งมัธยฐานนิยมเพื่อความหลุดพ้นจากการเอารัดเอาเปรียบกันในที่สุดให้จงได้อีกด้วย ผลแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้เท่าทันอย่างมีสัมมาทิฏฐิกับสถานการณ์ของความไม่เที่ยงแท้แน่นอนในสถานประกอบกิจการและอุตสาหกรรมก็จักนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ปลดเปลื้องทุกข์) ของสถานประกอบกิจการ คนทำงาน ผู้บริโภค และสังคมตามมาในที่สุด

10) หัวใจของการจัดการแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นสายกลางของแรงงานกับทุนนั้น จะต้องเริ่มจากปัญญาแห่งสัมมาทิฏฐิเพื่อชักนำระบบการคิดต่าง ๆ ให้นำไปสู่การไปให้พ้นจากกรอบของการยึดมั่นแห่งตัวตนหรือชนชั้นของแต่ละฝ่าย (ตามหลักอตัมยตา - ข้าไม่เอากับเอ็ง คือ ความคิดที่ยึดมั่นตัวกู-ของกูแบบนั้นอีกแล้ว) นายจ้างจะต้องถือว่าสิทธิของฝ่ายจัดการ (Management rights) และคนทำงานจะต้องตระหนักว่าสิทธิคนทำงาน (Workers rights) ล้วนอิงอาศัยกันและกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันอันไม่มีตัวตนหรือชนชั้นของตน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องการการประสานสอดคล้องกัน ฉะนั้นกลไกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์จะต้องสามารถจัดการความขัดแย้ง (ซึ่งก็มีหัวใจอยู่ที่การมีทัศนะและผลประโยชน์ที่ต่างกัน) และความร่วมมือให้ลงตัวและเป็นไปในทางสร้างสรรค์เพื่อความประสานสอดคล้อง (Harmonization) และบูรณาการเข้าเป็นหนึ่งเดียวกันในสถานประกอบกิจการ (Unitarization) และออกผลประโยชน์จากภายในสู่ภายนอก หรือจากภายนอกสู่การพัฒนาภายใน คือ ระหว่างสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม/พื้นที่/ชุมชน และระดับชาติ และจะต้องคิดด้วยปัญญาอย่างนี้ตั้งแต่ต้น หรือไม่รอช้าอีกต่อไป

11) ชาวแรงงานสัมพันธ์พึงอาศัยมิติอื่น ๆ ในหลักมัชฌิมาปฏิปทา อันกอปรไปด้วยกฎหมายและวินัย (ศีล) เพื่อกำกับการประพฤติต่อกัน และความตั้งใจแน่วแน่ (สมาธิ) คู่กับการใช้ปัญญาเพื่อจัดการกับความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ (หรือ กฎของธรรมชาติ) ในการนำพาสถานประกอบกิจการ แรงงาน และสังคมให้เป็นองค์รวมที่ไม่แยกเขา แยกเรา เมื่อไม่มีตัวตนให้ต้องแยกหรือต้องยึด ความเท่าเทียมกันก็บังเกิดและเป็นความเท่าเทียมที่สลายความเป็นชนชั้นไปในตัว เป็นสภาพที่ยิ่งใหญ่กว่าที่นักมาร์กซิสต์ใฝ่หา ซึ่งก็คือโดยพัฒนาจิตสำนึกพลังธรรมแรงงานหรือจิตสำนึกธรรมแรงงานหรือจิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรมขึ้นมาทดแทนจิตสำนึกทางชนชั้นแรงงานและจิตสำนึกแบบโกยกำไรอย่างเต็มที่ของชนชั้นกลางพวกที่เป็นนายทุนกอบโกยแบบสุดโต่ง (ตามทฤษฎีมาร์กซิสต์) จิตสำนึกเช่นนี้จะนำไปสู่การเข้าถึงสุญญตาธรรมแรงงานสัมพันธ์และสังคมที่ไม่มีชนชั้นและที่เสมอภาคทั่วถึงกันได้เร็วขึ้น แล้วจึงลงมือและรักษาสภาพการปฏิบัติที่ขึ้นต่อสุญญตาธรรมเพื่อประกันความยั่งยืนในสภาวะการหลุดพ้นจากการเบียดเบียนกันให้สำเร็จยาวนาน ด้วยความไม่ประมาทอยู่เสมอ (ดังปัจฉิมพุทโธวาท)

12) ตัวแบบต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันทั้งในเชิงการจัดการความขัดแย้งและความร่วมมืออันเป็นการจัดการการมีส่วนร่วมและร่วมมือกันในการตัดสินใจทั้งระดับปฏิบัติการพื้นฐานไปจนถึงการบริหารกิจการเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน รวมทั้งสหภาพแรงงานและ

องค์การอื่น ๆ ของแรงงาน และองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ของนายจ้าง ซึ่งเป็นการจัดการสัมพันธภาพระหว่างกลางของทั้งสองฝ่ายและเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ร่วมของทั้งสองฝ่ายจึงสำคัญมากและจำเป็นต้องพัฒนาให้ใช้ได้อย่างเหมาะสมแก่กาล ดังตัวอย่างในทางรูปธรรมที่ใช้และปรับปรุงให้เหมาะสมกันอยู่เสมออย่างยาวนานในประเทศอื่นๆ[๔๑] ซึ่งหากทั้งสองฝ่ายสามารถจัดการกลไกตรงนี้ได้อย่างมีความเป็นสถาบันก็จะทำให้สถานประกอบกิจการมีความยั่งยืน และทำประโยชน์แก่การจ้างงานได้จำนวนมากและยาวนาน

13) แม้ว่าเนื้อความที่เสนอมาข้างต้นจะอาศัยหลักทางสายกลางของศาสนาพุทธเป็นตัวตั้ง แต่โดยสามัญลักษณ์ ศาสนาทั้งหลายย่อมมีส่วนร่วมกันหลัก ๆ คือ ความจริง (สัจธรรม) ความรักต่อกันและการประพฤติธรรม ฉะนั้นไม่ว่าสถานประกอบกิจการจะบริหารโดยใครและมีใครเป็นลูกจ้าง หากได้อยู่ร่วมกันอย่างมุ่งไปสู่ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นในตัวตนของตนแล้วก็คือการทำงานตามหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎธรรมชาติและอยู่ร่วมกันอย่างเข้าถึงหัวใจของศาสนาของตนและสอดคล้องกับทางสายกลางแบบพุทธแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายที่ใช้ร่วมกันในเรื่องแรงงานสัมพันธ์จึงจำเป็นต้องพยายามให้สอดคล้องกับกฎธรรมชาติให้มากที่สุด มิใช่กฎหมายที่เขียนเพื่อรับใช้กิเลสและอำนาจของฝ่ายใดโดยเฉพาะทำนองว่า "ชนชั้นใดออกกฎหมายก็แน่ไซร้เพื่อชนชั้นนั้น"

14) ความขัดแย้งระหว่างนายทุนและแรงงานย่อมจักถูกจัดการไปในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม หากในสถานประกอบกิจการทุกคนทำงานตามหน้าที่หรือประพฤติธรรมในทางแรงงานสัมพันธ์แล้ว เราจึงสมควรสมาทานร่วมกันว่าความสำเร็จระดับบุคคลย่อมจะส่งผลต่อระดับสถานประกอบกิจการและองค์การของทุกฝ่าย ความสำเร็จระดับสถานประกอบกิจการย่อมจะส่งผลต่อระดับอุตสาหกรรม ความสำเร็จระดับอุตสาหกรรมย่อมจะส่งผลต่อระดับสาขาเศรษฐกิจ และความสำเร็จระดับสาขาเศรษฐกิจย่อมจะส่งผลต่อระดับชาติ และคุณภาพชีวิตและความสุขของประชาชนและนานาชาติในทางที่กลับคืนมา

15) ระบบแรงงานสัมพันธ์อันแท้จริงตามกฎธรรมชาติแล้ว จึงเป็นระบบแห่งความว่างจากทิฏฐิความเป็นตัวตนของภาคีต่าง ๆ และเป็นการทำลายล้มล้างอาตมันแห่งแรงงานสัมพันธ์ที่ยึดมั่นถือมั่นกันอยู่ อันเนื่องจากว่าสภาวะที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ประกอบขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของธาตุธรรมฝ่ายรัฐ (สิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นองค์รวมหรือสัญญะของสังคม) ธาตุธรรมฝ่ายผู้ว่าจ้าง (สิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นองค์รวมหรือสัญญะของนายจ้าง) และ ธาตุธรรมฝ่ายผู้รับจ้าง (สิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นองค์รวมหรือสัญญะของลูกจ้าง) นั้น มิได้ตั้งขึ้นด้วยและอยู่ด้วยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงลำพัง หรือกำหนดได้จากฝ่ายเดียวเบ็ดเสร็จ แต่อิงอาศัยกันและกันจนเป็นจัดตั้งองค์รวมของการแรงงานสัมพันธ์ การอิงอาศัยกันและกันนั้นย่อมจะมีทั้งการเกื้อหนุน ใช้หรือรับประโยชน์ ถ่วงรั้ง ขดเขยจากกันและกัน หรือแม้กระทั่งปฏิเสธสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อกันและกัน ข้อด้อยขององค์การใด ๆ ย่อมส่งผลต่อความเสื่อมถอยของระบบรวม และการเปลี่ยนแปลงของตัวระบบและกลไกย่อย ๆ ซึ่งอาจจะมาจากฝ่ายใด ๆ ก็ย่อมทำให้องค์ประกอบรวมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

16) ฉะนั้นการจะดำเนินไปสู่สายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างสำเร็จผลนั้นนอกจากแต่ละฝ่ายจะดำเนินไปในส่วนของตน ๆ และจัดการข้อขัดแย้งภายในองค์การของตนให้ได้ผลดีแก่ตนแล้วในภาพรวมของสังคมและในทางอุดมคติทั้งสองธาตุ (ฝ่าย) คือ ผู้ว่าจ้าง (นายจ้าง) และ ผู้รับจ้าง (ลูกจ้าง)

โดยการประสานและเข้าร่วมสนับสนุนของธาตุที่สามคือฝ่ายรัฐ จะต้องบูรณาการกันขึ้นเป็นเอกภาพ และตกลงปฏิบัติต่อภารกิจร่วมตาม "ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์" (ดังแสดงไว้ในบทสุดท้ายของรายงานวิจัย) เพื่อเป็นกรอบแห่งกติการ่วมสำหรับปฏิบัติการปลดเปลื้องทุกข์และสร้างสุขของทุกฝ่ายร่วมกันภายในสถานประกอบกิจการและอุตสาหกรรม และรวมทั้งความทุกข์ยากของผู้บริโภคและประชาชนในแผ่นดิน และโยงใยไปถึงการพบกับผลประโยชน์สุขร่วมกันในระดับนานาชาติที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก หากขาดเสียแล้วซึ่งการอิงอาศัยกันและกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน การเดินสายกลางก็จะไม่เกิดขึ้นแต่จะเป็นการเดินหลงทางหาใช่สายกลางไม่ แต่เป็นสายที่สุดโต่งไม่ลักษณะใดก็ลักษณะหนึ่ง

17) ในฐานะที่การปรับปรุงปัจจัยภายใน (ตามหลักโยสิโมนสิการ) และการใช้ประโยชน์จากปัจจัยภายนอก (ตามหลักปรโตโฆษะ) มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มบุคคล และย่อมมีผลต่อองค์กรโดยรวมที่ตนสังกัด ไม่ว่าจะเป็นองค์การนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือหน่วยงานราชการก็ตาม ฉะนั้นเราจะต้องจัดการปัจจัยทั้งสองด้านให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นอริยะแบบแผน เพื่อยังให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายและผลต่อสังคมส่วนรวมอันเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ

18) ในบรรดาอริยมรรคมีองค์แปดอันได้แก่ ความเห็นที่ถูกต้อง ความดำริที่ถูกต้อง การพูดจาที่ถูกต้อง การทำการงานที่ถูกต้อง การอาชีพที่ถูกต้อง ความพากเพียรที่ถูกต้อง ความรำลึกที่ถูกต้อง และความตั้งใจมั่นคงที่ถูกต้อง ซึ่งแต่ละมรรคาจะมีกฎเกณฑ์เพื่อการฝึกฝนแยกย่อยลงไปอีกหลายประการด้วยนั้น จึงล้วนเป็นปัจจัยแห่งทางสายกลาง หรือตัวบ่งชี้มาตรฐานทางสายกลาง ที่จะทำให้ตัวระบบความคิด กลไกระดับตัวบุคคลทั้งนายจ้าง คนทำงาน และข้าราชการ องค์การของทุกฝ่าย คณะบุคคลหรือคณะกรรมการร่วมขององค์การของทุกฝ่าย อาทิ คณะกรรมการร่วมแบบทวิภาคี ไตรภาคี หรือพหุภาคี และโดยอาศัยกฎเกณฑ์ร่วมดำเนินไปตามการจัดการตามหลักทั้งแปดแห่งอริยมรรค ไม่ดำเนินวิถีความสัมพันธ์เข้าข้างหรือไปในทางที่สุดโต่ง จึงจะทำให้องค์รวมของการแรงงานสัมพันธ์สามารถเข้าถึงความเป็นสายกลางที่สมบูรณ์ ฉะนั้นเราจึงพึงนำเอาองค์แปดประการเหล่านี้มากำกับ และตรวจสอบวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติของแต่ละภาคีในระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอด้วยจึงจะทำให้ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยมีความมั่นคงท่ามกลางความเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งของสถานประกอบกิจการ องค์การของคนทำงาน หน่วยงานราชการ และสังคม

แนวปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายข้าราชการ แรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เมื่ออ้างอิงต่ออริยมรรคแปดสามารถพิจารณาได้ตามตาราง "อริยมรรคแปดกับแนวคิดและการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ขององค์การราชการ คนทำงาน และ ผู้ประกอบกิจการ" (โปรดดูเพิ่มในภาคผนวกที่ 4)

19) การแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องจัดการอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์รวมนั้นจึงเป็นเรื่องที่จะต้องพยายามจัดการให้สอดคล้องกันกับหลักทางสายกลาง เนื่องจากการขจัดความขัดแย้งที่ได้ผลที่สุดคือการเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งมิใช่เพียงการประนีประนอมกัน (Compromise) เท่านั้น แต่จะต้องไปถึงความประสานกลมกลืน (Harmony) เพื่อการเป็นหนึ่งเดียว[62] และการเป็นองค์รวมที่สมบูรณ์ของตัวระบบย่อยทั้งหลายภายใต้ระบบใหญ่จึงจะเข้าถึงหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสัจธรรมสูงสุดได้

20) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือสำหรับทุกฝ่ายในการอยู่ร่วมกันแบบอริยวิถี และด้วยประการทั้งปวงตามข้อต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มาตรฐานนี้จึงจำเป็น

ครอบคลุมถึงมิติ 1) เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ 2) กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน 4) โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ 5) ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 6) กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) 7) วัฒนธรรม 8) มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 9) ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์พึงขึ้นต่อมาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อันเปรียบเสมือนธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว หัวใจของทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ก็คือ 1) การมีเป้าหมายปลดเปลื้องทุกข์ (ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ) เสริมสร้างประโยชน์สุขร่วมกัน และลดการเบียดเบียนต่อกันและกันของผู้ประกอบกิจการ คนทำงาน ข้าราชการ และภาคีอื่น ๆ 2) การมิใช่การทำลายล้างต่อกันและกัน แต่เป็นการอิงอาศัยกันและกันของทุกภาคีทำให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ทางโลกของส่วนรวมที่ไม่มีใครผูกขาดความเป็นเจ้าของ หรือในอีกมิติหนึ่ง พูดถึงที่สุดแห่งสัจธรรมได้ว่าการแรงงานสัมพันธ์แห่งทางสายกลางนั้นเป็นสภาพที่ว่างแบบสุญญตาสภาวะ อันไม่เป็นตัวตนหรือระบบที่เป็นของ ๆ ใครเป็นการเฉพาะ แต่เป็นสภาวะที่เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และเสื่อมหรือดับไป ตามเหตุปัจจัยที่มาสัมพันธ์กัน 3) การมีระบบแรงงานสัมพันธ์อันมีสัมมาทิฏฐิแห่งการสร้างสรรค์ผลประโยชน์แก่สังคมทั้งภายในประเทศและในสังคมโลก ผ่านกฎเกณฑ์ การปฏิบัติ และผลกระทบที่มีต่อและจากระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม พื้นที่ และประเทศ (รัฐ) 4) การมีรัฐบาล องค์การของแรงงาน และองค์การของนายจ้าง และบุคคลขององค์การเหล่านี้ที่นำเอาอริยมรรคมีองค์แปดมาปรับใช้เพื่อการเดินเข้าสู่สายกลางอันไม่สุดโต่งต่อการกระทำที่ตรงกันข้าม 5) การมีขึ้นและเชื่อมโยงกันของการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งระดับสถานประกอบกิจการระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ/อุตสาหกรรม/พื้นที่) และ ระดับชาติ และการผนึกเข้าหากันและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันของรูปแบบการปฏิบัติในระดับต่าง ๆ นั้น 6) การบูรณาการทุกส่วนขององค์ประกอบย่อย ๆ ทางแรงงานสัมพันธ์ทั้งกลไก สถาบันการกระทำ (อาทิ การเจรจาต่อรองร่วม และปรึกษาหารือร่วม) รูปแบบการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ (อาทิ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคีต่าง ๆ) และองค์กรภาคีต่าง ๆ เข้าเป็นองค์รวมที่เป็นหนึ่งเดียว 7) การอาศัยจิตสำนึกธรรมแรงงานเป็นพื้นฐานในทางจิตใจและวัฒนธรรม (ระบบความคิด อาทิ อุดมการณ์ ค่านิยม และลัทธิความเชื่อต่าง ๆ) และพินิจถึงปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ (ทุกข์) การดับปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ (ทุกข์)และการสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างถูกต้องสอดคล้องกับกฎธรรมชาติของทุกฝ่าย 8) การมีระบบการฝึกอบรม/เรียนรู้/พัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการจิตใจหรือจิตธรรมและวัตถุวิสัยหรือวัตถุธรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ 9) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการตื่นตัวและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกลไกต่าง ๆ ภายในระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปตามทางสายกลางอย่างอริยวิถี 10) การเป็นสภาวะแห่งความพยายามของบุคคล องค์การ และกลไก โดยอาศัยมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไปสู่ความไม่สุดโต่งแต่พอดีหรือได้ดุลยภาพในทุกมิติสัมพันธ์บนความไม่เที่ยงแท้แน่นอนของสภาวะทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคม และการประกอบการธุรกิจ

ในแง่เนื้อหาแล้ว ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ย่อมขัดแย้งกับทฤษฎีมาร์กซิสต์แรงงานสัมพันธ์อันสุดโต่งในสาระหลัก ๆ อย่างชัดเจนดังที่แสดงมาให้เห็นแล้ว แต่กระนั้นก็ดูเหมือนว่าทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เข้ากันได้หรือเป็นเอกภาพโดยหลักใหญ่ใจความกับทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์แบบที่นักวิชาการตะวันตก เช่น John T. Dunlop แห่งอเมริกา โดยเฉพาะการ

ต้องตระหนักถึงความเป็นระบบย่อย ๆ ภายในระบบใหญ่ของเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม และความมั่นคงของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ตามทฤษฎีนี้ให้คุณค่ากับค่านิยม หรือ อุดมการณ์ร่วมเป็นหลัก และสอดคล้องกับทฤษฎีพหุนิยมทางแรงงานสัมพันธ์ของนักวิชาการกลุ่ม Oxford School แห่งอังกฤษที่นำโดย Allan Flanders และ Hugh Clegg ที่ให้คุณค่าในเรื่องความเท่าเทียมกันระหว่างตัวกระทำ (องค์การนายจ้างและสหภาพแรงงาน) และประเด็นวัฒนธรรมที่แฝงอยู่ในตัวระบบ แต่ทฤษฎีทั้งสองนี้ก็มิได้เห็นไปถึงการอิงอาศัยกันและกันให้ดำรงอยู่ขององค์ภาพย่อย ๆ และความเป็นหนึ่งเดียวแบบถอดถอนความเป็นตัวตนของนายทุนและแรงงานให้กลายเป็นพวกเดียวกันตามแนวมัชฌิมาแรงงานสัมพันธ์

ก่อนจบในส่วนของทฤษฎีที่นำเสนอมานี้ ผู้วิจัยจึงอดเทียบเคียงไม่ได้ว่า ในทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติตั้งแต่สมัย Albert Einstein แล้วจนถึงปัจจุบัน อันมี Stephen Hawking เป็นผู้นำ ได้พยายามที่จะสร้างทฤษฎีเอกภาพแห่งสนาม (Unified field theory) เพื่อรวมสนามพลังหรือแรงของธรรมชาติทั้งสี่เข้าด้วยกันและเป็นทฤษฎีฐานของทฤษฎีที่อธิบายได้ทุกสิ่ง (Theory of every thing) ฉันใด ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ก็ดำเนินไปแนวทางเดียวกันฉันนั้น คือ การวางรากฐานใหม่ทางแรงงานสัมพันธ์ศาสตร์ ด้วยการสร้างคำอธิบายที่สามารถครอบคลุมทุกสิ่งในทางแรงงานสัมพันธ์ และเป็นเอกภาพร่วมกับทฤษฎีต่าง ๆ ทางแรงงานสัมพันธ์ ก่อนหน้านี้ที่มีคำอธิบายต่าง ๆ อันถูกต้องตามความเป็นจริงแห่งกฎธรรมชาติ และเพื่อสามารถขยายการอธิบายไปสู่เรื่องสังคมศาสตร์ทั่วไปอันมีจุดร่วมกับวิทยาศาสตร์ธรรมชาติได้ด้วยในที่สุด

2.7 งานวิจัยแรงงานสัมพันธ์กับการพัฒนาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์

ในประเทศที่มีระดับความซับซ้อนและก้าวหน้าทางแรงงานสัมพันธ์ จะมีงานวิจัยทางวิชาการพื้นฐานอยู่บ้างที่พยายามเสนอในทางทฤษฎีหรือตัวแบบเป็นระยะ ๆ อาทิ ในสหรัฐอเมริกา John T. Dunlop (1958) นำเสนอถึงทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยการศึกษาจากประเทศต่าง ๆ กว่าสิบประเทศ ในอังกฤษ Hugh Clegg (1976) นำเสนอถึงทฤษฎีการเจรจาต่อรองร่วม Allan Flanders (1970) นำเสนอถึงทฤษฎีความเป็นสถาบันของการแรงงานสัมพันธ์ ในออสเตรเลีย Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick (2004) ร่วมกันนำเสนอแนวความคิดการปรับตัวของแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น ในระดับสากลก็เช่นกัน งานการสร้างองค์ความรู้ในลักษณะแสดงวิวัฒนาการและประเมินสถานภาพองค์ความรู้ในทางทฤษฎีต่าง ๆ ที่กำเนิดในประเทศและทวีปต่าง ๆ ปรากฏอยู่ด้วย อาทิ Kaufman, Bruce E. (2004) งานเหล่านี้จะเน้นการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาระดับลึก ๆ (Insightful overview) และนำไปสู่การเสนอทฤษฎีหรือกรอบความคิดใหม่ ๆ โดยพิจารณางานวิจัยก่อนหน้าอย่างเป็นภาพรวม เน้นหัวใจของงาน และให้ความสำคัญกับสาระในทางทฤษฎีให้อยู่เหนือ (Overarching) รายละเอียดปลีกย่อยของงานวิจัยแบบสะท้อนปรากฏการณ์พื้น ๆ ทั่ว ๆ ไป ในการวิจัยตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยฉบับนี้ก็เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยในแนวทางดังกล่าว (การกล่าวเช่นนี้มิได้หมายถึงว่างานวิจัยชิ้นนี้ละทิ้งรายละเอียดปลีกย่อย แต่จะพิจารณาถึงด้วยในภายหลังจากการเก็บข้อมูลที่สดและใหม่จากภาคสนาม เช่น จากการสัมภาษณ์และการจัดกลุ่มสนทนา)

สำหรับงานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้น ในรอบหลายสิบปีที่ผ่านมามีในหลายด้าน[83] โดยมีทิศทางที่เน้นมุมมองเฉพาะด้าน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมความสัมพันธ์ของภาคีที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทวิภาคี ไตรภาคี หรือในเรื่องกลไกความสัมพันธ์ อาทิ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การมีส่วนร่วม การจัดการข้อพิพาท กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ องค์การที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพแรงงาน ซึ่งสามารถประมวลและจัดกลุ่มให้เห็นภาพในประเด็นหลัก ๆ ได้ดังนี้

ประการแรก - งานวิจัยที่ผ่านมาแบ่งได้เป็นสองด้านหลัก คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป และงานวิจัยด้านการส่งเสริมและการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ สำหรับงานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป จะแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทั่วไป 2) กลุ่มที่ศึกษาองค์การสหภาพแรงงาน 3) กลุ่มที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในการดำเนินงาน ส่วนงานวิจัยด้านการส่งเสริมและการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์จะแบ่งได้สองกลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ และ 2) กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในภาพรวมของประเทศ

ประการที่สอง - พบว่างานวิจัยต่าง ๆ เหล่านี้บอกกล่าวเนื้อหาและให้สาระสำคัญและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตดังต่อไปนี้

1) การให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อาทิ การรวมตัวและการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2) การเน้นการปรับตัวเข้าหากันของนายจ้างและลูกจ้าง

3) การยอมรับสหภาพแรงงานจากนายจ้าง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันการสร้างความสนิทสนมแบบไทย ๆ ระหว่างนายจ้าง ผู้บริหารและผู้นำสหภาพแรงงานและบทบาทนักแรงงานสัมพันธ์

4) การจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อประสิทธิภาพการผลิต

5) การให้ได้ดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมกับการปรึกษาหารือร่วม

6) การสร้างแรงงานสัมพันธ์เพื่อสันติสุข

7) การจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

8) การแสวงหาแนวทางใหม่ในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ และทำให้แรงงานสัมพันธ์มีคุณค่ามากกว่าสันติสุขเท่านั้น แต่รองรับความสำเร็จของสถานประกอบกิจการและคุณภาพชีวิตแรงงาน

9) การขยายเป้าหมายความสำเร็จของแรงงานสัมพันธ์ ที่สามารถเชื่อมโยงความสำเร็จของสถานประกอบกิจการและคุณภาพชีวิตแรงงานสู่การพัฒนาสังคมไทยและการเป็นตัวแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับระหว่างประเทศ

10) การปฏิรูประบบงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยการจัดตั้งกลไกสนับสนุนงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เช่น กองทุนและคณะกรรมการส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แทนคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามมติคณะรัฐมนตรี

11) การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย รู้หลักการให้และการรับมีระบบสื่อข้อความที่มีประสิทธิภาพ การร่วมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ การสร้างความคุ้นเคย ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน การยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน

รวมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น และเคารพในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของอีกฝ่าย

12) กลไกแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ที่มีส่วนเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีโดยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร การปรึกษาหารือคณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานหรือสหภาพแรงงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

13) การส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบกิจการ

14) การจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ทั้งในทางหลักการและเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการให้คุณค่ากับมาตรฐานแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

15) การจัดการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในการจ้างงานในสมัยปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดความไม่แน่นอนที่มากขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้ ในระยะหลัง ๆ ประมาณ 15 ปี มานี้ มีข้อสังเกตว่างานวิจัยแรงงานสัมพันธ์ได้ค่อย ๆ ปรับจากการนำเสนอเฉพาะด้านและเน้นระดับสถานประกอบกิจการ ไปสู่การเน้นภาพรวมหรือการนำเสนออย่างเป็นระบบมากขึ้น งานในแนวนี้ อาทิ โชคชัย สุทธาเวศ (Chokchai Suttawet) (1994, 2539, 2544 และ 2545) ศึกษาเพื่อนำเสนอทฤษฎีวิวัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้คำอธิบายพื้นฐานของการทำความเข้าใจแรงงานสัมพันธ์ไทยเป็นการทั่วไป และนำเสนอตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2538 และ 2542) ศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในแนวสันติสุขเน้นระดับสถานประกอบกิจการและไตรภาคี และแนะนำทฤษฎีและการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้กันในประเทศตะวันตก นิคม จันทรวิทุร (2544) ประมวลและวิเคราะห์สภาวะแรงงานไทยในรอบ 35 ปี ของการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศและพบว่าเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังเป็นบริบทที่รัฐมีการควบคุมแรงงานและกำหนดความเป็นไปอย่างมาก สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (Somsak Samukkethum) (2001) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งเชิงสถาบัน อันเป็นการวิพากษ์รัฐในการควบคุมความขัดแย้งด้านแรงงานในรูปการจัดการเชิงสถาบันของการเจรจาต่อรองร่วม เพ็ญทิพย์ สินอนุวงค์ (2547) ศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงระบบงานด้านเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ยังมีจุดอ่อนในการปฏิบัติอย่างมาก ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล (2548) (นำเสนอรายงานวิจัยต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย จำเนียร จวงตระกูล (Jamnean Joungtrakul) (2005) ศึกษาถึงประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมและการปฏิบัติที่เป็นเยี่ยมในประเทศไทย อันเป็นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของแรงงานในการบริหารกิจการและมีมุมมองในการแสวงหาตัวแบบที่ดีเยี่ยมของการมีส่วนร่วมของแรงงานอยู่ด้วย ตะวัน วรรณรัตน์ (2549) ศึกษารูปแบบและพัฒนาการของการควบคุมแรงงานโดยฝ่ายทุนในประเทศไทย แสดงถึงการเปลี่ยนของสภาวะสังคมกับลักษณะการควบคุมแรงงานในสถานประกอบกิจการโดยวิธีการต่าง ๆ โชคชัย สุทธาเวศ และคณะ (2549) ได้วิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และล่าสุด เอกพร รักความสุข (2550) ทำการศึกษาเรื่องการปฏิรูปการบริหารแรงงานในภาครัฐโดยเน้นประเด็นการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานที่เกี่ยวข้องกับระบบไตรภาคีและพหุภาคี โดย

ให้คุณค่ากับระบบพหุภาคีมากขึ้น

จากการพิจารณาในภาพรวม ในบรรดางานในระยะหลัง ๆ ดังที่กล่าวเหล่านี้ แม้ว่าหลายเรื่องเป็นการศึกษาที่ดีและได้ผลที่น่าสนใจ แต่งานต่าง ๆ โดยแทบทั้งหมดเป็นงานพิสูจน์ทฤษฎีหรือแนะนำทฤษฎีจากตะวันตก มิได้พัฒนาตัวแบบในทางทฤษฎีใหม่ ๆ สำหรับสังคมไทย ประเทศไทยจึงยังต้องการงานศึกษาอื่น ๆ ที่จะสามารถนำผลการศึกษาไปแก้ปัญหาและทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและเด่นชัดมากขึ้นในทางการมีทฤษฎีหนุนหลังเพื่อการอธิบายอย่างเป็นรากฐาน (Fundamentalism) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำเสนอทางออกที่เป็นทั้งการเจาะจงประเด็นเฉพาะด้าน เชื่อมโยงอย่างเป็นองค์รวม และอย่างลงลึกถึงรากฐานระหว่างมนุษย์กับสังคมทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

ผู้วิจัยจึงคิดว่าการกลับมาสู่พื้นฐานทางกระบวนทัศน์ที่สำคัญของการเชื่อมต่อระหว่างการเป็นมนุษย์และสังคมที่สมบูรณ์กับบริบทแรงงานสัมพันธ์ โดยอาศัยหลักทางสายกลางของพุทธศาสนาซึ่งให้องค์ความรู้ที่หนักแน่นในทางทฤษฎีเพื่อการพัฒนามนุษยภาพและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคม น่าจะเป็นงานการวางรากฐานสำคัญให้กับระบบหรือตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศของเราได้อย่างสำคัญ สำหรับอนาคต ไม่ว่าจะพบกับสภาพไร้ระเบียบหรือไม่อย่างไร และเป็นการวิจัยพัฒนาทฤษฎีหรือตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่ยังควรมีเพิ่มเติมอันสะท้อนถึงความก้าวหน้าทาง "แรงงานสัมพันธศาสตร์" ในประเทศของเราและในเวทีสากลด้วย นอกจากนี้แล้วที่พึงตระหนักด้วยคือ งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยที่กระทำไปเมื่อเร็ว ๆ นี้ เรื่องการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมของผู้วิจัยและคณะ (2549) ดังที่ระบุไว้ตอนต้น จากการที่ผลการวิจัยคราวนั้นได้นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จของการแรงงานสัมพันธ์ การนำเสนอมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยเบื้องต้น พร้อมกับคู่มือการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์สำหรับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ หากกระทรวงแรงงาน องค์การแรงงาน และสถานประกอบกิจการ จะใช้ประโยชน์ต่องานวิจัยของผู้วิจัยทั้งสองเล่มร่วมกันไป ก็จะสามารถจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์และดำเนินงานไปในแนวการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ไทยได้อย่างไปด้วยกันระหว่างการดำเนินเฉพาะด้าน และการบริหารอย่างเป็นองค์รวมที่สมบูรณ์มากขึ้น

2.8 สมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลแนวความคิดว่าด้วยทางสายกลางทั้งมวล ประกอบการพิจารณาเป้าหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอกำหนดสมมติฐานของงานวิจัยนี้ คือ

2.8.1) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยเกี่ยวพันกับและสนองตอบต่อระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ

2.8.2) ดุลยภาพของระบอบการเมืองประชาธิปไตยในแนวเสรีนิยมกับแนวสังคมนิยมจะสนับสนุนต่อทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

2.8.3) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบการดำเนินเศรษฐกิจแบบพอเพียงของสถานประกอบกิจการ และในพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันที่ไม่สุดโต่งของตัวกระทำที่เกี่ยวข้อง

2.8.4) หลักการสายกลางของพุทธศาสนาสามารถนำมาเป็นรากฐานของทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับทฤษฎีสำคัญ ๆ หรือทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ได้

2.8.5) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อาศัยการมีกระบวนทัศน์ร่วมและผลประโยชน์ร่วมที่ภาคีต่างๆ พึงได้รับและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคม

2.8.6) ตัวแบบทางสายกลางสามารถจัดสร้างขึ้นให้ครอบคลุมและสัมพันธ์กันของ :

(1) ตัวแบบสถาบันของตัวกระทำ คือ หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง

(2) ตัวแบบสถาบันความสัมพันธ์ร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ รูปแบบแรงงานสัมพันธ์

(3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ

(4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และ พหุภาคี

2.8.7) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้มาจากการศึกษาประเทศอื่น ๆ จำเป็นต้องผ่านการวิเคราะห์ การกำหนดเงื่อนไขการนำมาใช้ และทำการสังเคราะห์ตัวแบบนั้นกับภูมิปัญญาไทยเพื่อการใช้ในสังคมไทยด้วย

2.9 นิยามศัพท์สำคัญ

เราสามารถกำหนดนิยามของตัวแปรหรือคำศัพท์สำคัญ ๆ ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้ คือ

2.9.1 แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งในเชิงความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการและองค์การของนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการ กับคนทำงานหรือแรงงาน และองค์การของคนทำงานหรือแรงงาน โดยอาจมีรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดการความสัมพันธ์ที่มีในระดับพื้นฐานคือสถานประกอบกิจการ ระดับกลางคือระดับอุตสาหกรรมหรือพื้นที่หรือสาขาเศรษฐกิจ และระดับชาติ และในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างภาคีต่าง ๆ โดยมีการจัดการความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม และความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของสองฝ่ายหรือสามฝ่าย อันมีเป้าหมายเพื่อการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการประกอบการธุรกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน การสร้างสรรค์ผลผลิตอันเป็นสินค้าและบริการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างสรรค์สังคมโลก

2.9.2 ตัวแบบการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง แนวความคิด แนวทาง หลักการ รูปแบบ แบบแผน กระบวนการ หรือคุณลักษณะทางการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องการจัดองค์การของรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง กลไกการอยู่ร่วมกัน เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม และการร่วมมือในรูปแบบคณะกรรมการ และกิจกรรมอื่น ๆ

2.9.3 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง แนวความคิด แนวทาง หลักการ รูปแบบ แบบแผน กระบวนการ หรือคุณลักษณะทางการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์อันสอดคล้องกับมิติต่าง ๆ ของทางสายกลางและในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้าง แรงงาน และรัฐ ในสภาพที่เป็นจริง (โลกิยะ) อย่างสำเร็จผลร่วมกัน ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จะครอบคลุมถึง 1) ตัวแบบสถาบันของตัวกระทำ คือ หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง

องค์กรลูกจ้าง 2) ตัวแบบสถาบันความสัมพันธ์ร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ 3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ 4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และ พหุภาคี (ตามที่ระบุในขอบข่ายและสมมติฐานการวิจัย)

2.10 (ร่าง) ตัวแบบเชิงแนวคิดทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ : หลักการปฏิบัติและระดับคุณค่าตามกรอบแนวความคิดทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

จากการนำเสนอและอภิปรายในเชิงแนวความคิดว่าด้วยทางสายกลางในหัวข้อต่าง ๆ และทฤษฎีว่าด้วยทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (ข้อ 2.5) นั้น เราสามารถกำหนดตัวแบบในลำดับขั้นต่อมาคือ ตัวแบบเชิงแนวคิดว่าด้วยหลักการปฏิบัติตามทฤษฎีตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งใกล้ชิดกับความเป็นรูปธรรมของความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ ในระบบแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น และผู้วิจัยจะนำตัวแบบเชิงแนวคิดที่ว่านี้มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดและพัฒนาตัวแบบทางสายกลางในเชิงรูปธรรมต่อไป

หลักการปฏิบัติตามกรอบแนวความคิดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ประยุกต์ใช้จากทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์และจะพัฒนาไปเป็นธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์นั้น ผู้วิจัยกำหนดขึ้นใน 8 ประเด็นหลัก ๆ (ซึ่งประเด็นทั้งแปดนี้กำหนดขึ้นจากการเทียบเคียงตัวแปรหลัก ๆ ในทฤษฎีต่าง ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ กับประเด็นทั้งสิบมิติของทางสายกลางดังที่สังเคราะห์ขึ้นในตอนต้นของบทนี้ และโปรดดูเพิ่มเติมในส่วนทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์และทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ คือ 1) เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ 2) กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน 4) โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ 5) ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 6) กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) 7) วัฒนธรรม 8) มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 9) ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ โดยแต่ละประเด็นได้แยกเป็นรายละเอียดย่อย ๆ อีกหลายรายการ

ธรรมนูญหรือหลักการปฏิบัติตามกรอบแนวความคิดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะตัวแบบในอุดมคติที่จะกล่าวถึงนี้ ได้ร่างขึ้นและนำไปสอบถามในเชิงการให้คุณค่าจากผู้แทนนายจ้างและสหภาพแรงงานจากสถานประกอบกิจการที่ได้รับแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น มีดังต่อไปนี้คือ

2.10.1 เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายสูงสุดที่ของการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของความสัมพันธ์ในสังคมไทยและประเทศอื่นๆในการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม

2) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับกลางที่การก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

3) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ 2 ประการ คือ (1) การแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ (2) การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง

4) เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนควรกำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละช่วงเวลาร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือร่วมกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

2.10.2 กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลาง (รวมถึงบางรายการเป็นข้อคำถามเพื่อประกอบการวินิจฉัยถึงทางสายกลาง) ดังนี้

1) รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในสถานการณ์โดยทั่วไป แต่ในกรณีพิเศษหรือหากเกิดวิกฤตก็ไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลาง

2) รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องเดินสายกลางในทุกสถานการณ์

3) รัฐและกลไกรัฐไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์

4) การมีกลไก หรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

5) การมีกลไกหรือระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

6) การมีกลไกหรือระบบการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

7) ระบบการปรึกษาหารือร่วม และการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

8) ระบบการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบกิจการควรใช้ทดแทนระบบการเจรจาต่อรองร่วม

9) ระบบการปรึกษาหารือร่วม และการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการอย่างควบคู่กันไป (ใช้ทั้งสองอย่างให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่เลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง)

10) สาระของการปรึกษาหารือร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป

11) สาระของการเจรจาต่อรองร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป

12) การเจรจาต่อรองร่วมควรนำไปสู่ทั้งการเพิ่มผลผลิตและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

13) การเสริมสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม และความร่วมมืออื่น ๆ ระหว่างผู้แทนฝ่ายแรงงาน/สหภาพแรงงานกับผู้ประกอบกิจการ/องค์การของผู้ประกอบกิจการเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับชาติ

14) ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ขึ้นนั้น ทั้งสองฝ่ายควรมีจำนวนเท่ากัน(พบกันครึ่งทาง)และมีบุคคลที่เป็นคนกลางทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว

15) การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

16) การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติ

2.10.3 พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

2) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

3) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีจิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

4) ผู้ประกอบการกับผู้นำสหภาพแรงงานควรสมควรยกเลิกการแบ่งฝักฝ่ายต่อกัน แต่มีจิตสำนึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

5) จิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการคือจิตสำนึกธรรมแรงงาน (การบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม)

6) ผู้ประกอบกิจการและพนักงานสมควรยกเลิกการเบียดเบียนต่อกัน

7) ผลประโยชน์จากการประกอบกิจการจะต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรมระหว่างเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้ลงทุนกับพนักงาน

8) ในการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายพนักงานควรมีการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่ององค์การ กลไก กระบวนการ และเป้าหมายที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้พอเหมาะพอดีอยู่เสมอ

9) การมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้แทนแรงงาน หรือพนักงานในระดับภาพรวมของสถานประกอบกิจการ (อาจเรียกว่าคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการ) และมีคณะกรรมการความร่วมมือหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมย่อย ๆ จำแนกไปตามภารกิจเฉพาะด้าน

10) หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลควรวางตัวเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานหรือพนักงานมากกว่าการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างที่สุด

11) การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง (ปัญหาและความทุกข์) ที่มิใช่การทำลายล้างต่อกัน และดำเนินการบริหารความขัดแย้งในลำดับต่อมาจนทำให้ความขัดแย้งได้ข้อยุติที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

12) การประนีประนอมเป็นกลไกจำเป็นเพื่อลดความรุนแรงในความขัดแย้ง

13) การไกล่เกลี่ยควรเป็นกลไกจำเป็นเพื่อการยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

14) ความเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ถือหุ้นในสถานประกอบกิจการที่เป็นทั้งผู้ลงทุนจากภายนอกทั่วไปกับพนักงานภายในกิจการ จะลดความเป็นปฏิปักษ์และความขัดแย้งต่อกัน แต่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้บริหารกับพนักงานมากขึ้น

15) การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับทำให้เกิดความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน

16) การสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน

17) การจัดการข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานควรนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน (ชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย)

18) การร้องทุกข์ของพนักงานหรือสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารพึงมีกระบวนการที่ชัดเจนและนำผลไปสู่การปรับปรุงความสมบูรณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

19) การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) กับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรแยกเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่งในสถานประกอบกิจการ

20) การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และการบริหารแรงงานสัมพันธ์พึงจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อกันในสถานประกอบกิจการ

2.10.4 โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับพื้นฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาและพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

3) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสูงสุด คือ ระดับชาติ (ไตรภาคี) มีความสำคัญอย่างยิ่ง

4) การมีกลไกที่ชัดเจนในการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามโครงสร้างสามระดับ คือ ระดับฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจและพื้นที่ และระดับสูงสุด คือระดับชาติ (ไตรภาคี) ให้สอดรับกันจะทำให้เกิดความมั่นคงในองค์รวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ

2.10.5 ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำโดยบุคคลหรือองค์การที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

2) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำทั้งกับกลไกย่อย ๆ และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

3) ผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

4) บุคลากรของผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองได้หลังจากได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ

5) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเดินสายกลาง (การกระทำที่ไม่สุดโต่ง) ในการอยู่ร่วมกัน

6) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีผลให้ผู้รับการศึกษาเรียนรู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2.10.6 กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์สมควรส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและกันของผู้ประกอบกิจการ ฝ่ายบริหาร และคนทำงาน

2) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) การอยู่ร่วมกันที่ดีคือการไม่ใช้กฎเกณฑ์และกติกาเพื่อเอาชนะกัน แต่เป็นการผ่อนปรนต่อกันภายใต้การดำเนินสู่เป้าหมายร่วม

5) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงให้เหมาะแก่กาลสมัยอยู่เสมอ

2.10.7 มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ - มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อยึดถือร่วมกันโดยทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

2) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องเน้นการดำรงอยู่อย่างเจริญรุ่งเรืองของแต่ละฝ่าย

3) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในกระบวนการแรงงานทุกมิติ

4) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพในอำนาจต่อรองของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

5) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของแต่ละภาคีที่เกี่ยวข้อง

6) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความสมานฉันท์ร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

7) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

8) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีแนวปฏิบัติอันจะทำให้ทุกฝ่ายมีการปฏิบัติจริงตามกฎเกณฑ์แห่งมาตรฐาน

9) มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีระบบการปฏิบัติที่เป็นการประกันคุณภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์

10) การบริหารและจัดการมาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์ควรกระทำโดยองค์การอิสระที่ดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก (ผู้ประกอบกิจการ แรงงาน และรัฐ)

2.10.8 ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ (ไม่ระบุรายการย่อย แต่นำข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมาพิจารณาประกอบกับข้อมูลการวิจัยที่จะได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในภายหลัง - ดังแสดงในบทที่ 4)

แนวคิดเชิงหลักการปฏิบัติเหล่านี้ย่อมพัฒนาไปเป็น "ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์" ในฐานะตัวแบบที่เป็นอุดมคติ (นำเสนอในบทที่ 5) อันจะเป็นสาระที่เป็นหัวใจสำคัญ ๆ พื้นฐานที่จะนำมาประกอบการพิจารณากำหนดตัวแบบทางสายกลางในเชิงรูปธรรมต่อไป และผู้วิจัยก็ได้นำประเด็นเหล่านี้ไปจัดทำแบบสอบถามผู้ที่เป็นคู่กรณีคือตัวแทนนายจ้างและผู้นำแรงงานที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นในสถานประกอบกิจการ เพื่อวัดการให้คุณค่าของทั้งสองฝ่ายต่อหลักการปฏิบัติดังกล่าวนี้ด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแทนนายจ้างและแรงงานให้คุณค่ากับหลักการเหล่านี้ ซึ่งเป็นเรื่องทางสายกลางเพียงใด และนำผลมาใช้ประโยชน์จากการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ เพื่อขัดเกลาตัวแบบ อันเป็นการกระทำกลับไป-กลับมาระหว่างการร่างตัวแบบที่กำหนดขึ้นมาจากกระบวนการเชิงนามธรรม (Abstraction) และผลการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirie) และเพื่อจะได้นำมาเป็นข้อพิจารณาว่าหลักการใดบ้างที่ยึดถือกันอยู่แล้ว และควรส่งเสริมต่อไป และหลักการใดที่มีการให้คุณค่าน้อย แต่สำคัญก็พึงให้การส่งเสริมอย่างจริงจัง (โปรดดูประกอบภาคผนวกที่ 1 แบบสอบถามฯ)

บันทึกท้ายบท

[1] ลีโอ ตอลสตอย, แปลโดย อัคนี มูลแมน, 2541:128.

[2] พุทธทาสภิกขุ, (พิมพ์ครั้งที่ 3) คริสตธรรม-พุทธธรรม, 2517:67.

[3] เสถียร พันธรังษี, 2546 (พิมพ์ครั้งที่ 9) : 327, สัญลักษณ์ของคริสตศาสนา ซึ่งได้มาจากภาพที่พระเยซู ตัวแทนของพระเจ้าถูกตรึงบนไม้กางเขนที่ไขว้กันเพื่อไถ่บาปให้มนุษย์และด้วยความรักที่ทรงมีต่อมนุษย์นั้น พุทธทาสภิกขุเปรียบเทียบว่าไม้กางเขนก็คือหัวใจของศาสนาพุทธเนื่องจากเป็นภาพการฆ่าทิ้งเสียซึ่งตัวฉัน คือ "I"

[4] เสถียร พันธรังษี, เพิ่งอ้าง: 533-534.

[5] ข้อความดังกล่าวได้จากการสนทนาระหว่างผู้วิจัย กับ ศาสตราจารย์ ดร. กีรติ บุญเจือ ราชบัณฑิต วันที่ 12 กันยายน 2550 ณ รัฐสภา และโปรดดูเพิ่มเติมใน www.kirti.bunchus.com.

[6] พุทธทาสภิกขุเป็นบุคคลแรกที่ตีความว่าคำว่า 'God' ซึ่งแปลว่าพระเจ้าในคริสตศาสนาก็คือ 'ธรรม' หรือ 'กฎ' แห่งธรรมชาติตามหลักศาสนาพุทธ - ดูเพิ่มใน พุทธทาสภิกขุ, 2517 (พิมพ์ครั้งที่ 3) หน้า 71-72.

[7] ดูประกอบใน พุทธทาสภิกษุ,2515, นั่งกลางทรายในสวนโมกข์. บทที่ 9 สอนพุทธศาสนาโดยผ่านทางคัมภีร์ใบเบิ้ล: หน้า 227-257.

[8] ดูเรื่องการปฏิรูปคริสตศาสนาใน Max Weber, 1904 และ โชคชัย สุทธาเวศ, 2536 และ 2545.

[9] ดูหลักปรัชญาศาสนาอิสลามใน อัชรัท มิรซา กูลาม อะห์มัด แห่งคาเดียน (1996) หน้า 29-143 และ 171-183.

[10] ดูประกอบใน http://www.oic-oci.org.

[11] International Crisis Group, Dealing with Hamas, ICG Middle East Report No. 21, 26 January 2004.

[12] ดูประกอบในงานศึกษาคลาสสิกว่าด้วยสังคมมุสลิมและการปฏิรูปสังคมมุสลิมใน Mitchell (1996): VII - XXII และ 260-294.

[13] บทที่ 40 (ภาคเต๋อ) ของคัมภีร์ "เต๋า เต๊ก เก็ง" แปลโดย โชติช่วง นาดอน, 2548:45.

[14] บทที่ 1 (ภาคเต๋า) ของคัมภีร์ "เต๋า เต๊ก เก็ง" แปลโดย โชติช่วง นาดอน, เพิ่งอ้าง:104.

[15] บทที่ 2 (ภาคเต๋า) ของคัมภีร์ "เต๋า เต๊ก เก็ง" แปลโดย โชติช่วง นาดอน, อ้างแล้ว:105.

[16] พุทธศาสตร์มีวิธีการที่เป็นเอกภาพกับวิทยาศาสตร์ แต่กระนั้นความเข้าใจโลกสรรพสิ่งของนักวิทยาศาสตร์ก็ไม่สามารถอาศัยเพียงแต่หลักและทฤษฎีวิทยาศาสตร์ เนื่องจากวิทยาศาสตร์มีข้อจำกัดในการไขความลับขั้นสุดท้ายของธรรมชาติ นักวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบันต่างสงสัยและตั้งแง่มุมโต้แย้งกันอยู่เสมอถึงคำอธิบายอันเป็นที่สุดของข้อค้นพบและปัญหาที่เกิดขึ้นจากทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เห็นว่าดีกว่าเดิมแล้วนั้นอย่างไม่สิ้นสุด การอาศัยความรู้ทางศาสนาที่เป็นวิทยาศาสตร์อีกแบบหนึ่งจะช่วยเติมเต็มความรู้ที่ไม่แจ้งชัดของวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเองนั้นได้ (ดูประกอบใน พระธรรมปิฎก, 2535, พุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์, หน้า 153-187).

[17] บริบูรณ์ มหารัตนวงศ์, 2533 : 41.

[18] บาลี มหาวาร. สี. ๑๗/๕๒๘/๑๖๖๔. ตรัสแก่ภิกษุทั้งห้า ที่อิสิปตนมฤคทายวัน และดูเพิ่มในพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2544,: 217- 219.

[19] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ก : 52-59.

[20] http://www.middleway.th.gs - 7/5/50, สำนักสวนโมกขพลาราม ไชยา, 2519 และ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต.โต), 2544 : 217-228.

[21] สำนักมัธยามกหรือบางครั้งเรียกกันว่านิกายมัธยามกหรือนิกายศูนยวาทเป็นนิกายที่เกิดขึ้นโดยคณะสงฆ์ที่เรียกตนเองว่าสังฆิกะ (หรือมหาสังฆิกะ ซึ่งต่อมาเรียกว่าอาจริยวาท) ในทางภาคใต้ของอินเดียเป็นนิกายที่แตกตัวจาก 18 นิกายเดิม เนื่องจากตีความคำสอนทางพุทธศาสนาแตกต่างกันหลังจากเกิดขึ้นแล้วพระนาคารชุนได้เป็นผู้นำทางความคิด และกล่าวกันในทางประวัติพุทธศาสนาว่าพระนาคารชุนนับเป็นพระพุทธเจ้าองค์ที่สองเมื่อพระสมณโคดมพุทธเจ้าปรินิพพานแล้ว และต่อมากว่า 1,000 ปีที่แล้ว นิกายนี้ได้ไปเติบโตในธิเบตกลายเป็นนิกายวัชรยานจนถึงปัจจุบัน.

[22] การเสริมจุดแข็งลบล้างจุดอ่อนหรือสิ่งที่เป็นภัยต่อการบรรลุธรรมคือเพื่อให้เกิดวิชชาและวิมุตติ เช่น อาศัยโพชฌงค์ 7

(คือ สติ ธรรมวิจัย วิริยะ ปีติ ปัสสัทธิ สมาธิ และ อุเบกขา) ลบล้างนิวรณ์ 5 แยกย่อยเป็น 10 คือ 1) กามฉันท์ภายใน 2) กามฉันท์ภายนอก 3) พยาบาทภายใน 4) พยาบาทภายนอก 5) ถีนะ 6) มิทธะ 7) อุทธัจจะ 8) กุกกุจจะ 9) วิจิกิจฉาในธรรมทั้งหลายภายใน 10) วิจิกิจฉาในธรรมทั้งหลายภายนอก (ดูเพิ่มใน ป.อ. ปยุต.โต (พระธรรมปิฎก), 2541: 879-885).

[23] Jacobson, 1986 อ้างใน สุมาลี มหณรงค์ชัย : 199-201.

[24] พุทธทาส 2527/2549, ข: 157-158.

[25] พระพรหมคุณาภรณ์, 2550 : 27-31.

[26] พุทธทาส 2517/2548: 101.

[27] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ค: 171 - 174.

[28] ดูประกอบใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต.โต), 2547: 15-16.

[29] ขุ.ขา.28/240/86 (พระสูตร ขุททกนิกาย ชาตก)

[30] ดูประกอบใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต.โต), 2547: 17 และ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต.โต), 2550: 236-244.

[31] ดูประกอบใน พระสุตตันตปิฎก เล่ม ๒ ที.ม. 10/68/86 และ อง.สตฺ.ตก. 23/20/18) หลักการดังกล่าวนี้สะท้อนถึงความเป็นประชาธิปไตยแบบพุทธอยู่มาก.

[32] http://www.dhammathai.org, หมวดพุทธศาสนสุภาษิต - วันสืบค้น 27 ธันวาคม 2551.

[33] พระไตรปิฎก เล่ม 15 ข้อ 724-726.

[34] ดูเพิ่มเรื่องควากส์ใน ฟริตจอฟ คาปรา (เรียน), วิภาดา กิตติโกวิท (แปล), 2532, ในงาน จุดกำเนิดเต๋าแห่งฟิสิกส์, หน้า 63-67, ชัยวัฒน์ คุประตกุล, 2540: 84-85 และ สมชาย วสันตวิสุทธิ์, 2547: 151-154.

[35] Zohar 1990 อ้างใน มาร์กาเร็ต เจ. วีตเลย์, 2550 : 197-198.

[36] วศิน อินทสระ, 2533 : 139-142 และ http://en.wikipedia.org/wiki/Nicomachean_Ethics - วันสืบค้น 25 มีนาคม 2551.

[37] Thad Williamsonกs Study Guide to Aristotles Politics ในhttp://www.people.fas.harvard.edu/~mponeill/justice/thadaristotle.html - วันสืบค้น 30 มีนาคม 2551.

[38] Glyn Hughes SQUASHED PHILOSOPHERS. ARISTOTLE, in www.btinternet.com/~glynhughes/squashed/index.htm. - วันสืบค้น 30 มีนาคม 2551 และ Thompson, J.A.K., 1976, The Ethics of Aristotle: The Nicomachean Ethics, pp. 100-102.

[39] Thad Williamsons Study Guide to Aristotles Politics, เพิ่งอ้าง, - วันสืบค้น 30 มีนาคม 2551.

[40] http://en.wikipedia.org/wiki/Nicomachean_Ethics - วันสืบค้น 25 มีนาคม 2551.

[41] http://www.netnezus.org/library/papers/3way.html อ้างใน (http://en.wikipedia.org/thirdway (centrism) - 11/4/2007.

[42] โครงการนิวดีลของสหรัฐอเมริกาที่เกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งมาจากความประทับใจของประธานาธิบดีรูสเวลท์ต่อหนังสือ ชื่อ Sweden : The Middle Way ที่เขียนโดย Marquis Child, 1936.

[43] ดูข้อเสนอหลัก ๆ ของกลุ่มนี้ประกอบใน Kaufman, 2004 : 586-591.

[44] http://en.wikipedia.org/wiki/Participatory_economics - วันสืบค้น 27 มีนาคม 2551.

[45] http://en.wikipedia.org - topics : third way (centrism), centrism and radical middle - วันสืบค้น 11 เมษายน 2551.

[46] ดูเพิ่มเติมใน โชคชัย สุทธาเวศ, 2549 หน้า 37.

[47] ดูเพิ่มเติมใน โชคชัย สุทธาเวศ, 2549.

[48] ดูเรื่อง Three Types of European Society ใน http://www.nnn.se/n-model/europe3/europe3.htm - วันสืบค้น 9/5/2007.

[49] ดูเรื่อง Summary the nordic alternative. A seminar of the Olof Palme International Center ใน http://www.nnn.se/seminar.htm - วันสืบค้น 9/5/2007.

[50] http://www.nationsencyclopedia.com/World-Leaders-2003/Sweden.html และ โชคชัย สุทธาเวศ 2537.

[51] ดูประกอบใน The Economist, Sep 9th - 15th 2006: The Swedish Model. Admire the best, forget the rest. Finansplan: Prop,

2005/06:100.

[52] ดูเพิ่มใน www.socialistinternational.org.

[53] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546: 28-29.

[54] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2542:26-27 อ้างใน อภิชัย พันธเสน, 2549: 57.

[55] ดูเพิ่มใน อภิชัย พันธเสน, เพิ่งอ้าง, : 58-64.

[56] ดูใน โชคชัย สุทธาเวศ, 2545: 16-33.

[57] ดูประกอบในทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ Dunlop (1958) ที่เสนอเรื่องอุดมการณ์หรือความเข้าใจร่วม และ ทฤษฎีพหุนิยมของ Flanders (1970) ที่พยายามแสดงถึงค่านิยมที่มีอยู่ในระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบย่อยในทางมิติการจัดการความขัดแย้งและความสัมพันธ์ทางอำนาจของตัวกระทำที่ลุ่มลึกมากขึ้นของการจัดการสถาบันแห่งความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน.

[58] ตัวอย่างประกอบทางทฤษฎี (Theoretical exemplary) ในเชิงแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมอันสนับสนุนต่อวิถีสายกลาง เช่น เราอาจจะพบว่าทางสายกลางในทางแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจจะเป็นไปได้ง่ายกว่าในภาคเอกชนเพราะการยึดมั่นในความเป็นชนชั้นแรงงานหรือชนชั้นนายทุนมีน้อยกว่าในภาคเอกชน คือ คนทำงานประจำในรัฐวิสาหกิจเป็นลูกจ้างของรัฐทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งบริหารหรือผู้ปฏิบัติงานก็ตาม การยึดมั่นกับความเป็นเจ้าของทุนมีน้อยเนื่องจากทุนรัฐวิสาหกิจเป็นของส่วนรวม คนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการมีเป้าหมายร่วมได้ง่ายกว่าในภาคเอกชน และสภาพการบังคับบัญชาในการใช้แรงงานรัฐวิสาหกิจก็สุดโต่งน้อยกว่าภาคเอกชน เป็นต้น ด้วยตัวแปรเหล่านี้ด้วยกระมังที่ทำให้ประเทศที่ใช้อุดมการณ์สังคมประชาธิปไตยจึงให้ความสำคัญกับการจ้างงานในภาคสาธารณะ และไปกันได้กับแนวทางเศรษฐกิจแบบเคนเซียนที่เน้นการลงทุนโดยรัฐเพื่อทำให้สังคมเกิดสภาพการจ้างงานเต็มที่พร้อมกับการให้คุณค่ากับรัฐสวัสดิการ ฉะนั้นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในภาคเอกชนที่เน้นการครอบครองทรัพย์สินจึงสำคัญด้วยเช่นกันต่อแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเทคนิคหนึ่งที่ควรพิจารณานำมาใช้คือการให้พนักงานมีหุ้นในกิจการที่ตนทำงานอยู่ (Employees stock ownership plan, ESOP) เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ และแม้กระทั่งในภาครัฐวิสาหกิจเองก็ควรกระชับความรู้สึกเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจให้เข้มข้นขึ้นโดยการให้พนักงานสามารถมีหุ้นในรัฐวิสาหกิจได้ แต่ก็มิได้หมายความว่าการเป็นเจ้าของโดยการถือหุ้นจะทดแทนความรู้สึกเป็นเจ้าของในเชิงนามธรรมที่เคยมีไปเสียหมด และจะทำอย่างไรให้การมีหุ้นไม่เกิดการเห็นแก่ตัวจนกลายเป็นความโลภผลกำไรและค่าหุ้นมากกว่าจะมีหุ้นเพื่อทำให้สถานประกอบกิจการยอมรับการตัดสินใจที่เป็นสายกลางหรือเอกภาพระหว่างนายจ้างกับคนทำงาน.

[59] ดูผลวิจัยด้านภาษาศาสตร์ที่พิสูจน์ว่าบรรพชนคนไทโบราณของเราชาวไทยก็ดำรงวิถีชีวิตภายใต้หลักเต๋ามาก่อน เมื่อประมาณ 1,500 ปีที่แล้ว สมัยที่คนไทตอนใต้ของจีนยังอยู่ภายใต้การปกครองแบบเต๋าของจีน (ตามคัมภีร์เต๋าเต้อจิง) ของวิไลวรรณ ขนิษฐานันท์, 2550: 70-111. และดูเพิ่มใน ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์, 2545: 35-38 และ 103-130.

[60] มีผู้เปรียบเปรยอย่างน่าทึ่งว่าการที่ประเทศจีนใช้สองระบบในประเทศเดียว คือ สังคมนิยม และทุนนิยมการตลาด ก็คือวิธีคิดแบบพุทธผนวกเต๋า มิใช่แบบมาร์กซิสต์ตะวันตกที่มองโลกด้านเดียวและตามแนวดิ่ง รวมทั้งการแพ้ชนะกันเด็ดขาด (ดูเพิ่มใน โยฮัน กัลตุง, 2538: 14-25).

[61] อาทิ การให้มีผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการระดับนโยบายหรือคณะกรรมการบริหารกิจการ ซึ่งจะให้หลักประกันในความเป็นสายกลางและการจัดการความเป็นอยู่ท่ามกลางอำนาจแห่งขั้วตรงข้าม อย่างน้อยก็คือการพบกันครึ่งทางเพื่อการตัดสินใจหรือชี้ขาดมติความเห็นระหว่างผู้มีอำนาจข้างบนที่นำพาธุรกิจกับคนทำงานผู้รับคำสั่งที่อยู่ข้างล่าง.

[62] ดูประกอบการมองอย่างเป็นระบบกับการจัดการความขัดแย้งตามหลักพุทธศาสนาใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต.โต), 2546, สลายความขัดแย้ง นิติศาสตร์-รัฐศาสตร์-เศรษฐศาสตร์ แนวพุทธ, หน้า 42-44.

[63] โปรดดูสาระสำคัญ ๆ ของงานวิจัยเด่น ๆ เหล่านั้นเพิ่มเติมใน โชคชัย สุทธาเวศ และ คณะ, 2549: 26-53.

● บทที่ 3 ●

การประเมินสถานภาพและปัญหาแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ : ในระดับสากลและในประเทศไทย

การประเมินสถานภาพและสภาพปัญหาแรงงานและแรงงานสัมพันธ์จะแบ่งเป็นสี่ส่วนทั้งภาพในระดับสากลและในประเทศไทย คือ 1) การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหาและแนวโน้มในระดับสากลและโดยทั่วไปของสังคมไทย และแนวโน้มในอนาคต 2) แนวโน้มการจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน 3) การวิเคราะห์แนวโน้มสภาวะของแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล 4) การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหา และแนวโน้มโดยทั่วไปในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

3.1 การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหาและแนวโน้มในระดับสากลและโดยทั่วไปของสังคมไทย และแนวโน้มในอนาคต

3.1.1 การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน (Tofler 1970, Drucker 1995 และ 1999, และ ILO 2000)

มนุษย์โลกกำลังก้าวสู่โลกการทำงานยุคใหม่ ซึ่งมีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น "ยุคหลังสมัยใหม่" "ยุคสังคมข้อมูลข่าวสาร" "ยุคสังคมบริการ" "ยุคสังคมอัตโนมัติ" "ยุคโลกาภิวัตน์" เป็นต้น สังคมโลกในยุคใหม่ การค้าเสรีได้หวนกลับมาสร้างความยิ่งใหญ่อีกครั้ง ในรูปที่เรียกกันว่าเสรีนิยมใหม่ (Neo-liberalism) ซึ่งมนุษย์ทำงานภายใต้ลักษณะสำคัญ คือ

- มนุษย์ทำงานในโลกทุนนิยมที่ไร้พรมแดนมากขึ้น
- มนุษย์ทำงานในระบบเศรษฐกิจการตลาดที่รวมตัวทางการค้าในระดับระหว่างประเทศและภูมิภาคอย่างเข้มข้นยิ่งขึ้น
- มนุษย์ทำงานในโลกทุนนิยมที่บรรษัทลงทุนข้ามชาติมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น และดูเหมือนจะไม่สามารถควบคุมได้มากขึ้น
- มนุษย์กำลังทำงานในระบบทุนนิยมที่มีการรวมตัวของธุรกิจกันมากขึ้น เพื่อความยิ่งใหญ่และการผูกขาดทางการผลิตและบริการ แต่การรวมตัวของธุรกิจมิได้นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานพร้อมกันไปด้วยโดยตัวของมันเอง
- มนุษย์จะสร้างระบอบเศรษฐกิจและการค้าระหว่างกันใหม่ (ต่อไป) ที่ลดระเบียบกฎเกณฑ์ข้อกีดกั้นทางการค้าในด้านระบบภาษี และอื่น ๆ ลง แต่มีการเชื่อมโยงการค้าระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงานเข้าด้วยกันมากขึ้น และจะกลายเป็นกำแพงหรืออุปสรรคอย่างใหม่ ซึ่งมีผลให้คุณภาพชีวิตแรงงานดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและการค้าระหว่างประเทศ
- มนุษย์อยู่ท่ามกลางความผันผวนที่สูงขึ้นๆ ของการว่างงานและการจ้างงานต่ำระดับ
- มนุษย์เผชิญกับความไม่มั่นคงทางรายได้ ส่วนน้อยมีโอกาสได้รายได้สูง สวัสดิการดี และทำงานในสภาพการจ้างที่ดี แต่ส่วนใหญ่ยังประสบกับความเดือดร้อนและความยากจนอย่างสาหัส

- มนุษย์แสวงหาการปกป้องทางสังคมมากขึ้น ๆ ในการต่อสู้กับตลาดแรงงานที่ผันผวนและการต่อสู้กับความยากจน

- มนุษย์อาศัยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ากว่ายุคใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารในการทำงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งมีผลให้ผู้ที่ทุมและใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารได้ดีกว่าจะได้เปรียบผู้อื่น

- มนุษย์มีเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ ช่วยทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มว่ามนุษย์จะทำงานสบายขึ้น ใช้เวลาทำงานลดน้อยลง และพักผ่อนมากขึ้น

- มนุษย์ทำงานในองค์การที่ลำดับขั้นการบังคับบัญชาลดลงมาเป็นแนวราบและทำงานเป็นทีมกันมากขึ้น ซึ่งมีผลให้ลูกจ้างในองค์การเช่นนั้นมีการต่อต้านนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาน้อยลง

- มนุษย์มีการแข่งขันระหว่างกันสูงขึ้นทั้งในลักษณะตัวบุคคลและทีมงาน ซึ่งมีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพสินค้าและบริการสูงขึ้น

- มนุษย์ทำงานยืดหยุ่นเวลามากขึ้น ซึ่งจะทำให้ความเครียดในการทำงานลดน้อยลง

- มนุษย์มีแนวโน้มทำงานที่บ้านกันมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อการเป็นอิสระจากสถานประกอบกิจการที่ว่าจ้างมากขึ้น

- มนุษย์พัฒนามาตรฐานการทำงานและการผลิตต่าง ๆ ออกมามากขึ้น ซึ่งจะทำให้คุณภาพสินค้าและบริการสูงขึ้น แต่ทำให้ประเทศที่มีมาตรฐานต่ำเสียเปรียบในทางการค้า

- มนุษย์จะถูกจ้างงานในสถานประกอบกิจการที่เล็กลง การจ้างงานแบบประจำถาวรลดลง มีการยืดหยุ่นทางการทำงานสูง การจ้างงานบางเวลา การจ้างเหมา และระยะสั้นหรือกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งมีผลให้ความมั่นคงในการทำงานของคนทำงานลดลง

- มนุษย์จะทำงานในองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และการปรับเปลี่ยนนั้นให้คุณค่าแก่คนงานที่มีอำนาจน้อยลดลง

- มนุษย์อ้างและอาศัยคุณค่าในทรัพย์สินทางปัญญามากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป มนุษย์หรือคนทำงานในมิติต่าง ๆ กำลังอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนแบบแผนการทำงานที่กระทบถึงกันทั่วโลก และยืนหยัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต ท่ามกลางความไม่แน่นอนของโลกการทำงานที่ผันแปรอย่างรวดเร็ว

3.1.2 โลกาภิวัตน์และการค้าเสรีใหม่ : โฉมหน้าและผลกระทบที่มีต่อสังคมไทยและสภาวะแรงงาน (Stern, Robert M. and Terrell, Katherine 2003, อร ชวลิตนิธิกุล 2548 และ ILO 2000)

การเปิดประเทศรับโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะครอบโลกเป็นอย่างรวดเร็วและขยายตัวไปในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ความสัมพันธ์ทางการค้าระหว่างไทยและการดำเนินเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของไทยต้องพึ่งพาอาศัยกับต่างประเทศมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพึ่งพาดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ระดับโลกและภูมิภาคร่วมกัน ส่วนในด้านแรงงานอันสืบเนื่องจากมิติทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศนั้น ประเทศไทยในขณะนี้มีพันธสัญญากับ

องค์การระดับโลกที่สำคัญอย่างยิ่ง 2 องค์การ คือ องค์การการค้าโลก (WTO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทย (ILO) การเข้าเป็นสมาชิกองค์การทั้งสองประเทศไทยต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของ WTO ในการส่งสินค้าออก และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO และตามอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันด้วย ในระยะเวลาประมาณ 10 ปี ที่ผ่านมา WTO ได้รับแรงกดดันจากประเทศสมาชิกที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของสภาพแรงงานแห่งอเมริกัน (AFL-CIO) กับรัฐบาลสหรัฐอเมริกาที่มีต่อ WTO ให้ผนวกประเด็นมาตรฐานแรงงานเข้าไปในกติกาทางการค้ามากขึ้น แต่ WTO ก็ยังไม่สามารถดำเนินการเรื่องนี้ไปได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากแรงต่อต้านจากประเทศสมาชิกที่กำลังพัฒนาต่าง ๆ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเงื่อนไขแบบการกีดกันทางการค้า อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคตที่ทั้งสององค์การจะร่วมมือกันมากขึ้น ฉะนั้นประเทศไทยในฐานะสมาชิกของทั้งสององค์การ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานและนโยบายแรงงานให้ได้มาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้น ๆ ไปเป็นระยะ ๆ จึงจะช่วยให้บริษัทที่ทำการค้าระหว่างประเทศอยู่รอดได้ดี ซึ่งในการพัฒนาแรงงานและนโยบายแรงงานย่อมอาศัยการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะสถาบันหรือกลไกกลางที่เชื่อมโยงภารกิจของทุกฝ่าย

3.1.3 สภาพการทางการเมืองและการบริหาร (รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และ ฉบับ พ.ศ. 2550)

ในระดับมหภาค ประเทศไทยสามารถฟื้นตัวจากเศรษฐกิจฟองสบู่ที่เป็นวิกฤตใน พ.ศ. 2540 ได้แล้ว และยังคงสามารถส่งสินค้าออกไปขายต่างประเทศได้มากขึ้น แต่กระนั้นการเกิดวิกฤตทางการเมืองของประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นำไปสู่การรัฐประหารวันที่ 19 กันยายน 2549 ยุบเลิกรัฐบาลพลเรือนที่มาจากการเลือกตั้ง อันมี ดร. ทักษิณ ชินวัตร หัวหน้าพรรคไทยรักไทยเป็นนายกรัฐมนตรี และเป็นรัฐบาลชุดที่มีปมครหาทางความโปร่งใสในการบริหารและการครอบงำองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

ทั้งรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และฉบับใหม่ พ.ศ. 2550 ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากการพ้นไปของรัฐบาลที่พรรคไทยรักไทยเป็นแกนนำ เป็นกรอบกำหนดให้เกิดการปรับตัวของรัฐและพลเมืองไทย เช่น ในเรื่องการกระจายอำนาจรัฐจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจร่วมกับรัฐและการรับผิดชอบตนเองของชุมชนที่มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้หมวดว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่ครอบคลุมกว้างขวาง รัฐบาลชุดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะหลัง ๆ ในระหว่าง พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน ให้ความสนใจการค้าแบบเสรีนิยมโลกาภิวัตน์เป็นใหญ่ แต่ก็เสริมด้วยการกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่น อาทิ การผลิตสินค้าภายใต้คำขวัญ "หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" (OTOP) และกองทุนหมู่บ้าน (โดยรัฐบาลที่มีพรรคไทยรักไทยเป็นแกนนำ) การเน้นแนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง (โดยรัฐบาลชุดชั่วคราวที่ทหารแต่งตั้งจากการทำรัฐประหารต่อรัฐบาลที่มีพรรคไทยรักไทยเป็นแกนนำ)หรือกองทุนเศรษฐกิจพอเพียง (รัฐบาลพรรคประชาธิปัตย์เป็นแกนนำ)

อนาคตของระบบการผลิตและการใช้แรงงานไทยจึงยังขึ้นอยู่กับความเป็นจริงของการจัดการเศรษฐกิจแบบควบคู่ ทั้งเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีกลไกตลาดและเป็นธรรม และเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประการหลังนี้เน้นการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจให้ได้ก่อนแล้วจึงพัฒนาสู่ภายนอก แนวทางการจัดการ

เศรษฐกิจทั้งภายในและระหว่างประเทศย่อมเป็นข้อกำหนดและสิ่งท้าทายรัฐบาลชุดต่อ ๆ ไปในอนาคตว่าจะสามารถปฏิบัติได้ลงตัวอย่างไร ท่ามกลางสงครามการค้าระดับโลกและภูมิภาคที่รุนแรง และจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศยักษ์ใหญ่ เช่น จีน และ อินเดีย ที่มากระทบต่อการจัดการเศรษฐกิจระดับประเทศและความเป็นตัวของตัวเองของเศรษฐกิจพื้นฐานในระดับท้องถิ่นของไทย และในที่สุดก็จะมีผลต่อวิถีแรงงานสัมพันธ์ของประเทศด้วย

รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. 2550 ได้เน้นการเสริมสร้างมิติใหม่ของการเมืองและเศรษฐกิจไทย เช่น การกำหนดให้รัฐต้องดำเนินเศรษฐกิจบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมการประเมินผลการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญทั้งฉบับโดยผู้ตรวจการแผ่นดิน ในด้านแรงงานกำหนดไว้ในมาตรา 64 เรื่อง การให้สิทธิข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ รวมตัวจัดตั้งองค์กร (ในทางปฏิบัติคือสหภาพแรงงาน) ได้ และในมาตรา 84 กล่าวถึงการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี และจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ ระบบประกันสังคม และคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ (วรรค 7) แต่กระนั้นก็เป็นการจัดการภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรม (ตามวรรค 1) ซึ่งข้อความว่า *"เศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรม" นี้เองจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศด้วย เพราะเศรษฐกิจที่เป็นธรรมนั้น ย่อมจะต้องประกอบด้วยระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นทางสายกลางอย่างแน่นอน ไม่สามารถเป็นอย่างอื่นไปได้*

อย่างไรก็ตาม เมื่อผนวกกับสภาพปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองอย่างหนักหน่วงระหว่างฝ่ายทุนนิยมเสรีประชาธิปไตย กับ ฝ่ายอนุรักษ์นิยมอำมาตยาธิปไตย ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 2540 - ปัจจุบันนี้นั้น อนาคตของความสามารถในการจัดการความก้าวหน้าของประเทศไทยโดยทั่วไปและด้านแรงงาน จึงไม่เพียงไม่ผูกโยงกับเสถียรภาพของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ประชาธิปไตยของประเทศด้วย

3.1.4 การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร

ประเทศไทยมีแนวโน้มว่าประชากรผู้สูงอายุจะมีมากขึ้น (ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ 2542) และบางส่วนทำงานในระบบเศรษฐกิจต่อไป แต่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะต้องการการดูแลจากรัฐและสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุที่ไม่สามารถทำงานได้และไม่มีรายได้ ซึ่งมักจะเป็นประชากรที่มีอายุ 65-70 ปี ขึ้นไป และการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุย่อมจะทำให้ตลาดแรงงานปรับตัวจ้างผู้สูงอายุมากขึ้น เพื่อทำให้ผลิตภาพของประเทศอาศัยการมีส่วนร่วมของแรงงานสูงอายุต่อไประยะหนึ่งก่อนเข้าสู่การรับบริการประกันชราภาพ ส่วนแรงงานหนุ่มสาวก็มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง อันเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติหรือต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะการทำงานที่สกปรก ยากลำบาก อันตราย และเสี่ยงต่อการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่แรงงานไทยปฏิเสธ

การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรทั้งสองลักษณะจะทำให้การบริหารแรงงานจะต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานในสภาพสังคมผู้สูงอายุ และการทำให้การปรับตัวอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยเป็นไปอย่างราบรื่น

3.2 แนวโน้มการจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน

สภาพการทางโลกาภิวัตน์ วิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและการบริหาร และการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร ดังที่กล่าวมานั้น จะทำให้เกิดสภาพการณ์ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการบริหารแรงงานของทุกภาคส่วน ซึ่งผู้วิจัยขอคาดการณ์ดังต่อไปนี้ (ดูประกอบใน World Labour Report 1997-98)

1) การเปิดประเทศทำให้การจ้างงานและมาตรฐานแรงงานมีสภาพไปในแนววัฒนธรรมแบบสากลมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

2) การประกอบการผลิตจะมีการใช้แรงงานที่มีความรู้มากขึ้น

3) การประกอบการอุตสาหกรรมและบริการขนาดใหญ่ต้องปรับโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลง เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

4) เกิดการขยายตัวของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กอย่างรวดเร็ว ซึ่งการขยายตัวดังกล่าวก็เกิดจากการเร่งเร้าและสนับสนุนจากรัฐบาลด้วย สภาพการเช่นนี้ทำให้อัตราส่วนของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายในปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) มีระหว่าง 90-95% ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด ซึ่งย่อมส่งผลต่อโอกาสการรวมตัวของคนงานกับสหภาพแรงงานและการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในแนวสากลให้เป็นไปได้ยากขึ้น

5) ความสัมพันธ์กับการค้าต่างประเทศเร่งรัดให้สถานประกอบกิจการเพิ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ ยอมรับมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ และแรงงานจะถูกเร่งรัดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

6) การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายแรงงานที่ครอบคลุมถึงในปัจจุบันมีแนวโน้มโดยสัดส่วนต่อการปฏิบัติตามกฎหมายไม่ลดลงอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่สามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายมากกว่าสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่[1]

7) การประกอบอาชีพอิสระของประชาชนมีมากขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อโอกาสการรวมตัวของคนงานกับสหภาพแรงงานให้เป็นไปได้ยากขึ้นเช่นกัน

8) แรงงานพื้นฐานมีปัญหาด้านรายได้และมีระดับชั่วโมงการทำงานยังคงสูง

9) การที่ผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้น ทั้งจากการเกษียณอายุตามกำหนดและก่อนกำหนด ทำให้รัฐและสังคมต้องดูแลประชากรกลุ่มนี้ที่ออกจากการทำงานในระบบเศรษฐกิจ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุก่อนหน้านี้ที่ไม่มีระบบบำเหน็จหรือบำนาญรองรับ

10) การใช้จ่ายภาครัฐสูงขึ้น ๆ ภาระด้านงบประมาณและหนี้สินสาธารณะจะสูงขึ้นตามมา

11) แม้ว่าการรวมตัวของแรงงานอาจจะมีสภาพที่ดีขึ้นกว่าในอดีตในเชิงเงื่อนไขด้านระเบียบกฎเกณฑ์แห่งรัฐ และเงื่อนไขในทางสากล แต่สภาวะทางโครงสร้างการผลิตและการจ้างที่กำลังเปลี่ยนไปจะไม่สนับสนุนต่อการรวมตัวเท่าใดนัก

12) ภาครัฐและเอกชนมีการทำงานในรูปเครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ กันมากขึ้น และมีแนวโน้มที่ภาครัฐจะให้ความสนใจสร้างเครือข่ายกับภาคเอกชนมากขึ้น[2]

13) รัฐบาลให้ความสนใจกับสวัสดิการของประชาชนในกลุ่มที่ตกขอบได้รับสวัสดิการน้อยหรือขาดแคลนโอกาสด้านนี้มากขึ้น

14) ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจทำให้สถานประกอบกิจการต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อลักษณะการจ้างงานให้มีความไม่แน่นอนมากขึ้น

15) ระบบการจ่ายค่าจ้างยังมีปัญหาในเรื่องการกำหนดและปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างส่วนกลางกับจังหวัด และการที่ยังมีสถานประกอบกิจการจำนวนมากไม่มีการปรับค่าจ้างประจำปี

16) ประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวจำนวนกว่า 1 ล้านคนในปัจจุบัน และเป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยส่วนใหญ่ (โดยเฉพาะแรงงานพม่า) แรงงานต่างด้าวจะเข้าแทนที่แรงงานไทยในบางส่วนที่เป็นอาชีพที่แรงงานไทยไม่อยากทำ และในอาชีพสงวนของคนไทยที่มีการผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำได้ และในบางจังหวัด ซึ่งข้อดีคือทำให้แรงงานไทยเลือกทำงานในกิจกรรมที่สภาพการจ้างไม่เลวร้าย และการที่รัฐบาลพยายามทำการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายนั้นเป็นมาตรการที่จะทำให้สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการประกาศตัวของมาตรการทางการจ้างและสวัสดิการแรงงานที่จะต้องดำเนินการอย่างถูกกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย

17) การส่งเสริมการทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีการจัดการที่เป็นระบบมากขึ้น หลังจากรัฐบาลในระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมาจัดการชำระสะสางการทุจริตการส่งออกแรงงาน

18) นายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการแรงงานไทยมักแสดงออกถึงปัญหาการขาดทักษะที่เพียงพอของแรงงานไทย และเห็นว่าแรงงานไทยกำลังมีค่าจ้างที่สูงขึ้นแต่ไม่ไปกันด้วยกับคุณภาพและฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องแข่งขันกับต่างประเทศอย่างสูง การพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดจึงสำคัญตลอดเวลาและมากขึ้น ๆ เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็นโอกาสให้แรงงานไทยได้รับการพัฒนามากขึ้น เป็นแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงกว่าในอดีต และย่อมเป็นการเพิ่มอำนาจการต่อรองของแรงงาน

19) แรงงานไทยได้รับการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิในการใช้แรงงานมากขึ้น ดังที่ปรากฏตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองค่อนข้างดีมักอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีการรวมตัวดีกว่าและมีอำนาจการต่อรองสูง ส่วนแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลาง เล็ก และรับเหมาค่าแรงที่มีอยู่ส่วนใหญ่ในประเทศมักจะมีสภาพการจ้างที่มีมาตรฐานต่ำ

20) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานมีประเด็นสำคัญกับกลุ่มและเรื่องต่อไปนี้คือ

(20.1) แรงงานเด็ก มีปัญหาลดลงจากการที่สถานประกอบกิจการเคยต้องการประหยัดต้นทุนการผลิตจากการจ้างแรงงานผู้ใหญ่ รัฐได้ออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กมากกว่าในอดีต และรัฐบาลได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วย รูปแบบการจ้างแรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุด พ.ศ. 2541 เมื่อ พ.ศ. 2543 รวมทั้งการมีมาตรฐานแรงงานด้านการค้าต่าง ๆ ที่ปฏิเสธการใช้แรงงานเด็กที่โรงงานผลิตสินค้าส่งออกต้องปฏิบัติตามมากขึ้น แต่ก็ยังต้องมีการติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

(20.2) แรงงานสตรี เป็นปัญหาในด้านการต้องทำงานหนัก และไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ อุตสาหกรรมที่ต้องการความละเอียดสูง เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(20.3) แรงงานนอกระบบ (การประกอบอาชีพอิสระ การจ้างงานชั่วคราว การทำงานที่บ้าน การจ้างงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและย่อมที่กฎหมายแรงงานครอบคลุมไม่ถึง) แรงงานในกลุ่มนี้มักจะได้รับการให้ความสนใจน้อยในเรื่องค่าจ้าง สุขภาพและความปลอดภัย และสวัสดิการสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่

(20.4) แรงงานภาคเกษตร เป็นกลุ่มแรงงานที่กำลังได้รับความสนใจในเชิงการคุ้มครองการใช้แรงงานมากขึ้น ในทางหลักประกันสุขภาพแห่งชาติแก่แรงงานในกลุ่มนี้และในแนวทางจัดประกันสุขภาพตามหลักประกันสังคมโดยสมัครใจ

(20.5) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ก็กำลังได้รับการเข้ามาดูแลการแก้ไขปัญหาเพื่อหาแนวทางยกระดับการจัดประกันสุขภาพแก่แรงงานในกลุ่มนี้เช่นกัน แต่มีแนวโน้มไปในทางเข้าร่วมในระบบประกันสังคม

21) ผู้หญิงจะเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น และมีบทบาทในการทำงานและตัดสินใจมากขึ้น โดยเฉพาะในตำแหน่งการเมือง การบริหารกิจการ ผู้นำชุมชน องค์การภาคประชาชน และผู้นำสหภาพแรงงาน

22) รัฐจะมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองน้อยลง แต่จะกระจายอำนาจสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และอาศัยภาคเอกชนรับไปดำเนินการและเปิดให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบจากประชาชนมากขึ้น

23) กระทรวงแรงงานหลังจากการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ได้ดำเนินการไปในทางปรับปรุงประสิทธิภาพภายในมากขึ้น แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภายนอกยังเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงให้ชัดเจนในการปรับตัวขั้นต่อไป

24) การปรับปรุงกฎหมายและกฎเกณฑ์การบริหารแรงงานของรัฐให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับใหม่เป็นภารกิจสำคัญ โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เช่นเดียวกับแรงงานอื่น ๆ รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่พัฒนาความครอบคลุมมากขึ้น ๆ

แนวโน้มเหล่านี้เกี่ยวข้องกับระบบและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องได้รับการปฏิรูปเพื่อให้สามารถจัดการกับสภาพการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบทั่วถึงกันได้ดีขึ้น และทำให้ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งฝ่ายแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และรัฐปรับตัวเข้าหากัน และเป็นเรื่องท้าทายทุกฝ่ายอย่างยิ่งเช่นกันว่านอกเหนือประโยชน์ภายในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม

และตัวแรงงานเองแล้ว การอยู่ร่วมกันจะมีผลสำเร็จในทางที่เป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมได้อย่างไร

3.3 การวิเคราะห์แนวโน้มสภาวะของแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล

ความสัมพันธ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ต่อแรงงานสัมพันธ์นั้น ดังที่กล่าวแล้วว่าประเทศต่าง ๆ มีการพึ่งพากันทางด้านเศรษฐกิจระหว่างนานาชาติเพิ่มขึ้น และทำให้การจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมถูกท้าทายให้ต้องปรับเปลี่ยนในหลายด้าน ดังนี้ (Macdonald, 1997; Silva, 1997 และ Kaufman 2004)

1) กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญ และมีการขยายตัวของพื้นที่ตลาดการค้า และความก้าวหน้าด้านระบบข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดเครือข่ายการค้าไปทั่วโลกผิดไปจากขอบเขตทางการค้าแบบเดิม และกัดเซาะข้อตกลงทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน ดังเช่นพบว่าบริษัทข้ามชาติ (Multi-National Corporation, MNCs) ที่เป็นกำลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในฐานะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment, FDI) และเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ควบคุมผลประโยชน์ในประเทศมากกว่า 1 ประเทศ (Frenkel และ Royal 1996 a:7 ใน Macdonald, 1997) ได้สร้างเครือข่ายการผลิตระหว่างประเทศที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ในด้านความร่วมมือกันทางธุรกิจระหว่างประเทศก็เกิดเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายและผู้ประกอบกิจการอย่างกว้างขวาง และส่งผลกระทบไปไกล นอกจากศูนย์กลางในเมืองของประเทศที่บริษัทข้ามชาติ (MNCs) ตั้งอยู่แล้ว สถานประกอบกิจการมากมายที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นก็มีการเปลี่ยนแปลงแบบโลกาภิวัตน์ ในหลาย ๆ ประเทศมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นความต้องการของตลาดระหว่างประเทศ (และภายในประเทศ) ที่เรียกว่า "ตลาดจำเพาะ (Niche markets)" ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการเติบโตแบบปัจเจกบุคคลและไม่เกิดการรวมตัวกันของการทำงาน

2) กระแสโลกาภิวัตน์ได้กระทบต่อสถานะระหว่าง "เงินทุน" และ "แรงงาน" ในแต่ละประเทศ โดยนัยที่ว่า "เงินทุน" มีการเคลื่อนไหวได้ง่ายกว่าอย่างมีนัยสำคัญในสภาพแวดล้อมที่มีการเปิดประเทศ ในขณะที่แรงงานยังคงไม่สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระและสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวของเงินทุน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่การอพยพแรงงานต่างชาติยังคงดำเนินต่อไป แต่แรงงานของประเทศนั้น ๆ ตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบเนื่องจาก "เงินทุน" สามารถจ้างแรงงานในประเทศต่าง ๆ ได้ ในราคาที่ต่ำกว่า สภาพเช่นนี้ทำให้เกิดความเสียหายอย่างต่อเนื่องต่อการจ้างงานและต่อแรงงานในประเทศเดิมและประเทศใหม่ที่เงินทุนเคลื่อนย้ายออกไป

3) กระแสโลกาภิวัตน์ได้ช่วยเร่งให้เกิดการพึ่งพาทางด้านเศรษฐกิจทั้งภายในและระหว่างประเทศอย่างรวดเร็ว และสนับสนุนให้เกิดการจัดการสถานประกอบกิจการในแต่ละภูมิภาคและประเทศให้มีความคล้ายคลึงกันในตลาดการแข่งขัน อันอาจนำมาซึ่งการมาบรรจบกันของข้อตกลงร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ทั่วโลก แต่ในเวลาเดียวกันก็มีอุปสรรคขัดขวางอย่างเห็นได้ชัด ตรงที่สภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศมีลักษณะเฉพาะ เช่น แตกต่างไปตามทวีป

4) กระแสโลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้ภาวะการควบคุมแผนเศรษฐกิจโดยภาครัฐลดลง และมีผลให้นโยบายและบทบาทของรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิม กล่าวคือ การแทรกแซงแบบเดิมในระดับนโยบายและมาตรการด้านกฎหมายต่อการบังคับใช้มาตรฐานขั้นต่ำ

ทางด้านแรงงานยังมีความจำเป็นที่ต้องให้หลักประกันว่าการปฏิรูปเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในหลายประเทศเกิดขึ้นพร้อมกับแผนงานทางด้านความปลอดภัย แต่จุดสำคัญที่เน้นกันในปัจจุบันคือการส่งเสริมมาตรการความร่วมมือในการบริหารแรงงานและทำให้มีความคล่องตัวระดับปฏิบัติการของกิจการ นอกจากนั้นยังต้องการรูปแบบใหม่ของการแทรกแซงจากรัฐในระดับสถาบันเพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงประเภทต่าง ๆ ในองค์การผลิต เป็นต้น

5) โลกาภิวัตน์ชี้นำให้ผู้ว่าจ้างพยายามผลักดันให้มีการใช้กฎระเบียบของแรงงานสัมพันธ์ให้ น้อยลงเสนอถึงความเป็นมาตรฐานของความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานให้ลดลง เพิ่มความสนใจในสถานที่ทำงาน และผู้ว่าจ้างรวมทั้งรัฐบาลจำนวนหนึ่งกำลังเข้ามองแรงงานสัมพันธ์จากการวินิจฉัยทางกลยุทธ์มากขึ้น เช่นวิธีการทางแรงงานสัมพันธ์สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ ความยืดหยุ่น อำนาจในการผลิต และความสามารถในการแข่งขันได้อย่างไร

จากสภาพการณ์เหล่านี้จึงแสดงว่าโลกาภิวัตน์กำลังทำให้พื้นที่แรงงานสัมพันธ์คาบเกี่ยวกับเรื่องการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน (Precarious employment) มากขึ้น และจึงมีแนวโน้มมากขึ้นที่จะเปลี่ยนการเรียก "อุตสาหกรรมสัมพันธ์" (Industrial relations หรือ Labour relations) ที่นิยมใช้กันในเมืองไทยส่วนใหญ่ว่า "แรงงานสัมพันธ์" เป็น "แรงงานและการจ้างงานสัมพันธ์" หรือ "อุตสาหกรรมและการจ้างงานสัมพันธ์" (Industrial and employment relations) (David Macdonald, 1997) หรือบางชุมชนวิชาการแรงงานก็แทนแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมด้วยคำว่า "การจ้างงานสัมพันธ์" (Employment relations) (Bamber, Lansbury and Wailes, 2004) ที่ดูครอบคลุมประเด็นข้อเท็จจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกันมากกว่าคำเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงเรื่องการแรงงานสัมพันธ์เข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์[3] การเรียกเช่นนี้จึงสะท้อนเช่นกันว่าเรื่องแรงงานสัมพันธ์หรืออุตสาหกรรมสัมพันธ์ แบบเดิมแคบไปเสียแล้วสำหรับยุคโลกาภิวัตน์ และการเชื่อมต่อกับการเปลี่ยนแปลงในโลกการจ้างงานอันหาที่สุดมิได้ในอนาคต องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยกำลังพิจารณาออกข้อเสนอแนะฉบับใหม่ว่าด้วย "การจ้างงานสัมพันธ์" (Employment Relationship Recommendation No. 198) โดยเริ่มทำงานตั้งแต่ ในสมัยประชุมที่ 95 (มิถุนายน 2549) เป็นต้นมา[4]

ใกล้เคียงกับการตีกรอบแรงงานสัมพันธ์และการจ้างงานให้มาผูกพันกันมากขึ้นนั้น ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่ยังคงรักษาความแตกต่างจากเรื่องแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เน้นเรื่องกระบวนการควบคุมและส่งเสริมให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การประเมินผลงาน มนุษยสัมพันธ์ และการธำรงรักษาบุคลากร เป็นต้น แต่การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของการรวมตัว การเมือง อำนาจการต่อรอง การจัดการผลประโยชน์ร่วมระหว่างผู้ประกอบการกับคนทำงาน การแทรกแซงกลไกตลาด มาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองการจ้างงาน การมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการกับคนทำงาน เป็นต้น (Silva, 1997)

หากพินิจตามหลักอริยมรรคแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าการดำรงอยู่ของทั้งสองมิติ คือ ระบบแรงงานสัมพันธ์กับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางการผูกโยงระหว่างประเด็นแรงงานสัมพันธ์

แบบเดิมกับการจ้างงานสมัยใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ ยิ่งทำให้การจัดการไปด้วยกันทั้งสองด้านของเรื่องแรงงานสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเสริมส่งและไม่ทำลายกันและกันภายในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ มากขึ้น มากกว่าที่จะเลือกข้างว่าสถานประกอบกิจการควรมีอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างระบบแรงงานสัมพันธ์กับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นที่ยังเป็นอยู่มากมายในประเทศของเรา เพราะนั่นมิใช่วิถีแห่งทางสายกลาง

3.4 การประเมินสถานภาพ สภาพปัญหา และแนวโน้มโดยทั่วไปในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลส่วนนี้ในเชิงการประมวลข้อมูลรวบยอดจากเอกสารต่างๆ โดยเน้นการพิจารณาตามประเด็นปัญหาพื้นฐานประการสำคัญ ๆ สิบประการ ไม่แจกแจงข้อมูลเป็นรายชิ้นของเอกสารหรืองานวิจัย[5] และนอกจากนี้ผู้วิจัยได้อาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยในวงการแรงงานสัมพันธ์กว่า 25 ปี มาช่วยในการจำแนกปัญหา และประเมินสถานภาพการแรงงานสัมพันธ์ประกอบการวิจัยเอกสารด้วย

สถานภาพ สภาพปัญหาสำคัญๆ และแนวโน้มโดยทั่วไปในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย ในปัจจุบันนั้น ผู้วิจัยขอจำแนกเป็น 10 ประการ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การจัดการทวิภาคีที่ไม่รอบด้านและเน้นด้านเดียว

3.4.2 ความอ่อนแอของระบบไตรภาคีและภาคีหลัก (รัฐบาล นายจ้าง และ ลูกจ้าง)

3.4.3 ความไม่ชัดเจนและลงตัวในการจัดการระบบพหุภาคี

3.4.4 การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางที่ขาดการพัฒนา

3.4.5 การแรงงานสัมพันธ์ที่ขาดการบูรณาการที่ลงตัวของระดับชาติ-ระดับกลาง-ระดับสถานประกอบกิจการ

3.4.6 การที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิเสธระบบแรงงานสัมพันธ์ (ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม)

3.4.7 ปัญหากฎเกณฑ์ทางแรงงานสัมพันธ์

3.4.8 ความอ่อนแอของระบบงานส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

3.4.9 การขาดแคลนพื้นฐานทางวัฒนธรรมร่วมในทางแรงงานสัมพันธ์

3.4.10 ความจำกัดในอิทธิพลของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ

ในรายละเอียดสามารถกล่าวได้ดังนี้

3.4.1 การจัดการทวิภาคีที่ไม่รอบด้านและเน้นด้านเดียว

การจัดการทวิภาคีที่ไม่รอบด้านและเน้นด้านเดียว หมายถึง การจัดการทวิภาคีที่เน้นความสำเร็จผลในความสัมพันธ์สองฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ จึงไม่รอบด้านและเป็นการเน้นด้านเดียวและย่อมไม่ส่งผลต่อการเสริมพลังกันกับอีกสองระดับ คือ ความ

สัมพันธ์สองฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้างในระดับกลางซึ่ง ได้แก่ ระดับอุตสาหกรรมและพื้นที่ และระดับชาติ สภาพการแรงงานสัมพันธ์เช่นที่กล่าวนี้ปรากฏมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนถึงปัจจุบันกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผลมาจากข้อกำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย ผู้วิจัยประสบกับข้อเขียนและการอภิปรายแสดงความคิดเห็นทั้งจากฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ที่เรียกร้องให้นายจ้างและลูกจ้างปรับปรุงความสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ และเป็นการเน้นย้ำที่การใช้กลไกการปรึกษาหารือกันเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างกับการแก้ไขปัญหาการอยู่ร่วมกันอยู่เสมอ เมื่อพูดถึงทวิภาคีกันแล้วผู้คนในวงการแรงงานก็มักหลงไปคิดถึงแต่ความสัมพันธ์สองฝ่ายของนายจ้างกับลูกจ้างและเป็นเพียงระดับภายในบริษัทเท่านั้น มุมมองดังกล่าวยังเป็นการพยายามทดแทนกลไกการเจรจาต่อรองร่วมด้วยการปรึกษาหารือร่วม ที่กลไกแบบหลังนี้ไม่สามารถกระจายผลประโยชน์จากการประกอบการอย่างทั่วถึงได้ดีกว่าแบบแรก[6] อันสะท้อนถึงความไม่สมดุลในดุลยภาพการอยู่ร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่การเจรจาต่อรองร่วมยังเป็นปรากฏการณ์ส่วนน้อย ดังจะพบว่าการจดทะเบียนข้อตกลงสภาพการจ้างจากผลการเจรจาต่อรองร่วมของสองฝ่ายมีเพียงปีละร้อยกว่าแห่งจากสถานประกอบกิจการทั้งหลาย กว่า 400,000 แห่ง

ผู้วิจัยพบว่ากลไกและความพยายามส่วนใหญ่ของฝ่ายต่างๆ ได้ทุ่มไปกับการจัดการความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ สิ่งชี้วัดในข้อนี้ คือ การพยายามจากภาครัฐและนายจ้างในการใช้ระบบการปรึกษาหารือพร้อมกับการลดบทบาทการเจรจาต่อรองร่วม อันผิดไปจากมาตรฐานแรงงานสากล การกระทำเช่นนั้นแสดงว่า 1) สังคมไทยส่วนหนึ่งไม่อยากเห็นความขัดแย้งและยิ่งไม่อยากเห็นการเจรจาต่อรองร่วมเพราะเป็นกลไกที่รองรับความขัดแย้ง 2) การปรึกษาหารือร่วมมิใช่กลไกเทียบเท่าความร่วมมือ เนื่องจากการปรึกษาหารือในสถานประกอบกิจการเป็นเวทีที่นายจ้างครองความเป็นเจ้ามิใช่กลไกที่ประกันความเท่าเทียมหรือได้ดุลยภาพแห่งอำนาจของสองฝ่ายอย่างกลไกการเจรจาต่อรองร่วม 3) ความร่วมมือเป็นเรื่องสำคัญ แต่การส่งเสริมความร่วมมือต้องส่งเสริมอำนาจการต่อรองที่ใกล้เคียงกันให้มากที่สุด หาไม่แล้วการปรึกษาหารือที่อาจเข้าใจว่าเป็นความร่วมมือนั้น ก็อาจเป็นเรื่องการส่งเสริมความไม่เสมอภาคในการกระจายอำนาจในสถานประกอบกิจการและผลประโยชน์ร่วมของทั้งสองฝ่าย (Blackett and Sheppard, 2002) และแน่นอนว่าการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องทำให้การประกอบกิจการรุ่งเรืองและไม่ทำร้ายการประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม การพยายามให้การปรึกษาหารือร่วมเป็นใหญ่เป็นการเน้นด้านเดียว หากจะให้เกิดดุลยภาพแห่งอำนาจของทั้งสองฝ่ายก็จะต้องกระทำให้เกิดการใช้อย่างควบคู่

การเจรจาต่อรองร่วมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงานที่จะรวมตัวกันนำเสนอหรือเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้างมันจึงกลายเป็นกลไกหนึ่งของการจัดการความขัดแย้งไปด้วย แต่ถูกรังเกียจจากรัฐและนายจ้างผู้ประกอบการไทยตลอดมานั้น เป็นเรื่องที่สืบทอดมาจากมรดกและปัญหาทางวัฒนธรรมแห่งความไม่เสมอภาคในสังคมไทย (โชคชัย สุทธาเวศ, 2539) และทัศนคติที่ว่ากับสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมเป็นอุปสรรคต่อการประกอบการธุรกิจและการพัฒนาเศรษฐกิจเนื่องจากการเป็นกลไกและสถาบันที่ขอแบ่งปันอำนาจจากผู้ประกอบกิจการและรัฐ ปัญหาการไม่ขยายตัวและการขาดประสิทธิภาพของการเจรจาต่อรองร่วมยังเกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ อีก และเป็นปัญหาหนักอกที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศสนใจตลอดมา (Blackett and Sheppard, 2002, เพิ่งอ้าง)

แต่การเจรจาต่อรองร่วมที่เป็นประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างมิได้มีการพัฒนากันมากนัก การเจรจาต่อรองร่วมเช่นนั้นได้แก่การเจรจาต่อรองร่วมที่มีเป้าหมายสองด้าน คือ เพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยทั่วไปนายจ้างมักต่อรองหรือยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (มีการลดต้นทุนการผลิตอยู่ด้วย) ในขณะที่สหภาพแรงงานมักยื่นข้อเรียกร้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับกิจการที่มีสหภาพแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จัดประกวดในแต่ละปีน่าจะมีการเจรจาต่อรองร่วมที่มีเป้าหมายทั้งสองด้านที่ไม่ห่างกันมากนักอยู่บ้าง

นี่คือปัญหาที่ประเทศไทยขาดความชัดเจนในการจัดการความสัมพันธ์ของตัวแบบที่เหมาะสมระหว่างการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม ข้อคิดในเรื่องนี้ก็คือ การเน้นการปรึกษาหารือร่วมและใช้แทนการเจรจาต่อรองร่วมย่อมสะท้อนว่านายจ้างเข้มแข็งกว่าลูกจ้าง หากจะให้สองฝ่ายเข้มแข็งพอ ๆ กันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตแรงงานก็ต้องให้มีการใช้การปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมอย่างถ่วงดุลกันและกัน (โชคชัย สุทธาเวศ 2539 และ 2544)

3.4.2 ความอ่อนแอของระบบไตรภาคีและภาคีหลัก (รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ นายจ้างและองค์การนายจ้าง และลูกจ้างและองค์การลูกจ้าง)

ไตรภาคีเป็นอุดมการณ์และสถาบันการจัดการความขัดแย้งในระดับสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2462 (สมัยรัชกาลที่ 6 ของไทย) สถาบันไตรภาคีแบบไทยที่นำเข้ามาจากสากลนั้น เน้นที่การมีองค์คณะแบบถาวรมากกว่าการจัดประชุมร่วมและการมีคณะกรรมการเฉพาะกิจของทั้งสามฝ่าย ความอ่อนแอของระบบไตรภาคีสะท้อนให้เห็นจากปัญหาที่มีหลายประการ

ตารางที่ 3.1 ประมวลปัญหาระบบไตรภาคีในประเทศไทย

ประเด็นปัญหา	ฝ่ายรัฐบาล หรือ ราชการ	ฝ่ายนายจ้าง(จำนวนหนึ่ง)	ฝ่ายลูกจ้าง(จำนวนหนึ่ง)	ภาพรวม
ด้านวิสัยทัศน์	1) รัฐบาลและผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับไตรภาคี 2) ควบคุมแรงงานและรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจด้านแรงงาน	1) ผู้แทนนายจ้างไม่ได้ให้ความสำคัญกับไตรภาคีในเชิงการกำหนดนโยบายร่วม 2) ยึดถือผลประโยชน์ฝ่ายตนเป็นหลัก	1) ผู้นำแรงงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับไตรภาคีในเชิงการกำหนดนโยบายร่วม 2) ยึดถือผลประโยชน์ฝ่ายตนเป็นหลัก	1) ขาดการกำหนดวิสัยทัศน์ในคณะกรรมการไตรภาคีร่วมกัน 2) ผู้แทนไตรภาคีมักมุ่งผลประโยชน์ฝ่ายตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม
ด้านสัดส่วนผู้แทน	1) มีจำนวนมากกว่านายจ้างและลูกจ้าง 2) ในบางคณะมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นฝ่ายรัฐบาล และบางคณะแต่งตั้งโดยมิได้ปรึกษาภาคีอื่น ๆ และทำให้สัดส่วนภาคราชการ รวมผู้ทรงคุณวุฒิ มีมากกว่านายจ้างและลูกจ้าง	1) ส่วนใหญ่มีสัดส่วนน้อยกว่าราชการและผู้ทรงคุณวุฒิรวมกัน	1) ส่วนใหญ่มีสัดส่วนน้อยกว่าราชการและผู้ทรงคุณวุฒิรวมกัน	1) สัดส่วนไม่เท่ากัน โดยภาคราชการมีสัดส่วนผู้แทนมากที่สุด 2) การมีทรงคุณวุฒิที่มีทั้งการเป็นฝ่ายรัฐบาลเป็นที่ปรึกษาของทั้งคณะ หรือเป็นภาคีอิสระ 3) ขาดมาตรฐานในการเพิ่มสัดส่วนภาคีอื่น ๆ นอกไตรภาคีหลัก
ที่มาของผู้แทน	1) ใช้ระบบการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงเป็นกรรมการแต่มีภารกิจมากไม่พร้อมต่อการทุ่มเทแก่ไตรภาคี	1) มีทั้งระบบการเลือกตั้งการคัดเลือกหรือสรรหาแล้วแต่งตั้งโดยภาคราชการ 2) มีทั้งการเลือกตั้งที่สมัครโดยสหภาพแรงงานทั่วไป และ การเลือกตั้งโดยการเสนอชื่อของสภาแรงงาน	1) มีทั้งระบบการเลือกตั้งการคัดเลือกหรือสรรหาแล้วแต่งตั้งโดยภาคราชการ 2) มีทั้งการเลือกตั้งที่สมัครโดยสมาคมนายจ้างทั่วไป และการเลือกตั้งโดยการเสนอชื่อของสภาองค์การนายจ้าง	1) ความไม่มีมาตรฐานในระบบการได้มาซึ่งผู้แทนไตรภาคี
ด้านศักยภาพ	1) เจ้าหน้าที่และงบประมาณของคณะกรรมการไตรภาคีมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งไตรภาคีที่ไม่มีระบบกองทุนรองรับ 2) ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถทักษะสูง 3) ทางราชการขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านจึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิมาเสริมงานในฐานะกรรมการหรือที่ปรึกษา	1) นายจ้างแตกแยกและแข่งขันกันเพื่อเข้าเป็นกรรมการไตรภาคี 2) ฝ่ายนายจ้างยังไม่มีความสามารถเพียงพอ	1) ผู้นำแรงงานแตกแยกและแข่งขันกันเพื่อเข้าเป็นกรรมการไตรภาคี 2) ผู้นำแรงงานในบางชุดไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม 3) ผู้นำแรงงานยังไม่มีความสามารถเพียงพอ	1) การแตกแยกและแข่งขันกันเป็นกรรมการไตรภาคีของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง 2) มีข้อบกพร่องเกี่ยวกับการกระจายข้อมูลข่าวสารจากตัวคณะกรรมการไปสู่ชุมชนในภาคีของตน 3) ผู้แทนไตรภาคีจะมีปัญหาด้านศักยภาพและความทุ่มเทในการทำงาน 4) การประชุมไตรภาคีมักขาดความคิดที่หลากหลาย 5) ขาดการทำงานที่จริงจังต่อเนื่อง 6) ไตรภาคีไทยอ่อนแอ

ประเด็นปัญหา	ฝ่ายรัฐบาล หรือ ราชการ	ฝ่ายนายจ้าง(จำนวนหนึ่ง)	ฝ่ายลูกจ้าง(จำนวนหนึ่ง)	ภาพรวม
ด้านความร่วมมือ	1) ข้าราชการจะให้ความสำคัญกับงานหลักของกระทรวงมากกว่างานของคณะกรรมการไตรภาคี	1) นายจ้างไม่ค่อยมีเวลาให้แก่การช่วยเหลือด้านการบริหารงานไตรภาคี 2) นายจ้างขาดความจริงจังในการนำมติไปปฏิบัติ 3) นายจ้างบางชุดขาดประชุมค่อนข้างสูง และมากกว่าลูกจ้าง	1) ผู้นำแรงงานไม่ค่อยมีเวลาให้แก่การช่วยเหลือด้านการบริหารงานไตรภาคี 2) ผู้นำแรงงานขาดความจริงจังในการนำมติไปปฏิบัติ 3) ผู้นำแรงงานขาดประชุมบ่อยครั้ง	1) การมีปัญหาการเข้าร่วมประชุม 2) การไม่สามารถนำมติไปปฏิบัติได้จริง 3) ผู้แทนไตรภาคีมักไม่มีเวลาให้แก่งานของคณะกรรมการอย่างเต็มที่
ด้านผลงาน	1) ฝ่ายราชการต้องการให้ไตรภาคีทำงานเพื่อสนับสนุนผลงานที่ทางราชการต้องการ 2) รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามมติไตรภาคีหลายครั้ง[7]	1) ผลงานที่ผลักดันจากฝ่ายลูกจ้างไม่เด่นชัด 2) ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับ เนื่องจากปัญหาความเป็นผู้แทนที่แท้จริง	1) ผลงานที่ผลักดันจากฝ่ายนายจ้างไม่เด่นชัด 2) ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับ เนื่องจากปัญหาความเป็นผู้แทนที่แท้จริง	1) บางคณะมีผลงานต่อเนื่อง แต่บางคณะไม่มีผลงานที่ชัดเจน 2) ผลงานไตรภาคียังไม่เป็นที่เด่นชัดต่อสังคมในภาพรวม

ที่มา : โชคชัย สุทธาเวศ "ระบบไตรภาคี กับ ILO และมาตรฐานแรงงานสากล : สถานภาพในประเทศไทยและทางเลือกเพื่อการปฏิรูปการบริหารแรงงานแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ" วารสารรัฐสภา ฉบับประจำเดือนพฤษภาคม 2549 หน้า 57-59.

ในช่วง 10-15 ปีที่ผ่านมา ปรากฏปัญหาของระบบไตรภาคีมากกว่าในอดีต ซึ่งสามารถประมวลและจำแนกปัญหาไตรภาคีตามประเด็นได้ดังตารางที่ 3.1

ปัญหาระบบไตรภาคีแบบไทยกระทบไปหลายด้าน เช่น การที่องค์การนายจ้าง และลูกจ้างมีการแตกตัวมากขึ้นอันเป็นตัวชี้วัดความอ่อนแอของภาคีหลัก องค์การระดับชาติของทั้งสองฝ่ายล้มเหลวพอ ๆ กันในเรื่องความเป็นเอกภาพทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้านี้นายจ้างมีความเป็นเอกภาพมากกว่า แต่ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2550 สภาองค์การลูกจ้างมี 13 แห่ง และสภาองค์การนายจ้างมีจำนวน 11 แห่ง (พ.ศ. 2548 สภาองค์การลูกจ้างมี 12 แห่ง และสภาองค์การนายจ้างมีจำนวน 11 แห่ง และ พ.ศ. 2547 สภาองค์การลูกจ้างมี 10 แห่ง และสภาองค์การนายจ้างมีจำนวน 11 แห่ง) (สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550)

ปัญหาหนึ่งที่เป็นเช่นนี้เกิดจากปัญหาประสิทธิภาพของสถาบันไตรภาคีที่ให้โอกาสองค์การระดับชาติส่งผู้แทนเข้าเป็นกรรมการไตรภาคีไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้ง สรรหา หรือเลือกตั้งก็ตาม ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีสมาชิกรายบุคคลมากที่สุดจึงจะเป็นผู้แทนได้ กล่าวคือไม่มีการยึดหลักการความเป็นผู้แทนที่มีเสียงมากที่สุด (The most representative) ในประเทศนี้ แต่ในขณะเดียวกันความไม่เป็นเอกภาพขององค์การนายจ้างและลูกจ้างอันเกิดจากความแตกแยกภายในองค์การและขยายตัวออกไปเรื่อย ๆ และการไม่มีกฎหมายและนโยบายแห่งรัฐช่วยให้เกิดความเป็นเอกภาพก็ทำให้ไตรภาคีในภาพรวมอ่อนแอไปด้วย ความอ่อนแอของไตรภาคีก็มีผลให้การบริหารแรงงานไทยเป็นไปตามกรอบของ

รัฐบาลมากกว่าความต้องการ และการมีส่วนร่วมขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง

ในระดับสากล ไตรภาคียังเป็นอุดมการณ์และสถาบันที่มั่นคง แต่ก็มีการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับภาคประชาสังคมที่มิใช่องค์การนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น ในประเทศไทยเริ่มมีคำถามกันมากขึ้น ๆ ในระยะหลัง ๆ ว่าไตรภาคียังเหมาะสมอยู่หรือไม่ หรือควรทดแทนไตรภาคีด้วยพหุภาคี (จตุภาคี และเบญจภาคี เป็นต้น) จะดีกว่าหรือไม่ (โชคชัย สุทธาเวศ 2549 และ เอกพร รักความสุข 2550) ซึ่งเรายังไม่มีข้อชี้ชัดว่ามันไม่เหมาะสมทั้งหมด เรื่องนี้ยังไม่มีข้อยุติและยังอยู่ในภาวะถกเถียงกันได้ แต่ผู้วิจัยมีความเห็นเป็นพื้นฐานว่าจะมีที่ภาคีก็ตามเราต้องถือหลักว่าทุกระบบภาคีจะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน แต่เกื้อหนุนต่อกัน เพราะว่าแต่ละระบบภาคีก็ใช้ได้เหมาะสมแก่กาละเทศะที่แตกต่างกันและให้อรรถประโยชน์แตกต่างกันไป

3.4.3 ความไม่ชัดเจนและลงตัวในการจัดการระบบพหุภาคี

การทำงานแบบพหุภาคีกำลังเกิดขึ้นในหลายส่วนของกิจกรรมในสังคม ตั้งแต่ระดับสากลถึงภายในประเทศของเรา ในทางการบริหารแรงงานได้เริ่มปรากฏว่าพหุภาคีกำลังท้าทายไตรภาคีในเชิงความสมบูรณ์ของการครอบคลุมผู้มีผลประโยชน์ได้เสีย (โชคชัย สุทธาเวศ 2549 และ เอกพร รักความสุข 2550) ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคีในประเทศไทยเกิดขึ้นใน 3 บริบท คือ 1) ในเวทีการทำงานภายใต้การอำนวยการของรัฐและกลไกราชการ 2) ในเวทีของขบวนการแรงงานและขบวนการประชาชน 3) ในเวทีของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยในเวทีหลังสุดย่อมเกิดขึ้นในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจและการประชุมเป็นหลัก (ในงานวิจัยนี้จำกัดการถกเถียงไว้ในเวทีการทำงานไตรภาคีภายใต้การอำนวยการของรัฐและกลไกราชการ)

ในเวทีการทำงานของฝ่ายรัฐและกลไกราชการที่เป็นคณะกรรมการถาวรพบว่าคณะกรรมการที่เรียกกันว่าไตรภาคีนั้น มีถึง 8 ชุดที่มีลักษณะเป็นจตุภาคี ภาคีที่เพิ่มขึ้น คือ นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีฐานะที่ไม่ชัดเจนหรือปะปนกันระหว่างการเป็นฝ่ายรัฐบาลและการเป็นภาคีอิสระที่ถูกจำกัดอำนาจการออกเสียง (โชคชัย สุทธาเวศ 2549) เช่น การเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการกรณีเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการนั้นมีใน 3 คณะ คือ คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และมี 1 ชุดเป็นเบญจภาคี คือ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ที่เป็นภาคีที่ 5 (อื่น ๆ) คือ ผู้แทนองค์กรผู้ประกอบกิจการที่มิใช่องค์กรเพื่อการแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ผู้แทนสภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมด้านการท่องเที่ยว และสมาคมนายธนาคารไทย เป็นต้น ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปจำนวนและที่มาของผู้แทนภาคีต่าง ๆ ในคณะกรรมการด้านการบริหารแรงงาน

ชื่อคณะกรรมการ	รัฐบาล	นายจ้าง	ลูกจ้าง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	อื่น ๆ	รวม	ที่มาของนายจ้างและลูกจ้าง
1. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	5	5	5	5	-	20	เลือกตั้ง
2. คณะกรรมการค่าจ้าง	5	5	5	-	-	15	เลือกตั้ง
3. คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	7	1	1	6	-	15	เลือกตั้ง
4. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	9	1	1	2	4	17	แต่งตั้ง
5. คณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	7	3	3	2	-	15	แต่งตั้ง
6. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	5	5	5	-	-	15	เลือกตั้ง
7. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	5	5	5	-	-	15	เลือกตั้ง
8. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	5	5	5	-	-	15	แต่งตั้ง
9. คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	5	5	5	5 (เป็นที่ปรึกษา)	-	20	เลือกตั้ง
10. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7	7	7	-	-	21	เลือกตั้ง
11. คณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน	21	7	8	7	-	43	แต่งตั้ง
12. คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์	5	11	7	4	-	27	แต่งตั้ง
13. คณะกรรมการประกันสังคม	5	5	5	5 (เป็นที่ปรึกษา)		20	แต่งตั้ง
14. คณะกรรมการอุทธรณ์ (ประกันสังคม)	3	3	3	4	-	13	แต่งตั้ง
15. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	8	3	3	6 (เป็นที่ปรึกษา)	-	20	แต่งตั้ง
รวม(ร้อยละ)	102 (35.1)	71 (24.4)	68 (23.4)	46 (15.8)	4 (1.3)	291 (100)	แต่งตั้ง 8 คณะ และ เลือกตั้ง 7 คณะ

หมายเหตุ – คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งใช้ระบบการเลือกตั้ง มี 3 ฝ่าย โดยใช้สัดส่วน 1:1:1 ในแต่ละองค์คณะการพิจารณาคดี

ที่มา : โชคชัย สุทธาเวศ (2548)

อย่างไรก็ตามคณะกรรมการแบบพหุภาคีที่มีอยู่นั้น สะท้อนว่าความร่วมมือแบบจตุภาคีและเบญจภาคียังอยู่ภายใต้ระบบความร่วมมือที่ยึดระบบไตรภาคีเป็นใหญ่ แต่กรณีบุคคลที่มิใช่ผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง และราชการ ที่ปัจจุบันส่วนใหญ่คือผู้ทรงคุณวุฒิที่ยังมีสถานภาพปะปนกันระหว่างการเป็นภาคีอิสระกับการเป็นฝ่ายรัฐบาลนั้น ในอนาคตจำเป็นต้องจัดระบบให้ลงตัวว่าจะเป็นฝ่ายราชการภาคอิสระ หรือที่ปรึกษาของคณะกรรมการ

3.4.4 การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางที่ขาดการพัฒนา

การแรงงานสัมพันธ์ไทยมุ่งเน้นที่ระดับสถานประกอบกิจการมากกว่าระดับชาติและอุตสาหกรรมตามลำดับ สาเหตุหนึ่งคือสหภาพแรงงานไทยทำกิจกรรมแบบประจำบริษัทมีบทบาทมากกว่าแบบอุตสาหกรรม (ทั้งที่การจดทะเบียนแบบสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมและกิจการประเภทเดียวกัน มีสัดส่วนที่สูงกว่าแบบประจำบริษัทมาหลายปีแล้ว) และองค์กรระดับสหพันธ์แรงงานและสมาคมกับสหพันธ์นายจ้างขาดบทบาทด้านการเจรจาต่อรองร่วมทำให้การปรับปรุงสภาพการจ้างตกอยู่ ณ สถานประกอบกิจการเป็นหลัก การแรงงานสัมพันธ์ระดับอุตสาหกรรม รวมทั้งการรวมตัวกันในระดับพื้นที่และนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มสหภาพแรงงานและฝ่ายบุคคลในระดับภูมิภาค จังหวัด เขต ย่าน และชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ก็ยังเป็นเรื่องน่าฉงนที่การเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมในระดับกลางอันเป็นการแรงงานสัมพันธ์ในระดับที่จะยึดโยงระดับสถานประกอบกิจการและระดับชาติจึงยังไม่เกิดขึ้น การดำเนินงานไตรภาคีซึ่งเป็นเรื่องระดับชาติโดยทั่วไปก็ลอยเหนือฐาน เพราะไม่มีส่วนกลางรองรับ ประเทศของเราจึงเสียโอกาสการบูรณาการของสามระดับที่จะทำให้ระบบการทำงาน การจ้างงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เป็นไปได้สอดคล้องกัน และการแรงงานสัมพันธ์มีความมั่นคงกว่าปัจจุบัน สภาพเช่นนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2518 เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การแรงงานสัมพันธ์ระดับนี้ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

ปัญหาที่สัมพันธ์ในเรื่องนี้ก็คือ การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบันมิได้กำหนดอย่างชัดเจนในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง และไม่มีบทบัญญัติเชิงกระบวนการที่ชัดเจนเพียงพออันจะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ของลูกจ้างและนายจ้างในระดับกลาง คืออุตสาหกรรมและพื้นที่บังเกิดขึ้นทั้งในเชิงการปรึกษาหารือร่วมและเจรจาต่อรองร่วม

3.4.5 การแรงงานสัมพันธ์ที่ขาดการบูรณาการที่ดีของระดับชาติ-ระดับกลาง-ระดับสถานประกอบกิจการ

ปัญหาข้อนี้สืบเนื่องจากข้อที่ 2.4.4 จากการขาดการพัฒนาของการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางจึงเกี่ยวข้องกับการไม่มีการเชื่อมโยงกันของการแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ – ระดับกลาง – ระดับชาติ หากมีการพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรมและพื้นที่ก็จะเป็นจุดกลางที่จะบูรณาการการเชื่อมโยงแนวดิ่ง (ข้างบนกับข้างล่าง) (ตามสาขาอุตสาหกรรม) และระหว่างข้าง ๆ (แนวนอน) (ตามกลุ่มพื้นที่) เข้าด้วยกัน การแก้ไขปัญหาแรงงานก็จะเชื่อมโยงถึงกันได้ดีกว่าปัญหาช่องว่างแห่งการเชื่อมโยงที่เป็นมากว่า 30 ปี ดังที่กล่าวนี้ได้มีการพยายามแก้ไขโดยอาศัยแนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 ที่กล่าวถึงแรงงานสัมพันธ์การเชื่อมโยงทั้งสามส่วนนี้ โดยให้บทบาทการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง แต่ก็ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติจริง

ตัวอย่างหนึ่งที่ทำให้เห็นปัญหานี้ชัดเจนขึ้น คือ การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง แต่คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดยังขาดการทำงานร่วมกับระดับชาติ หากมีระดับภูมิภาคคอยประสานกับระดับชาติจะทำให้การกำหนดนโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น

3.4.6 การที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิเสธระบบแรงงานสัมพันธ์ (ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม)

ในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาจำนวนสหภาพแรงงานไทยยังมีน้อยเมื่อเทียบกับสถานประกอบกิจการจำนวนมากอันสะท้อนถึงการที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ปฏิเสธระบบแรงงานสัมพันธ์ (ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม) หากพิจารณาถึงอัตราการรวมตัวเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไทยยังมีประมาณ 2% ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ จากสถิติตามตารางที่ 3 ในปัจจุบัน (สิงหาคม 2550)[3] คือ จำนวนสหภาพแรงงานมีเพียง 1,279 แห่ง เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 45 แห่ง และเอกชน 1,234 แห่ง ในขณะที่สถานประกอบกิจการทั่วประเทศมีกว่า 400,000 แห่ง ตัวเลขจำนวนสหภาพแรงงานตามสถานประกอบกิจการดังกล่าวที่นำเสนอ แม้ว่าจะมิได้สะท้อนภาพรวมของการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ แต่ย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวสำคัญในการสร้างความผันแปรทางกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างสำคัญ

ตารางที่ 3.3 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนสิงหาคม 2550

องค์การแรงงาน	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค	รวม
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	41	4	45
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	338	896	1,234
สหพันธ์แรงงาน	7	9	16
สภาองค์การลูกจ้าง	11	1	12
สมาคมนายจ้าง	170	238	408
สหพันธ์นายจ้าง	1	1	2
สภาองค์การนายจ้าง	12	-	12

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากสถิติของทางราชการที่จำแนกองค์การแรงงานและนายจ้างในกรุงเทพมหานครและในภูมิภาค ที่เผยแพร่ล่าสุด ในปี พ.ศ. 2550 (สิงหาคม) สหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานครมี 398 แห่ง แต่ในต่างจังหวัดอีก 75 จังหวัด มีสหภาพแรงงานเพียง 910 แห่ง หรือเฉลี่ยจังหวัดละ 12 แห่ง แต่อันที่จริงไม่น้อยกว่า 1/4 ของจังหวัดทั่วประเทศไม่มีสหภาพแรงงานในต่างจังหวัด ในประเด็นที่ใกล้เคียงกันของการมีสหภาพแรงงานนั้น พื้นที่ในประเทศไทยหลายแห่งยังเป็นเขตปลอดสหภาพแรงงาน (Union free) สถานประกอบกิจการและประชาชนไทยส่วนมากจึงยังไม่คุ้นเคยกับสหภาพแรงงาน สังคมไทยมีความแปลกแยกกับสหภาพแรงงาน และเคยมีการยอมรับการมีสหภาพแรงงานภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐวิสาหกิจ แม้ว่าประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาขบวนการสหภาพแรงงานภาคเอกชนแสดงถึงการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยทั่วไปน้อยกว่าขบวนการสหภาพแรงงานของภาครัฐวิสาหกิจ การชุมนุมประท้วงของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องการต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระยะหลัง ๆ ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งเริ่มเข้าใจสหภาพแรงงานในภาคนี้มากขึ้น ปรากฏจากการเข้าร่วมเคลื่อนไหวขององค์การพัฒนาเอกชนและการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีภาพบวกของการประท้วงมานำเสนอเพิ่มขึ้น ทั้ง ๆ ที่เมื่อก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 การประท้วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของสหภาพแรงงานมักถูกมองเป็นภาพลบและเข้าใจไปว่าเป็นวาระซ่อนเร้นของการรักษาผลประโยชน์ของพนักงานเพียงฝ่ายเดียว การที่สหภาพแรงงานมีจำนวนน้อยและยังไม่ขยายตัวเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานนี้ ย่อมเป็นเครื่องแสดงถึงว่าสหภาพแรงงานที่สังคมไทยและอุตสาหกรรมไทยต้องการพึงมีตัวตนแบบใดด้วย

สำหรับองค์การนายจ้างนั้นก็มีจำนวนไม่มากนัก โดยมีแนวโน้มรวมตัวเป็นสมาคมนายจ้างกันมากขึ้น และมีในกรุงเทพมหานครลดลงในขณะที่มีเพิ่มขึ้นในต่างจังหวัด กล่าวคือมีสมาคมนายจ้างในกรุงเทพมหานครในปี 2549 จำนวน 211 แห่ง แต่ในปี 2550 มี 238 แห่ง

อย่างไรก็ตามจะพบอีกว่าองค์การระดับกลางคือสหพันธ์แรงงานและสหพันธ์นายจ้างนั้น ลูกจ้างนิยมรวมตัวกันมากกว่านายจ้าง แต่ในระดับชาติแล้วทั้งสองฝ่ายมีความแตกแยกใกล้เคียงกันคือมีการรวมตัวกันมากถึงฝ่ายละ 12 แห่ง สภาพเช่นนี้แสดงว่าองค์การระดับชาติไม่สามัคคีกัน และมีผลกระทบต่อการขาดความเป็นเอกภาพในทางระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย

3.4.7 ปัญหากฎเกณฑ์ทางแรงงานสัมพันธ์

ภายใต้ปัญหาข้อนี้ เราจะพบว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยจำกัดอิทธิพลของสามฝ่ายที่จะมีต่อกัน แต่รัฐอยู่ในสถานะผู้ทรงอำนาจมากที่สุดในการออกและบังคับใช้กฎหมาย ปัญหาที่พบ เช่น กฎหมายต่างฉบับกันกล่าวถึงเรื่องเดียวกันไว้ต่างกันดังกรณีปัญหานิยามของคำว่าลูกจ้างกับนายจ้างในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เต็มที่ ปัญหาการแก้ไขและพัฒนากฎหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า ปัญหาการออกประกาศของกระทรวงหรือคำสั่งของกรมที่เปิดให้มีการมีส่วนร่วมจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างน้อยหรืออย่างจำกัด

นอกจากนี้ก็ยังมีสภาพหลายมาตรฐาน คือ การยกเว้นไม่ใช้บังคับกฎหมายบางฉบับในกิจการบางประเภทซึ่งควรอยู่ภายใต้การบังคับใช้เดียวกัน เช่น ไม่บังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์และ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับมหาวิทยาลัยออกนอกระบบและองค์การอิสระของรัฐ ทำให้ไม่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์การเหล่านี้ เช่น ไม่มีสหภาพแรงงาน ไม่มีการเจรจาต่อรองร่วม ไม่มีการปรึกษาหารือร่วมโดยคณะกรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แต่กลับมีการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในกิจการส่วนนี้ และในขณะเดียวกันกลับมีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แต่ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๆ ที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบก็คือรัฐวิสาหกิจในทางปฏิบัติที่แสวงหารายได้และพยายามทำกำไรนั่นเอง

ในระยะร่วมสองทศวรรษที่ผ่านมา การพยายามแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่กระทำกันอยู่ตลอดเวลาโดยทุกภาคี แต่ดำเนินไปอย่างล่าช้ามาก เพราะติดขัดที่กระบวนการแก้ไขกฎหมายของรัฐ และการไม่ยอมรับความคิดเห็นของฝ่ายตรงข้าม เช่น กระบวนการปฏิรูปกฎหมายของรัฐบาลโดยภาพรวมขาดประสิทธิภาพ ฝ่ายขบวนการสหภาพแรงงานอิสระไม่ยอมรับร่างกฎหมายที่กระทรวงแรงงานเสนอ และฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจแก้ไข

เคียงคู่กับกฎหมายระดับชาติ ประเทศไทยยังมีกฎเกณฑ์ในเชิงแนวปฏิบัติ (code) เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีการประกาศใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2526 และพัฒนาเป็นครั้งคราว โดยล่าสุดได้มีการประกาศใช้ฉบับใหม่ คือ พ.ศ. 2548 อันเป็นฉบับที่มีการยกร่างกันเมื่อ พ.ศ. 2546 ซึ่งผู้วิจัยเองก็มีส่วนปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมหลายประเด็น แต่ปัญหาแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านมาคือ 1) การขาดการรณรงค์ให้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย 2) การขาดการติดตามผล 3) องค์การของนายจ้างและลูกจ้างในระดับต่าง ๆ จำนวนมากไม่สนใจเรื่องนี้ 4) แนวปฏิบัติเน้นพันธกิจของนายจ้างและลูกจ้าง ณ สถานประกอบกิจการ แต่ขาดการบูรณาการกับระดับกลางและระดับชาติ 5) พันธกิจของรัฐบาลในแนวปฏิบัติในอดีต (ฉบับก่อน พ.ศ. 2548) ไม่ปรากฏชัด แต่แม้ว่าในฉบับใหม่ พ.ศ. 2548 จะมีความชัดเจนในบทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาลใหม่ ๆ มากขึ้น แต่ยังขาดความชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติอย่างใหม่ของบทบาทความรับผิดชอบภายในหน่วยงานของรัฐเอง

3.4.8 ความอ่อนแอของระบบงานส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

แนวความคิดในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านมาของไทยนั้น เป็นความจริงว่ารัฐและกลไกราชการมีบทบาทมากที่สุดในการกำหนดทิศทางว่าจะส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปในลักษณะใดและจะให้คุณค่ากับรูปแบบการปฏิบัติใด โดยพิจารณาได้สองระดับของการปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยขอประมวลภาพความสนใจต่อกรอบและการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ของรัฐ และกลไกราชการนับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จนถึงปัจจุบัน โดยพบว่ามีแนวทางโดดเด่นสองแนวทาง คือ (โชคชัย สุทธาเวศ 2548 และคณะ 2549)

1) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยการอาศัยการออกกฎหมายและแนวปฏิบัติ

2) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยการอาศัยการจัดตั้งกลไกการจัดการ การให้ความรู้ และการจัดทำโครงการเฉพาะเพื่อการส่งเสริมรูปแบบหรือแนวปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ที่ทางราชการให้คุณค่า

ในแนวทางแรกพบในทางรูปธรรมดังนี้[9]

1) การยอมรับให้มีสมาคมกรรมกรหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

2) การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นการเริ่มต้นใช้ไตรภาคีเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย การอนุญาตให้มีสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วม

3) การยุบเลิกสหภาพแรงงานใน พ.ศ. 2501 โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

4) การกำหนดให้มีระบบการจัดการข้อพิพาทแรงงานตาม พ.ร.บ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยยอมรับระบบการยื่นข้อเรียกร้องกลุ่มลูกจ้างโดยไม่มีสหภาพแรงงาน

5) การยอมรับให้มีสมาคมลูกจ้างใน พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

6) การยกเลิกสมาคมลูกจ้างแต่ออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาใช้แทน โดยในกฎหมายฉบับนี้ยอมรับการมีสหภาพแรงงาน ระบบการเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วมในรูปคณะกรรมการลูกจ้างกับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง การจัดการข้อพิพาทแรงงานเชิงสมัครใจและเชิงบังคับ และการนัดหยุดงานและปิดงาน เป็นต้น

7) การออกกฎหมายศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ

8) การยุบเลิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจใน พ.ศ. 2543 และออกกฎหมายใหม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แทน โดยกำหนดให้มีสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วมอีกระบบหนึ่งใช้ร่วมกับระบบการปรึกษาหารือร่วมในรูปคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

9) การกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการลูกจ้าง แต่มีสภาพบังคับกับทุกสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

10) การพิจารณาแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนานหลายปีจนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีประเด็นการคุ้มครองผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม (อาจใช้ชื่อว่าคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์) การจัดระเบียบองค์การนายจ้างและลูกจ้างให้มีฐานสมาชิกรับกันจากฐานล่างสู่ส่วนบนมากขึ้น คือการเชื่อมต่อระหว่างองค์การพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน/สมาคมนายจ้าง)– สหพันธ์-สภา

ในแนวทางที่สองเป็นไปในทางระบบการจัดการที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1) การจัดตั้งหน่วยงานรัฐเพื่อทำหน้าที่บริหารและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เช่น กองแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งปัจจุบันคือสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติตามมติคณะรัฐมนตรี แต่ไม่รับรองโดยกฎหมายและการผูกพันในทางกำลังคนและงบประมาณ

3) การจัดทำโครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์

4) การให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดพิมพ์เอกสาร การออกอากาศทางวิทยุ การจัดฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา เพื่อให้ความรู้และรับฟังความคิดเห็นเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

5) การวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์พบว่ามีการดำเนินการมากขึ้น แต่ประเด็นปัญหาคือขาดการเจาะลึกและรอบด้าน ความอ่อนแอในการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัย และความต่อเนื่องกับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

6) การสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์ ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการพยายามกระทำตั้งแต่ พ.ศ. 2544

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นของรัฐมีทั้งที่เกิดจากอิทธิพลของสากล เช่น จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกและรัฐบาลมีพันธผูกพัน ขบวนการแรงงานสากลที่ช่วยปกป้องการอยู่รอดและผลักดันการขยายตัวของสหภาพแรงงานไทยต่อรัฐบาล และจากองค์การนายจ้างระหว่างประเทศที่ช่วยเหลือด้านข้อมูลและทิศทางการก้าวเดิน และจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐในประเทศเอง[10]

ความอ่อนแอของระบบการส่งเสริมและพัฒนาสังเกตได้จาก 1) การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ขาดการผลักดันที่มีน้ำหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางแรงงานสัมพันธ์ที่เด่นชัดและไม่ต่อเนื่อง 2) การเจรจาต่อรองร่วมซึ่งเป็นกลไกที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศสนับสนุนตามอนุสัญญาฉบับที่ 98 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ 3) การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขยายตัวอย่างเชื่องช้า 4) การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์มีคู่ขนานกันระหว่างสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน (และการเจรจาต่อรองร่วม) กับที่ไม่มีสหภาพแรงงาน (และการเจรจาต่อรองร่วม) แต่สถานประกอบกิจการประเภทที่มีสหภาพแรงงาน หากสถานที่แห่งนั้นมีการเจรจาต่อรองร่วมจะถูกตัดคะแนน โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์มีการดำเนินการที่หยุดชะงักไปบ้าง แต่มีความต่อเนื่องในระยะหลังๆและล่าสุดมีการรวมประเด็นสวัสดิการเข้ามาเป็นชื่อรางวัลร่วมกันกับประเด็นแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งน่าจะส่งผลกระทบต่อการจูงใจให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ สนใจพัฒนาแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานกันมากขึ้น แต่ความชัดเจนในเรื่องผลกระทบดังว่าจะต้องประเมินกันต่อไป และต้องพิจารณาทบทวนกับการที่กระทรวงแรงงานกระทำในทางที่ขัดแย้งกัน โดยประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์กับสถานประกอบกิจการอีกส่วนหนึ่งที่ไม่มีสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วมด้วย อย่างไรก็ตามระบบการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของรัฐที่ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานของประเทศ คือ การบริหารแรงงานแบบไตรภาคี ซึ่งแม้ว่าจะมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ แต่เป็นกลไกความร่วมมือที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมาประชุมหารือกันและมีส่วนในการแก้ไขกฎหมายร่วมกัน แม้ว่ารัฐจะมีอำนาจและกุมกลไกการออกกฎหมายแต่มิได้ตัดสินใจโดยลำพังเพียงฝ่ายเดียว ทำให้กฎหมายออกมาตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างในระดับหนึ่ง[11]

นอกจากนี้ในกรณีของการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการ คือ ระบบงานเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พยายามกระทำตั้งแต่ พ.ศ. 2544 นั้นนับว่าเป็นการสร้างสรรค์งานที่ดี แต่พบว่ายังไม่มีโครงสร้างเครือข่ายและระบบงานในสภาพที่เป็นทางการที่ดี (เน้นตัวบุคคล) และการทำกิจกรรมร่วมระหว่างเครือข่ายและการจัดการข้อมูลที่ยังไม่จริงจังและขาดความสมบูรณ์

3.4.9 การขาดแคลนพื้นฐานทางวัฒนธรรมร่วมในทางแรงงานสัมพันธ์

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในระบบการคิดของผู้คนและส่งผลต่อพฤติกรรม ในระบบแรงงานสัมพันธ์ก็มีวัฒนธรรมกำกับอยู่ (Chokchai Suttawet 1991) แต่วัฒนธรรมไทยกับวัฒนธรรมของระบบแรงงานสัมพันธ์แบบสากลดูเหมือนจะขัดแย้งกัน เนื่องจากวัฒนธรรมไทยโดยทั่วไป (ยกเว้นวัฒนธรรมจากความเชื่อทางศาสนาพุทธ) ไม่ส่งเสริมความเสมอภาค (โชคชัย สุทธาเวศ 2539) เราจึงมักพบกับการไม่ยอมรับการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมจากนายจ้างและข้าราชการส่วนหนึ่ง แต่กระนั้นสถานประกอบกิจการหลายแห่งที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ก็แสดงถึงการมีวัฒนธรรมแบบแรงงานสัมพันธ์สากลที่ยอมรับสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วม แต่ยังมีอยู่น้อยมาก ๆ ในประเทศไทย

3.4.10 ความจำกัดในอิทธิพลของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ

ในประเทศของเราแทบไม่ได้กล่าวถึงกันในเรื่องอิทธิพลของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาติกันเลย แต่กลับมีการวิจารณ์ในเชิงความหวั่นเกรงว่าหากแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปได้ไม่ดีอาจกระทบต่อการลงทุนของต่างประเทศให้ได้ยินบ่อยครั้ง แสดงถึงการยอมรับความจริงว่ามุมมองทั้งสองด้าน คือ การแรงงานสัมพันธ์ในด้านหนึ่งกับเศรษฐกิจที่ดีของประเทศสัมพันธ์กัน แต่ยังไม่เชื่อมโยงกันว่าการแรงงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชนและความรุ่งเรืองของประเทศชาตินั้นก็เกี่ยวโยงกันอย่างแท้จริง

ในอดีตเรื่องแรงงานสัมพันธ์ถูกจำกัดกรอบเอาไว้แคบ ๆ มิได้เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ แต่ประเทศไทยก็ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นเวลาครึ่งค่อนสองศตวรรษ และดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผนตามแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติถึง 10 แผน มาร่วมครึ่งศตวรรษ และรัฐบริหารแรงงานแบบคำนึงถึงข้อวิตกกังวลต่อคุณภาพแรงงานและค่าจ้างต่อการลงทุนอยู่เสมอ เช่น หากแรงงานไทยมีทักษะฝีมือน้อยก็จะทำให้ต่างชาติไม่มาลงทุน และหากต้องจ่ายค่าแรงสูงต่างชาติก็จะไม่มาลงทุนเช่นกัน การบริหารแรงงานที่ผ่านมาจึงเอาใจการประกอบการจากต่างประเทศมากกว่าคุณภาพชีวิตแรงงานในประเทศ และทำให้ผู้คนจำนวนมากลืมกันไปว่าการบริหารแรงงานที่ดีทำให้ประชากรไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมไทยเจริญก้าวหน้า

ประเด็นแรงงานสัมพันธ์ของไทยเพิ่งมีสง่าราศีในระดับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐก็เมื่อมีรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และการสืบเนื่องของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 ที่ระบุถึงการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์เอาไว้ และแม้ว่ายังไม่มีผลในทางปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญอย่างชัดเจนเนื่องจากรัฐธรรมนูญระบุถึงระบบแรงงานสัมพันธ์ไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่มีทิศทาง แต่กระนั้นภายใต้แรงผลักหนีออกจากกัน กับแรงดึงดูดเข้าหากันจากหลากทิศทางของพหุนิยมสังคมไทยและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ก็นับเป็นโอกาสอันดีในการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ของประเทศที่จะสืบทอด และสร้างสรรค์เพิ่มเติมจากตรงนั้นให้ได้ และหากมีตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศไทยก็จะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นตัวตั้งให้บริษัทจากต่างประเทศ

พิจารณาก่อนการลงทุนในไทย และอาจสามารถขยายผลไปยังประเทศอื่น ๆ จากความไร้พรมแดนในการประกอบการค้าและการลงทุน รวมทั้งการที่สถานประกอบกิจการของนายทุนไทยจะนำตัวแบบไปใช้เมื่อไปลงทุนในประเทศนั้น ๆ

ปัญหาสำคัญต่าง ๆ ในทางแรงงานสัมพันธ์ที่นำเสนอมาข้างต้นนั้น เป็นปัญหาพื้นฐานของประเทศไทยและปรากฏสืบเนื่องมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ทั้งที่เกิดขึ้นก่อนกำเนิดประชาธิปไตยของประเทศที่มีมาร่วม 75 ปี หรือสามในสี่ทศวรรษหลังปฏิวัติ พ.ศ. 2475 และสิ่งที่พัฒนาสืบเนื่องในภายหลังจนถึงปัจจุบัน ประเด็นปัญหาเหล่านี้เกี่ยวข้องทั้งในเชิงวัฒนธรรม โครงสร้าง ภาคีที่เกี่ยวข้อง ระบบงาน และกฎเกณฑ์ และทุกอย่างเป็นทั้งปัญหาที่แยกให้เห็นได้เฉพาะส่วนและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์และเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานสำคัญ ๆ ดังที่ผู้วิจัยประมวลมานั้น ในรอบประมาณ 15 ปี ที่ผ่านมาได้มีการทำงานวิจัยตอบสนองในเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่าได้มีงานวิจัยในช่วงเวลาต่าง ๆ พยายามเสนอให้มีการแก้ไขหรือพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น ทั้งที่เน้นในการแก้ปัญหาเป็นด้าน ๆ เช่น การขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน บทบาทของรัฐ การเจรจาต่อรองร่วม การจัดการความขัดแย้ง และการพัฒนาและปฏิรูปที่มองในภาพรวม ซึ่งงานในแนวนี้จะมีในระยะหลัง ๆ

สภาพปัญหาที่ประเมินข้างต้นยังได้รับการตอกย้ำอย่างสอดคล้องกันกับเนื้อหาที่แสดงในบทที่ 4 จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งทั้งสภาพทั้งหมดนี้ย่อมเกี่ยวพันกับการขาดแคลนของทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางสายกลาง และความขาดแคลนและบกพร่องในตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นสำหรับประเทศไทยด้วย อันเป็นจุดอ่อนที่โยงใยซ้อนทับระหว่างกันของระบบความคิด และการปฏิบัติในการจัดการกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์และการพัฒนาแรงงานในด้านอื่น ๆ ด้วย ประมวลปัญหาหลัก ๆ เหล่านี้ ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานทั้งปวง ที่นอกจากจะอาศัยทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาอธิบายและเสริมสร้างแล้ว ประเทศของเรายังต้องการตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายควรให้คุณค่าและความสำคัญ ตัวแบบเหล่านี้ก็คือ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง ตัวแบบองค์การลูกจ้าง ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม (ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม ตัวแบบการร้องทุกข์ ตัวแบบการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ (ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ (ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี) ซึ่งเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่อยู่ภายใต้ระบบรวมของการแรงงานสัมพันธ์ เราจึงจำเป็นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นและบางตัวแบบต้องพัฒนาขึ้นใหม่ ซึ่งหากตัวแบบเหล่านี้มีนัยทางอุดมคติตามหลักทางสายกลางเป็นพื้นฐาน การแรงงานสัมพันธ์ย่อมเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและโลกใบนี้อย่างยิ่ง

บันทึกท้ายบท

[1] ดู โชคชัย สุทธาเวศ และคณะ (2543) การคุ้มครองแรงงานไทยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม. งานวิจัยสนับสนุนโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

[2] ดู ประจวบ น้ำทิพย์ "วิสัยทัศน์สวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษ 2000" เอกสารประกอบการบรรยายวิชา SM 8263 สัมมนานโยบาย การวางแผน และการจัดการทางสวัสดิการสังคม หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วันที่ 22 กรกฎาคม 2544 (เอกสารอัดสำเนา 11 หน้า)

[3] Fastenau และ Pullin (1995) นักวิชาการชาวออสเตรเลียเป็นผู้ริเริ่มสำคัญในการนำเสนอทฤษฎีการจ้างงานสัมพันธ์ (Employment relations) เพื่อเชื่อมโยงระหว่างเรื่องแรงงานสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แยกตัวออกจากกันให้กลับมาอยู่ร่วมกัน ดังที่นับจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก เรื่องการบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เคยอยู่ภายใต้กรอบทางบริบทและองค์ความรู้ทางแรงงานสัมพันธ์มาก่อน ดูประกอบใน Fastenau, M. and Pullin, L. (1995), 'Employment Relations: An Emerging Paradigm', in Fastenau, M. and Pullin, L. (eds.), Employment Relations Theory and Practice: Current Research. Proceedings of the Second Annual Conference of the International Employment Relations Association, Gippsland School of Business, Faculty of Business and Economics, Monash University และ Kaufman (2004).

[4] http://www.ilo.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm - หัวข้อ 65 - วันสืบค้น 14/2/2008.

[5] โปรดดูประกอบในงาน อาทิ ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2550, Blackett and Sheppard 2002, Chokchai Suttawet 1994 and 2002, โชคชัย สุทธาเวศ 2539, 2541, 2542, 2543, 2544 และ 2548, แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548, เอกสารในการสัมมนาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรไตรภาคีด้านแรงงาน จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ วันที่ 26 สิงหาคม 2548 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ ตอนเมือง กรุงเทพมหานคร และ Websites ต่างๆ เช่น www.ilo.org, www.thailabourcampaign.org และวารสารของภาครัฐ นายจ้าง และ สหภาพแรงงาน.

[6] ดูข้อเขียนที่วิเคราะห์เรื่องนี้อย่างละเอียดใน Adelle Blackett and Colleen Sheppard "The Links between Collective Bargaining and Equality" Faculty of Law and Institute of Comparative Law, Mcgill University, Montreal, จัดพิมพ์โดย International Labour Office, Geneva, September, 2002.

[7] หมายรวมถึงการที่รัฐบาลได้พยายามกระทำตามมติไตรภาคี แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ทั้งหมด - ข้อมูลนี้เป็นการสะท้อนจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากการวิจัย เรื่อง ระบบไตรภาคี : บทบาท สถานภาพ และแนวทางการพัฒนาเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานไทย – มองอดีต ปัจจุบัน และ อนาคต" ของผู้วิจัย นำเสนอในงานสัมมนาเรื่อง "แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรไตรภาคีด้านแรงงาน" จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ วันที่ 26 สิงหาคม 2548 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ ตอนเมือง กรุงเทพมหานคร.

[8] http://www.labour.go.th/yearbook/2550/quarter2/2550-2-4-1.pdf.

[9] ดูประกอบใน นิคม จันทรวิทุร, 2544 หัวข้อรัฐกับระบบแรงงานสัมพันธ์, : 206-240 และ โชคชัย สุทธาเวศ, 2539.

[10] รายละเอียดของอิทธิพลดังกล่าวโปรดดูในงาน Chokchai Suttawet (1994) และ Websites ต่างๆ เช่น www.ilo.org, thailabourcampaign.org และวารสารของภาครัฐ นายจ้าง และ สหภาพแรงงาน.

[11] ผู้เขียนเคยเป็นอนุกรรมการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในช่วง พ.ศ. 2539-2541 ในฐานะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และในการร่างแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อ พ.ศ. 2546 (ประกาศใช้จริง พ.ศ. 2548) ในฐานะนักวิชาการที่เคยเป็นกรรมการในคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ พบว่าแม้รัฐจะทำกับกระบวนการแก้ไขกฎหมาย และยกร่างแนวปฏิบัติ แต่บทบัญญัติในบางข้อที่เสนอโดยผู้แทนนายจ้างและสหภาพแรงงาน รวมทั้งนักวิชาการ ซึ่งมีผู้วิจัยเข้าร่วมในขณะนั้น ได้รับการบรรจุอยู่ด้วย โดยต้องผ่านการยืนยันอย่างจริง ๆ จัง ๆ ในที่สัมมนายกร่างแนวปฏิบัติดังกล่าว.

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 เป็นส่วนหนึ่งของผลการศึกษาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ประเทศต่าง ๆ และผลการวิจัยภาคสนามในประเทศไทย เพื่อประโยชน์ในการให้ได้ข้อมูลเชิงแนวคิด หลักการ ตัวแบบหรือรูปแบบ คุณลักษณะในทางปฏิบัติ และเทคนิคที่ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา และพัฒนาตัวแบบและการให้แง่คิดมุมมองในการนำตัวแบบไปขยายผล หรือดำเนินการใช้ประโยชน์ในขั้นต่อไป

4.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ประเทศต่าง ๆ

ในงานวิจัยชิ้นนี้จะใช้ประโยชน์จากตัวแบบทางการปฏิบัติของต่างประเทศที่คัดสรรจากตัวแบบที่มีชื่อเสียงจำนวนหนึ่ง เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาพัฒนาตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบของต่างประเทศดังกล่าวคือ

4.1.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model)

4.1.2 ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับคนทำงาน (German co-determination model) ของประเทศเยอรมนี

4.1.3 ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model)

4.1.4 ตัวแบบการบูรณาการ (Integrated global-national industrial relations model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะประเทศของประเทศออสเตรเลีย

4.1.5 ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการของประเทศสหรัฐอเมริกา (Employee stock ownership plan)

4.1.6 ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารืออุตสาหกรรม-แรงงาน (Industry-Labour consultation body model) (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น

4.1.7 ตัวแบบการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Council of labour and management cooperation model) ของประเทศเกาหลีใต้

4.1.8 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ (Stability of enterprise industrial relations institution model) ในประเทศไทย

สาระสำคัญของตัวแบบข้างต้นสรุปได้ ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์และสาระสำคัญเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ประเทศ	ชื่อตัวแบบ	ลักษณะสำคัญ	จุดเน้นของตัวแบบ
ยุโรป	ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model)	- การเน้นระบบสภาการทำงาน หรือ คณะกรรมการแรงงาน หรือ คณะกรรมการลูกจ้าง (Work council) กิจการเดียวกันในประเทศสมาชิก - การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรมเป็นหลัก และเสริมด้วยการเจรจาต่อรองร่วมในระดับสถานประกอบกิจการ	- ระดับสถานประกอบกิจการ - ระดับอุตสาหกรรม
เยอรมนี	ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงาน (German co-determination model)	- การมีระบบการตัดสินใจบริหารกิจการร่วมกันของคนทำงานและผู้ประกอบกิจการที่ดำรงอยู่ได้โดยมี 2 ระดับ คือ การมีระบบสภาที่ปรึกษาธุรกิจจากคนทำงาน (คณะกรรมการลูกจ้าง) ณ ระดับปฏิบัติการ และการร่วมบริหาร ณ ระดับกิจการ (ระดับการบริหารบริษัท)	- ระดับสถานประกอบกิจการ
สวีเดน	ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน	- การรวมตัวของสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรม - การเชื่อมโยงของการเจรจาต่อรองร่วมระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ - การร่วมตัดสินใจของแรงงานกับฝ่ายจัดการผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม - ความร่วมมือระดับชาติ	- ระดับสถานประกอบกิจการ - ระดับอุตสาหกรรม - ระดับชาติ
ออสเตรเลีย	ตัวแบบการบูรณาการ (Integrated model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะประเทศ	- การตอบรับอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ - การพัฒนาตัวแบบการปฏิบัติที่มีทั้งเป็นของตนเอง และที่รับมาจากต่างประเทศ - การร่วมมือกันของรัฐบาล สหภาพแรงงาน และองค์การนายจ้างในการประสานความร่วมมือปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ - การปรับลดอิทธิพลของการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรม - การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับสถานประกอบกิจการ	- ระดับสถานประกอบกิจการ - ระดับอุตสาหกรรม - ระดับชาติ

ประเทศ	ชื่อตัวแบบ	ลักษณะสำคัญ	จุดเน้นของตัวแบบ
สหรัฐอเมริกา	ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการ (Employee stock ownership plan)	- การส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้คนทำงานซื้อหุ้นของกิจการ - การจัดตั้งสถาบันการเงินเพื่อการมีหุ้นของคนทำงานในกิจการ	- ระดับสถานประกอบกิจการ
ญี่ปุ่น	ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม-แรงงาน (Industry-Labour consultation body) (ภาษาญี่ปุ่นชื่อ Sanrokon)	- การจัดตั้งระบบการปรึกษาหารือร่วมอย่างไม่เป็นทางการระดับชาติระหว่างผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม แรงงาน ราชการ โดยมีนักวิชาการและสื่อมวลชนเป็นผู้แทนจากสาธารณะเข้าร่วมด้วย	- ระดับชาติ
เกาหลีใต้	ตัวแบบความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	- การมีผู้แทนลูกจ้างและนายจ้างในคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (หรือสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน)	- ระดับสถานประกอบกิจการ
ไทย	ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการ	- ดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม	- ระดับสถานประกอบกิจการ

ลักษณะสำคัญ ๆ ของตัวแบบต่างประเทศที่ศึกษาพบโดยสังเขปต่อไปนี้ :

4.1.1ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model)

ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรปเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของประเทศสมาชิกและนำมาทำให้เกิดเป็นตัวแบบในภาพรวมของสหภาพยุโรป ซึ่งให้ความสำคัญกับตัวแบบในทางการปฏิบัติต่อไปนี้

1) การเน้นระบบสภาการทำงานของคนงาน หรือคณะกรรมการแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้าง (Work council) ในกิจการเดียวกันของประเทศสมาชิก ซึ่งการเน้นหนักในคณะกรรมการดังกล่าวได้รับการรับรองโดยระเบียบการ (แนวปฏิบัติ) ของสหภาพยุโรป (European Directive)

2) การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรมเป็นหลัก และเสริมด้วยการเจรจาต่อรองร่วมในระดับสถานประกอบกิจการ

ระบบสภาการทำงาน หรือสภาการทำงานของคนงาน หรือคณะกรรมการแรงงาน (Work council) หรือคณะกรรมการลูกจ้าง ดังที่เมืองไทยเรียกกันนั้น มีการดำเนินการที่เข้มข้นในประเทศที่นิยมการมีส่วนร่วมระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ ระบบเช่นนี้จะมีคณะกรรมการของฝ่ายแรงงานประชุมร่วมกับผู้แทนฝ่ายจัดการ ในระยะหลังที่การรวมยุโรปเข้มข้นมากขึ้นนั้น สถานประกอบกิจการใดมีการลงทุนในยุโรปกว่า 2 ประเทศ ก็จะต้องจัดตั้งคณะกรรมการเช่นนี้ร่วมกันด้วย คณะกรรมการฝ่ายแรงงานจึงได้ขยายครอบคลุมเป็นคณะกรรมการของฝ่ายแรงงานในบริษัทเดียวกันแต่มีร่วมกันของหลายประเทศกลายเป็นสภาการทำงานของคนงานในระดับภาคพื้นยุโรป (European Work Councils) ตัวแบบนี้จะเน้นการมีส่วนร่วมตัดสินใจของแรงงานกับฝ่ายจัดการในเรื่องการดำเนินงานประจำวันในทางปฏิบัติ เช่นในเรื่องสวัสดิการ การป้องกันอุบัติเหตุ การลาหยุด ชั่วโมงการทำงาน การรับสมัครบุคคล การเลิกจ้าง การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันในเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม[1]

สำหรับกรอบตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมหลัก ๆ ที่มีการใช้กันในยุโรปทุกวันนี้มี 2 กรอบตัวแบบ คือ 1) ตัวแบบในเชิงสมัครใจ (Voluntarist model) และ 2) ตัวแบบการประสานเชื่อมโยงแนวยุโรป (Co-ordinated bargaining system : The European Model)[2]

1) ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจ (Voluntarist model) เป็นตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมที่กำเนิดมาจากประเทศอังกฤษแล้วมีการนำไปใช้ในประเทศอื่น ๆ เช่น ปัจจุบันมีการปฏิบัติกันในอังกฤษ สหรัฐอเมริกา (ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นประเทศแม่แบบในการเจรจาต่อรองตามตัวแบบเช่นนี้) ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ รวมทั้งประเทศไทย ตัวแบบดังกล่าวจะเน้นการเจรจาต่อรองระดับสถานประกอบกิจการ และเป็นการเจรจาต่อรองที่ผูกพันหรือเป็นเงื่อนไขของการขยายตัวของการที่คนงานเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย อย่างไรก็ตามในบรรดาประเทศที่ยกมานั้น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีคนงานอยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพียงร้อยละ 14 ในประเทศแคนาดาร้อยละ 37 และในสหราชอาณาจักร (อังกฤษ) ร้อยละ 37 ประเด็นที่มีการเจรจาต่อรองกันหลักๆ มักจะเป็นเรื่อง ค่าจ้าง และสภาพการจ้าง แม้ว่าในกฎหมายจะเปิดกว้างให้มีการเจรจาต่อรองร่วมได้ในเรื่องประเด็นสังคมและการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เช่น การเกษียณอายุ ค่าจ้างขั้นต่ำ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการเลือกปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมนี้ค่อนข้างมีการเจรจาต่อรองกันอย่างจำกัดในสหรัฐอเมริกาเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในยุโรป

2) ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมที่ประสานเชื่อมโยงตามแนวยุโรป เป็นตัวแบบหลักโดยที่การเจรจาต่อรองร่วมจะถูกประสานเชื่อมโยงในลักษณะรวมศูนย์ และพยายามส่งเสริมการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและการสร้างความเป็นปึกแผ่นทางสังคมโดยมีการแทรกแซงของรัฐอย่างเข้มข้นมากกว่าตัวแบบแรก

สำหรับในยุโรปแล้วการเจรจาต่อรองร่วมที่ประสานเชื่อมโยงกว้างขวางนี้ ยังคงเข้มข้นแม้ว่าจะมีการท้าทายจากภาวะเศรษฐกิจให้ต้องกระจายอำนาจไปตามสถานประกอบกิจการมากขึ้นก็ตาม

เช่น ในยุโรปตะวันตก ประเทศเนเธอร์แลนด์มีคนงานภาคเอกชนที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างระดับบริษัทเพียง 8% แต่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างในระดับอุตสาหกรรมถึง 75% ในสเปนมีคนงานที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างระดับบริษัทเพียง 14% แต่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างในระดับอุตสาหกรรมถึง 70% ในฝรั่งเศสมีคนงานที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างระดับบริษัทเพียง 25% แต่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างในระดับอุตสาหกรรมกว่า 80% ในสวีเดนยิ่งยังอยู่ภายใต้การเจรจาต่อรองระดับอุตสาหกรรมต่อไป และในเยอรมนีแม้จะมีการเปิดให้การเจรจาต่อรองระดับสถานประกอบกิจการเกิดขึ้นได้มากขึ้น แต่ส่วนใหญ่ก็ยังเน้นระดับอุตสาหกรรม ในประเทศนี้ยังพบว่านายจ้างในอุตสาหกรรมเคมีและโลหะยังนิยมชมชอบการเจรจาต่อรองระดับอุตสาหกรรมมากกว่าระดับสถานประกอบกิจการ

ในยุโรปกลางและยุโรปตะวันออก การเปลี่ยนแปลงสังคมและการจัดการแรงงานได้ให้บทบาทนำแก่ฝ่ายสหภาพแรงงานและรัฐมากกว่าฝ่ายนายจ้างที่ยังรวมตัวกันอย่างอ่อนแอ และหากจะมีบทบาทบ้างก็ในอนาคตที่จะเกิดโดยนายจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ นอกจากนี้อดีตประเทศสังคมนิยมยุโรปยังสนใจต่อการพัฒนาตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในหลากหลายระดับ เช่น ระดับสถานประกอบกิจการ สาขาอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพ แต่มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นใน ฮังการี เชคโก หรือโปแลนด์ ก็ตาม

ปัจจัยที่ทำให้ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรปที่เน้นระบบสภาการทำงาน ของคนงาน หรือคณะกรรมการแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้าง (Work council) ในกิจการเดียวกันในประเทศสมาชิก ภายใต้การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบประสานเชื่อมโยงในระดับอุตสาหกรรมเป็นหลักใหญ่มีการนิยมปฏิบัติกันนั้น ได้แก่ การรองรับโดยกฎเกณฑ์ระดับสหภาพยุโรป (European Directive) บรรยากาศทางการเมือง การมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง การได้รับความร่วมมือจากองค์การนายจ้างและผู้ประกอบกิจการ และการรวมกลุ่มของสหภาพยุโรปเพื่อทำให้เกิดการเลียนแบบเพื่อการพัฒนาภายในตนเองของประเทศสมาชิก[3]

4.1.2 ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงาน (German Co-determination model) ของประเทศเยอรมนี

การร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงานในเยอรมนีแบ่งเป็นสองระดับคือ ระดับพื้นฐานในการทำงานของสถานประกอบกิจการผ่านระบบสภาที่ปรึกษาธุรกิจจากคนทำงาน (Betriebsrat หรือ Work council) และระดับนโยบายของสถานประกอบกิจการผ่านระบบคณะกรรมการอำนวยการของสถานประกอบกิจการ (Supervisory board) โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ "ความเป็นหุ้นส่วน (Partnership)" กันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงาน

ระดับพื้นฐานในการทำงานของสถานประกอบกิจการกำหนดให้ตัวแทนแรงงานเลือกตั้งมาจากคนทำงาน ใกล้เคียงกับคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศไทย แต่มีบทบาทมากกว่าทั้งในเชิงการปรึกษาหารือปัญหาในการทำงานและการตัดสินการเลิกจ้างคนทำงาน และดังที่กล่าวแล้วว่าตัวแบบได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้กันในส่วนของสหภาพยุโรปด้วย (ข้อ 4.1.1) สัดส่วนของจำนวนคนทำงานกับ

จำนวนผู้แทน ตามกฎหมายธรรมนูญการทำงาน ค.ศ. 1972 (Work constitution Act) คือ คนทำงาน 5-20 คน มีผู้แทน 1 คน, คนทำงาน 21-50 คน มีผู้แทน 3 คน, คนทำงาน 51-150 คน มีผู้แทน 5 คน, คนทำงาน 151-300 คน มีผู้แทน 7 คน, คนทำงาน 301-600 คน มีผู้แทน 9 คน, คนทำงาน 601-1,000 คน มีผู้แทน 11 คน, คนทำงาน 1,001-2,000 คน มีผู้แทน 15 คน, คนทำงาน 2,001-300 คน มีผู้แทน 19 คน, คนทำงาน 3,01-400 คน มีผู้แทน 23 คน, คนทำงาน 4,001-5,000 คน มีผู้แทน 27 คน, คนทำงาน 5,001-7,000 คน มีผู้แทน 29 คน, คนทำงาน 7,001-9,000 คน มีผู้แทน 15 คน และเกินกว่า 9,000 คน มีผู้แทนเพิ่มได้อีก 2 คน ในทุก ๆ 3,000 คน ที่เพิ่มขึ้น เพื่อทำหน้าที่ปรึกษาหารือกับผู้แทนนายจ้างถึงปัญหาการทำงาน การจ้างงาน และการเลิกจ้าง และทำข้อตกลงในระดับรองลงมาจากข้อตกลงระดับอุตสาหกรรม[4] คณะกรรมการลูกจ้างหรือสภาที่ปรึกษาธุรกิจจากคนทำงานแบบเยอรมันได้รับการนิยมกันมากในกิจการที่มีลูกจ้างมากขึ้น ๆ และความสำเร็จของคณะกรรมการชุดนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ เช่น ความรวดเร็วในการแก้ปัญหา การไม่ถูกแทนที่ด้วยคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกิดขึ้นอย่างสมัครใจนอกกฎหมาย และการทำงานที่เข้ากันได้กับสหภาพแรงงาน การทำงานร่วมกับนายจ้างในประเด็นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด[5]

ระบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงานระดับนโยบายนั้น คณะกรรมการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงานจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายบริษัท และกำกับดูแลคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ดูแลงานประจำวัน ชาวเยอรมันถือกันว่าระบบเช่นนี้เป็นระบบที่พบกันครึ่งทางของสองฝ่าย และยอมรับกันว่าระบบนี้ของเยอรมันเข้มแข็งที่สุดในบรรดาระบบการร่วมบริหารกิจการที่ใช้กันทั่วโลก (Streeck 1992) โดยมีใช้เริ่มแรกในกิจการถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า เช่น ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 500-2,000 คน จะมีผู้แทนในคณะกรรมการนโยบายบริษัท 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด หรือถ้าเกิน 2,000 คน ก็จะมีได้ครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดคือจะมีคณะกรรมการร่วมที่มีผู้แทนฝ่ายพนักงาน (Employees' representatives) และผู้แทนฝ่ายผู้ถือหุ้น (Shareholders' representatives) ฝ่ายละเท่ากัน แต่ในกิจการอื่น ๆ จะมีระบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงานก็เมื่อจะต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป โดยอาจมี 12, 16 หรือ 20 คน ตามขนาดกิจการ และมีกรรมการกลาง 1 คน แต่หากตกลงกันไม่ได้ว่ากรรมการกลางจะเป็นบุคคลใด แนวปฏิบัติของกระบวนการในส่วนนี้กำหนดให้ประธานผู้นั้นมาจากผู้แทนฝ่ายผู้ถือหุ้น แต่ถ้าเป็นอุตสาหกรรมกิจการถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า ประธานจะต้องเป็นคนกลาง และสหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการด้านแรงงาน (Labour director) ในคณะกรรมการบริหารบริษัทได้ 1 คน เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านแรงงานและการบริหารงานบุคคล[6]

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของระบบร่วมตัดสินใจแบบเยอรมัน คือการมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบเชื่อมโยง (Co-ordinated collective bargaining) หรือแบบอุตสาหกรรม และการมีกฎหมายสนับสนุน

4.1.3 ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) (Levinson 2000, Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick 2004 และ Jackson 2005)

ประเทศสวีเดนเป็นผู้นำในกลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic countries) ที่ให้ความสำคัญต่อแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม ลักษณะเด่นคือ การมีระบบการมีส่วนร่วมของผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัท เสริมการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายจัดการในระบบข้อตกลงร่วมระดับอุตสาหกรรมแห่งชาติที่ใช้มาอย่างยาวนับตั้งแต่ 1930s จัดเป็นระบบทวิภาคีระดับชาติของ LO (สภาแรงงาน) และ SAF (สภานายจ้าง) ที่มีเป็นประจำทุก 4 ปี และครอบคลุมอุตสาหกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีระบบไตรภาคีที่แข็งขันมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานอีกด้วย

ประเทศสวีเดนได้ออกกฎหมายสำคัญสองฉบับในการรองรับการมีส่วนร่วมของแรงงานกับฝ่ายจัดการ คือ กฎหมายสถานภาพของผู้แทนสหภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน ค.ศ. 1974 (Act on the Position of a Trade Union Representative at the Work Place) และกฎหมายการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในการทำงาน ค.ศ. 1976 (Act on Co-determination at Work) กฎหมายฉบับแรกให้อำนาจสหภาพแรงงานในการมีผู้ตรวจการกิจการสหภาพแรงงานโดยได้รับค่าจ้างในการไปทำหน้าที่

กฎหมายฉบับหลังนั้นมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในกิจการ โดยกำหนดให้ทุก ๆ สถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 25-1,000 คน มีผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัทได้ 2 คน หากพนักงานเกินกว่า 1,000 คน ให้มีผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัทได้ 3 คน กฎหมายยังได้ให้การรับรองการเจรจาต่อรองร่วมและข้อตกลงที่มีการกระทำระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการไม่ว่าจะเกิดขึ้น ณ ระดับใด คือ สถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม หรือท้องถิ่น (พื้นที่) รวมทั้งการจัดกระทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างแรงงานและฝ่ายจัดการในการอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ และความมั่นคงและการคุ้มครองการจ้างงาน

นอกจากนี้การพัฒนาสถานประกอบกิจการกับคุณภาพชีวิตคนทำงานเป็นไปได้ดีภายใต้กฎหมายการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในการทำงาน โดยการเสริมจากการมีข้อตกลงร่วมระหว่างสภาองค์การนายจ้าง (SAF) และสภาแรงงาน (LO) ซึ่งกระทำขึ้นทุก ๆ 4 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อตกลงร่วมในปี 1982 ของสภาองค์การนายจ้าง (SAF) และสภาแรงงาน (LO/PTK) ว่าด้วยประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นย้ำเรื่องการมีค่านิยมหลักร่วมกันของฝ่ายจัดการ คนทำงาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและมีสปิริตต่อกันและกัน ในการสนับสนุนประสิทธิภาพของกิจการ ความยืดหยุ่นของความร่วมมือ การคุ้มครองการจ้างงาน และการพัฒนาความชำนาญและทักษะในการทำงานของแรงงาน กลไกดังกล่าวคือการจัดตั้งสภาการพัฒนาประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม (The Efficiency and Participation Development Council) ขึ้นทำหน้าที่ดูแลเรื่องนี้แต่มีขอบเขตความร่วมมือกว้างขวางทั้งในระดับสถานประกอบกิจการระดับอุตสาหกรรม ระดับชาติและระหว่างประเทศ[7]

รูปแบบการทำงานของระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในระดับสถานประกอบกิจการนอกเหนือการมีผู้แทนฝ่ายแรงงานในคณะกรรมการบริษัทแล้วนั้น มีสามรูปแบบ คือ 1) การให้สหภาพแรงงานกำหนดผู้แทนไปร่วมเจรจากับผู้แทนสถานประกอบกิจการตามแนวข้อตกลงระดับชาติ 2) การมีผู้แทนสหภาพแรงงานไปร่วมเจรจาต่อรองกับผู้แทนสถานประกอบกิจการในระดับต่าง ๆ ตามสายงานของบริษัท 3) การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสองฝ่าย ซึ่งใช้กับสถานประกอบกิจการที่มีคนงาน 25 คนขึ้นไป

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการร่วมบริหารและตัดสินใจร่วมกับบริษัทมีแนวโน้มไปได้ดี และถือได้ว่าเป็นความสำเร็จของประเทศสวีเดนและเป็นปัจจัยบวกแก่ศักยภาพของบริษัทสวีเดนจำนวนมาก สหภาพแรงงานเองก็พอใจต่อสภาพการมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ แต่กระนั้นสหภาพแรงงานก็ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนักในการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจระดับยุทธศาสตร์ของบริษัท (Wheeler 2000)

ปัจจัยความสำเร็จของระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในสวีเดนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานจากอัตราการรวมตัวเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่สูงถึงร้อยละ 80-90 ของคนทำงานในอุตสาหกรรม การไว้วางใจกันและกันและทัศนคติที่เข้ากันได้ของนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อตกลงร่วมประวัติศาสตร์ "Saljobaden" ระหว่างสภาองค์การนายจ้างกับสภาแรงงาน เมื่อ ค.ศ. 1938 ที่กำหนดให้สหภาพแรงงานยอมรับการปรับปรุงระบบการจัดการและเทคโนโลยี ในขณะที่นายจ้างยอมรับสิทธิแรงงานในการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานประกอบกิจการ การมีกฎหมายสนับสนุน (ค่อนข้างไปทางกฎหมายซิวิลลอว์หรือกฎหมายแพ่งมากกว่ากฎหมายคอมมอนลอว์หรือกฎหมายตามประเพณี) การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบเชื่อมโยงหรือแบบอุตสาหกรรม การยอมรับระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบอุตสาหกรรมจากผู้นำนายจ้าง การมีระบบธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการ การมีทักษะการมีส่วนร่วมที่สูงของนายจ้างและสหภาพแรงงาน การสนับสนุนจากอุดมการณ์ทางการเมืองแบบสังคมประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของสองฝ่าย รวมทั้งระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสวีเดนได้รับการสนับสนุนจากระบบรัฐสวัสดิการ (Welfare state) ด้วยเช่นกัน

4.1.4 ตัวแบบการบูรณาการ (Integrated model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะประเทศของประเทศออสเตรเลีย

การแรงงานสัมพันธ์ของประเทศออสเตรเลียซึ่งเคยอยู่ภายใต้การปกครองของอังกฤษมีพัฒนาการส่วนหนึ่ง มาจากระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศอังกฤษที่เน้นความสัมพันธ์แบบสมัครใจ แต่ก็มีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบอุตสาหกรรมที่พัฒนามาจากประเทศยุโรปแผ่นดินใหญ่ ด้วยตัวแบบที่ประเทศนี้พยายามสร้างความเป็นตัวเองภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งให้บทบาทเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีที่ยืดหยุ่นและปฏิบัติการทางแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นระดับสถานประกอบกิจการ ซึ่งคณะนักวิชาการออสเตรเลีย คือ Greg Bamber, Russel Lansbury และ Nick Wailes (2004) เรียกว่าตัวแบบการบูรณาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะของประเทศนั้น

พบได้จากแบบแผนการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ของออสเตรเลียในสองช่วงเวลาสำคัญระหว่าง 1980s – 1990s คือ

ใน ค.ศ. 1983 ถือเป็นปีเริ่มต้นของการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์อย่างแท้จริงเมื่อพรรคแรงงาน (Labour Party) ได้เป็นรัฐบาลและร่วมมือกับสหภาพแรงงานและนายจ้างในการประสานความร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงแรงงานสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงในคราวนั้นเป็นการปฏิรูปจากระดับชาติ ผ่านระดับอุตสาหกรรม สู่ระดับสถานประกอบกิจการ กลไกการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ[8]

1) การเอื้ออำนวยทางนโยบายตลาดแรงงานในระดับชาติของรัฐบาล อันมีผลต่อแนวทางการจ้างงานในระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบกิจการ

2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานที่ มีบทบาทจำกัดไปเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ทำหน้าที่กว้างขวางมากขึ้นและตัดสินข้อพิพาทจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมถึงการตัดสินค่าจ้างระดับชาติ (National wage cases) อันเป็นอำนาจที่มีผลถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

3) การกำหนดกรอบการปรับเปลี่ยนค่าจ้างที่เคยยึดตามภาวะค่าครองชีพไปสู่การปรับตามทักษะและผลิตภาพแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบการปรับเปลี่ยนค่าจ้างในระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบกิจการ

4) การร่วมมือระหว่างรัฐบาล สภาแรงงานออสเตรเลีย (Australian Congress of Trade Union) และองค์การนายจ้าง คือ สภาธุรกิจแห่งออสเตรเลีย (Business Council of Australia, BCA) สมาพันธ์อุตสาหกรรมแห่งออสเตรเลีย (Confederation of Australian Industry, CAI) ในการสร้างปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของออสเตรเลีย แต่ในบรรดาความร่วมมือจากทั้งสามฝ่ายนั้น ฝ่ายนายจ้างอ่อนด้อยมากกว่าจากปัญหาความแตกแยกและแตกต่างในแนวทางการปฏิรูป เนื่องจากมีนายจ้างกลุ่มขวาใหม่ (New Right) เกิดขึ้น ซึ่งเน้นการเผชิญหน้าระหว่างนายจ้างกับแรงงานและเข้ากันไม่ได้ดีกับนายจ้างสององค์การแรก

5) การพยายามปรับเปลี่ยนการรวมตัวของสหภาพแรงงานจากสหภาพแรงงานช่างฝีมือที่มีมาแต่อดีตเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม

ผลการปฏิรูปพบว่าการแรงงานสัมพันธ์ราบรื่นมากขึ้น อาทิ ข้อพิพาทแรงงานลดลง

ในต้นคริสตทศวรรษที่ 1990s ออสเตรเลียมีการปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงในระบบแรงงานสัมพันธ์อีกครั้งจากที่เคยกระทำในช่วง 1980s มาเป็นแบบแผนที่เป็นของตนเองมากขึ้น ลักษณะสำคัญครั้งที่สองนี้คือการเร่งเร้าระบบแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการขึ้นมาลดจุดอ่อน ของระบบแรงงานสัมพันธ์ระดับอุตสาหกรรมแบบเดิมที่มีลักษณะแข็งตัว อย่างไรก็ตามแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองระดับยังคงดำเนินคู่กันต่อไป แต่ปรับตัวเรียนรู้กันและกัน เช่น การจัดตั้งฐานค่าจ้างระดับชาติร่วมกันภายใต้การทำงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การรวมตัวขององค์การนายจ้างและสหภาพแรงงานในบางอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงค่าจ้าง เช่น อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่ให้มีการยืดหยุ่นไปตามสถานประกอบกิจการหรือองค์การตามปัจจัยทักษะและผลิตภาพแรงงาน และความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบกิจการ (Brown, in Treu 1991: 183-

194 และ Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick 2004) และสำหรับการเจรจาต่อรองร่วมแล้วจะมีในกิจการสาธารณะมากกว่าธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานสถาบันการศึกษา และงานพยาบาล[9]

การปฏิรูปครั้งที่สองดังกล่าวข้างต้นในยุคโลกาภิวัตน์ได้อาศัยเครื่องมือที่สำคัญคือการออกกฎหมายความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Workplace relations) ในปี 1996 ภายใต้รัฐบาลพรรคเสรีนิยม (Liberal Party) เช่นเดิม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการจ้างงานที่ไม่แน่นอนและยืดหยุ่น สำหรับการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศที่เข้มข้นมากขึ้น ๆ กฎหมายฉบับนี้ทำให้การแรงงานสัมพันธ์มีการเปลี่ยนแปลงทางการจ้างงานที่ยืดหยุ่นอย่างมาก แต่การปฏิรูปในระยะหลัง ๆ ภายใต้รัฐบาลพรรคเสรีนิยมไม่ประสบความสำเร็จมากนัก การร่วมมือจากสภาพแรงงานลดลงและมีการใช้กฎหมายเอื้อประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการมากขึ้น

ลักษณะเด่นของตัวแบบออสเตรเลียที่ผ่านการปฏิรูปทั้งสามครั้ง คือ การบูรณาการ (Integrated model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะของประเทศดังนี้ (Brooks 2002)

1) การแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการที่ยืดหยุ่น หลีกหนีการมีข้อตกลงร่วมระดับอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมในอดีต

2) การเกิดขึ้นของปัญหาการมีข้อตกลงร่วมรายบุคคลระหว่างนายจ้างกับคนทำงานอาทิ เกิดการฟ้องร้องคดีความจำนวนมากต่อศาลแรงงาน รวมทั้งการฟ้องร้องหลังจากที่ข้อพิพาทต้องผ่านการชี้ขาดแบบบังคับ ซึ่งกลไกของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นกลาง มีประวัติความน่าเชื่อถือมาอย่างยาวนาน และโดดเด่นในความเป็นกลางเป็นที่พึ่งของคนทำงานและนายจ้างได้มาก

3) การปรับตัวของแรงงานสัมพันธ์ระดับอุตสาหกรรม โดยมีการปรึกษาหารือระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการมากขึ้น และเชื่อมกับการประนีประนอมและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ในขณะที่การเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรมยังพัฒนาไปได้ไม่มาก แต่เกิดขึ้นในภาคสาธารณะมากกว่าภาคเอกชน

4) สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติแบบไตรภาคีทำการประชุมทุก ๆ ไตรมาส และมีการร่วมมือระหว่างสภาแรงงานและสภานายจ้างออสเตรเลียเป็นครั้งคราว

5) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญยิ่ง และมีการทำหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อย่างเต็มเวลาเพื่อทำหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการแรงงานสัมพันธ์จากบทเรียนของกรณีตัวแบบการปฏิรูปของออสเตรเลียก็คือ บรรยากาศทางการเมือง การอาศัยอิทธิพลของนโยบายตลาดแรงงานระดับชาติ การสนับสนุนของรัฐบาล การได้รับความร่วมมือจากองค์การนายจ้างและสหภาพแรงงาน (แต่องค์การนายจ้างแตกแยกมากกว่าองค์การสหภาพแรงงาน) การเกื้อหนุนจากระบบไตรภาคีเชิงปรึกษาหารือ การมีองค์กรกลางคือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ การมีศาลแรงงานที่มีความน่าเชื่อถือสูง

4.1.5 ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการของประเทศสหรัฐอเมริกา (Employee stock ownership plans)

การมีหุ้นของพนักงานในบริษัทต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกามีอย่างจริงจังกว่าประเทศอื่น ๆ การส่งเสริมให้พนักงานมีหุ้นในกิจการถือกันว่าเป็นช่องทางหนึ่งในระบบทุนนิยมเสรีที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการดำเนินธุรกิจแบบหนึ่ง เป็นกลไกจูงใจให้พนักงานทำงานดีขึ้นเนื่องจากพนักงานมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานของกิจการที่ดี และการธำรงรักษาการอยู่ร่วมกันของเผ่าพันธุ์มนุษย์อย่างรุ่งเรืองด้วย (Rosenberg 1987) นอกจากนี้การมีกองทุนหุ้นพนักงาน และการช่วยลดหย่อนด้านภาษี ยังช่วยให้ภาพรวมของธุรกิจในประเทศดีขึ้น แผนงานสำคัญที่ใช้กันอย่างกว้างขวางนี้คือ แผนการให้พนักงานเป็นเจ้าของหุ้นในกิจการ (Employee stock ownership plans หรือ ESOPs)

การดำเนินการจัดตั้งระบบ ESOPs อาศัยระบบที่ปรึกษาเข้ามาช่วยดำเนินการ ซึ่งจะมีการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ อาทิ การประเมินมูลค่าหุ้นโดยผู้ประเมินอิสระ การวิเคราะห์ผลกระทบของ ESOPs ต่อมูลค่าหุ้นของผู้ถือหุ้นต่าง ๆ และต่อสถานะทางการเงินของธุรกิจ นอกจากนี้ยังจะต้องจัดระบบทางเลือกที่หลากหลายในการซื้อหุ้นคืนจากพนักงานที่ประสงค์จะขายคืน เช่น กรณีเกษียณอายุ หรือลาออกจากบริษัท

การส่งเสริมระบบ ESOPs ยังประกอบด้วยการมีสถาบันการเงินต่าง ๆ อาทิ ธนาคาร สถาบันเงินกู้ สถาบันการลงทุน กองทุนรวม บริษัทประกันชีวิต ทำหน้าที่ให้เงินกู้แก่พนักงานที่จะเข้าร่วมโครงการ ESOPs อีกด้วย โดยจะร่วมมือกับบริษัทต่าง ๆ ในการผ่อนชำระค่าหุ้นคืน นอกจากนี้การมีคณะกรรมการดูแลระบบ ESOPs (ESOPs' trustee) ก็มีความสำคัญในการกำกับดูแลคณะผู้บริหาร ESOPs ในธุรกิจต่างๆ (Pugh, Oswald and Jahera 2000, Rosen and Quarrey 1987 และ http://www.esopassociation.org และ http://www.nceo.org)

ระบบ ESOPs นั้น มีสองแบบ คือ 1) Unleveraged ESOPs คือ การสมทบหุ้นของบริษัทหรือให้เงินสดไว้กับแผนงาน ESOP ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยบริษัทจะได้ลดหย่อนภาษีจากหุ้นหรือเงินที่สมทบให้ไปกับ ESOPs นั้น ซึ่งหุ้นหรือเงินดังกล่าวจะส่งต่อไปยังการครอบครองของพนักงาน 2) Leveraged ESOPs คือ การจัดตั้ง ESOPs ที่เกิดจากการยืมเงินจากสถาบันการเงินเพื่อมาซื้อหุ้นจากบริษัทหรือกลุ่มผู้ถือหุ้นที่ยอมรับระบบ ESOPs จากนั้นจึงมาขายหุ้นนั้นแก่พนักงาน บริษัทที่เข้าร่วมจะได้ลดหย่อนภาษีจากหุ้นที่ขายให้แก่ ESOPs ซึ่ง ESOPs จะทยอยคืนเงินยืมแก่สถาบันการเงินจากค่าหุ้นที่ ESOPs ซื้อมาจาก บริษัทหรือกลุ่มผู้ถือหุ้นดังกล่าว และนำมาขายให้พนักงานตามระยะเวลาอันเหมาะสมในอนาคต[10]

ระบบ ESOPs ต่างจากการให้หุ้นของบริษัทแก่พนักงาน (Stock option) จากผลการปฏิบัติงานดี แต่เป็นระบบการจัดการพิเศษที่ทำให้พนักงานทั่วไปร่วมเป็นเจ้าของกิจการกับผู้ถือหุ้นอื่น ๆ ไม่ใช่เป็นเรื่องผลงานและโอกาสเฉพาะบุคคล ระบบ ESOPs จึงมีความเป็นสายกลางอยู่ที่การลดอัตตาในการเป็นเจ้าของโดยฝ่ายเดียวโดยเจ้าของกิจการหรือกลุ่มผู้ลงทุน แต่ให้คนทำงานได้ร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย

4.1.6 คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม-แรงงาน (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น

ในญี่ปุ่นเวทีสุนทรียสนทนา (Social dialogue) ในรูปคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมกับแรงงาน (Industry-Labour consultation body) ถือเป็นระบบการประชุมปรึกษาหารือระดับชาติ (ระดับสูง) อันประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล ฝ่ายจัดการ และแรงงาน นอกจากนี้ยังมีผู้แทนสาธารณะที่เป็นนักวิชาการและสื่อมวลชนอีกด้วย โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานที่ประชุม Sanrokon จัดตั้งใน ค.ศ. 1970 และยังคงทำหน้าที่จนทุกวันนี้ โดยทำหน้าที่ประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกันเดือนละครั้ง เพื่อการแก้ปัญหาแรงงาน และให้คำปรึกษาแก่กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ ผู้แทนของฝ่ายแรงงานเป็นผู้นำระดับสูงของสภาแรงงาน (Rengo) ผู้แทนฝ่ายผู้ประกอบกิจการก็เป็นผู้บริหารสภานายจ้าง (Nippon Keidanren) และประธานบริษัทยักษ์ใหญ่ในญี่ปุ่น จำนวนกรรมการสมาชิก Sanrokon รวมทั้งสิ้นประมาณ 25 คน นายกรัฐมนตรีก็เคยเข้าร่วมประชุมบ่อยครั้งในอดีต (แต่ปัจจุบันนับจาก ค.ศ. 1998 ก็ไม่ได้เข้าประชุมอีก) และกล่าวกันว่าผู้แทนฝ่ายวางแผนเศรษฐกิจของทางราชการก็เข้าร่วมบรรยายและชี้แจงต่อที่ประชุมบ่อยครั้ง

ประเด็นการประชุมร่วมมีหลากหลายตั้งแต่เรื่องการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ การประกันสังคม ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปจนถึงเรื่องการอยู่อาศัย การจราจร และราคาสินค้าในท้องตลาด เป็นต้น

การประชุมปรึกษาหารือของ Sanrokon ถือเป็นการประชุมระดับสูง (High-level consultation) แห่งชาติแบบไม่เป็นทางการ โดยมีบทบาทสามประการ คือ 1) การเป็นเวทีเพื่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างรัฐบาล แรงงาน ฝ่ายจัดการ และตัวแทนสาธารณะ 2) การจัดทำคำร้องขอ (Request) และข้อเสนอแนะ (Proposal) ต่อรัฐบาล และ 3) การรับฟังการอธิบายของรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบาย เช่น นโยบายงบประมาณ และแนวโน้มเศรษฐกิจ[11]

4.1.7 ตัวแบบความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของประเทศเกาหลีใต้

สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน (Labour-Management councils) ในระดับสถานประกอบกิจการเป็นกลไกที่มีความเด่นชัดในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของเกาหลีใต้ที่พัฒนาตัวแบบได้น่าสนใจ ในแบบแผนของตนเอง (Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick 2004)

การแรงงานสัมพันธ์แบบเกาหลีมีการเผชิญหน้าระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงานมาอย่างยืดเยื้อยาวนานจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลจึงได้พยายามแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ในปี 1980 มีการออกพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน กำหนดเงื่อนไขว่าในสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงาน 50 คน หรือมากกว่านั้น ให้มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน สภาที่ปรึกษาควรจะพบกัน 4 ครั้งต่อปี และฝ่ายจัดการจำเป็นต้องพิจารณาตัดสินใจร่วมกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในเรื่องการเพิ่มผลผลิต สวัสดิการของลูกจ้าง การศึกษาและการฝึกอบรม การปฏิบัติในเรื่องที่เป็นข้อข้องใจ บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานที่ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้ซึ่งมีอำนาจในการยุบเลิกหรือสั่งให้มีการเลือกสรรสมาชิก

ใหม่ได้ ในปี 1980 เดียวกันนี้ ฝ่ายแรงงานไม่เห็นด้วยกับการมีอำนาจดังกล่าวจึงพยายามเรียกร้องให้แก้ไขหรือเลิกล้มพระราชบัญญัตินี้[12]

ก่อนปี 1987 สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานได้ขยายวิธีการให้กว้างขวางออกไป โดยรัฐบาลและกลุ่มสถานประกอบกิจการที่เป็นพันธมิตรกันได้พยายามร่วมกันใช้อำนาจของทั้งสองฝ่ายที่ถูกต้องตามกฎหมายให้อยู่เหนือฝ่ายแรงงาน อย่างไรก็ดี หลังจากปี 1987 สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานเริ่มต้นบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ที่แข็งขันมากขึ้น ถึงแม้ว่าในทางกฎหมาย สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานไม่จำเป็นต้องรวมเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติได้มีการทำเช่นนั้น และในการมีผู้แทนที่มิใช่ของฝ่ายสหภาพแรงงานก็มีการเจรจาเรื่องค่าจ้างด้วยเช่นกัน รวมทั้งมีท่าทีออกไปมากกว่าการปรึกษาหารือ

การมีทั้งสหภาพแรงงานและสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานอันสืบเนื่องจากการพยายามปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศนี้กลายเป็นเรื่องปกติไปแล้วสำหรับผู้นำสหภาพแรงงานที่จะเป็นตัวแทนของคนงานในสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน แต่กระนั้นโดยทั่วไปสหภาพแรงงานเกาหลีซึ่งนำโดยสมาพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (Korean Confederation of Trade Union, KCTU) และสหพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (Federation of Korean Trade Unions, FKTU) ตำหนิว่าสภาที่ปรึกษาการบริหารจัดการแรงงานเป็นพวกที่คอยขัดขวางสหภาพแรงงานแต่เข้าข้างนายจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างและรัฐบาลค่อนข้างจะขอบการผูกขาดต่อสภาที่ปรึกษาในการบริหารและจัดการแรงงาน ในฐานะหน่วยงานจัดการเรื่องที่มิใช่การเจรจาต่อรองร่วม (Korea Employers Federation, 1997)

แบบแผนการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ภายใต้การทำงานของคณะกรรมาธิการแห่งประธานาธิบดี ว่าด้วยการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ (ระหว่างปี 1996-1998) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการ นักวิชาการ และตัวแทนสาธารณะ รวม 30 คน ได้วางรากฐานใหม่ของแรงงานสัมพันธ์แบบเกาหลีเมื่อสิบปีที่แล้วจนถึงปัจจุบันก็คือการปฏิรูปตามหลักการห้าประการ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างคุณความดีร่วมกันด้วยการเสริมสร้างการผลิตและชุมชนสวัสดิการ 2) การมีส่วนร่วมและความร่วมมือด้วยการจัดการแบบเปิดกว้างและขบวนการแรงงานที่มีผลิตภาพ 3) ความอิสระและความรับผิดชอบด้วยการประจักษ์แจ้งต่อความเป็นอิสระระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานบนพื้นฐานความรับผิดชอบ 4) การมุ่งเน้นที่การศึกษาและการยอมรับต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต 5) โลกาภิวัตน์ของชุดความคิดและความเป็นสถาบันด้วยการยอมรับต่อมาตรฐานแรงงานสากลและการปฏิบัติตาม[13]

การแก้ไขพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาการบริหารจัดการแรงงานในปี 1997 โดยเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น พระราชบัญญัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือ (Act for participation and cooperation promotion) ได้ตอกย้ำระบบการมีคณะกรรมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือในระดับสถานประกอบกิจการของสองฝ่าย โดยกำหนดให้ใช้ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ประมาณ 30 คน ขึ้นไป ในส่วนของรัฐบาลก็ยังได้จัดตั้งระบบการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ให้นักลงทุนต่างชาติได้ทราบอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งส่งเสริมการประชุมหารือระดับชาติแบบไตรภาคีอย่างจริงจังเพื่อให้การปฏิรูป

แรงงานสัมพันธ์โดยรวมมีผลจริงจังต่อการปฏิบัติระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มของการขัดแย้งที่รุนแรงในประเทศนี้ (Baccaro and Lee 2003)

ความก้าวหน้าในการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ของเกาหลีได้ อันดำเนินไปสู่รูปแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงานที่ประสบความสำเร็จมากขึ้น ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ ได้แก่ การเป็นเจ้าภาพของฝ่ายรัฐบาลอย่างแข็งขัน ระบบการประชุมไตรภาคีและความร่วมมือระดับชาติที่จริงจัง การสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการและสาธารณะ ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน การขยายตัวของการแรงงานสัมพันธ์แบบอุตสาหกรรม การมีข้อตกลงร่วมทางวิสัยทัศน์ (หลักการร่วม) เพื่อแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ การเชื่อมโยงแบบแผนการจัดการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานเข้ากับมาตรฐานแรงงานสากล

4.1.8 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการในประเทศไทย (Chokchai Suttawet 1994 และ โชคชัย สุทธาเวศ 2539)

ในระบอบประชาธิปไตยและทุนนิยมเสรี ความสัมพันธ์เชิงขัดแย้งและความร่วมมือกันในระดับสถานประกอบกิจการเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจับต้องได้ชัดเจน ความสัมพันธ์เชิงขัดแย้งอาศัยเวทีการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการกับแรงงาน (เช่น สหภาพแรงงาน กลุ่มลูกจ้าง) เพื่อหาข้อยุติ ส่วนความร่วมมือกันอาศัยเวทีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการกับแรงงาน (เช่น ในรูปการประชุมระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับผู้แทนสถานประกอบกิจการในภาคเอกชน หรือในรูปคณะกรรมการร่วมของสองฝ่ายแบบคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในภาครัฐวิสาหกิจ) เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อยุติปัญหาร่วมกัน กลไกการเจรจาต่อรองร่วมเป็นกลไกที่แรงงานนิยมชมชอบเพราะให้โอกาสสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างต่อรองอย่างทัดเทียมกับนายจ้าง ให้หลักประกันสิทธิแรงงานในการแสดงออก แรงงานสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มากกว่าปกติประจำวันของการทำงาน และกฎหมายรองรับผลของการเจรจา (การจดทะเบียนข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานราชการ) ส่วนการปรึกษาหารือร่วมให้โอกาสแก่นายจ้างในการพบกับผู้แทนลูกจ้างในบรรยากาศที่นายจ้างนิยมชมชอบกว่าเพราะยังรองรับสิทธิฝ่ายจัดการอยู่มาก ฝ่ายจัดการยังควบคุมสถานการณ์ได้มากกว่าฝ่ายแรงงาน และกฎหมายแห่งรัฐไม่รองรับผลในทางปฏิบัติของการปรึกษาหารือร่วม เราสามารถกล่าวได้ว่า การลงนามข้อตกลงร่วมหลังการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการก็คือการบรรลุทางสายกลางในขั้นตอนหนึ่งแล้ว และทั้งสองฝ่ายก็ยังสามารถเดินเข้าสู่สายกลางด้วยกลไกการปรึกษาหารือร่วมได้อีก ขึ้นอยู่กับการกระจ่างแจ้งต่อสัจธรรมของทั้งสองฝ่ายว่าจะพยายามและสามารถปรับตัวสู่ความเป็นเอกภาพร่วมกันได้หรือไม่ ฉะนั้นการเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างสุดโต่งหรือการจัดการทั้งสองด้านให้ได้ดุลยภาพนั้น ย่อมเป็นเทคนิคที่พึงได้รับความสนใจให้มาก ๆ ในปัจจุบัน สาระสำคัญของตัวแบบนี้อธิบายได้ดังตารางเชิงตรรกะตามแผนภาพที่ 4.1

แผนภาพที่ 4.1 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ

ลูกจ้าง \ นายจ้าง	เข้มแข็ง	อ่อนแอ
เข้มแข็ง	A	B
อ่อนแอ	C	D

A = การเจรจาต่อรองร่วม ≈ การปรึกษาหารือร่วม (= การเจรจาหารือ)

B = การเจรจาต่อรองร่วม > การปรึกษาหารือร่วม

C = การเจรจาต่อรองร่วม < การปรึกษาหารือร่วม

D = การเจรจาต่อรองร่วม≠การปรึกษาหารือร่วม

เราอาจเรียกตัวแบบความสัมพันธ์นี้อีกแบบว่า "ตัวแบบความสัมพันธ์ของสถาบันหรือกลไกการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม กับความเข้มแข็งและความอ่อนแอของนายจ้างและลูกจ้าง"

คำอธิบายคือ

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้มแข็งทั้งคู่ (ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพขององค์การในการบริหารหรือจัดการแรงงาน) สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมมีทั้งการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมแบบควบคู่ที่ได้ดุลยภาพสนับสนุน ส่งเสริมและจำกัดกันและกัน ไม่สุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งสถานประกอบกิจการที่ประสบความสำเร็จสูง ๆ ในชุดความสัมพันธ์ที่ได้ดุลยภาพนี้ การเจรจาต่อรองร่วมกับการปรึกษาหารือร่วมย่อมกลายเป็น "การเจรจาหารือ" (Consultative-Negotiation) อันมิใช่การปรึกษาหารืออย่างเดียว คือกลายเป็นกลไกสังเคราะห์ที่ปรับตัวเข้าหากันและหลอมรวมอย่างลงตัวของทั้งสองกลไกอยู่ในกระบวนท่าเดียวกัน (ตามบล็อก A) สถานประกอบกิจการต่าง ๆ จะใช้เวลาบรรลุสู่กรอบนี้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์การและสภาพแวดล้อม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับการพัฒนาทางจิตปัญญาของผู้นำแรงงานและผู้บริหารกิจการ

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของลูกจ้างเข้มแข็งแต่องค์การของนายจ้างอ่อนแอ สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมเน้นที่การเจรจาต่อรองร่วมมากกว่าการปรึกษาหารือร่วม (ตามบล็อก B)

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของนายจ้างเข้มแข็งแต่องค์การของลูกจ้างอ่อนแอ สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมเน้นที่การปรึกษาหารือร่วมมากกว่าการเจรจาต่อรองร่วม (ตามบล็อก C)

สถานประกอบกิจการใด ที่องค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีความอ่อนแอทั้งคู่สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมขาดทั้งการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วม หรืออาจมีแต่ล้มเหลว (ตามบล็อก D)

การปฏิบัติตามตัวแบบนี้ ซึ่งควรพัฒนาไปสู่สภาวะความสำเร็จแบบ A คือ การใช้การเจรจาต่อรองร่วมและปรึกษาหารืออย่างได้ดุลยภาพกันนั้น ย่อมอาศัยปัจจัยความเข้มแข็งของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อดำรงอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอของนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ เช่น 1) การจัดโครงสร้างองค์การที่รองรับการมีระบบการบริหารที่เป็นเอกภาพและสมเหตุสมผล (Rationalization) 2) การมีผู้นำและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 3) ปริมาณและคุณภาพของการมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือพนักงานในการทำกิจกรรมให้กับองค์การอย่างแข็งขัน ทุ่มเท และผูกพัน 4) การมีเงินทุนที่มากพอ 5) การมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอและมีคุณภาพ 6) การสามารถควบคุมค่านิยมในองค์การอย่างทั่วถึง 7) การมีอุดมการณ์ที่มั่นคงและสังคมยอมรับ 8) การสามารถจัดการกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และการเรียนรู้ขององค์การ 9) การพัฒนาคุณภาพองค์การได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และยั่งยืน 10) ความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงและปรับตัวเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (ตัวชี้วัดเหล่านี้ประมวลได้จากงานการศึกษาด้านทฤษฎีองค์การต่าง ๆ เช่น Herbert A. Simon 1946, James D. Thompson 1967 และ Peter M. Senge 1990) และตัวชี้วัดดังกล่าวเหล่านี้ก็คือการวัดศักยภาพหรือสมรรถภาพขององค์การ ฉะนั้นในอีกความหมายหนึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่าความเข้มแข็งและความอ่อนแอของนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการกับแรงงาน ก็คือการพิจารณาจากศักยภาพ (Potentiality) ขององค์การนั่นเอง

4.2 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่างๆกับการประเมินคุณค่าจากมุมมองหลักทางสายกลาง

ผลการศึกษาตัวแบบจากต่างประเทศทำให้เห็นได้ว่าตัวแบบที่นิยมปฏิบัติกันในประเทศที่ศึกษามีความสอดคล้องกับหลักทางสายกลางดังต่อไปนี้

4.2.1 กรณีตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพยุโรป (European industrial relations model) – การปรึกษาหารือร่วมของสภาคนงานกับผู้แทนนายจ้างถือเป็นกลไกที่เน้นการปรับตัวเข้าหากันและเป็นที่นิยมของแรงงานและฝ่ายจัดการอย่างกว้างขวางในบริษัทที่ลงทุนในประเทศต่าง ๆ นำไปสู่การรักษาความมั่นคงในความสัมพันธ์ภายใต้ความไม่แน่นอนของการแข่งขันทางเศรษฐกิจและธุรกิจได้ดี ในขณะที่การเจรจาต่อรองร่วมในยุโรปกำลังปรับตัวให้มีระดับสถานประกอบกิจการมากขึ้นคู่กับระดับอุตสาหกรรมที่ยืดหยุ่น ยังเป็นตัวแบบที่สะท้อนถึงการกระจายผลประโยชน์ในอุตสาหกรรมที่มีพลัง

4.2.2 ตัวแบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบกิจการกับแรงงาน(Codetermination model) ของประเทศเยอรมนี - การให้โอกาสแรงงานมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการประจำวันตามแบบแผนสภาคนงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง และการบริหารกิจการระดับนโยบายร่วมกับผู้แทนผู้ถือหุ้นอันเป็นการบริหารแบบพบกันครึ่งทาง ตามหลักสายกลางคือการบูรณาการเข้าหากันแบบหนึ่ง และการจัดการที่ป้องกันการสุดโต่งอีกแบบหนึ่ง การเกิดสภาพเช่นนี้ได้ก็ด้วยหลักการของความเป็นหุ้นส่วนกัน

ระหว่างทุนกับแรงงานที่คนในประเทศนี้ยึดถือร่วมกัน ซึ่ง "ความเป็นหุ้นส่วน" ก็คือ "ความเป็นกัลยาณมิตร" แบบทางสายกลางนั่นเอง

4.2.3 ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) - เป็นตัวแบบที่ผู้แทนแรงงานร่วมตัดสินใจในระดับคณะกรรมการบริษัทและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของบริษัท ร่วมกับกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม และตัวแบบนี้ทำหน้าที่เสริมการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายจัดการในระบบข้อตกลงร่วมระดับอุตสาหกรรมแห่งชาติอันเป็นการปฏิบัติสอดคล้องกับหลักสายกลางที่แรงงานและฝ่ายทุนพึ่งพากันและกัน แต่ควบคุมกำกับกันและกันด้วย

4.2.4 ตัวแบบการบูรณาการ (Integrated model) ของระบบแรงงานสัมพันธ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์กับตัวแบบลักษณะเฉพาะของประเทศ ดังกรณีของออสเตรเลียนั้น – เป็นตัวแบบที่การปฏิบัติระดับชาติ-ระดับอุตสาหกรรม-ระดับสถานประกอบกิจการเชื่อมโยงเข้าหากัน ค่อนข้างดีในระยะแรก (ทศวรรษ 1980s) แต่มีความอ่อนด้อยของการเชื่อมโยงในระยะหลัง (ทศวรรษ 1990s) ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มุ่งไปสู่การยืดหยุ่นระดับสถานประกอบกิจการมากขึ้น ๆ การทำงานของกลไกความร่วมมือแห่งชาติแบบไตรภาคีและการมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่แข็งขัน เพื่อกำหนดกรอบระดับชาติและตัดสินข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ และการทำหน้าที่ของศาลแรงงาน เป็นการจัดการที่เน้นการบูรณาการเข้าหากันเพื่อพยายามทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว รวมทั้งการพยายามเชื่อมโยงกันในบางส่วนของแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ-อุตสาหกรรม-สถานประกอบกิจการ ก็เป็นชุมนุมปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สะท้อนการเดินสายกลางในภาพรวม

4.2.5 ตัวแบบการให้พนักงานซื้อหุ้นในกิจการของสหรัฐอเมริกา (Employee stock ownership plan) - การที่คนทำงานมีหุ้นเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกับผู้ลงทุนอื่น ๆ ทำให้คนทำงานทำงานอย่างทุ่มเท และลดการเห็นแก่ตัวที่มากเกินไปของนายจ้างในระบบทุนนิยม อันสอดรับกับหลักทางสายกลางในการลดความเป็นตัวกู-ของกูของฝ่ายผู้ลงทุนในทางธุรกิจและกำไร

4.2.6 ตัวแบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม - แรงงาน (Sanrokon) ของประเทศญี่ปุ่น – โครงสร้างดังกล่าวมีลักษณะเป็นพหุภาคีอันสอดคล้องกับเป้าหมายของการปรึกษาหารือ มีการกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายได้ประชุมร่วมกันอย่างเป็นการประจำ และหาทางแก้ปัญหาและปรองดองกันในการอยู่ร่วมกันในประเด็นที่ยกขึ้นเหนือความสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการอันเป็นการเสริมความสัมพันธ์ปกติในระดับล่าง-พื้นฐานที่เน้นกันทั่วไปในญี่ปุ่น โดยเป็นกลไกแบบสมัครใจที่อยู่นอกการรับรองของกฎหมาย คณะกรรมการแบบนี้ดูเหมือนจะคล้ายกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติของไทย แต่ต่างกันที่ของไทยตั้งขึ้นโดยกฎหมายกำหนด และดูเหมือนว่า Sanrokon ของไทย คือ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

4.2.7 ตัวแบบความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างประเทศเกาหลีใต้ - ตัวแบบนี้มีการปฏิบัติกันในระดับสถานประกอบกิจการ โดยการสนับสนุนอย่างแข็งขันจากรัฐในการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการสมัครใจแกมบังคับในการจับให้ทั้งนายจ้างและแรงงานมาปรึกษาหารือและร่วมมือกัน อันเป็นการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพึ่งพากันและกันของ

สองฝ่ายแบบทางสายกลาง ตัวแบบนี้ไปได้ดีก็เพราะว่ากลไกไตรภาคีระดับชาติสนับสนุนอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

4.2.8 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสถานประกอบกิจการของโชคชัย สุทธาเวศ (1994) - เป็นตัวแบบที่จับเอาการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมมาเสริมสร้างดุลยภาพต่อกัน อันมีสี่ทางเลือกหรือพัฒนาการตามความเข้มแข็งหรือศักยภาพขององค์การของนายจ้างหรือผู้ประกอบกิจการและของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับทางสายกลางของการจัดการแบบควบคู่ป้องกันการสุดโต่งของความสัมพันธ์ที่ตรงกันข้าม

กล่าวโดยสรุปแล้วตัวแบบของประเทศต่าง ๆ ล้วนนำไปสู่การเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายทุน แต่ก็อาศัยกฎหมายมารองรับทั้งสิ้น

4.3 การวิจัยภาคสนามในประเทศไทย

การดำเนินการวิจัยได้ใช้วิธีการต่อไปนี้[14]

1) การออกแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinion survey) จากผู้แทนสถานประกอบกิจการและผู้นำสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน (จัดประกวดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน) ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่ได้รางวัลติดต่อกัน 1- 5 ปี จำนวนประมาณ 360 แห่ง ซึ่งประกาศผลใน พ.ศ. 2550 โดยการสอบถามจากทั้งสองฝ่ายถึงระดับการให้คุณค่าหรือตรวจสอบความนิยมต่อหลักปฏิบัติแห่งความประพฤติ (Code of conduct) อันมีเนื้อหาในเชิงจริยธรรมและคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันประกอบอยู่ด้วย ตามแนวทางสายกลางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ยกร่างขึ้นตามทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ครอบคลุมในเรื่อง 1) เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ 2) กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน 4) โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ 5) ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 6) กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) 7) มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ 8) ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ

2) การสัมภาษณ์ (In-depth interview) ผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีบทบาทกว้างขวางในแวดวงราชการ นักวิชาการระดับชาติที่มีบทบาทกว้างขวางในแวดวงแรงงาน และนักวิชาการระดับชาติที่มีบทบาทกว้างขวางในแวดวงผู้ประกอบกิจการ/นายจ้าง ผู้นำแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจในภาคเอกชน ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ และนักพัฒนาเอกชน รวม 7 ท่าน[15] ถึงลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและแนวทางการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทย

3) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) กับบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ที่มาจากผู้บริหารฝ่ายราชการ นักวิชาการ และนักพัฒนา จำนวน 3 ท่าน ถึงปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และระบบการทำงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางแรงงานสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์การสหภาพแรงงาน ระบบทวิภาคี (การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร้องทุกข์ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน) ระบบไตรภาคี และ อื่น ๆ (เน้นภาคเอกชน)

4) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) กับผู้แทนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 10 ท่าน ถึงสภาพและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (เน้นภาครัฐวิสาหกิจ)

4.3.1 ผลการสำรวจความคิดเห็นบุคคลเป้าหมาย

ผู้ตอบในกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการทั้งจากฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงานประจำปี 2550 ได้ส่งคืนแบบสอบถามจำนวน 100 คน พอดี ซึ่งถือเป็นตัวเลขอัศจรรย์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญจากการที่ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบกิจการทั้งหมด รวม 383 ชุด และสหภาพแรงงาน (ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน) 65 ชุด รวม 448 ชุด และได้รับการตอบคืนตรงตามคาดหวัง คือ 100 ชุด หรือ ร้อยละ 22.31 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่ง ครอบคลุมในกิจการต่อไปนี้ : ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 9 แห่ง ร้อยละ 9, เครื่องใช้ไฟฟ้า 2 แห่ง ร้อยละ 2, ผลิตรองเท้าส่งออก 1 แห่ง ร้อยละ 1, สิ่งทอ 4 แห่ง ร้อยละ 4, ธนาคารพาณิชย์ 2 แห่ง ร้อยละ 2, ผลิตสายไฟรถยนต์ 2 แห่ง ร้อยละ 2, ปิโตรเคมี 1 แห่ง ร้อยละ 1, ค้าปลีก 5 แห่ง ร้อยละ 5, ยานยนต์ 5 แห่ง ร้อยละ 5, เครื่องจักรกล 1 แห่ง ร้อยละ 1, โครงสร้างเหล็ก 1 แห่ง ร้อยละ 1, ขนส่งทรัพย์สิน/ภาระหนี้ 2 แห่ง ร้อยละ 2, โรงแรม 5 แห่ง ร้อยละ 5, ผลิตสายพานลำเลียง/ส่งกำลัง 1 แห่ง ร้อยละ 1, เครื่องเคลือบดินเผา 1 แห่ง ร้อยละ 1, ห้างสรรพสินค้า 2 แห่ง ร้อยละ 2, ตู้แช่ 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผสมสีเม็ดพลาสติก 1 แห่ง ร้อยละ 1, การบริหารงานบุคคล 3 แห่ง ร้อยละ 3, ขายส่ง 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตพื้นรองเท้า 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตสุขภัณฑ์ 1 แห่ง ร้อยละ 1, ประสานงานทั่วไป 1 แห่ง ร้อยละ 1, แผงวงจรไฟฟ้า 1 แห่ง ร้อยละ 1, ประกอบมอเตอร์ไฟฟ้า 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตขวดแก้ว 1 แห่ง ร้อยละ 1, เคเบิ้ลใยแก้ว 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตแผ่น CD 1 แห่ง ร้อยละ 1, ยาและอาหารทางการแพทย์ 1 แห่ง ร้อยละ 1, สินค้าจากไม้ 1 แห่ง ร้อยละ 1, น้ำตาลทราย 1 แห่ง ร้อยละ 1.1, โรงพยาบาล 3 แห่ง ร้อยละ 3, อาหารแช่แข็ง 2 แห่ง ร้อยละ 2, เหมืองแร่ 2 แห่ง ร้อยละ 2, ผลิตจำหน่ายยางมะตอย 1 แห่ง ร้อยละ 1, อุตสาหกรรมการเกษตร 2 แห่ง ร้อยละ 2, ผลิตลำโพง 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตเคมีภัณฑ์ทำความสะอาด 1 แห่ง ร้อยละ 1, อุตสาหกรรมยางรถยนต์ 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตอาหารสัตว์ 1 แห่ง ร้อยละ 1, สายไฟฟ้า 1 แห่ง ร้อยละ 1, โรงงานอลูมิเนียม 1 แห่ง ร้อยละ 1, ผลิตกระดาษ 2 แห่ง ร้อยละ 2, ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป 1 แห่ง ร้อยละ 1 และ ไม่ระบุ 19 แห่ง ร้อยละ 19

ผลการสำรวจความคิดเห็นปรากฏดังนี้

4.3.1.1 ข้อมูลผู้ตอบ

1) ผู้ตอบส่วนใหญ่คือ ผู้แทนบริษัท (ฝ่ายบริหารงานบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์) ร้อยละ 77.00 รองลงมาคือ ผู้แทนสหภาพแรงงาน ร้อยละ 20.00 และ อื่น ๆ ร้อยละ 3.00

2) ลักษณะองค์การ/หน่วยงาน - เป็นงานการผลิตทางอุตสาหกรรม ร้อยละ 69.00 และงานบริการ ร้อยละ 24.00

3) ลักษณะกิจการ – ส่วนใหญ่เป็นงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ร้อยละ 9.00 (และกิจการอื่น ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์)

4) อายุประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้ตอบ มากกว่า 5 - 10 ปี ร้อยละ 30.00

5) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี ร้อยละ 70.00

6) ประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ – ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ร้อยละ 74 การบริหารงานด้านฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 74 และการปรึกษาหารือร่วม (เช่น กรรมการในคณะกรรมการลูกจ้าง กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ) ร้อยละ 63

7) ข้อมูลได้จากสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน ร้อยละ 47 และไม่มีสหภาพแรงงาน ร้อยละ 53

4.3.1.2 การให้คุณค่าต่อหลักการตามทางสายกลางด้านแรงงานสัมพันธ์จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้คุณค่าต่อหลักการตามทางสายกลางด้านแรงงานสัมพันธ์ (เรียงลำดับความคิดเห็นตามรายการแต่ละด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด) ดังตามตารางที่ 4.2

ทั้งนี้เกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ[16] คือ มากที่สุด คือ 4.21 - 5.00, มาก คือ 3.41 - 4.20, ปานกลาง คือ 2.61 - 3.40, น้อย คือ 1.81 - 2.60, น้อยที่สุด คือ 1.00 - 1.80

สำหรับหลักการที่มีการให้คุณค่าในระดับที่สูงๆ (ค่าเฉลี่ย 3.41 ขึ้นไป) นั้น ภาคีต่าง ๆ พึงนำมาพิจารณาให้ความสำคัญในระดับต้นๆ ในการปฏิบัติให้เป็นจริงตามทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.2 (ดูประกอบในภาคผนวกที่ 1)

ตารางที่ 4.2

หลักการปฏิบัติตามตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ เรียงตามลำดับคะแนนมาก-น้อย ในมุมมองของผู้แทนนายจ้างและแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น

1. เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์

เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายสูงสุดที่ของการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของความสัมพันธ์ในสังคมไทยและประเทศอื่น ๆ ในการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และ ในสังคม	49.0	40.0	11.0	-	-	4.4	0.7
2. เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนควรกำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละช่วงเวลา ร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือร่วมกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)	51.1	41.5	6.4	-	1.1	4.4	0.7
3. การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ 2 ประการ คือ 1) การแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ 2) การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง	46.9	36.5	13.5	2.1	1.0	4.3	0.8

เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
4. การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับกลางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน	33.3	40.6	18.8	7.3	-	4.0	0.9

2. กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์

กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. การมีกลไกหรือระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่าง ผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน(ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)	44.8	45.8	9.4	-	-	4.4	0.6
2. การเจรจาต่อรองร่วมควรนำไปสู่ทั้งการเพิ่มผลผลิตและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน	53.1	29.2	14.6	2.1	1.0	4.3	0.9
3. การเสริมสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม และความร่วมมืออื่น ๆ ระหว่างผู้แทนฝ่ายแรงงาน/สหภาพแรงงานกับผู้ประกอบการ/องค์การของผู้ประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับชาติ	46.3	34.7	17.9	1.1	-	4.3	0.8
4. การมีกลไกหรือระบบการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)	35.1	42.6	19.1	2.1	1.1	4.1	0.9
5. รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์	51.0	21.9	15.6	9.4	2.1	4.1	1.1
6. ระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการอย่างควบคู่กันไป (ใช้ทั้งสองอย่างให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่เลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง)	38.5	35.4	22.9	2.1	1.0	4.1	0.9

กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
7. สาระของการปรึกษาหารือร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป	39.6	34.4	22.9	2.1	1.0	4.1	0.9
8. การมีกลไกหรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)	31.9	45.7	17.0	3.2	2.1	4.0	0.9
9. สาระของการเจรจาต่อรองร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป	27.4	38.9	24.2	5.3	4.2	3.8	1.0
10. ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ขึ้น ทั้งสองฝ่ายควรมีจำนวนเท่ากัน (พบกันครึ่งทาง) และมีบุคคลที่เป็นคนกลางทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว	31.6	37.8	20.4	6.1	4.1	3.8	1.1
11. การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม	21.6	45.4	25.8	5.2	2.1	3.8	0.9
12. การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติ	27.1	29.2	31.3	7.3	5.2	3.7	1.1
13. ระบบการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบกิจการควรใช้ทดแทนระบบการเจรจาต่อรองร่วม	17.9	27.4	26.3	10.5	17.9	3.2	1.3
14. รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในสถานการณ์โดยทั่วไป แต่ในกรณีพิเศษหรือหากเกิดวิกฤตก็ไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลาง	14.7	32.6	18.9	11.6	22.1	3.1	1.4

กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{\chi}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
15. ระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการเพียงอย่างเดียว	13.7	25.3	26.3	12.6	22.1	3.0	1.4
16. รัฐและกลไกรัฐไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์	7.7	20.9	14.3	18.7	38.5	2.4	1.4

3. พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน

พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ กับพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{\chi}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน	59.2	32.7	8.2	-	-	4.5	0.6
2. ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีจิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน	60.2	30.6	9.2	-	-	4.5	0.6
3. ผู้ประกอบกิจการกับผู้นำสหภาพแรงงานสมควรยกเลิกการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายต่อกันควรมีจิตสำนึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน	61.2	27.6	10.2	1.0	-	4.5	0.7
4. จิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการ คือ จิตสำนึกธรรมแรงงาน (การบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม)	57.1	35.7	7.1	-	-	4.5	0.6
5. ผู้ประกอบกิจการและพนักงานสมควรยกเลิกการเบียดเบียนต่อกัน	63.3	27.6	7.1	1.0	1.0	4.5	0.8
6. การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง (ปัญหาและความทุกข์) ที่มิใช่การทำลายล้างต่อกัน และดำเนินการบริหารความขัดแย้งในลำดับต่อมา จนทำให้ความขัดแย้งได้ข้อยุติที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	59.6	35.4	4.0	1.0	-	4.5	0.6

พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ กับพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (X̄)	S.D
	5	4	3	2	1		
7. การสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน	61.6	29.3	9.1	-	-	4.5	0.7
8. การจัดการข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานควรนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน (ชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย)	59.6	29.3	10.1	-	1.0	4.5	0.8
9. ในการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายพนักงานควรมีการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่ององค์การ กลไก กระบวนการ และ เป้าหมายที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้พอเหมาะพอดีอยู่เสมอ	45.9	46.9	7.1	-	-	4.4	0.6
10. หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลควรวางตัวเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานหรือพนักงานมากกว่าการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างที่สุด	50.5	37.4	10.1	1.0	1.0	4.4	0.8
11. การประนีประนอมเป็นกลไกจำเป็นเพื่อลดความรุนแรงในความขัดแย้ง	50.5	43.4	6.1	-	-	4.4	0.6
12. การไกล่เกลี่ยควรเป็นกลไกจำเป็นเพื่อการยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม	46.5	45.5	7.1	1.0	-	4.4	0.7
13. การร้องทุกข์ของพนักงานหรือสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารพึงมีกระบวนการที่ชัดเจนและนำผลไปสู่การปรับปรุงความสมบูรณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	50.5	43.3	6.2	-	-	4.4	0.6
14. การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และการบริหารแรงงานสัมพันธ์พึงจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อกันในสถานประกอบกิจการ	50.0	40.6	9.4	-	-	4.4	0.7
15. การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับทำให้เกิดความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน	46.5	43.4	8.1	2.0	-	4.3	0.7

พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ กับพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
16. ความเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ถือหุ้นในสถานประกอบกิจการที่เป็นทั้งผู้ลงทุนจากภายนอกทั่วไปกับพนักงานภายในกิจการจะลดความเป็นปฏิปักษ์และความขัดแย้งต่อกัน แต่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการและผู้บริหารกับพนักงานมากขึ้น	38.4	45.5	14.1	2.0	-	4.2	0.8
17. ผลประโยชน์จากการประกอบกิจการจะต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรมระหว่างเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้ลงทุนกับพนักงาน	40.8	32.7	22.4	1.0	3.1	4.1	1.0
18. ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน	34.0	37.1	20.6	7.2	1.0	4.0	1.0
19. การมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้แทนแรงงานหรือพนักงานในระดับภาพรวมของสถานประกอบกิจการ (อาจเรียกว่าคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการ) และมีคณะกรรมการความร่วมมือหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมย่อย ๆ จำแนกไปตามภารกิจเฉพาะด้าน	26.3	49.5	18.2	5.1	1.0	4.0	0.9
20. การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) กับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรแยกเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่งในสถานประกอบกิจการ	10.2	19.4	20.4	20.4	29.6	2.6	1.4

4. โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์

โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
21. การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับพื้นฐานคือระดับสถานประกอบกิจการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง	56.1	28.6	13.3	1.0	1.0	4.4	0.8
22. การมีกลไกที่ชัดเจนในการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามโครงสร้างสามระดับ คือ ระดับฐาน คือระดับสถานประกอบกิจการระดับกลางคือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจและพื้นที่และระดับสูงสุด คือระดับชาติ (ไตรภาคี) ให้สอดรับกันจะทำให้เกิดความมั่นคงในองค์รวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ	54.1	34.7	9.2	2.0	-	4.4	0.7

โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
23. การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาและพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง	38.8	43.9	14.3	1.0	2.0	4.2	0.9
24. การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสูงสุด คือ ระดับชาติ (ไตรภาคี) มีความสำคัญอย่างยิ่ง	39.8	34.7	18.4	4.1	3.1	4.0	1.0

5. ระบบการศึกษาหรือ การเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์

ระบบการศึกษาหรือ การเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. ผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	45.4	38.1	15.5	1.0	-	4.3	0.8
2. บุคลากรของผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองได้หลังจากได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ	43.9	41.8	11.2	3.1	-	4.3	0.8
3. ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเดินสายกลาง (การกระทำที่ไม่สุดโต่ง) ในการอยู่ร่วมกัน	46.9	35.7	16.3	1.0	-	4.3	0.8
4. ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำโดยบุคคลหรือองค์การที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ	39.8	41.8	15.3	2.0	1.0	4.2	0.8
5. ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำทั้งกับกลไกย่อยๆ และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ	41.7	42.7	13.5	1.0	1.0	4.2	0.8
6. ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีผลให้ผู้รับการศึกษา-เรียนรู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	42.9	38.8	16.3	2.0	-	4.2	0.8

6. กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี)

กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์สมควรส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและกันของผู้ประกอบกิจการ ฝ่ายบริหาร และคนทำงาน	53.0	36.0	9.0	-	-	4.5	0.7
2. กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	51.0	35.7	13.3	-	-	4.4	0.7
3. กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	50.0	39.8	10.2	-	-	4.4	0.7
4. กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงให้เหมาะแก่กาลสมัยอยู่เสมอ	50.5	40.2	9.3	-	-	4.4	0.7
5. การอยู่ร่วมกันที่ดีคือการไม่ใช้กฎเกณฑ์และกติกาเพื่อเอาชนะกัน แต่เป็นการผ่อนปรนต่อกันภายใต้การดำเนินสู่เป้าหมายร่วม	42.3	40.2	13.4	-	4.1	4.2	1.0

7. มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์

มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อยึดถือร่วมกันโดยทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง	44.9	42.9	10.2	2.0	-	4.3	0.7
2. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในกระบวนการแรงงานทุกมิติ	44.9	39.8	15.3	-	-	4.3	0.7
3. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความสมานฉันท์ร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง	41.2	45.4	12.4	1.0	-	4.3	0.7
4. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีแนวปฏิบัติที่ทำให้ทุกฝ่ายมีการปฏิบัติจริงตามกฎเกณฑ์แห่งมาตรฐาน	42.9	36.7	19.4	1.0	-	4.2	0.8

มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
5. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีระบบการปฏิบัติที่เป็นการประกันคุณภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์	40.2	41.2	15.5	2.1	1.0	4.2	0.9
6. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องเน้นการดำรงอยู่อย่างเจริญรุ่งเรืองของแต่ละฝ่าย	36.7	41.8	17.3	2.0	2.0	4.1	0.9
7. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพในอำนาจต่อรองของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง	34.4	47.9	15.6	1.0	1.0	4.1	0.8
8. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของแต่ละภาคีที่เกี่ยวข้อง	34.7	43.9	20.4	1.0	-	4.1	0.8
9. มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	36.1	41.2	19.6	2.1	1.0	4.1	0.9
10. การบริหารและจัดการมาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์ควรกระทำโดยองค์การอิสระที่ดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก (ผู้ประกอบกิจการแรงงาน และรัฐ)	35.1	41.2	17.5	1.0	5.2	4.0	1.0

8. ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ

ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิง การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
1. การมีกล่องรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน	58.2	33.7	8.2	-	-	4.5	0.6
2. การมีระบบงานเอกสารที่ทั่วถึงเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ	56.1	34.7	8.2	-	1.0	4.5	0.7
3. การจัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารพบพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	55.1	34.7	10.2	-	-	4.5	0.7

ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิง การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D
	5	4	3	2	1		
4. การมีระบบข้อมูลข่าวสารภายในสถานประกอบกิจการที่เข้าถึงได้โดยง่าย	57.1	36.7	6.1	-	-	4.5	0.6
5. การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในทางแรงงานสัมพันธ์ควรมีอย่างสม่ำเสมอ	59.2	33.7	7.1	-	-	4.5	0.6
6. การประชุมปรึกษาหารือกันของผู้แทนสถานประกอบกิจการกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนพนักงานควรมีอย่างสม่ำเสมอ	54.1	34.7	11.2	-	-	4.4	0.7
7. การมีระบบเสียงตามสายที่ทั่วถึงเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ	49.0	31.6	17.3	1.0	1.0	4.3	0.9
8. การมีระบบอินทราเน็ตเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ	45.9	34.7	15.3	3.1	1.0	4.2	0.9
9. การมีกลุ่มเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน (Quality circles) ในระดับปฏิบัติการภายในหน่วยงานย่อยของสถานประกอบกิจการ	36.7	39.8	20.4	2.0	1.0	4.1	0.9
10. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติควรได้รับการปรับปรุงให้เป็นองค์กรกลางเพื่อการบริหารและติดตามประเมินผลการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติของประเทศ	35.8	43.2	16.8	1.1	3.2	4.1	0.9
11. ผู้แทนองค์กรไตรภาคีทุกคณะควรประชุมเป็นประจำปีร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงานร่วมกัน	33.7	42.1	18.9	1.1	4.2	4.0	1.0
12. แบบแผนความร่วมมือพื้นฐานระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้แทน กับ สหภาพแรงงานหรือผู้แทนพนักงานควรกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	31.3	39.4	24.2	1.0	4.0	3.9	1.0
13. การเจรจาต่อรองร่วมควรเกิดขึ้นอย่างเป็นประจำ (เช่น 1 - 3 ปี ต่อครั้ง)	33.0	29.9	22.7	5.2	9.3	3.7	1.3
14. กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรมควรกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	30.9	27.8	29.9	5.2	6.2	3.7	1.1
15. กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมระดับชาติควรกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	30.6	29.6	30.6	3.1	6.1	3.7	1.1

4.3.1.3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ตอบในประเด็นต่าง ๆ ในการแก้ไขและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทยท้ายแบบสอบถาม ในรายการที่ระบุกันมาก ๆ คือ

1) เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์

1.1) สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

1.2) ความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.3) ความสัมพันธ์หรือความร่วมมือทั้งสองฝ่าย

2) กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์

2.1) การปรึกษาหารือและเปิดเผยข้อมูล และสื่อสารกันด้วยข้อมูลที่ทันสมัย

3) พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน

3.1) สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.2) ความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.3) มีความปรองดอง/ไว้ใจ/ยอมรับยอมให้

4) โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์

4.1) มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจนแยกออกจากส่วนงานอื่น ๆ

5) ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์

5.1) หนังสือที่เพียงพอ

5.2) การจัดอบรมและสัมมนา และมีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ

6) กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี)

ไม่มี –

7) มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์

- ไม่มี –

8) ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ

- ไม่มี -

4.3.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์

ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงในด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่เป็นคนไทย 7 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญแรงงานสัมพันธ์ชาวต่างประเทศ 2 ท่าน (สัมภาษณ์ 1 ท่าน และใช้การสรุปจากข้อเขียนแทนการสัมภาษณ์ 1 ท่าน) ได้สะท้อนปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และให้ความคิดเห็นสำคัญๆ ถึงลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และแนวทางการพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ ประมวลได้ดังนี้

4.3.2.1 ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

1) การเกิดความแตกแยกระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาทิ โดยมือที่สามที่อาจเป็นคนภายนอก เช่น ที่ปรึกษา ด้วยความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจผิดว่าหมอข้าวหมอแกงไม่เกี่ยวกับเขา ไม่เกี่ยวกับลูกจ้าง หากที่ปรึกษาเป็นคนรู้งานจริง ๆ จะไม่น่ากลัวแต่ถ้าเป็นคนไม่รู้งานจะยิ่งเกิดปัญหามาก

2) ข้าราชการชี้แนะในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น ลูกจ้างควรจะได้ค่าจ้างเท่านั้นเท่านี้แต่ไม่ได้เช็คกับสถานการณ์ที่เป็นจริง

3) ในสังคมมีการเอาเปรียบ เช่น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พนักงานเก่าเสียเปรียบ อาจจะทำงานมานานแต่ก็ได้เงินเกือบเท่าคนที่เข้าใหม่ เนื่องจากนายจ้างเอามาตรฐานของค่าแรงขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ ก็ให้เงินเท่านั้น แทนที่ว่าลูกจ้างทำงานมานานเงินเดือนน่าจะมากกว่า

4) นายจ้างไม่เข้าใจและไม่ยอมรับในการเจรจาต่อรองสภาพการจ้าง ภาพของการปกป้องสิทธิโดยการเจรจา

5) ผู้ประกอบกิจการมักให้ความหวังกับแรงงาน โดยกระตุ้นให้แรงงานแข่งการผลิตและจะให้ผลประโยชน์ตอบแทน บอกว่าเราเป็นหุ้นส่วนกัน ลูกจ้างก็ทำให้อย่างเต็มที่ แต่นายจ้างก็ไม่รักษาคำมั่นสัญญา แทนที่จะใช้กลไกของแรงงานสัมพันธ์เข้ามาแก้ไขปัญหา เช่น ขอความร่วมมือกับลูกจ้าง แต่ในความเป็นจริงความเป็นหุ้นส่วนกันก็ไม่มีความชัดเจน พอวันหนึ่งต้องการให้ลูกจ้าง ช่วยเหลือก็เกิดช่องว่างระหว่างกันแล้ว ลูกจ้างก็รู้สึกว่าอยู่แบบคนอาศัย ไม่ใช่เจ้าของ ก็ไม่ปกปักรักษาบ้าน (โรงงาน) เหมือนกับเจ้าของ

6) การมีทัศนคติที่ระแวงต่อกัน ในกรณีที่ลูกจ้างต้องการรวมตัวกันแบบสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน (Industrial union) นายจ้างมองว่าเป็นการสนับสนุนจากบุคคลภายนอกแบบไม่ยอมรับ ทำให้สหภาพแรงงานไม่มีรากฐานที่เข้มแข็งพอ นายจ้างมองว่าแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องภายในสถานประกอบการเดียว แต่ในความเป็นจริงในภาวะปัจจุบันมีการจ้างงานในหลายรูปแบบมากขึ้นทั้งแบบเหมาช่วง เนื่องจากนายจ้างต้องการสร้างความปลอดภัยให้ตัวเอง ถ้าลูกจ้างต้องการจัดตั้งสหภาพแรงงานแบบประเภทกิจการ (House union) นายจ้างก็ยอมรับได้ แต่ขออย่าให้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน

7) กรณีสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรมโดยทั่วไป ผู้ประกอบกิจการยังไม่ยอมรับ ก็จะเป็นปัญหาว่าจะทำอย่างไรให้นายจ้างเปิดใจยอมรับกับสหภาพแรงงานแบบนี้

8) ในระดับท้องถิ่นก็มีปัญหาของนักกฎหมายและนักการเมืองท้องถิ่นที่ได้รับการจ้างให้มาเป็นที่ปรึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยกลุ่มคนเหล่านี้จะข่มขู่คนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน

9) นโยบายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติไม่ชัดเจน ไม่มีนโยบายมุ่งส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรม

10) ปัญหาเศรษฐกิจทำให้นายจ้างลดค่าใช้จ่ายเพื่อการพยุงสภาวการณ์ทางธุรกิจจึงมีการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบุคคล ทำให้เกิดการเลิกจ้างมีผลกระทบต่อแรงงานและเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์จากการลดต้นทุนการผลิต โดยจ้างคนนอกระบบมาทำงานแทนแรงงานปกติ นอกจากนั้นยังทำให้การรวมตัวของสหภาพแรงงานเกิดขึ้นได้ยาก และการก่อตั้งลำบาก

4.3.2.2 ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

1) การอาศัยส่วนประกอบทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง ในด้านนายจ้างควรมีนโยบายที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง และยอมรับกับการมีองค์การลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) ส่วนสหภาพแรงงานของลูกจ้างต้องทำให้เห็นว่าหากองค์การมีสหภาพแรงงานแล้วจะไม่เป็นปฏิปักษ์กับบริษัท เช่น สิ่งใดจะเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บริษัทหรือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพ สหภาพแรงงานควรจะทำ โดยต้องพยายามทำให้บริษัทเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นมิตรกับนายจ้างและเป็นการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทด้วย รวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายของทางบริษัท ในกรณีบริษัทมีวิกฤตสหภาพแรงงานสามารถชี้แจงให้พนักงานรับทราบถึงปัญหาและหาทางแก้ไขเพื่อทำให้บริษัทผ่านวิกฤตไปได้

2) จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่เป็นลักษณะพลวัต (Dynamic) ในกรณีที่มีความขัดแย้งของการร่วมมือกัน จะต้องปรับไปตามปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม กลไกตลาด ฯลฯ ในขณะนั้น

3) จะต้องมีความต่อเนื่องของการสนทนาทางสังคม (Social dialogue) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน และสารทุกข์สุกดิบของกันและกัน

4) มีกลไกที่ใช้ได้ผล กลไกจะใช้ได้ผลหรือไม่ได้ผลขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้าง ในกรณีที่สถานประกอบกิจการได้กำไร ลูกจ้างควรจะได้รับโอกาสในการรับรู้ข้อมูล การเปลี่ยนแปลง เมื่อเป็นเช่นนี้ในกรณีที่ได้ผลกำไร นายจ้างสามารถจะแบ่งปันผลกำไรนี้ให้กับลูกจ้างได้ นอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือนประจำปี และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้อยู่แล้ว แต่ถ้านายจ้างไม่จ่าย ลูกจ้างก็ต้องสามารถใช้กลไกที่มีอยู่ในสถานประกอบกิจการทั้งการปรึกษาหารือร่วม เพื่อให้ได้ตามสิทธิที่เรียกร้อง ถ้ามีการตกลงกันได้ก็อาจจะไม่จำเป็นต้องถึงขั้นเจรจาต่อรองร่วม ในกรณีตรงกันข้าม ถ้านายจ้างไม่ได้รับผลกำไรที่เพียงพอ ลูกจ้างก็จะต้องรับรู้ เพื่อที่จะทำความเข้าใจในอีกฝ่าย การบริหารงานเช่นนี้เป็นการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นการเปิดเผยและรับรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน

5) แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ลูกจ้างต้องมีค่าจ้างสูง มีสวัสดิการที่ดี มีการปรึกษาหารือร่วม มีกระบวนการมีส่วนร่วม (ของลูกจ้าง) ไม่ต้องทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างปัญหาการลดต้นทุน โดยใช้แรงงานราคาถูก

6) การที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความสุขและได้ผลตอบแทนร่วมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์มีผลกระทบต่อสังคม กิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ เพราะถ้าในองค์การมีความสงบสุขคือช่วยกันทำงาน ผลลัพธ์ที่ออกมาก็จะดีตามด้วย

7) การมีถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน สร้างสันติสุข ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน แต่ต้องนำเรื่องที่เป็นประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย มาพิจารณาก่อน เข้าอกเข้าใจกัน รู้จักและรู้ความต้องการซึ่งกัน และกันสร้างประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน ถ้าเป็นองค์การขนาดเล็กต้องรู้ว่าลูกจ้างเป็นใคร ความคิดความเป็นอยู่เป็นอย่างไร ถ้าองค์การมีขนาดใหญ่ต้องผ่านทางผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องยืนอยู่ตรงกลาง ไม่ได้เข้าข้างนายจ้างเพียงอย่างเดียว ต้องเข้าใจทั้งลูกจ้างและนายจ้างว่าองค์การมีฐานะทางการเงินเป็นอย่างไร ธุรกิจเขาเป็นอย่างไรในขณะนี้ พนักงานต้องการอะไรสร้างความโปร่งใสกับทั้งสองฝ่าย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ทำให้เกิดปัญหาและทำตัวเป็นฮีโร่ (Hero) เข้ามาจัดการปัญหา

เช่นการขึ้นเงินเดือน แต่ไม่ได้มองว่าผลิตภาพ (Productivity) คืออะไร การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในแง่ของลูกจ้างก็ได้รับผล - ให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจบทบาทของตน เข้าใจกฎหมายแรงงาน

8) ทั้งสองฝ่ายต้องเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของแต่ละฝ่าย ต้องเปิดกว้าง ไม่ต้องกลัวว่าใครจะมาแทรกแซงใช้ระบบเหตุผล มีข้อมูลที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับสังคมและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เพื่อนำไป สู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจในภาพรวมนำไปสู่การพัฒนาในทุกมิติของประเทศชาติโดยรวม

9) กลไกที่ใช้ในแรงงานสัมพันธ์

9.1 เน้นการปรึกษาหารือร่วมเป็นสำคัญ ซึ่งควรเป็นระบบไม่เป็นทางการ (Informal) สามารถเข้าพบและพูดคุยกันได้ตลอดเวลา

9.2) เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีความร่วมมือกัน เช่น กฎหมายกำหนด คณะกรรมการสวัสดิการฯ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ หรืออื่น ๆ ที่กำหนดเข้ามาใหม่

9.3) การเจรจาต่อรองร่วม

9.4) ไตรภาคี (ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ควรมีฝ่ายที่ 3 เข้ามา)

10) ลักษณะของไตรภาคีจะเป็นการผสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างสามฝ่าย

11) การบริหารงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

12) แรงงานสัมพันธ์จะดีก็ต่อเมื่อ หน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าเป็นภาครัฐหรือเอกชน แรงงานสามารถก่อตั้งสหภาพได้ โดยไม่มีการห้าม และไม่มีการบีบคั้นจากนายจ้าง

13) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่ดี คือ ทั้งสามฝ่ายต้องใช้ระบบทางสายกลาง

14) การเจรจาต่อรองตกลงกันได้โดยไม่มีข้อพิพาท

15) การประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมของสหภาพแรงงานกับฝ่ายบุคคลเดือนละครั้ง

16) การปรึกษาหารือกันอย่างไม่เป็นทางการจะได้ผลที่ดีกว่า เพราะบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการนักจะทำให้ไม่รู้สึกว่าเป็นการเผชิญหน้า

17) การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ เช่น เวทีไตรภาคี หรือ โดยนโยบายรัฐบาล เพื่อการส่งผลต่อระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบกิจการ

18) การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ระดับอุตสาหกรรมโดยการปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างกับแรงงานที่ส่งผลต่อนโยบายระดับชาติ เช่น นโยบายค่าจ้าง การฝึกอบรม การเพิ่มผลผลิต

19) การนำหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในเรื่องการให้สิทธิและเสรีภาพในการจัดการองค์การของตนเองของนายจ้างและแรงงาน

20) การใช้ทั้งกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีของการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ อุตสาหกรรม และสถานประกอบกิจการ

21) การอาศัยกฎหมายรองรับการขยายตัวของบางกลไกความสัมพันธ์ อาทิ การเจรจาต่อรองร่วมในฐานะรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของแรงงานกับฝ่ายจัดการ

22) การสนับสนุนของหน่วยงานรัฐต่อความสำเร็จของการเจรจาต่อรองร่วม อาทิ โดย การจัดสภาพบรรยากาศเอื้ออำนวย เช่น การให้บริการการประนอมข้อขัดแย้ง และจัดช่องทางการ

ยุติข้อพิพาทแรงงาน การกำหนดกรอบทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการนำการเจรจาต่อรองไปใช้ ไม่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติผิดข้อตกลงร่วม แต่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วม

23) การใช้ประโยชน์จากคำตัดสินของศาลแรงงานหรือกลไกชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อการเป็นแนวปฏิบัติและประกอบการตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

24) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์กับแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานและความสำเร็จของสถานประกอบกิจการ

4.3.2.3 แนวทางการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทย

1) ให้ความสำคัญกับองค์การไตรภาคีกับการมีส่วนร่วม โดยจะต้องจัดระบบเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น ส่งเสริมการมีจิตสำนึกสาธารณะของนายจ้าง ส่วนองค์การลูกจ้างก็ควรมีจุดยืนของตนเองมีอุดมการณ์เพราะตนเองเป็นฝ่ายเสียเปรียบ สำหรับหน่วยงานราชการให้แก้ไขกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อทำให้นายจ้างกับลูกจ้างได้รับความเท่าเทียมกัน

2) การให้ความสำคัญกับหลักการการทำงาน และชีวิตที่ประสานสอดคล้องกัน (Work-Life harmony)

3) ทางด้านกลไกที่ใช้ร่วมกัน ต้องมีทั้งการปรึกษาหารือร่วม สร้างความเข้าใจร่วมกัน หาจุดร่วม หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า และเปิดโอกาสให้คนงานมีการเจรจาต่อรองมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานในที่สุด

4) ในโรงงานมีคณะกรรมการลูกจ้าง ๆ ควรมีบทบาทที่แท้จริงโดยไม่ถูกนายจ้างครอบงำ เมื่อนายจ้างได้ข้อมูล ก็ควรนำมาปรึกษาหารือร่วมกับลูกจ้าง การปรึกษาหารือควรทำเป็นประจำไม่ใช่มีปัญหาแล้วค่อยทำ และควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงความเป็นไปของธุรกิจ

5) ในการเจรจาต่อรองร่วม องค์การลูกจ้างจะต้องมีข้อมูลว่าตอนนั้น ๆ สถานการณ์ของสถานประกอบกิจการเป็นอย่างไรบ้าง และสร้างข้อเรียกร้อง เช่น ค่าจ้าง ตามสถานการณ์นั้น ไม่ใช่เป็นอย่างที่ผ่านมาที่ลูกจ้างมักจะไม่ใช้ข้อมูลในการเรียกร้อง แต่จะใช้ประสบการณ์เดิมที่เคยปฏิบัติว่าอยากจะขึ้นอย่างนั้นอย่างนี้ หรือเป็นเพราะนายจ้างอาจไม่ให้ข้อมูลกับลูกจ้าง โดยให้ไปหาเองที่ฝ่ายจัดการซึ่งโดยทั่วไปฝ่ายจัดการก็ไม่ค่อยถูกกับลูกจ้างอยู่แล้ว เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้ข้อเรียกร้องไม่ได้วางอยู่บนพื้นฐานที่ครบถ้วน และอาจไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น การเจรจาต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

6) สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ นายจ้างต้องมองว่าลูกจ้างเป็นทรัพยากรมนุษย์แรงงานมีทักษะ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาลูกจ้างเพื่อให้คุณภาพแรงงานดีขึ้น ถ้าไม่มองในลักษณะต้นทุนก็จะเปลี่ยนแปลงลูกจ้างได้ตลอดเวลา

7) รัฐต้องมีทัศนคติที่ดี ทำกฎหมายให้เป็นกฎหมาย โดยปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม อย่างกฎหมายมีผลให้โรงงานปิดตัว แต่รัฐไม่สามารถทำอะไรโรงงานได้ รัฐมีความยืดหยุ่นกับนายจ้าง แต่กับลูกจ้างเองรัฐนำกฎหมายมาใช้แต่ขาดความเป็นกลาง

8) สหภาพแรงงานต้องรู้จักบริหารเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เข้าใจสถานการณ์ทางเศรษฐกิจว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ควรมีความรู้ในการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหา ควรรู้ว่าอะไรเป็น Productivity ดังนั้นควรเลือกคนที่ดีในโรงงานมาเป็นตัวแทน ศึกษาซึ่งกันและกันให้เกียรติและยอมรับในบทบาทของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีรายได้มากขึ้น ส่วนนายจ้างก็ได้รับผลประโยชน์มากขึ้นในแง่ของการเพิ่มคุณค่าของงาน และเพิ่มจำนวนการผลิตที่มาก

9) แรงงานสัมพันธ์ควรอิงความเป็นไทย คือการเข้าใจถึงวัฒนธรรมของไทย เช่น ความเกรงใจและบุญคุณ ซึ่งต้องมาปรับใช้ให้เหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมเช่นนี้จะต้องเริ่มมาจากลูกจ้างที่เป็นฝ่ายยื่นข้อเสนอ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดคือภาครัฐ ต้องคิดเรื่องความเป็นไทย ภาคการศึกษา (นักการศึกษา นักฝึกอบรม) จะต้องบอก สอน และแนะนำด้วย เพราะฉะนั้นงานวิจัยจำเป็นต้องสร้างตัวแบบ (Model) ขึ้นมา โดยนำวัฒนธรรมไทยบวกคำสอนของศาสนาพุทธ หลายคำสอนที่มีความลึกซึ้ง และสามารถนำมาปรับใช้ซึ่งเหมาะกับประเทศไทย เช่น ทิศ 5 ใน 6 ทิศ และการประชุมเพื่อทำงานกัน

10) ถ้าเรายังเน้นการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกเป็นตัวขับเคลื่อนก็จะลำบากยากที่จะนำไปสู่แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในความเป็นหุ้นส่วนควรให้แรงงานรู้สึกมีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้างทักษะฝีมือ จะทำอย่างไรในการให้มิติด้านการผลิตดำเนินควบคู่ไปกับด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานนอกจากนี้ผู้ประกอบกิจการจะต้องมีความพร้อมในเรื่องข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งรัฐเองก็ต้องมีความพร้อมในเรื่องนี้ แล้วสื่อสารให้แรงงานได้รับทราบข้อมูล ทำให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน และเกิดความร่วมมือระหว่างกัน

นอกจากนี้ควรจะศึกษาในเรื่องของความปลอดภัย เพราะลูกจ้างจะรู้สึกว่านายจ้างคำนึงถึงคุณภาพชีวิตความปลอดภัยหรือไม่ ถ้าในส่วนของคณะกรรมการความปลอดภัยถูกครอบงำ ถูกแทรกแซงจากนายจ้าง หรือสร้างอิทธิพลเหนือลูกจ้างจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่เป็นอิสระ

11) การเกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีคือนายจ้าง (บริษัทต่างๆ) ให้โอกาสพนักงานรับฟังความคิดเห็นให้มากขึ้น อันจะทำให้รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น

12) การให้สหภาพเป็นตัวฐโรง โดยยึดมั่นว่ามีความร่วมมือกันแบบเต็มที่และขอให้ทางนายจ้างได้ให้ความเป็นธรรม

13) สหภาพแรงงานควรเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทราบสภาพปัญหาและความต้องการของคนทำงานแต่ละที่ว่าเป็นอย่างไร เมื่อรับทราบสภาพปัญหาและข้อเรียกร้องที่ได้รับก็นำมาพิจารณาเพื่อยื่นข้อเสนอแก่นายจ้าง ซึ่งการจะยื่นข้อเสนอแก่นายจ้างจะต้องดูสถานการณ์หรือผลประกอบการของนายจ้างด้วย อาทิ ถ้าผลประกอบการของนายจ้างดีก็สามารถยื่นข้อเรียกร้องได้มากขึ้น แต่ถ้าผลประกอบการของนายจ้างไม่ดีก็จะต้องดูความเป็นไปได้ในการยื่นข้อเรียกร้อง โดยอยู่ภายใต้หลักที่ว่าการได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

14) นายจ้างควรจะมีการสื่อสารให้สหภาพแรงงานทราบถึงผลการดำเนินงานและสถานการณ์ของบริษัทที่เป็นอยู่ให้รับทราบจะทำให้สหภาพแรงงานเข้าใจนายจ้างมากขึ้น และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการยื่นข้อเรียกร้องที่สมเหตุสมผลได้

15) หน่วยงานราชการแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน โดยหน่วยราชการมักจะคิดว่าตนเองเป็นกลางแต่ไม่ค่อยได้ทำอะไร โดยความจริงแล้วรัฐควรจะเข้าถึงสถานประกอบกิจการทุกพื้นที่ เพื่อไปทำความเข้าใจและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การเข้าไปดูถึงสภาพปัญหาอย่างจริงจังจึงจะสามารถชี้ถูกและผิดอย่างชัดเจนว่าฝ่ายใดผิด ฝ่ายใดถูก เพื่อจะนำมาซึ่งการปรับปรุง แต่ทางราชการมักจะอ้างว่ามีงบประมาณน้อยทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสภาพปัญหาได้เต็มที่

16) สิ่งที่รัฐควรทำคือควรมีการอบรมด้านการบริหารทั่วไป ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ให้แก่ผู้ใช้แรงงานทั่วไป และฝ่ายบุคคลซึ่งควรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และควรมีสถาบันที่สอนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นแบบแผนที่ดี

17) ควรยึดหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นแบบอย่าง โดยทุกหน่วยงานนำหลักการดำเนินงานของ ILO มาปฏิบัติ

18) การดูตัวอย่างของต่างประเทศ

18.1) ประเทศสิงคโปร์ในเรื่องการจัดการแบบยืดหยุ่น และเกาหลีใต้ก็มีความก้าวหน้าที่น่าสนใจ

18.2) ประเทศเยอรมัน และประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนอร์เวย์ และสวีเดน มีสหพันธ์แรงงานที่มีบทบาทมาก เน้นบทบาทของทวิภาคีที่ลูกจ้างสามารถเจรจากับนายจ้างได้โดยตรง แต่ประเทศไทยมีระบบไตรภาคีที่ทางราชการเข้าร่วมแต่นำมาใช้ได้ลำบาก ประเทศไทยต้องมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง คนงานไทยต้องทำเรื่องนี้อีกมาก ความพยายามปัจจุบันยังไม่พอ ต้องเข้มแข็งให้มากกว่านี้ ความสำเร็จในการเรียกร้องขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งที่เพียงพอ

18.3) ในประเทศญี่ปุ่นเกือบทุกโรงงานพบว่าผู้จัดการทั้งหลาย ในอดีตเป็นประธานสหภาพแรงงานจึงเข้าใจสภาพความเป็นจริงขององค์การสหภาพแรงงาน จึงรู้บทบาทซึ่งกันและกัน ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอาจจะไม่ได้จบสูง แต่รู้งาน เข้าใจสภาวะทางเศรษฐกิจ ชีวิตทั่วไปก็สามารถกินข้าวร่วมกันได้ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสหภาพ เนื่องจากเขาเลือกผู้ที่มีประสิทธิภาพมาบริหารแรงงาน

18.4) การศึกษาบทเรียนจากต่างประเทศเป็นเรื่องสมควรกระทำ แต่จะต้องจัดการกับปัญหาวัฒนธรรมแบบระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ได้ด้วย

กล่าวโดยสรุป ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้คุณค่ากับสาระในเชิงเป้าหมาย กลไก โครงสร้าง การศึกษาเรียนรู้ และฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สะท้อนถึงการสอดคล้องกับเนื้อหาแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสูง

ในส่วนของผู้มีความรู้และชำนาญในด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดที่ได้ประมวลมาจากคำสัมภาษณ์ก็เช่นกัน โดยหลักใหญ่ใจความสะท้อนสาระเชิงปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยประมวลไว้ในบทที่ 3 แม้ว่าบางรายการความเห็นเชิงปัญหาของผู้ให้สัมภาษณ์จะเป็นตัวอย่างปลีกย่อยก็ตาม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาก็สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่พึงปฏิบัติต่อกัน อาทิ การยอมรับต่อกัน การให้ความสำคัญอย่างเสมอกัน การปรับตัวและประสานเข้าหากัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และการจัดการทางวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ตอนต้น ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันอย่างเป็นการทั่วไปโดยมิได้นัดหมาย

4.3.3 การจัดสนทนากลุ่ม*

การจัดสนทนากลุ่มได้มีขึ้นกับบุคคลที่มีประสบการณ์ในเชิงการพัฒนาระบบงานและเคยร่วมในกิจกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์จำนวนสามท่าน[17] ผลการเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ ต่อประเด็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ระบบการทำงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางแรงงานสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์การสหภาพแรงงาน ระบบทวิภาคี (การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร้องทุกข์ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน) ระบบไตรภาคี และ อื่น ๆ กล่าวคือ

4.3.3.1 ปัญหาในทางแรงงานสัมพันธ์

1) ปัญหาในทางแรงงานสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดกันในผลประโยชน์ ความขัดกันในสิทธิ และความขัดกันในทัศนคติ

2) พฤติกรรมสหภาพแรงงานมีสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่เน้นการเผชิญหน้า กลุ่มที่เน้นการประนีประนอมกับนายจ้างและยั้วผลประโยชน์กันกับนายจ้างบนความขัดแย้ง และกลุ่มที่เน้นการแรงงานสัมพันธ์ในระบบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์บนความขัดแย้ง และมีพฤติกรรมไม่รุนแรง

3) การแทรกแซงของบุคคลที่สามในการจัดการแรงงานสัมพันธ์

4) บางแห่งระบบการยื่นข้อเรียกร้องไม่เป็นธรรมชาติ แต่เป็นระบบจัดตั้งจากภายนอกมากกว่าความพร้อมภายใน

5) การแย่งชิงความพึงพอใจของพนักงานออกไปจากสหภาพแรงงานโดยฝ่ายจัดการ อาทิ การให้ผลประโยชน์ก่อนที่สหภาพแรงงานเรียกร้องหรือให้มากกว่าข้อเสนอของสหภาพแรงงาน

6) การมีองค์การระดับสภาของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่มากเกินไป (10 กว่าแห่ง)

7) การแย่งชิงผลประโยชน์ในแต่ละฝ่ายเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งไตรภาคี อาทิ ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

8) การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ นำไปสู่การต่อสู้ทางแรงงานสัมพันธ์ มิใช่เฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น แต่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบริษัทที่แข่งขันกันด้วย

9) มีการเบี่ยงเบนของพฤติกรรมผู้แทนไตรภาคีในการทำหน้าที่

---

* การจัดสนทนากลุ่มนี้ ไม่รวมถึงการจัดสนทนากลุ่มที่กระทำขึ้นเป็นพิเศษในช่วงท้ายของการวิจัยหลังจากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้แทนคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ 3 ชุด และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รวม 4 ชุด ได้ให้ความคิดเห็นต่อตัวแบบและการนำตัวแบบไปประยุกต์ในทางปฏิบัติ การจัดสนทนากลุ่มที่กระทำขึ้นพิเศษดังกล่าวคือการจัดสนทนากลุ่มระหว่างทีมผู้วิจัยกับคณะเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และแทนการสัมภาษณ์อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อชดเชยการที่มีผู้แทนจากคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการน้อย (โปรดดูเพิ่มเติมในภาคผนวกที่ 6)

4.3.3.2 ระบบการทำงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางแรงงานสัมพันธ์

1) หน่วยงานราชการ

1.1) การลดอำนาจหน้าที่ของทางราชการในการควบคุมทางแรงงานสัมพันธ์ลง อาทิ ยกเลิกการจดทะเบียน ลดการตรวจสอบ และการยุบเลิกองค์การนายจ้างและลูกจ้าง โดยรัฐ

1.2) การให้สัตยาบันต่อ หรือพิจารณาใช้ประโยชน์จากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการนำหลักการเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติ และฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน และโดยการประสานความคิดเห็นกับสภาผู้แทนราษฎร

1.3) การบริหารแรงงานที่มีมิติในอนาคตที่ชัดเจน

2) องค์การนายจ้าง

2.1) การให้การยอมรับสหภาพแรงงาน และให้ความไว้วางใจต่อสหภาพแรงงาน

2.2) การสร้างความเป็นเอกภาพ

3) องค์การสหภาพแรงงาน

3.1) การให้ความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหาร

3.2) การมีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ต่าง ๆ มิใช่เฉพาะภายในสถานประกอบกิจการ

3.3) การสร้างความเป็นเอกภาพ

4) ระบบทวิภาคี (การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร้องทุกข์ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน)

4.1) การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนทำงาน

4.2) การปรึกษาหารือก่อนการเจรจาต่อรองร่วม

4.3) การตั้งเป้าหมายงบประมาณการเจรจาต่อรองร่วมไว้ล่วงหน้าและให้ความยืดหยุ่นตามสมควร

4.4) กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมไม่ควรแข็งตัว แต่ยืดหยุ่นพอควร และไม่ต้องให้รัฐยุ่งเกี่ยว ยกเว้นได้รับการร้องขอ

5) ระบบไตรภาคี

5.1) ทำให้ทุกฝ่ายได้ตัวแทนที่แท้จริงเข้าไปในระบบ

5.2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้แทนไตรภาคีในการทำหน้าที่ให้ตรงกับภารกิจของไตรภาคี

6) อื่น ๆ

6.1) การสื่อสารภายในที่ดี

6.2) การเปิดเผยข้อมูลระหว่างกัน

6.3) การปรับปรุงระบบกฎหมายในเชิงการประมวลกฎหมายแรงงาน และในกรณีแรงงานสัมพันธ์ควรแยกระบบการจัดการภาครัฐออกจากกัน ระหว่างการจัดการของรัฐต่อกฎเกณฑ์เชิงวิธีการบริหารออกจากการจัดการของรัฐต่อกฎเกณฑ์เชิงสาระทางแรงงานสัมพันธ์

6.4) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารแรงงานภาครัฐ อาทิ การแยกภาระงานด้านการรับปัญหา ออกจากงานด้านการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและฟื้นฟู และสร้างงานด้านการกำกับกติกากลางขึ้น

6.5) การจัดตั้งกรมมาตรฐานแรงงานแทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.6) การเน้นการต่อสู้กันภายในกฎกติกา

6.7) การให้บทบาทพหุภาคีมากขึ้นในกิจกรรมที่เหมาะสม

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มยืนยันข้อมูลเชิงปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทั้งที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ และมีจุดร่วมในเชิงการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ แต่ข้อมูลเชิงสนทนากลุ่มมีทิศทางไปสู่การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์โดยพื้นฐาน

กล่าวโดยรวมแล้วทั้งการได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการจัดสนทนากลุ่มได้ให้ภาพที่เป็นองค์รวมมากขึ้น ๆ และสามารถกล่าวได้ว่าความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคคลและคณะบุคคลที่ให้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาไปสู่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับหลักทางสายกลาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเชิงกรอบใหญ่ ๆ และเฉพาะประเด็น ดังที่เสนอในบทสุดท้าย

บันทึกท้ายบท

[1] Silva, 2004: 116-120.

[2] โปรดดู World Labour Report 1997-98, ILO "Industrial relations in evolution: Regional perspectives" pp. 19-23.

[3] http://www.eurofound.europa.eu.

[4] Weiss 1991: 286-333.

[5] http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/de0707049i.htm - Impact of codetermination at company level – วันสืบค้น 13/2/2551.

[6] http://eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/CODETERMINATION-DE.html. - วันสืบค้น 30/3/2550.

[7] Flodgren, 1992: 245-276.

[8] Brown, in Treu 1991: 183-196.

[9] ข้อมูลจากการสนทนาระหว่างผู้วิจัย กับ Mrs. Keri Spooner อาจารย์อาวุโสและผู้ประสานงาน Graduate Course Co-ordinator in Human Resource Management, University of Technology, Sydney, Australia และอดีตประธานสมาคมการจ้างงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Employment Relations Association) วันที่ 28 มีนาคม 2551 ณ โรงแรมเอสดีอเวนิส์ ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร.

[10] Block, 1991: 15-16.

[11] ดูประกอบใน Hak Soo อ้างใน Sivananthiran and Venkata Ratnam 2003: 41-76.

[12] Kim, 1984 : 123.

[13] KOILAF 1998: 41-50.

[14] การสอบถามสำรวจความคิดเห็นโดยแบบสอบถามได้ปรับเปลี่ยนจากแนวทางเดิมที่จะสอบถามจากผู้บริหารหรือผู้นำฝ่ายราชการ สถานประกอบกิจการ (เน้นสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งจัดประกวดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน) ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่ได้รางวัลติดต่อกัน 1- 5 ปี และสอบถามกับผู้นำสหภาพแรงงาน นักวิชาการ และนักพัฒนา ในระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม ระดับชาติ มาเป็นแนวทางใหม่โดยการสอบถามเฉพาะผู้แทนสถานประกอบกิจการกับผู้นำสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงานเท่านั้น ส่วนบุคคลอื่น ๆ อาทิ ผู้บริหารฝ่ายราชการ ผู้นำสหภาพแรงงาน นักวิชาการ และนักพัฒนา ได้เปลี่ยนมาเป็นการสัมภาษณ์หรือทำกลุ่มสนทนาแทนทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับการสะท้อนข้อมูลจากเฉพาะกลุ่มบุคคลกับสาระที่ศึกษาได้ชัดเจนขึ้นช่นการใช้แบบสอบถามเพื่อให้คุณค่าต่อหลักปฏิบัติทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เป็นการให้ข้อมูลจากผู้แทนผู้ประกอบกิจการและผู้นำสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น.

[15] การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ มีขึ้นระหว่างวันที่ 24-26 ธันวาคม 2550 ได้แก่ นายโกวิทย์ บุรพธานินทร์ (ข้าราชการกระทรวงแรงงาน ผู้มีบทบาทในแวดวงราชการ) รศ. ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ (นักวิชาการ ผู้มีบทบาทในแวดวงแรงงาน) และ ดร. จำเนียร จวงตระกูล (นักวิชาการ ผู้มีบทบาทในแวดวงผู้ประกอบกิจการ/นายจ้าง) นายสมเกียรติ รอดเจริญ (ผู้นำแรงงานรัฐวิสาหกิจ ประธานสหภาพแรงงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย และกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) นายจงรักษ์ สุพลจิตร (ผู้นำแรงงานภาคเอกชน ประธานสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ และกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) นายประพัฒน์ โพธิวรคุณ (อดีตประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานบริษัทกันยงอิเล็กทริกส์

จำกัด (มหาชน) นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ (นักพัฒนาเอกชน ในฐานะกรรมการด้านสิทธิแรงงานของสภาทนายความ และที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของสหภาพแรงงานบางแห่ง) และ S.R. de Silva ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำกรุงเทพ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (กรณี S.R. de Silva ใช้การสรุปข้อเขียนของเขาแทนการสัมภาษณ์จริง).

[16] การคิดเกณฑ์การจัดแบ่งระดับคะแนนได้จากสูตร ความห่างของช่วงชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)/จำนวนช่วงชั้น = (5 – 1)/5 = 0.80.

[17] การจัดสนทนากลุ่มดำเนินการเมื่อ วันที่ 30 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุมมูลนิธินิคม จันทรวิทุร ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้แก่ นายฐาปนุตร ชมเสวี อดีตอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ดร. เอกพร รักความสุข อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และ ดร. ธีระ พงศ์อนันต์ นักวิจัยในโครงการวิจัยการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (2549) โดยทุนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

● บทที่ 5 ●

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาเพื่อการวางรากฐานทางทฤษฎีพร้อมทั้งพัฒนามาตรฐาน (แนวปฏิบัติ) และเสนอแนะตัวแบบสำหรับการบริหารและจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามหลักทางสายกลาง เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานในความสัมพันธ์ของแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และรัฐ ในประเทศไทย และเพื่อการเชื่อมโยงกับโอกาสการประยุกต์ตัวแบบในระดับระหว่างประเทศ ภายใต้คำถามหลักคือ ประเทศไทยจะมีทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และมีตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลได้หรือไม่ และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็นทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว มันควรจะมีลักษณะเช่นไร

การดำเนินการวิจัยจึงได้นำเสนอสาระที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้สองประการ คือ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยอย่างรอบด้าน 2) เพื่อพัฒนาและกำหนดตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และได้กำหนดสมมติฐานประกอบการวิจัย 7 ประการ

ผู้วิจัยใช้กลยุทธการวิจัยของการพัฒนาตัวแบบในทางอุดมคติและการพัฒนาทฤษฎีมาเป็นธงนำของการวิจัย และในเชิงระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพประกอบเชิงปริมาณเพื่อการพัฒนาทฤษฎีและตัวแบบ โดยการเก็บข้อมูลทั้งการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์ การจัดสนทนากลุ่ม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จากบุคคลที่เป็นนักวิชาการ ผู้นำภาครัฐ แรงงาน และนายจ้าง นักพัฒนาและที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ และการสำรวจความคิดเห็นจากผู้แทนผู้ประกอบกิจการ และสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการประจำปี 2550 วิธีการเหล่านี้ใช้เพื่อจัดการกับข้อมูลเชิงปัญหาและตัวแบบการปฏิบัติในประเทศไทยและในต่างประเทศ โดยตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของการวิจัยคือตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี รวมทั้งศึกษาและพัฒนากฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบ

จากผลการวิจัยมีประเด็นสมควรพิจารณาในการพัฒนาและประยุกต์ตัวแบบดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้แสดงให้เป็นที่ประจักษ์ว่าหลักทางสายกลางของศาสนาพุทธอันเป็นทฤษฎีแม่บทของหลักทางสายกลางอื่น ๆ มีคำอธิบายที่ประยุกต์ได้กับแรงงานสัมพันธ์แบบมัชฌิมวิถี ผลผลิต

ของการวิจัยปรากฏถึงการได้มาของ : 1) ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยดังที่กล่าวถึงในหัวข้อ 2.5 บทที่สอง 2) การประเมินสภาวะและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลและของไทย 3) ตัวแบบเชิงแนวคิดหรือหลักปฏิบัติตามทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกันกับธรรมนูญหรือมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ที่ครอบคลุมถึงจริยธรรมและคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้างกับแรงงาน และการเข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งสองฝ่ายของส่วนงานราชการ 4) ตัวแบบทางสายกลางในเชิงรูปธรรม คุณลักษณะ และเทคนิคของการปฏิบัติอันครอบคลุมถึงตัวแบบขององค์การของสามฝ่าย คือ รัฐ แรงงาน และผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้าง กลไกการปฏิบัติทุกระดับ คือ ระดับต้นหรือระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่) และระดับชาติ และรูปแบบคือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี

ในกรณีการสร้างและพัฒนาตัวแบบ อันเป็นเป้าหมายหลักของงานวิจัยนั้น ตัวแบบได้มาโดยอาศัยการประมวลองค์ความรู้ว่าด้วยทางสายกลาง ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้น และการกำหนดสมมติฐานไว้ชุดหนึ่ง (7 ประการ) ดังที่กล่าวข้างต้น และสามารถพิสูจน์เพื่อการสร้างและพัฒนาตัวแบบได้ทุกประการ กล่าวคือ

5.1.1) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวพันและสนองตอบต่อระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ

ข้อพิสูจน์ : ข้อมูลที่นำเสนอในบทที่สองหัวข้อ 2.5.1.3) ว่าด้วยแนวคิดทางสายกลางตามปรัชญาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ และ 2.5.2) ว่าด้วยทางสายกลางกับตัวแบบการจัดการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และ 2.5.3) สังคมนิยมและทุนนิยมกับตัวแบบพุทธมัชฌิมวิถี ได้ให้ทั้งแนวความคิดและข้อมูลเชิงข้อเท็จจริงว่าประเทศที่มีตัวแบบการปฏิบัติแบบสายกลางจะมีระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศที่เอื้ออำนวยต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์ อาทิ ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียพบว่าระบบการเมืองแบบสังคมประชาธิปไตย ซึ่งไม่สุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่งในทางอุดมการณ์ทางการเมือง ภายใต้ระบบทุนนิยมรัฐสวัสดิการ (ระบบทุนนิยมที่ได้ดุลยภาพกับระบบสังคมนิยม) พร้อมกับการมีวัฒนธรรมที่เคร่งครัดในการทำงานในระบบเศรษฐกิจได้สนับสนุนกลไกการมีส่วนร่วมของแรงงานในการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายจัดการ (Co-determination) รองรับการที่แรงงานมีอำนาจใกล้เคียงฝ่ายทุน ในขณะที่ประเทศทุนนิยมแบบอเมริกาที่เน้นเสรีภาพทางการประกอบการและการแสวงหากำไรก็มีระบบการให้แรงงานซื้อหุ้นในกิจการ อันเอาตัวความเป็นเจ้าของทรัพย์สินมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดการมีส่วนร่วมของแรงงานกับฝ่ายจัดการ ซึ่งเป็นการเดินสายกลางอีกแบบหนึ่ง เป็นต้น

5.1.2) ดุลยภาพของระบอบการเมืองประชาธิปไตยในแนวเสรีนิยมกับแนวสังคมนิยมจะสนับสนุนต่อทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

ข้อพิสูจน์ : จากข้อมูลในหัวข้อ 2.5.2) ว่าด้วยทางสายกลางกับตัวแบบการจัดการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และ 2.5.3) สังคมนิยมและทุนนิยมกับตัวแบบพุทธมัชฌิมวิถีนั้น ประเทศแถบสแกนดิเนเวียเป็นรูปธรรมที่ดีของการพิสูจน์สมมติฐานข้อนี้ ดังที่ปรากฏอย่างมีชื่อเสียงก้องไปทั่วโลกว่ารัฐบาลที่ครองอำนาจโดยส่วนใหญ่ของประเทศแถบนี้บริหารประเทศโดยตั้งอยู่บนการเดิน

สายกลางระหว่างประชาธิปไตยในแนวเสรีนิยมกับแนวสังคมนิยม ภายใต้การนำของพรรคสังคมประชาธิปไตย เช่น ในประเทศสวีเดน หรือพรรคแรงงาน เช่น ในประเทศนอร์เวย์ ซึ่งครองอำนาจนานที่สุดในบรรดาพรรคการเมืองต่าง ๆ ได้วางรากฐานระบบและกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ทำให้ฝ่ายแรงงานและฝ่ายผู้ประกอบกิจการมีการอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ความเท่าเทียมกันผ่านการเจรจาต่อรองร่วมระดับชาติของนายทุนและแรงงาน และการออกกฎหมายการมีส่วนร่วมของแรงงานกับฝ่ายจัดการในสถานประกอบกิจการ แสดงถึงการที่แรงงานสัมพันธ์เป็นกลไกสร้างสรรค์และประกันดุลยภาพในผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายตามแนวทางสายกลาง เป็นต้น

5.1.3) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบการดำเนินเศรษฐกิจแบบพอเพียงของสถานประกอบกิจการและในพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันที่ไม่สุดโต่งของตัวกระทำที่เกี่ยวข้อง

ข้อพิสูจน์ : ลักษณะสำคัญของหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบกิจการ คือ เศรษฐกิจทางสายกลางแบบหนึ่ง อันให้คุณค่าต่อ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน ความรอบรู้ และความรอบคอบ ซึ่งจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามผู้แทนผู้ประกอบกิจการและผู้นำแรงงาน จากการตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มแสดงให้เห็นว่าการเดินสายกลางเป็นการอยู่ร่วมกันที่ดี (แบบโลกิยะวิสัย) สถานประกอบกิจการตามแนวทางนี้ยอมรับการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน มีการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการที่แรงงานยอมรับ อันคำนึงถึงความต้องการของแรงงานทำให้เกิดสภาพความเป็นปกติในการอยู่ร่วมกัน ระบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ใช้กันในสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีสอดรับกับหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน ความรอบรู้ และความรอบคอบ ดังที่จะมีกลไกประกันต่อหลักการเหล่านี้ เช่น การสื่อสารกันและกัน การสนทนาหรือประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน การยอมรับการเจรจาต่อรองร่วม การให้คุณค่ากับการศึกษาและฝึกอบรม ล้วนนำไปสู่ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน ความรอบรู้ และความรอบคอบในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ และอันมีผลต่อคุณลักษณะของสถานประกอบกิจการที่ย่อมจะเป็นสถานประกอบกิจการเพื่อสังคมไปโดยปริยายและพร้อมทั้งทำให้พฤติกรรมของสหภาพแรงงานไม่สุดโต่ง

5.1.4) หลักการสายกลางของพุทธศาสนาสามารถนำมาเป็นรากฐานของทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับทฤษฎีสำคัญ ๆ หรือทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ได้

ข้อพิสูจน์ : ดังที่ได้นำเสนอทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาในบทที่ 2 จึงเป็นการพิสูจน์ว่าเนื้อหาตามหลักทางสายกลางของพุทธศาสนาสามารถนำมาสร้างสรรค์เพื่อวางรากฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งอธิบายร่วมกันได้กับทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญๆ และประยุกต์ไปเป็นธรรมนูญหรือมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เพื่อการปฏิบัติ

5.1.5) ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อาศัยการมีกระบวนทัศน์ร่วมและผลประโยชน์ร่วมที่ภาคีต่าง ๆ พึงได้รับและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคม

ข้อพิสูจน์ : ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม แสดงสาระ

ออกมาว่าการเดินบนเส้นทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อาศัยการมีกระบวนทัศน์ร่วมและผลประโยชน์ร่วมที่ภาคีต่าง ๆ พึงได้รับและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคม ดังที่กรณีผลของแบบสอบถามมีการให้คุณค่ากระบวนทัศน์ในมิติต่าง ๆ ตามหลักทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสูง ๆ คะแนนเฉลี่ยโดยส่วนใหญ่เกินกว่า 3 ในทุกด้าน และมีจำนวนมากรายการที่ค่าเฉลี่ยเกิน 4 ในแต่ละมิติตามหลักการสายกลางเหล่านั้น สะท้อนถึงการมีกระบวนทัศน์ร่วมและการยอมรับผลประโยชน์ร่วมของภาคีต่าง ๆ และการให้คุณค่ากับการแรงงานสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายตอบสนองต่อผลประโยชน์ของสังคมอีกด้วย

5.1.6) ตัวแบบทางสายกลางสามารถจัดสร้างขึ้นให้ครอบคลุมและแสดงถึงความสัมพันธ์กันของ:

(1) ตัวแบบสถาบันของตัวกระทำ คือ หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง

(2) ตัวแบบสถาบันความสัมพันธ์ร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ตามรูปแบบแรงงานสัมพันธ์

(3) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ

(4) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และ พหุภาคี

ข้อพิสูจน์: ข้อเสนอแนะว่าด้วยตัวแบบต่างๆในบทที่ 5 เป็นการยืนยันสมมติฐานนี้ว่าเป็นไปได้ กล่าวคือ กรอบตัวแบบในภาพรวมตามตารางที่ 5.1 - 5.3 ได้แสดงถึงความสัมพันธ์กันของกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ทั้งในมิติรูปแบบและระดับ อันเป็นการเชื่อมโยงต่อกันและกันทั้งหมดอย่างเป็นองค์รวมของการแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบทวิภาคี ไตรภาคี และ พหุภาคี กับ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง และระดับชาติ และตัวแบบสำคัญ ๆ ต่าง ๆ ทั้ง 14 ตัวแบบ ที่นำเสนอภายใต้หัวข้อ 5.3.4 แสดงถึงการพิสูจน์ต่อสมมติฐานข้อนี้

5.1.7) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้มาจากการศึกษาประเทศอื่นๆจำเป็นต้องผ่านการวิเคราะห์ การกำหนดเงื่อนไขการนำมาใช้ และทำการสังเคราะห์ตัวแบบนั้นกับภูมิปัญญาไทยเพื่อการใช้ในสังคมไทยด้วย

ข้อพิสูจน์ : การวิเคราะห์ การกำหนดเงื่อนไขการนำมาใช้ และทำการสังเคราะห์ตัวแบบนั้นกับภูมิปัญญาไทยเพื่อการใช้ในสังคมไทยนั้น ได้กระทำมาอย่างสืบเนื่องกันของการนำเสนองานวิจัยตั้งแต่ในบทแรกจนถึงบทสุดท้าย กล่าวคือ บทที่ 1 และ 3 เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานในระดับสากลและสังคมไทยมีสาระบ่งชี้ถึงการคำนึงถึงสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงและต้องการคำอธิบายทางทฤษฎีและตัวแบบในทางหลักการและรูปธรรมของการปฏิบัติตามทางสายกลาง ข้อเสนอตัวแบบที่ปรากฏในบทสุดท้ายนี้สะท้อนถึงการสังเคราะห์ตัวแบบประเทศต่างๆเข้ากับภูมิปัญญาไทยด้วยแล้ว

ข้อเสนอของผู้วิจัยในการมีมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยก็คือการมีธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่พึงใช้ร่วมกับมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่ผู้วิจัยและคณะได้นำเสนอในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (2548) โดยเงื่อนไขสำคัญของการนำตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ผลวิจัยที่นำเสนอไปใช้ใน

สังคมไทยก็คือ การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ไทยขึ้นใหม่ ซึ่งต่อไปควรเรียกว่า มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ภายใต้ระบบมาตรฐานนี้จะเกี่ยวข้องกับสาระและการจัดการเงื่อนไขต่อไปนี้ คือ'

1) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย
2) ปรัชญาของมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทย
3) ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการประกาศใช้มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย
4) การจัดตั้งระบบการบริหารมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทย
5) ข้อกำหนดมาตรฐานเกณฑ์องค์ประกอบ นิยาม และดัชนีวัดความสำเร็จ
6) หลักเกณฑ์การให้คะแนนการปฏิบัติตามเกณฑ์องค์ประกอบของข้อกำหนดมาตรฐาน
7) การขึ้นทะเบียนหน่วยงานตรวจประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐาน
8) การออกใบรับรองมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทย
9) การกำหนดสภาพบังคับใช้
10) การติดตามประเมินผล
11) ข้อมูลอื่น ๆ ประกอบมาตรฐานเป็นภาคผนวก อาทิ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

5.2 การอภิปรายผล

ทฤษฎี ธรรมนูญ และ ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ย่อมสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาหลักของแรงงานสัมพันธ์ไทย

ดังที่กล่าวถึงปัญหาแรงงานสัมพันธ์สำคัญ ๆ ทั้ง 10 ประการ ในบทที่ 3 นั้น ทฤษฎี ธรรมนูญ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ย่อมสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ประมวลไว้ได้ รวมทั้งยังช่วยในการพัฒนาและปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยได้ดีขึ้นในอนาคตอีกด้วย กล่าวคือ ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ช่วยให้มีคำอธิบายที่ลงลึกถึงรากฐานความสัมพันธ์ทางแรงงานสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ ทั้งในทางจิตธรรมและวัตถุธรรม อันเป็นสิ่งขาดแคลนในวงการแรงงานสัมพันธ์ระดับสากลและในประเทศไทย เมื่อมีคำอธิบายดังกล่าวแล้วจะช่วยให้การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม หรือระดับชาติไม่สะเปะสะปะ แต่จะเป็นไปอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม ในขณะเดียวกันก็สามารถช่วยจัดการส่วนประกอบย่อยให้มีประสิทธิภาพไปพร้อมกัน

ธรรมนูญทางสายกลางหรือมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ก็เชื่อมโยงทฤษฎีไปสู่หลักการปฏิบัติ ในขณะที่ตัวแบบต่างๆ ยิ่งใกล้ชิดกับความเป็นรูปธรรมที่มีกฎเกณฑ์กติกาเข้ามารองรับให้หลักประกันไว้ด้วย ทั้งหมดนี้จะทำให้ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ที่ดำเนินทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์มีองค์ความรู้และระบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่แน่วแน่ท่ามกลางความผันแปรไม่แน่นอนขัดแย้งและประสานกันของสรรพสิ่งอันสะท้อนให้เห็นแล้วจากสาระต่าง ๆ ที่เสนอมาทุกบท

สำหรับประเทศไทยต่อการแก้ไขปัญหาทั้ง 10 ประการ นั้น ผู้วิจัยขอชี้แนวไว้ดังนี้

ปัญหาในเชิงความไม่ลงตัวและจุดอ่อนของการปฏิบัติเชิงทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี ย่อมแก้ไขได้ด้วยมิติตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการระดับการแรงงานสัมพันธ์ที่ขาดหายไปของระดับกลาง ย่อมแก้ไขได้ด้วยมิติตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ การปฏิเสธสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม ย่อมแก้ไขได้ด้วยมิติตัวแบบองค์การ ส่วนปัญหากฎเกณฑ์ วัฒนธรรมแรงงานสัมพันธ์ และความจำกัดของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานสัมพันธ์กับสังคม ก็ย่อมแก้ไขได้ด้วยธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และการบริหารแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นบูรณาการระหว่างตัวแบบในมิติต่าง ๆ ให้เป็นองค์รวม เป็นต้น

การสร้างตัวแบบทางสายกลางอาศัยตั้งแต่การวางกลยุทธ์การวิจัยที่เน้นการพัฒนาทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใหม่ ซึ่งพัฒนาขึ้นมาได้จากการมีกรอบทางวิธีวิทยาเกี่ยวกับการขจัดข้อบกพร่องของทฤษฎีหรือการมองให้เห็นข้อบกพร่องของทฤษฎีเดิม ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งก็พบว่าจุดอ่อนเหล่านั้นสามารถเติมเต็มได้ด้วยทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อาศัยสาระสำคัญในมิติทั้งสิบของหลักการทางสายกลางแบบพุทธ (ผู้ตื่น ผู้รู้ และผู้เบิกบาน) อันสอดคล้องกับหลักทางสายกลางจากองค์ความรู้อื่น ๆ ทั้งหลักศาสนา และปรัชญาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์กับบริบทแรงงานสัมพันธ์ได้ ในส่วนของการได้มาของตัวแบบเชิงแนวคิดหรือธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์นั้น ได้มาจากการจัดทำร่างขึ้นก่อนในเชิงอุดมคติแล้วนำไปทดสอบ (ให้คุณค่า) กับผู้ที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิจัยอื่น ๆ ตามที่เสนอในบทที่ 2 และ 4 และตามหลักการสร้างตัวแบบในอุดมคติดังที่กล่าวแล้วในบทที่ 1

ทั้งนี้หากจะเปรียบเทียบระดับความเป็นนามธรรมของทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ตัวแบบเชิงแนวคิดหรือธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และตัวแบบเชิงรูปธรรมหรือในทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เสนอแนะแล้ว ก็สามารถเทียบเคียงระบบคิดในทางสากลและระหว่างประเทศได้ดังนี้

1. ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ - อยู่ระดับเดียวกับทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นโดยนักวิชาการในประเทศตะวันตก

2. ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย - อยู่ระดับเดียวกับมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3. ตัวแบบเชิงรูปธรรมหรือในทางปฏิบัติของไทย - อยู่ระดับเดียวกับตัวแบบของประเทศต่าง ๆ

ในบรรดาตัวแบบเชิงรูปธรรมทั้งหลายที่นำเสนอในหัวข้อ 5.3.2 นั้น ผู้วิจัยได้นำเสนออย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งในเชิงหลักการปฏิบัติ และเทคนิคบางประการ เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ เห็นถึงจุดเน้นและสามารถนำไปคิดต่อในทางเทคนิคปลีกย่อยหรือระเบียบกฎเกณฑ์ได้อีกมากมาย แต่สิ่งที่สำคัญคือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในเรื่องแนวความคิดและแนวทางที่ให้หลักการในการอยู่ร่วมกัน ข้อเสนอแนะในเชิงคุณลักษณะของรูปแบบการปฏิบัติหรือในทางเทคนิคและดัชนีวัดความสำเร็จที่กล่าวถึงไว้เหล่านั้น ล้วนเป็นข้อเสนอและตัวอย่างแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายว่า

รูปแบบหรือกลไก เทคนิค และดัชนีวัดนั้น มาภายหลังหลักการที่พึงปฏิบัติอันจะไปสร้างสรรค์รูปแบบหรือตัวแบบที่หลากหลายได้อีกมากมายไม่จบสิ้นในความสัมพันธ์ระหว่างกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ การประกาศใช้มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยก็เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องอาศัยความกล้าหาญและจริงจังของผู้นำทั้งสามฝ่าย คือ รัฐบาล ผู้ประกอบกิจการ และสหภาพแรงงาน การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวหน้าและสร้างสรรค์บนหนทางสายกลางเพื่อเป้าหมายแห่งโลกิยกุศลธรรมในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับสาขาเศรษฐกิจ/อุตสาหกรรม/พื้นที่ และระดับชาติจึงจะเกิดขึ้นได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่ได้จากการวิจัย ถือเป็นส่วนที่เป็นเนื้อหาสำคัญของมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย (นอกเหนือจากตัวระบบการบริหารมาตรฐาน)[2] อันเป็นตัวแบบในทางแนวคิดเพื่ออรรถประโยชน์ร่วมกัน ทั้งยังมีองค์ประกอบและรายการเชิงหลักการหรือแนวการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรม (Ethical code of conduct) ในการอยู่ร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง[3] และบางรายการอื่น ๆ จะเป็นสาระในทางเทคนิค ผู้วิจัยได้ยกร่างธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จากองค์ความรู้ในทางทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์และทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ดังที่นำเสนอไว้ในบทที่ 2 และต่อมาในส่วนนี้ได้เรียบเรียงธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ให้สมบูรณ์มากขึ้น หลังจากที่ได้นำหลักการดังกล่าวไปตรวจวัดถึงระดับการให้คุณค่าต่อหลักการเหล่านี้จากผู้แทนสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว พร้อมทั้งได้คำนึงถึงสาระจากตัวแบบในประเทศต่าง ๆ การสัมภาษณ์ และการทำกลุ่มสนทนา อีกด้วย

ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อันเป็นหัวใจของมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์นั้นมีสาระดังนี้

5.3.1.1 เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายสูงสุดที่การเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของความสัมพันธ์ในสังคมไทยและประเทศอื่นๆ ในการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ ในอุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม

2) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับกลางที่การก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

3) การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ 2 ประการ คือ (1) การแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบกิจการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ (2) การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง

4) เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนควรกำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละช่วงเวลาร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือร่วมกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

5.3.1.2 กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์ มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลาง ดังนี้

1) รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องเดินสายกลางท่ามกลางสถานการณ์โดยทั่วไป แต่ในการเดินสายกลาง รัฐและกลไกรัฐไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกกรณี (โดยพึงตั้งอยู่บนฐานของการทำให้นายจ้างและแรงงานเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างลดความยึดมั่นตัวตนของแต่ละฝ่ายแต่ประสานให้เกิดการยึดถือประโยชน์ร่วมและมีความยั่งยืนในความสัมพันธ์)

2) การมีกลไก หรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

3) การมีกลไกหรือระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

4) การมีกลไกหรือระบบการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

5) ระบบการปรึกษาหารือร่วม และการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการอย่างควบคู่กันไป (การใช้ทั้งสองอย่าง แต่คนละเวทีกัน หรือ ช่วงเวลา ให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่เลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ทั้งนี้ในสถานประกอบกิจการที่อาจพัฒนาการใช้ทั้งสองกลไกร่วมกันได้สำเร็จกลไกทั้งสองมีแนวโน้มกลายเป็น การเจรจาหารือ (Consultative bargaining หรือ Bargaining consulting) (เกิดอยู่ร่วมกัน)

6) สาระของการปรึกษาหารือร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป

7) สาระของการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในเรื่องที่เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างการทำงานและผลจากการทำงานที่ยุติธรรมในการอยู่ร่วมกัน อาทิ ค่าจ้าง สวัสดิการ และการผสมผสานเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

8) การเจรจาต่อรองร่วมควรนำไปสู่ทั้งการเพิ่มผลผลิตและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

9) การเสริมสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม และความร่วมมืออื่น ๆ ระหว่าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน/สหภาพแรงงานกับผู้ประกอบการ/องค์การของผู้ประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และ ระดับชาติ

10) ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหารกับผู้แทนสหภาพแรงงาน(ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ขึ้นนั้น ทั้งสองฝ่ายควรมีจำนวนเท่ากัน(พบกันครึ่งทาง) และมีบุคคลที่เป็นคนกลางทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว

11) การเสริมสร้างให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่) อันเชื่อมโยงกลไกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับระดับสถานประกอบกิจการและระดับชาติ

12) การเสริมสร้างให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติอันเชื่อมโยงกลไกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับระดับสถานประกอบกิจการและระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่)

5.3.1.3 พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

2) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

3) ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีจิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

4) ผู้ประกอบกิจการกับผู้นำสหภาพแรงงานควรสมควรยกเลิกการแบ่งฝักฝ่ายต่อกันแต่มีจิตสำนึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

5) จิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการคือจิตสำนึกธรรมแรงงาน (การบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม) (แยกย่อยเป็น 'จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม' สำหรับฝ่ายจัดการ และจิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน' สำหรับฝ่ายคนทำงาน และสนับสนุนโดยจิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม ของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ)

6) ผู้ประกอบกิจการและพนักงานสมควรยกเลิกการเบียดเบียนต่อกัน

7) ผลประโยชน์จากการประกอบกิจการจะต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรม' ระหว่างเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้ลงทุนกับพนักงาน

8) ในการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายพนักงานควรมีการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่ององค์การ กลไก กระบวนการ และเป้าหมายที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้พอเหมาะพอดีอยู่เสมอ

9) การมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้แทนแรงงานหรือพนักงานในระดับภาพรวมของสถานประกอบกิจการ (อาจเรียกว่าคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการ) และมีคณะกรรมการความร่วมมือหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมย่อย ๆ จำแนกไปตามภารกิจเฉพาะด้าน

10) การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง (ปัญหาและความทุกข์) ที่มิใช่การทำลายล้างต่อกัน และดำเนินการบริหารความขัดแย้งในลำดับต่อมาจนทำให้ความขัดแย้งได้ข้อยุติที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

11) การประนีประนอมเป็นกลไกจำเป็นเพื่อลดความรุนแรงในความขัดแย้ง

12) การไกล่เกลี่ยควรเป็นกลไกจำเป็นเพื่อการยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

13) ความเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ถือหุ้นในสถานประกอบกิจการที่เป็นทั้ง ผู้ลงทุนจากภายนอกทั่วไปกับพนักงานภายในกิจการจะลดความเป็นปฏิปักษ์และความขัดแย้งต่อกันแต่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้บริหารกับพนักงานมากขึ้น

14) การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับทำให้เกิดความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน

15) การสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน

16) การจัดการข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานควรนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน (ชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย)

17) การร้องทุกข์ของพนักงานหรือสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารพึงมีกระบวนการที่ชัดเจนและนำผลไปสู่การปรับปรุงความสมบูรณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

18) หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลควรวางตัวเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานหรือพนักงานมากกว่าการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างที่สุด

19) การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และการบริหารแรงงานสัมพันธ์พึงจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อกันในสถานประกอบกิจการไม่แยกหรือเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง

5.3.1.4 โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์ มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับพื้นฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง

2) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาและพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

3) การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสูงสุด คือ ระดับชาติ (ไตรภาคี) มีความสำคัญอย่างยิ่ง

4) การมีกลไกที่ชัดเจนในการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามโครงสร้างสามระดับ คือ ระดับฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง คือ ระดับสาขาเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรมและพื้นที่ และระดับสูงสุด คือระดับชาติ (ไตรภาคี) ให้สอดรับกันจะทำให้เกิดความมั่นคงในองค์รวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ

5.3.1.5 ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลาง ดังนี้

1) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำโดยบุคคลหรือองค์การที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

2) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำทั้งกลไกย่อยๆ และ การบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ

3) ผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

4) บุคลากรของผู้ประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองได้หลังจากได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ

5) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเดินสายกลาง (การกระทำที่ไม่สุดโต่ง) ในการอยู่ร่วมกัน

6) ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีผลให้ผู้รับการศึกษา-เรียนรู้ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

5.3.1.6 กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี) มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์สมควรส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ของผู้ประกอบกิจการ ฝ่ายบริหาร และคนทำงาน

2) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) การอยู่ร่วมกันที่ดีคือการไม่ใช้กฎเกณฑ์และกติกาเพื่อเอาชนะกันแต่เป็นการผ่อนปรนต่อกันภายใต้การดำเนินสู่เป้าหมายร่วม

5) กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงให้เหมาะแก่กาลสมัยอยู่เสมอ

5.3.1.7 มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ มีหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางดังนี้

1) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อใช้ร่วมกันอย่างเป็นอริยะทั้งในเชิงเป้าหมาย วิถีทาง และกระบวนการ ของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

2) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องเน้นการดำรงอยู่อย่างเจริญรุ่งเรืองของแต่ละฝ่าย

3) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในกระบวนการแรงงานทุกมิติ

4) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพในอำนาจต่อรองของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

5) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของแต่ละภาคีที่เกี่ยวข้อง

6) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความสมานฉันท์ร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง

7) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

8) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรมีแนวปฏิบัติที่ทำให้ทุกฝ่ายมีการปฏิบัติจริงตามกฎเกณฑ์แห่งมาตรฐาน

9) มาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สมควรมีระบบการปฏิบัติที่เป็นการประกันคุณภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์

10) การบริหารและจัดการมาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ควรกระทำโดยองค์การอิสระที่ดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก (ผู้ประกอบกิจการ แรงงาน และรัฐ)

5.3.1.8 ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ

การจัดตั้งสถาบันการเสริมสร้างมาตรฐานสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่จะช่วยอำนวยการให้งานพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ไทย และการเชื่อมต่อกับนานาประเทศ และการขยายผลตัวแบบทางสายกลางไปสู่ประเทศอื่น ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืน

ในประเด็นสถาบันด้านแรงงานนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำเป็นสถาบันอิสระจากระบบราชการประเทศอื่น ๆ ที่มีสถาบันแบบนี้อย่างโดดเด่น อาทิ ญี่ปุ่นมีสถาบันส่งเสริมและฝึกอบรมแรงงาน (JILPT - Japan Institute for Labour Policy and Training) เกาหลีมีมูลนิธิแรงงานระหว่างประเทศ (KOILAF-Korea International Labour Foundation)

5.3.2 ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย : ข้อเสนอเชิงการเปรียบเทียบระหว่างตัวแบบเดิมกับตัวแบบใหม่

จากข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและภาคสนามและตัวแบบเชิงแนวคิดหรือหลักการปฏิบัติตามทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ดังที่พัฒนาขึ้นมานั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเสนอแนะเป็นตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้

5.3.2.1 ตัวแบบองค์การ

1) ตัวแบบหน่วยงานราชการ (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.1)

2) ตัวแบบองค์การนายจ้าง (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.2)

3) ตัวแบบองค์การลูกจ้าง (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.3)

5.3.2.2 ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ

1) ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.4)

2) ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.5)

3) ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.6)

4) ตัวแบบการร้องทุกข์ (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.7)

5) ตัวแบบการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.8 และ 5.3.4.9)

5.3.2.3 ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ (ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์)

1) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (เป็นไปตามตัวแบบของ ข้อ 5.3.2.2)

2) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง(ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.10 และ 5.3.4.11)

3) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.12 และ 5.3.4.14)

5.3.2.4 ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์

1) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.4 และ 5.3.4.9 และ 5.3.4.10 - 5.3.4.11 และ หัวข้อที่ 5.3.4.12)

2) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.13)

3) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี (ดูประกอบในหัวข้อที่ 5.3.4.14)

เนื้อหาตัวแบบเหล่านี้ขอนำเสนอดังตารางเปรียบเทียบระหว่างตัวแบบเดิมกับตัวแบบใหม่สามตารางคือ 1) ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิม และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติของระดับและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ 2) ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิม และ 3) ตารางที่ 5.3 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติขององค์การและระดับการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ตัวแบบที่เสนอจะเป็นตัวแบบที่พัฒนาใหม่ในเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงตัวแบบที่ยังมีปัญหาดังที่ระบุไว้ด้วยแล้ว

ตารางเปรียบเทียบทั้งสามตารางที่นำเสนอต่อเนื่องกันนี้จะเป็นเสมือนแผงควบคุมการเชื่อมโยงของตัวแบบในมิติทั้ง 4 ของการแรงงานสัมพันธ์คือ 1) มิติองค์การ 2) มิติกระบวนการและกลไก 3) มิติระดับ และ 4) มิติรูปแบบ ทั้งนี้เราอาจใช้ประโยชน์จากตัวแบบเหล่านี้ตามลำดับคือ การให้ความสำคัญที่ตัวแบบองค์การเป็นลำดับแรก เพราะเป็นเรื่องตัวบุคคลและวิธีคิดและพฤติกรรมภายในองค์การถัดมาเป็นเรื่องของกระบวนการและกลไกความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม และพิจารณาพร้อมกันไปในทันทีเพื่อให้เกิดการจัดการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวมต่อมิติของระดับและรูปแบบความสัมพันธ์ด้วยว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมแบบใด

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิม และ (กรอบภาพรวม) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติของระดับและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ	ทวิภาคี	- การปรึกษาหารือร่วมในรูปคณะกรรมการ อาทิ คณะกรรมการลูกจ้าง (ในภาคเอกชน) คณะกรรมการสวัสดิการ (ในภาคเอกชน) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ในภาครัฐวิสาหกิจ) ได้รับการส่งเสริมให้ทดแทนการเจรจาต่อรองร่วม (ในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ) - การร้องทุกข์ 1) ลูกจ้างร้องทุกข์ต่อนายจ้าง 2) สหภาพแรงงานร้องทุกข์ต่อนายจ้าง 3) นายจ้างร้องทุกข์ต่อทางราชการ 4) สหภาพแรงงานร้องทุกข์ต่อทางราชการ 5) การร้องทุกข์กันในระหว่างการประชุมผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ หรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	- การปรึกษาหารือร่วมควบคู่กับการเจรจาต่อรองร่วม ในสัดส่วนที่เหมาะสมได้ดุลยภาพกัน = การเจรจาหารือในอุดมคติ อันมีเนื้อหาที่เน้นการแก้ไขปัญหาของสถานประกอบกิจการและคนทำงานกิจการ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและองค์การร่วมกัน - การเจรจาต่อรองร่วมควรมีในช่วงเวลาสั้น และ การปรึกษาหารือที่มีระยะเวลายาวนานพอสมควร (อาทิ ระยะเวลาเจรจาต่อรองร่วมไม่เกิน 3 เดือน/ปี และ การปรึกษาหารือร่วมประมาณ 9 เดือน/ปี) โดยมีเนื้อหาที่เน้นการกระจายความมั่งคั่งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานที่เชื่อมโยงกันและผลิตภาพแรงงานในกระบวนการประกอบกิจการและจากผลการประกอบกิจการ - การเจรจาต่อรองร่วมที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ของข้อตกลงที่ตอบสนองทั้งประสิทธิภาพทางการเงินของสถานประกอบกิจการ (อาทิ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจและกระแสเงินสดหมุนเวียน) และคุณภาพชีวิตของพนักงาน (อาทิ มูลค่าเพิ่มของชีวิต เช่น สุขภาพกายและใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ และความพอเพียงทางเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัวพนักงานในการดำรงชีวิต)	- การปรึกษาหารือร่วมสะท้อนถึงการอยู่ร่วมกันและพึ่งอาศัยกันและกันของผู้ประกอบกิจการและคนทำงาน และเป็นการให้ธรรมทานต่อกัน - การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกลไกจัดการกับความขัดแย้งตามธรรมดาโลกิยวิสัย และทำให้ความขัดแย้งไม่ขยายตัวเป็นอันตรายต่อความยั่งยืนในความสัมพันธ์ที่พึ่งอาศัยกัน - การใช้ทั้งการปรึกษาหารือร่วมควบคู่กับการเจรจาต่อรองร่วมสนับสนุนการลดความเห็นแก่ตัว การเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับของคู่เจรจา และการเพิ่มการคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งในทางวัตถุธรรมและจิตธรรมในการอยู่ร่วมกัน - การเจรจาต่อรองร่วมสนับสนุนความเสมอภาค การกระจายวัตถุทาน และการไม่เบียดเบียนกัน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ	ทวิภาคี	- การอยู่ร่วมกันในมิติอื่น ๆ อาทิ การตัดสินใจร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและผู้แทนหรือสหภาพแรงงานในการเป็นเจ้าของและบริหารกิจการ	- การปรับปรุงระบบการร้องทุกข์ให้มีหลักประกันความปลอดภัยแก่ผู้ร้องทุกข์ และ (คณะ) ผู้รับเรื่องร้องทุกข์เป็นคนกลางช่วยขจัดทุกข์โดยเร็ว ในกรณีมีลูกจ้างจำนวนมาก (เช่น 20 คนขึ้นไป) สมควรมีกลไกคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผู้แทนฝ่ายจัดการและแรงงานอยู่ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การดูแลกันและกันของทั้งสองฝ่าย และส่งเสริมให้บุคคลรวมตัวกันเป็นองค์การเพื่อพึ่งพาอาศัยกันทำการขจัดทุกข์ร่วมกัน อาทิ การร้องทุกข์ที่บุคคลร้องผ่านองค์การของลูกจ้าง และให้มีการเชื่อมโยงเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือร่วม หรือ แม้กระทั่งการเจรจาต่อรองร่วม หากกรณีเรื่องร้องทุกข์เป็นปัญหาส่วนรวม - เสริมสร้างให้ธุรกิจต่าง ๆ มีระบบการบริหารกิจการร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยเฉพาะทั้งในภาคสาธารณะและเอกชน - การทำให้เกิดการเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ลงทุนกับคนทำงาน อาทิ 1) การจัดตั้งกองทุนธรรมาภิบาลแรงงานเพื่อการบริหารกิจการโดยให้กองทุนนี้ซื้อหุ้นจากบริษัทที่มีธรรมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับระบบการมีหุ้นของ	- การขจัดทุกข์และแสวงหาบรมสุขเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง - การเดินสายกลางคือ การลดความเป็นเจ้าของเพียงฝ่ายเดียวของนายจ้างหรือผู้ลงทุน และ ทำให้ลดความเป็นตัวกูของกูในความเป็นของธุรกิจ แต่ทำให้ทรัพย์สินของธุรกิจเป็นสมบัติกลาง - การร่วมตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและลดทิฏฐิของกันและกัน การรับรู้กันและกันและรู้ตัวทั่วพร้อมเป็นการอยู่ร่วมกันโดยไม่ประมาทต่อภัยที่เข้ามากระทบเป็นไปตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ	ทวิภาคี		พนักงานในธุรกิจนั้น แล้วนำมาขายต่อแรงงานแบบผ่อนส่งด้วยการหักจากเงินเดือนหรือโบนัส และการจัดตั้งกฎเกณฑ์ให้แรงงานสามารถมีผู้แทนในคณะกรรมการของบริษัท (อาจใช้ประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือประกันสังคมเพื่อส่งเสริมการมีหุ้นของคนทำงานในธุรกิจ) 2)การร่วมบริหารที่ไม่คำนึงถึงจำนวนหุ้นที่พนักงานร่วมกันถืออยู่ คือ การมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการร่วมบริหารกิจการก็ได้ ลักษณะแบบนี้สามารถเริ่มในรัฐวิสาหกิจไปก่อน แล้วขยายไปภาคเอกชน โดยการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการระดับนโยบายของสถานประกอบกิจการ ซึ่งต้องอาศัยการออกกฎหมายเฉพาะ - การปรับปรุงรูปแบบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้เป็นคณะกรรมการอิสระ โดยไม่อยู่ภายใต้ระบบราชการ เพื่อให้มีความเป็นกลางในการทำหน้าที่มากขึ้น	

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ	โครงสร้าง	- ไม่มีกลไกเฉพาะแบบโครงสร้างที่เน้นในระดับสถานประกอบกิจการ - ในกรณีที่จำเป็น รัฐบาลเข้าประนอมหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของสองฝ่ายระหว่างผู้ประกอบกิจการและองค์การของคนทำงาน (สหภาพแรงงาน) - การมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยและชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบกิจการต่างๆ - การออกแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ ภายใต้การกำหนดของคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ - การใช้ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นเจ้าหน้าที่รัฐมากกว่าบุคคลอื่นๆ	- การปรับปรุงรูปแบบของคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นองค์การอิสระเช่นเดียวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้มีความเป็นกลางในการทำหน้าที่มากขึ้น - คณะกรรมการโครงสร้างทำหน้าที่เสนอแนะการแก้ไขกฎหมายให้เกิดความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมในระดับสถานประกอบกิจการและเหมาะสมแก่ยุคสมัย	- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสัมพันธ์แบบอริยวิธีเป็นไปตามหลักปรโตโฆษะ - เหตุผลสนับสนุนการมีองค์การอิสระที่สนับสนุนการประพฤติในทางสายกลาง คือ ต่อไปประเทศไทยจะมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมในหน่วยงานราชการตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 การบริหารข้อขัดแย้งด้านแรงงานอย่างเป็นราชการอิสระจะดีกว่าการที่รัฐหรือกระทรวงแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นนายจ้างของข้าราชการที่มีสหภาพแรงงานจะบริหารความขัดแย้งเอง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ	พหุภาคี	- ไม่มีกลไกเฉพาะแบบพหุภาคีทางแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นในระดับสถานประกอบกิจการ (อาจมีคณะกรรมการเชิงพหุภาคีในสถานประกอบกิจการตามภารกิจอื่นๆของบริษัท)	- การมีกลไกพหุภาคี ในรูปคณะกรรมการและการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องระหว่างสถานประกอบกิจการกับสังคมภายนอกสถานประกอบกิจการ อาทิ คณะกรรมการความร่วมมือระหว่างสถานประกอบกิจการกับชุมชนที่มี ผู้แทนหลากหลายสังกัดเข้ามาร่วมงานกัน	- สถานประกอบกิจการย่อมเป็นที่พึ่งพิงของสังคมและดำรงอยู่โดยเป็นประโยชน์ต่อสังคม มิใช่เพื่อผู้ประกอบกิจการกับคนทำงานเท่านั้น - การมีกลไกคณะกรรมการหรือการทำงานที่มีบุคคลหลากหลายเข้าร่วมจะประกันการอิงอาศัยกันและกันทั้งหมดของผู้มีผลประโยชน์ได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่สมควรมีกิจกรรมร่วมกันนั้นๆ

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ, อุตสาหกรรม และพื้นที่)	ทวิภาคี	- ไม่มีแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นแบบแผนทั่วไปในทางความเป็นสถาบันร่วม อันเป็นสิ่งผิดธรรมชาติ - กฎหมายให้โอกาสบ้างที่สหภาพแรงงานในกิจการเดียวกัน หรือสหพันธ์แรงงานหรือสมาคมนายจ้างและสหพันธ์แรงงานหรือสมาคมนายจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน แต่ไม่ได้มีความชัดเจนในกระบวนการของการเจรจาต่อรองร่วมระดับอุตสาหกรรม	- การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) รองรับและส่งเสริมทวิภาคีระดับสถานประกอบกิจการและไตรภาคีระดับชาติอาทิ การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม - ในทางปฏิบัติ ให้มีบทบัญญัติของกฎหมายให้โอกาส สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม สหพันธ์แรงงานหรือสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อกันได้ และให้มีความชัดเจนในกระบวนการของการเจรจาต่อรองร่วมระดับกลาง (อุตสาหกรรมและพื้นที่) ตั้งแต่ต้นจนจบ - การปรึกษาหารือร่วมอาจมีในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ พัฒนา และฝึกอบรมแรงงาน 2) การส่งเสริมการจ้างงานและความมั่นคงในการทำงาน 3) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตคนทำงานในมิติต่างๆ 4) การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต 5) การลงทุน 6) การจ้างงาน 7) การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน 8) การสวัสดิการสังคม เป็นต้น - การเจรจาต่อรองร่วมอาจมีในเรื่องต่อไปนี้ 1) ค่าจ้าง 2) การจ้างงาน 3) ชั่วโมงการทำงาน 4) การปรับปรุงสภาพการจ้างโดยรวม	- การจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางให้เป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกัน จะสอดคล้องกับความเป็นธรรมชาติ และประเสริฐกว่าการทำเฉพาะส่วนบนหรือส่วนล่างของความสัมพันธ์ในสังคม รวมทั้งการอาศัยหลักทิศหกของศาสนาพุทธในความสัมพันธ์ในสังคม - การรับฟังกันและกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นธรรมทาน - การส่งเสริมความเสมอภาคในการอยู่ร่วมกันด้วยกลไกการเจรจาต่อรองร่วม - การรับฟังกันและกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นธรรมทาน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
	ไตรภาคี	- ไม่มี	- จัดตั้งกลไกการทำงานไตรภาคีระดับอุตสาหกรรม อาทิ การประชุมผู้แทนผู้ประกอบกิจการและสหภาพแรงงาน โดยมีฝ่ายราชการเป็นเลขานุการประจำปี และเป็นครั้งคราวตามเรื่องสำคัญ ๆ	- การส่งเสริมการประชุมเพื่อรับฟังกันและกันตามหลักอปริหานิยธรรมเจ็ด - การมีฐานข้อมูลเพื่อทำให้แยกแยะข้อเท็จจริงได้ชัดเจนขึ้นสำหรับประกอบการตัดสินใจที่รอบคอบและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างเป็นอนิจจังตลอดเวลา - การรับฟังกันและกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นธรรมทาน
	พหุภาคี	- ไม่มี	- จัดตั้งกลไกการทำงานพหุภาคี ในรูปการประชุมประจำปี และเป็นครั้งคราวตามเรื่องสำคัญ ๆ (ตามแนวไตรภาคีข้างต้น)	- การส่งเสริมการประชุมเพื่อรับฟังกันและกันตามหลักปรโตโฆษะ - การรับฟังกันและกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นธรรมทาน
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ	ทวิภาคี	- ไม่มีในรูปที่เป็นองค์คณะถาวร - มีในรูปการที่ฝ่ายนายจ้างหรือแรงงานร้องเรียนต่อรัฐและมีการจัดประชุมร่วมกันของสองฝ่าย	- จัดตั้งกลไกคณะกรรมการหรือการประชุมร่วมของสภาองค์การนายจ้าง และสภาแรงงาน เพื่อปรึกษาหารือร่วม และเจรจาต่อรองร่วมตามที่จะเป็นไปได้อย่างเป็นการประจำหรือครั้งคราว	- การส่งเสริมการประชุมเพื่อรับฟังกันและกันตามหลักปรโตโฆษะและหลักอปริหานิยธรรมเจ็ด - การรับฟังกันและกันที่เป็นสัมมาทิฏฐิเป็นธรรมทาน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ	ทวิภาคี		- การมีการกลไกความสัมพันธ์อาทิ การประชุมสองฝ่ายอย่างเป็นการประจำ คือ รัฐกับสภาแรงงาน หรือรัฐกับสภานายจ้าง หรือสภานายจ้างกับสภาแรงงาน โดยมีแนวปฏิบัติที่ลงนามร่วมกันเป็นกรอบการทำงานร่วม - การปรับรื้อโครงสร้างของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ให้มีคณะอนุกรรมการความร่วมมือระหว่างตัวแทนอุตสาหกรรมกับแรงงานประจำอุตสาหกรรมต่างๆ (เป็นคณะอนุกรรมการถาวร) ภายใต้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	
	ไตรภาคี	- มีการจัดตั้งในรูปคณะกรรมการถาวรเฉพาะด้าน และการประชุมร่วมเป็นครั้งคราว - คณะกรรมการไตรภาคีดำรงอยู่อย่างกระจายเป็นอิสระต่อกัน	- จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานกลาง เพื่อทำให้การทำงานเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าหากันของคณะกรรมการไตรภาคีทุกชุด (อาจให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติทำหน้าที่นี้) - การปรับรื้อโครงสร้างของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ให้มีคณะอนุกรรมการความร่วมมือระหว่างตัวแทนอุตสาหกรรมกับแรงงานประจำอุตสาหกรรมต่างๆ (เป็นคณะอนุกรรมการถาวร) ภายใต้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - การจัดประชุมร่วมกันทุกชุดอย่างสม่ำเสมอ เช่น 6 เดือน/ครั้ง	- การบูรณาการทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว สอดคล้องกับกฎแห่งธรรมชาติ ไม่ยึดมั่นถือมั่น เฉพาะฝ่ายตน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ	พหุภาคี	- มีการจัดตั้งข้อนอยู่ในรูปคณะกรรมการไตรภาคีบางชุด อาทิ มีการเพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้แทนสมาคมบางแห่งที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการแรงงานสัมพันธ์	- ปรับปรุงรูปแบบคณะกรรมการไตรภาคีบางชุดให้เป็นพหุภาคีโดยเฉพาะคณะกรรมการที่มีเป้าหมายเชิงเสนอแนะความคิดเห็น ส่วนคณะกรรมการเชิงตัดสินชี้ขาด ให้คงในรูปไตรภาคี แต่สามารถมีคณะอนุกรรมการพหุภาคีมาช่วยทำงานให้ได้ - การประชุมผู้แทนที่หลากหลายเพื่อระดมความคิดเห็นเป็นครั้งคราว	- การมองความเป็นองค์รวมของสังคมเป็นการเดินสายกลาง มากกว่ามองเฉพาะส่วนตน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
โดยภาพรวม		- มีและไม่มีกลไกบางประเภท - กลไกปัจจุบันยังมีลักษณะเป็นส่วนเสี้ยว บางเรื่องผิดทิศทาง ไม่สมบูรณ์พอ และขาดหรือมีความบกพร่องในการเดินทางสายกลาง - การขาดระบบความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมกับแรงงานระดับอุตสาหกรรม - ระบบการเรียนรู้และฝึกอบรมแบบแยกส่วนเฉพาะของสถานประกอบกิจการ แรงงาน	- การปรับปรุงและพัฒนาตัวแบบขึ้นใหม่ที่เติมเต็มความสมบูรณ์ของความเป็นทางสายกลางของตัวแบบการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง- ระดับชาติ - การไม่เน้นความสัมพันธ์สุดโต่งแบบเอกภาคีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นใหญ่ หรือพหุภาคีที่หลากหลายเกินไปขาดความเป็นเอกภาพ แต่ให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางคือทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคีที่เสริมสร้างความเป็นเอกภาพที่เคารพความเป็นอิสระแต่ยึดโยงด้วยเป้าหมายรวมและพึ่งพากันโดยดรรลองแห่งธรรมของทุกภาคี - การจัดตั้งสถาบันกลางส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาและฝึกอบรมทางแรงงานสัมพันธ์ที่ให้บริการแก่ทุกฝ่ายโดยมีคณะกรรมการบริหารสถาบันแบบหลากหลายภาคีโดยยังคงมีระบบงานด้านนี้เฉพาะภาคีนั้น ๆ ต่อไป	- การมีเอกภาพในการดำรงอยู่ร่วมกัน ลดความเป็นฝักฝ่าย ลดความสุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่ง แต่หาทางให้เกิดการดับทุกข์และพันทุกข์ร่วมกัน

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิม และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติขององค์การและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	ทวิภาคี	- การไม่เข้าไปแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะปกติ แต่แทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะไม่ปกติ - การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการปรึกษาหารือร่วม - การไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการเจรจาต่อรองร่วม	- ยึดหลักองค์ประกอบแปดของอริยมรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ - การไม่เข้าไปแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะปกติแต่แทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะไม่ปกติอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม และการตัดสินใจร่วมกันและการสร้างสรรค์ความมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง - ไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบทวิภาคีที่ควบคู่และได้ดุลยภาพกันระหว่างการเจรจาต่อรองร่วมและปรึกษาหารือร่วม	- การอยู่ร่วมกันเพื่อลดความทุกข์ยากและสร้างสรรค์ประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายและสังคมส่วนรวม - การลดความเป็นฝักฝ่ายของกลุ่มตน แต่การมุ่งสู่ความเป็นชนชั้นหรือพวกเดียวกันหรือความเป็นเอกภาพที่แท้จริง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	ไตรภาคี	- องค์การไตรภาคีที่รัฐมีบทบาทหลัก อาทิการมีผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานดำรงตำแหน่งประธานและเลขานุการของคณะกรรมการ - การบริหารแรงงานที่อิงหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในมิติที่มิใช่แรงงานสัมพันธ์ แต่ไม่อิงหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในมิติแรงงานสัมพันธ์ เช่น ในเรื่องหลักการรวมตัวขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง และหลักการปฏิบัติของการเจรจาต่อรองร่วม	- การลดความเป็นตัวตนของความเป็นราชการว่าเป็นผู้มีอำนาจรัฐ แต่เน้นบริการประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง - องค์การไตรภาคีที่รัฐมีบทบาทประสานงานอย่างเดินสายกลาง - ตำแหน่งประธานคณะกรรมการไตรภาคีให้มาจากการสรรหาผู้ที่เป็นคนกลาง (อาทิ ได้มาโดยคณะกรรมการสรรหาที่มีคุณภาพหรือการเสนอแนะของคณะกรรมการสรรหาต่อคณะกรรมการไตรภาคีนั้น ๆ) - การมีเลขานุการของคณะกรรมการที่เน้นการบริการทุกฝ่ายในคณะกรรมการ - การเป็นตัวแทนรัฐบาลในการบริหารแรงงานตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในมิติแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในเรื่องหลักการรวมตัวขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง และหลักการปฏิบัติของการเจรจาต่อรองร่วม	- การลดความเป็นตัวตนและทำงานด้วยจิตว่างเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง
	พหุภาคี	- ไม่เน้น	- ให้ความสำคัญแก่พหุภาคีในกรอบที่ไม่หลากหลายเกินไปจนสุดโต่ง - ใช้ประโยชน์จากพหุภาคีเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารความสัมพันธ์หลัก คือ ทวิภาคี และไตรภาคีให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ	- การยึดหลักความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของทุกภาคี

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การลูกจ้าง	ทวิภาคี	- การเจรจาต่อรองร่วมที่สุดโต่ง - การปรึกษาหารือร่วมอย่างจำกัด	- การใช้การเจรจาต่อรองร่วมที่ไม่สุดโต่ง โดยใช้เวลาไม่มากนัก อาทิ ไม่เกิน 3 เดือน ในรอบปี สำหรับกิจกรรมการเจรจาต่อรองร่วม - เข้าร่วมการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างโดยให้เวลามากขึ้นต่อกิจกรรมการปรึกษาหารือร่วม อาทิ อย่างน้อย 9 เดือน ในรอบปี - การเจรจาต่อรองร่วมที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ของข้อตกลงที่ตอบสนองทั้งประสิทธิภาพทางการเงินของสถานประกอบกิจการ (อาทิ มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจและกระแสเงินสดหมุนเวียน) และมูลค่าเพิ่มเชิงคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งในการทำงานอันเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและใจในการทำงาน และในทางเศรษฐกิจของพนักงานและครอบครัว - พัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมให้ใช้ประโยชน์ต่อกัน คือ การเจรจาต่อรองร่วมเกื้อหนุนการปรึกษาหารือร่วม (อาทิ ใช้เวทีการปรึกษาหารือร่วมเตรียมแนวทางและรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการเจรจาต่อรองร่วม) และการปรึกษาหารือร่วมเกื้อหนุนการเจรจาต่อรองร่วม (อาทิ ใช้เวทีการเจรจาต่อรองร่วมวางทิศทาง กระบวนการและสาระปลีกย่อยของการปรึกษาหารือร่วม)	- การลดความเป็นตัวตนและทำงานด้วยจิตว่างเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง - การสุดโต่งทำให้เกิดความยึดมั่นถือมั่นและเห็นแก่ตัว ไม่พิจารณาผลประโยชน์ส่วนรวม - การปรับตัวเข้าหากันเป็นอริยวิถีกว่าการขัดแย้งกัน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
	ไตรภาคี	- การเข้าร่วมโดยมุ่งสร้างองค์การสหภาพแรงงานจำนวนมาก ๆ เพื่อแข่งขันกันเข้าสู่ไตรภาคี - การขาดการเชื่อมโยงไตรภาคีกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐานและระดับกลาง	- การเข้าร่วมโดยมุ่งสร้างองค์การสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจำนวนมาก ๆ และมีคุณภาพเพื่อประสานความเป็นเอกภาพของฝ่ายแรงงานแทนการแข่งขันกันเข้าสู่ไตรภาคี - การเชื่อมโยงไตรภาคีกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐานและระดับกลาง	- การลดความเป็นตัวตนและทำงานด้วยจิตว่างเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง - ความเป็นหนึ่งเดียวในการอยู่ร่วมกันคือหัวใจของทางสายกลาง
	พหุภาคี	- การแยกตัวออกจากภาคีอื่น ๆ ที่เข้ามาอยู่ในเวทีพหุภาคี	- สร้างความเป็นเอกภาพของภาคีแรงงานกับภาคีอื่น ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายหรือเครือข่ายเดียวกันให้เข้ามาอยู่ในเวทีพหุภาคีที่เป็นเอกภาพร่วมกัน	- การอยู่ร่วมกันอย่างอิงอาศัยกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปลดเปลื้องทุกข์ร่วมกัน
องค์การนายจ้าง	ทวิภาคี	- การปฏิเสธการเจรจาต่อรองร่วมโดยทั่วไป - การถือตนเป็นใหญ่ในการปรึกษาหารือร่วมและการมีส่วนร่วมในรูปแบบอื่น ๆ โดยทั่วไปของฝ่ายแรงงาน - การเน้นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	- ยึดหลักองค์ประกอบแปดของอริยมรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร - การยอมรับการเจรจาต่อรองร่วมโดยทั่วไป และทำให้เชื่อมโยงกับการเพิ่มผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน - การลดการครอบงำกลไกการปรึกษาหารือร่วมและการมีส่วนร่วมต่าง ๆ และเน้นการพบกันครึ่งทางในการมีส่วนร่วมในรูปแบบอื่น ๆ โดยทั่วไประหว่างคนทำงานกับผู้ประกอบกิจการ - การดำรงอยู่และใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และการแรงงานสัมพันธ์	- การลดความเป็นตัวตนและทำงานด้วยจิตว่างเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง - การอยู่ร่วมกันอย่างอิงอาศัยกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปลดเปลื้องทุกข์ร่วมกัน

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
	ไตรภาคี	- การเข้าร่วมโดยมุ่งสร้างองค์การสมาคมจำนวนมาก ๆ เพื่อแข่งขันกันเข้าสู่ไตรภาคี - การขาดการเชื่อมโยงไตรภาคีกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐานและระดับกลาง	- การเข้าร่วมโดยมุ่งสร้างองค์การสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกจำนวนมาก ๆ และมีคุณภาพเพื่อประสานความเป็นเอกภาพของฝ่ายนายจ้างแทนการแข่งขันกันเข้าสู่ไตรภาคี - การเชื่อมโยงไตรภาคีกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับพื้นฐานและระดับกลาง	- การลดความเป็นตัวตนและทำงานด้วยจิตว่างเป็นเป้าหมายของทางสายกลาง - ความเป็นหนึ่งเดียวในการอยู่ร่วมกันคือหัวใจของทางสายกลาง
	พหุภาคี	- การแยกตัวออกจากภาคีอื่น ๆ ที่เข้ามาอยู่ในเวทีพหุภาคี	- สร้างความเป็นเอกภาพของภาคีผู้ประกอบกิจการกับภาคีอื่น ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายหรือเครือข่ายเดียวกันให้เข้ามาอยู่ในเวทีพหุภาคีที่เป็นเอกภาพร่วมกัน	- การอยู่ร่วมกันอย่างอิงอาศัยกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปลดเปลื้องทุกข์ร่วมกัน
สรุปภาพรวม		- การแยกส่วนออกจากกัน	- การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวแบบมีส่วนร่วม	- การบูรณาการเข้าหากันเพื่อการพ้นทุกข์ร่วมกัน

ตารางที่ 5.3 เปรียบเทียบตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบเดิม และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลาง : มุมมองในมิติขององค์การและระดับการแรงงานสัมพันธ์

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	สถานประกอบกิจการ	- ไม่เข้าไปแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะปกติ แต่แทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะไม่ปกติ - ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการปรึกษาหารือร่วม - ไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการเจรจาต่อรองร่วม	- การยึดหลักองค์ประกอบแปดของอริยมรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ อาทิ การนำหลักอริยมรรคมีองค์แปดมาเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ - การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จิตสำนึกธรรมแรงงาน หรือจิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ อาทิการปลูกฝังผ่านแบบอย่างที่ดีของนักแรงงานสัมพันธ์ และการจัดตั้งรางวัลนักแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นจิตสำนึกธรรมแรงงาน โดยใช้แบบประเมินผลสำเร็จตามความสามารถในการปฏิบัติตามแนวธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ - การไม่เข้าไปแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสถานประกอบกิจการในภาวะปกติ แต่แทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภาวะไม่ปกติอย่างมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การจัดแบ่งกลุ่มงานเพื่อการแก้ไขปัญหากับกลุ่มงานเพื่อการพัฒนาออกจากกัน แต่ประสานการทำงานร่วมกัน เช่น ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	- การพัฒนาจิตใจข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายและสังคมส่วนรวม - การลดความเป็นฝักฝ่ายของกลุ่มตน แต่มุ่งสู่การสลายความเป็นชนชั้นให้กลายเป็นพวกเดียวกัน คือการเกิดความเป็นเอกภาพที่แท้จริง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	สถานประกอบกิจการ		- การส่งเสริมการทำหน้าที่ของคนกลางและกำกับคนกลางให้เดินสายกลางในการทำหน้าที่จัดการข้อพิพาทแรงงาน อาทิ การจัดทำบัญชีคนกลางที่เดินสายกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และรณรงค์ให้ชุมชนแรงงานใช้บริการ - การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นทวิภาคีแบบการเจรจาต่อรองร่วมควบคู่กับการปรึกษาหารือร่วม และการตัดสินใจร่วมกันและการสร้างสรรค์ความมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาทิ การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานขึ้นในทุกสถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปและยกเลิกคณะกรรมการลูกจ้างและทำให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นเพียงระดับอนุกรรมการของคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน - การลดอำนาจหน้าที่ของทางราชการในการจดทะเบียนองค์การนายจ้างและลูกจ้าง โดยยกเลิกการจดทะเบียนองค์การนายจ้างและลูกจ้าง เพียงแต่รับแจ้งว่ามีการจัดตั้งและรับรองการจัดตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจดทะเบียนองค์การระดับสถานประกอบกิจการ	- การอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายและสังคมส่วนรวม - การลดความเป็นฝักฝ่ายของกลุ่มคน แต่การมุ่งสู่ความเป็นชนชั้นหรือพวกเดียวกันหรือความเป็นเอกภาพที่แท้จริง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	สาขาเศรษฐกิจ, อุตสาหกรรมและพื้นที่ (ระดับกลาง)	- การรองรับโดยกฎหมายของการปฏิบัติในภาครัฐวิสาหกิจ ในรูปแบบคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ - การวางเฉยต่อการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางของภาคเอกชน - การจดทะเบียนการจัดตั้งองค์การระดับกลางคือสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน"หรือ "จิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม" ของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ (เพื่อพัฒนาพลังปัญญา) - การเสริมสร้างกฎหมายและกำหนดกติกาในการสร้างสรรค์การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางเพื่อยึดโยงระดับสถานประกอบกิจการกับระดับชาติทั้งในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน (เพื่อพัฒนาศีลธรรม) อาทิ การกำหนดคุณสมบัติให้ผู้แทนใครภาคีต้องมาจากองค์การระดับสหพันธ์แรงงานหรือสหพันธ์นายจ้าง แทนการได้มาจากองค์การระดับสหภาพแรงงาน โดยมีระเบียบการรองรับ - การจัดตั้งสถาบันกลางเพื่อการเรียนรู้พัฒนา และฝึกอบรมบุคคลต่าง ๆ ในทางแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ (เพื่อพัฒนาสมาธิและปัญญา) - การลดอำนาจหน้าที่ของทางราชการในการจดทะเบียนองค์การระดับต้นของนายจ้างและแรงงานก่อน ต่อมาจึงยกเลิกการจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานองค์การระดับกลางเพียงแต่รับแจ้งว่ามีการจัดตั้งและรับรองการจัดตั้ง (เพื่อให้เกิดการปรับตัวทีละขั้นตอน) - การเสริมสร้างแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางร่วมกับระดับอื่น ๆ (ปรับรื้อแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ใหม่) - การมีระบบการรับจดทะเบียนข้อตกลงร่วมระดับกลางโดยทางราชการ หรือองค์กรกลางที่สองฝ่ายยอมรับ	- การพัฒนาจิตใจข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การบูรณาการตามหลักไตรสิกขา (ปัญญา-ศีล-สมาธิ) ทำให้สัมพันธภาพตามทางสายกลางมีความยั่งยืน - การพัฒนาจากภายในตนของบุคคลและองค์การในทางอริยวิถีประเสริฐกว่าการอาศัยการควบคุมและใช้อำนาจจัดการจากภายนอก

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
หน่วยงานราชการ	ชาติ	- การเน้นเฉพาะไตรภาคีที่ราชการเป็นใหญ่ - การจดทะเบียนการจัดตั้งองค์การระดับชาติคือสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์คือ "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" หรือ "จิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม" ของข้าราชการ - การลดอำนาจหน้าที่ของทางราชการในการจดทะเบียนสภานายจ้างและสภาลูกจ้าง (การยกเลิกการจดทะเบียนองค์การระดับต้นและระดับกลางก่อน แล้วจึงยกเลิกการจดทะเบียนองค์การระดับชาติในที่สุด เพียงแต่รับจดแจ้งและรับรองว่าได้มีการจัดตั้งองค์การดังกล่าว (เพื่อให้เกิดการปรับตัวทีละขั้นตอน) - การให้สิทธิประโยชน์จูงใจทางแรงงานสัมพันธ์ เช่น สิทธิการเข้าร่วมประชุม สิทธิการส่งผู้แทนสมัครเป็นกรรมการไตรภาคี แก่องค์การนายจ้างและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายตกลงใช้ร่วมกัน - การพัฒนากฎเกณฑ์และแบบแผนการปฏิบัติที่มีคุณภาพของระบบไตรภาคี อาทิ การจัดตั้งองค์การอิสระเพื่อการบริหารและประสานคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ในไตรภาคีทุกชุด - การจัดตั้งระบบการจัดเก็บข้อมูลกลางระดับชาติให้สามารถแสดงดัชนีวัดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการแรงงานสัมพันธ์ทุกระดับและมิติได้ตลอดเวลา - การกำหนดกฎเกณฑ์สนับสนุนแบบแผนการปฏิบัติที่ไม่มีความเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและกันในระหว่างภาคีประเภทต่าง ๆ แต่เอื้อต่อกัน - การกำหนดให้มีการประชุมทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี อย่างสม่ำเสมอ และประชุมรวมทุกชุดร่วมกันเป็นประจำ 6 เดือน - 1 ปี ต่อครั้ง	- การพัฒนาจิตใจข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึก ที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - ทางสายกลางต้องการมาตรฐานกลางคล้ายหลักศีลธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกัน - การเป็นอิสระจากการควบคุมของอำนาจภายนอกตามหลักปรโตโฆษะควรทำคู่กับการพัฒนาจากภายในตามหลักโยนิโสมนสิการ - การวางตัวที่เป็นกัลยาณมิตรของรัฐทั้งต่อองค์การนายจ้างและลูกจ้างเป็นการเดินสายกลาง - การประชุมกันเนืองนิตย์ทำให้ไม่เกิดความเสื่อม

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การลูกจ้าง	สถานประกอบกิจการ	- การแสวงหาผลประโยชน์เฉพาะแก่แรงงานจากความสัมพันธ์แบบทวิภาคี - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) ระดับกลาง (สหพันธ์แรงงาน) กับระดับชาติ (สภาองค์การลูกจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน หรือ "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" - การแสวงหาผลประโยชน์ที่นอกเหนือประโยชน์เฉพาะฝ่ายแรงงานที่ครอบคลุมถึงผลประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการธุรกิจต่อชุมชน และต่อสังคม อาทิ การยื่นข้อเรียกร้องที่มีเนื้อหาพัฒนาแรงงาน พัฒนาสถานประกอบกิจการธุรกิจที่สมาชิกสหภาพแรงงานทำงานอยู่ และการบริจาคทรัพย์สินเพื่อชุมชนและสังคม - การเข้าร่วมบริหารกิจการร่วมกับผู้ประกอบกิจการภายใต้การรับรองแห่งกฎหมาย หรือกติกาของสถานประกอบกิจการ - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) เข้าสู่ระดับกลาง	- การพัฒนาจิตใจแรงงานในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การลดความเห็นแก่ตัว คือเป้าหมายของการเดินสายกลาง - การเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การลูกจ้าง	สาขาเศรษฐกิจ, อุตสาหกรรม และพื้นที่ (ระดับกลาง)	- การรวมตัวแบบสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอย่างจำกัดบทบาทเพียงภายในกิจการที่กรรมการสหภาพแรงงานทำงานอยู่ - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) ระดับกลาง (สหพันธ์แรงงาน) กับระดับชาติ(สภาองค์การลูกจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" หรือ "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" - การปรับรูปแบบองค์การสหภาพแรงงานและการดำเนินงานให้เป็นแบบอุตสาหกรรมที่รับผิดชอบต่ออุตสาหกรรมและสังคมแท้จริง - การจัดตั้งกลไกการเจรจาต่อรองร่วมและปรึกษาหารือร่วมระดับกลางที่มีกฎหมายรองรับ - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) เข้าสู่ระดับกลาง (สหพันธ์แรงงาน) แล้วจึงเข้าสู่ระดับชาติ (สภาองค์การลูกจ้าง)	- การพัฒนาจิตใจแรงงานในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การเสริมสร้างการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางให้มีพลังเป็นการดำเนินการที่ไม่สุดโต่ง - การเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมที่เชื่อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การลูกจ้าง	ชาติ	- การเข้าร่วมไตรภาคีที่ความเป็นผู้แทนขาดการกลั่นกรองในเชิงประสบการณ์และคุณภาพ - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) ระดับกลาง (สหพันธ์แรงงาน) กับระดับชาติ (สภาองค์การลูกจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" หรือ "จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน" ของฝ่ายแรงงาน - การปรับปรุงระบบไตรภาคีให้ลงมาเชื่อมโยงถึงระดับสถานประกอบกิจการกับระดับกลาง ชาติ การประชุมคณะกรรมการไตรภาคีระดับอุตสาหกรรมขึ้นเป็นประจำปี และนำผลเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคีเฉพาะด้าน - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สหภาพแรงงาน) เข้าสู่ระดับกลาง (สหพันธ์แรงงาน) เข้าสู่ระดับชาติ (สภาองค์การลูกจ้าง) - การกำหนดให้มีการประชุมหารือร่วม (ทวิภาคี) ผู้แทนสภาแรงงานกับสภานายจ้างเป็นประจำ 1 - 2 เดือนต่อครั้ง	- การพัฒนาจิตใจแรงงานในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การเสริมสร้างการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางให้มีพลังเป็นการดำเนินการที่ไม่สุดโต่ง และเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง - การประชุมกันเนืองนิตย์ทำให้ไม่เกิดความเสื่อม

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การนายจ้าง	สถานประกอบกิจการ	- การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เน้นด้านเดียว คือการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สำหรับสถานประกอบกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วม) (ของสถานประกอบกิจการจำนวนมหาศาล) - การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ยอมรับการมีสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วม (ของสถานประกอบกิจการจำนวนเล็กน้อย) - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างการเป็นสมาชิกระดับพื้นฐาน (สมาคมนายจ้าง) ระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) กับระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" หรือ "จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม" - การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ควบคู่และใช้ประโยชน์ทั้งจากการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ยอมรับการมีสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วม - การปรับแปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สมาคมนายจ้าง)เป็นสมาชิกองค์การระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) ที่เป็นสมาชิกองค์การระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง)	- การพัฒนาจิตใจฝ่ายนายจ้างในระดับลึกที่สุด คือระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การพึ่งพาอาศัยกันนำไปสู่ความยั่งยืนของการอยู่แบบสอดคล้องกับกฎของธรรมชาติ - การเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การนายจ้าง	สาขาเศรษฐกิจ, อุตสาหกรรม และพื้นที่ (ระดับกลาง)	- การให้คุณค่าน้อยต่อการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง - มีแนวโน้มการยอมรับการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมกันมากขึ้นในบรรดาสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ (ข้อมูลจากแบบสอบถาม) - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างการเป็นสมาชิกระดับพื้นฐาน (สมาคมนายจ้าง) ระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) กับ ระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จิตสำนึกธรรมแรงงาน หรือ จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม - การจัดตั้งระบบการปรึกษาหารือร่วมของการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง รับรองโดยกฎหมาย และการกำหนดแนวปฏิบัติเสริมโดยสมัครใจ - การจัดตั้งระบบการเจรจาต่อรองร่วมการแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางรับรองโดยกฎหมาย และการกำหนดแนวปฏิบัติเสริมโดยสมัครใจ - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สมาคมนายจ้าง) เป็นสมาชิกองค์การระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) ที่เป็นสมาชิกองค์การระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง)	- การพัฒนาจิตใจฝ่ายนายจ้างในระดับลึกที่สุด คือระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การเสริมสร้างการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางให้มีพลังเป็นการดำเนินการที่ไม่สุดโต่ง - การเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทย และปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
องค์การนายจ้าง	ชาติ	- การเข้าร่วมไตรภาคีแต่ขาดการกลั่นกรองคุณภาพผู้แทนอย่างจริงจัง - โครงสร้างองค์การที่ไม่รับกันระหว่างการเป็นสมาชิกระดับพื้นฐาน(สมาคมนายจ้าง) ระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) กับระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง)	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" หรือ "จิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรม" - การปรับปรุงระบบไตรภาคีให้ลงมาเชื่อมโยงถึงระดับสถานประกอบกิจการกับระดับกลาง อาทิ การประชุมคณะกรรมการไตรภาคีระดับอุตสาหกรรมขึ้นเป็นประจำปี และนำผลเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการไตรภาคีเฉพาะด้าน - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐาน (สมาคมนายจ้าง)เป็นสมาชิกองค์การระดับกลาง (สหพันธ์นายจ้าง) ที่เป็นสมาชิกองค์การระดับชาติ (สภาองค์การนายจ้าง) - การเปิดพื้นที่สำหรับพหุภาคีที่เป็นมิตรระหว่างกันทั้งกับ ทวิภาคี ไตรภาคี เบญจภาคี และจำนวนภาคีที่มากกว่านี้ในบริบทที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งในอนาคต - การกำหนดให้มีการประชุมหารือร่วม (ทวิภาคี)ผู้แทนภาครัฐกับสภานายจ้างเป็นประจำ 1 - 2 เดือนต่อครั้ง	- การพัฒนาจิตใจฝ่ายนายจ้างในระดับลึกที่สุดคือระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การเสริมสร้างการจัดการสิ่งที่อยู่ท่ามกลางให้มีพลังเป็นการดำเนินการที่ไม่สุดโต่ง - การประชุมอย่างเป็นประจำทำให้เกิดสัมมาทิฏฐิระหว่างกันและขัดเกลากิเลสให้ - การเสริมสร้างหลักประกันทางคุณภาพของพฤติกรรมด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เป็นอนิจจังให้เอื้อต่อการบูรณาการภายในระบบทางสายกลาง - การประชุมกันเนืองนิตย์ทำให้ไม่เกิดความเสื่อม

มิติของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์		ตัวแบบ/หลักปฏิบัติเดิมของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและปัญหาของตัวแบบ	ตัวแบบเชิงรูปธรรม/คุณลักษณะ/เทคนิคในการปฏิบัติตามหลักทางสายกลางที่พัฒนาใหม่ที่มีต่อกลไกแรงงานสัมพันธ์	คำอธิบายในทางทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนตัวแบบทางสายกลาง
ระดับ	รูปแบบ			
สรุปรวม		- การอยู่ร่วมกันแบบยึดถือประโยชน์ฝ่ายตนและกลไกแรงงานสัมพันธ์หลายกลไกมีคุณภาพต่ำไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใกล้ทางสายกลางในการอยู่ร่วมกันได้	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "จิตสำนึกธรรมแรงงาน" - การมีมาตรฐานกลางของทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่ครอบคลุมทุกระดับและรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง แรงงาน และรัฐ - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้รับกันระหว่างระดับพื้นฐานเป็นสมาชิกองค์การระดับกลาง ๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์การระดับชาติ - การกำหนดให้มีการประชุมหารือร่วม (ทวิภาคี) ผู้แทนภาครัฐ สภานายจ้าง และสภาแรงงานอย่างเป็นประจำ	- การพัฒนาจิตใจทุกฝ่ายในระดับลึกที่สุด คือ ระดับจิตสำนึกที่สอดคล้องกับทางสายกลาง - การอาศัยอริยมรรคมีองค์แปดเป็นมาตรฐานกลางแม่บท - การอาศัยการจัดการระหว่างโลกุตระกับโลกิยะให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในสังคมเป็นปกติ - การประชุมกันเนืองนิตย์ทำให้ไม่เกิดความเสื่อม

มุมมองในมิติของระดับและรูปแบบแรงงานสัมพันธ์

5.3.3 ตัวแบบกับเงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ

ตัวแบบคุณลักษณะทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่นำเสนอนั้น กำกับไว้ด้วยกระแสความคิดและปมการอธิบายที่ครอบคลุม โดยหลักคิดทางสายกลางของพุทธศาสตร์ อันเป็นหลักการที่ศาสนาพุทธพัฒนาขึ้นและสามารถนำมาทำความเข้าใจอย่างเป็นพื้นฐานแห่งสรรพศาสตร์ทั้งหลายในทางโลก ซึ่งสามารถครอบคลุมการอธิบายหรือใช้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดทางสายกลางอื่น ๆ ที่นำเสนอมาด้วยคือ ตามศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม แนวฟิสิกส์สมัยใหม่ ปรัชญาและแนวคิดความสัมพันธ์ในทางการจัดการเศรษฐกิจการเมืองและสังคม และการสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นอกจากนี้ตัวแบบทั้งหลายเหล่านั้นยังเป็นไปตามกรอบทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น(ในบทที่ 2)

สำหรับตัวแบบในทางรูปธรรมที่นำเสนอทั้งหลายย่อมเป็นทางเลือกตามทางสายกลางของความเป็นตัวแบบต่าง ๆ ที่ควรให้ความสำคัญ แต่เราอาจมีคุณลักษณะในทางปฏิบัติหรือประเภทกิจกรรมความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่ลงลึกมากขึ้นและแปลกออกไปได้อีกมาก แต่การจะมีหรือเป็นแบบแผนการปฏิบัติในทางสถาบันที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นหรือละเอียดลออเพียงใด ก็เป็นเรื่องของการที่ทุกฝ่ายอาจนำตัวแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอนั้นไปประยุกต์หรือต่อยอด หรือแม้กระทั่งปรับรื้อใหม่ก็ย่อมเป็นไปได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักปฏิบัติที่จะสร้างสรรค์ขึ้นอย่างหลากหลาย

การปฏิบัติอันเป็นแบบแผนที่ดีที่สุดก็ย่อมไม่พ้นกรอบหลักของทางสายกลางที่นำไปสู่วิมุติสุขแรงงานสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกันอย่างไม่มีพวกใครพวกมันแต่เป็นของประชาชนคนทำงานและสหองค์การที่ควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเสมอกัน แม้ว่าจะหลากหลายในเชิงการมีสังกัดก็ตาม นอกจากนี้ยังต้องตระหนักเสมอว่าตัวแบบที่ถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ควรและสอดคล้องกับทางสายกลางในวันหนึ่งวันใดนั้น ต่อ ๆ ไปในอนาคตตัวแบบนั้นอาจไม่ใช่การปฏิบัติที่พึงประสงค์แบบทางสายกลางเสียแล้วก็ได้ เพราะอาจเกิดความล้มเหลวของระบบด้วยความประมาทของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายที่ละเลยการปฏิบัติอย่างมีจิตว่างจากการติดยึดกับผลประโยชน์แห่งตน มิได้มุ่งสู่การธำรงรักษาแบบแผนนั้นให้มันตั้งอยู่ได้อย่างยาวนานเพื่อใช้เป็นกลไกปลดปล่อยทุกข์ร่วมกันของส่วนรวม หรือจะต้องเปลี่ยนไปเพราะมนุษย์ทำงานเผชิญกับปัญหาใหม่ๆ ที่แนวพฤติกรรมหรือรูปแบบความสัมพันธ์เดิมที่เคยใช้อย่างเหมาะสมกลับล้าสมัยเสียแล้ว

5.3.4 ทางเลือกความหลากหลายของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลาง

ความหลากหลายของตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง และแรงงานที่นักแรงงานสัมพันธ์ในประเทศต่างๆทั่วโลกอาจสร้างสรรค์ขึ้นนั้นมีได้มากมายไม่สิ้นสุดดังที่กล่าวแล้วนั้น ในส่วนที่จะกล่าวต่อไปนี้ นอกจากอาศัยหลักวิชาทางสายกลางแล้ว ผู้วิจัยยังอาศัยประโยชน์จากตัวอย่างในประเทศต่าง ๆ ทั้งแปดในบทที่ 4 และจากข้อเสนอตัวแบบเพื่อไปสู่ทางสายกลางภายใต้ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ในหัวข้อ 5.3.1 และกรอบแห่งภาพรวมตัวแบบที่เสนอในหัวข้อ 5.3.2 นั้น เราสามารถสร้างสรรค์ตัวแบบย่อยที่สอดคล้องกับทางสายกลางหรือตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรมได้กับแบบแผนการปฏิบัติ หรือสถาบันของกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นการเฉพาะ

อันครอบคลุมทั้งในบริบทภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือภาคราชการ (ในอนาคต) กล่าวคือในฐานะที่ความเป็นองค์การของรัฐ องค์การของแรงงาน องค์การของนายจ้าง การเจรจาต่อรองร่วม การมีส่วนร่วมระหว่างฝ่ายบริหารกับแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม และระบบไตรภาคี ล้วนมีความสำคัญมากในความเป็นสถาบันย่อยที่จะเสริมสร้างความสมบูรณ์ของสถาบันแรงงานสัมพันธ์รวม ผู้วิจัยจึงขอเสนอตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวใน 4 มิติ คือ

1) ตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง (ตัวแบบองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ) และตัวแบบองค์การลูกจ้าง (ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน)

2) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมได้แก่ ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม (ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน แนวอนุญาโตตุลาการ) ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ และตัวแบบการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท และตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ) ตัวแบบเหล่านี้เป็นตัวแบบเพื่อการจัดการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ

3) ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (คือตัวแบบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้อ 2) เหล่านั้น) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม และตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

4) ตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

การนำเสนอตัวแบบเหล่านี้จะนำเสนอตามประเด็นองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย 2) ภาคีที่เกี่ยวข้อง 3) สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรมหรือระบบ 4) สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรมหรือระบบ 5) แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ 6) วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง และ 7) ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ โดยเน้นสาระสำคัญ ดังที่จะกล่าวทีละตัวแบบ ดังต่อไปนี้

5.3.4.1 ตัวแบบหน่วยงานราชการ

หน่วยงานราชการที่ดีคือองค์การที่เดินสายกลาง ไม่สุดโต่งในการดำเนินการ และหลงในอำนาจหรือบทบาทของตนเอง แต่มีเป้าหมาย โครงสร้าง ระบบงาน และวัฒนธรรม ที่เสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้ถือหุ้นหรือนายจ้างกับคนทำงาน



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบหน่วยงานราชการ

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะรัฐมนตรี ผู้บริหาร และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ทุกระดับในกระทรวงแรงงาน และอื่น ๆ

สภาพแวดล้อมภายในระบบราชการ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ประชาธิปไตยในการทำงาน)

สภาพแวดล้อมภายนอกระบบราชการ

บรรยากาศในสังคมที่ให้คุณค่าแก่ประชาธิปไตยอย่างแท้จริง (ประเทศไทยเป็นสังคมประชาธิปไตย) แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐให้กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพสอดคล้องกันระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (Rationalization)

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของนายจ้างและองค์การของแรงงานแต่ละฝ่าย และการประสานให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงาน

5) การยึดมั่นต่อจิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรมภายใต้จิตสำนึกธรรมแรงงาน

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐและทดแทนด้วยการกระทำตัวเสมอผู้อื่น

7) การอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคลหรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) การจัดทำแนวปฏิบัติของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐในการทำงานและในทางแรงงานสัมพันธ์ โดยระบุเรื่องอริยมรรคแปดให้ปรากฏไว้ด้วย และอาจรวมถึงการนำมาเป็นกรอบการประเมินผลพฤติกรรมในการทำงาน

2) พิจารณานำธรรมนูญทางสายกลางมาจัดทำเป็นมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในทางแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ และผู้บริหารนำธรรมนูญทางสายกลางมากำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้เกิดความเป็นจริงในทางปฏิบัติดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ

3) การมีแนวปฏิบัติทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์สำหรับข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐได้ปฏิบัติตามธรรมนูญดังกล่าวอย่างจริงจัง และมีจำนวนข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติตามทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มขึ้นทุกปี

4) การเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ๆ ของสถานประกอบกิจการที่ผู้ประกอบกิจการและคนทำงานนำตัวแบบทางสายกลางต่าง ๆ ของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

5.3.4.2 ตัวแบบองค์การนายจ้าง (และองค์กรอื่น ๆของผู้ประกอบกิจการ)

องค์การนายจ้างที่ดีคือองค์การที่เดินสายกลางไม่สุดโต่งในการดำเนินการเพื่อตนเอง แต่มีเป้าหมาย โครงสร้าง ระบบงาน และวัฒนธรรม ที่ประกันความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้ถือหุ้นหรือนายจ้างกับคนทำงาน

ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบองค์การนายจ้าง (และองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ)



เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร องค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ และสมาชิกในทุกระดับ

สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ประชาธิปไตยในการทำงาน)

สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรม

สังคมประชาธิปไตยของประเทศและการกำกับรัฐโดยสังคม

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของผู้บริหารองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ และบริวารในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้

กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกันระหว่างสถานประกอบกิจการ ภูมิภาค อุตสาหกรรม และท้องถิ่น (Rationalization) และจากระดับสถานประกอบกิจการไปสู่อุตสาหกรรมหรือพื้นที่ และไปสู่ระดับชาติ

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของฝ่ายผู้ประกอบกิจการและร่วมมือกับฝ่ายแรงงานเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงาน

5) การยึดมั่นต่อจิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรมภายใต้จิตสำนึกธรรมแรงงาน

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของผู้บริหารธุรกิจ โดยปฏิบัติตนเสมอผู้อื่น

7) การอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคลหรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) การเชิญชวนของทางราชการและองค์กรสหภาพแรงงานไปยังผู้บริหารภาคธุรกิจให้บริหารกิจการและส่งเสริมให้พนักงานของตนมีแนวปฏิบัติในการทำงานและในทางแรงงานสัมพันธ์ตามแนวทางสายกลาง และอาจรวมถึงการนำมาเป็นกรอบการประเมินผลพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารธุรกิจ

2) การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบกิจการพิจารณานำธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยไปใช้เป็นกรอบอ้างอิงในทางแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการ และผู้บริหารนำมากำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้เกิดความเป็นจริงในทางปฏิบัติ

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ขององค์การนายจ้าง (และองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ)

1) องค์การนายจ้างมีการใช้ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

2) สมาชิกองค์การนายจ้างที่เป็นสมาคมหรือบริษัทต่าง ๆ รับเอาตัวแบบต่าง ๆ ของแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลางไปปฏิบัติ รวมทั้งมีผู้ปฏิบัติงานที่ศรัทธาต่อตัวแบบทางสายกลางเพิ่มขึ้น ๆ ทุกปี

3) การเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ๆ ของสถานประกอบกิจการที่ผู้ประกอบกิจการและคนทำงานนำตัวแบบทางสายกลางต่าง ๆ ของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

5.3.4.3 ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆของคนทำงาน

องค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงานที่ดีคือองค์การที่เดินสายกลางไม่สุดโต่งในการดำเนินการเพื่อตนเอง แต่มีเป้าหมาย โครงสร้าง ระบบงาน และวัฒนธรรม ที่ประกันความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้ถือหุ้นหรือนายจ้างกับคนทำงาน



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร สหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานในทุกระดับ

สภาพแวดล้อมภายในขบวนการสหภาพแรงงานและคนทำงาน

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ประชาธิปไตยในการทำงาน)

สภาพแวดล้อมภายนอกขบวนการแรงงานและคนทำงาน

สังคมประชาธิปไตยของประเทศและการกำกับรัฐโดยสังคม

แนวปฏิบัติในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การสมาทานต่ออริยมรรคแปดของผู้นำแรงงานหรือคนทำงานและบริวารในการปฏิบัติและบริหารงาน

2) การให้สัตยาบันต่อ (รับเอา) ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

3) การจัดโครงสร้างและระบบงานเพื่อกำกับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานให้กระทำอย่างสมเหตุสมผล (ไม่อยู่ภายใต้ความไร้เหตุผลและอารมณ์ที่แปรปรวนของบุคคล) และมีความเป็นเอกภาพสอดคล้องกันระหว่างสถานประกอบกิจการ ภูมิภาค ท้องถิ่น อุตสาหกรรม และระดับชาติ (Rationalization) และจากระดับสถานประกอบกิจการไปสู่อุตสาหกรรมหรือพื้นที่และไปสู่ระดับชาติ

4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การสหภาพแรงงานหรือองค์การอื่น ๆ ของคนทำงาน และการประสานให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างฝ่ายทุนและแรงงานหรือคนทำงาน

5) การยึดมั่นต่อจิตสำนึกพลังธรรมแรงงานภายใต้จิตสำนึกธรรมแรงงาน

6) การลดอัตตา (ถอดหัวโขน - สมมติบัญญัติแห่งสถานภาพ) ในความเป็นใหญ่ของผู้นำแรงงานโดยปฏิบัติตนเสมอผู้อื่น

7) การขบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอโดยตนเองและบุคคลหรือสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) การเชิญชวนไปยังผู้นำสหภาพแรงงานและองค์การแรงงานประเภทอื่น ๆ ให้บริหารองค์การและส่งเสริมให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่ของตนมีแนวปฏิบัติในการทำงานและในทางแรงงานสัมพันธ์โดยระบุเรื่องอริยมรรคแปดให้ปรากฏไว้ด้วย และอาจรวมถึงการนำมาเป็นกรอบการประเมินผลพฤติกรรมในการทำงาน

2) พิจารณานำธรรมนูญทางสายกลางมาจัดทำเป็นมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในทางแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ และผู้นำองค์การนำมากำกับสมาชิกและเจ้าหน้าที่ในองค์การให้เกิดความเป็นจริงในทางปฏิบัติ

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ขององค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน

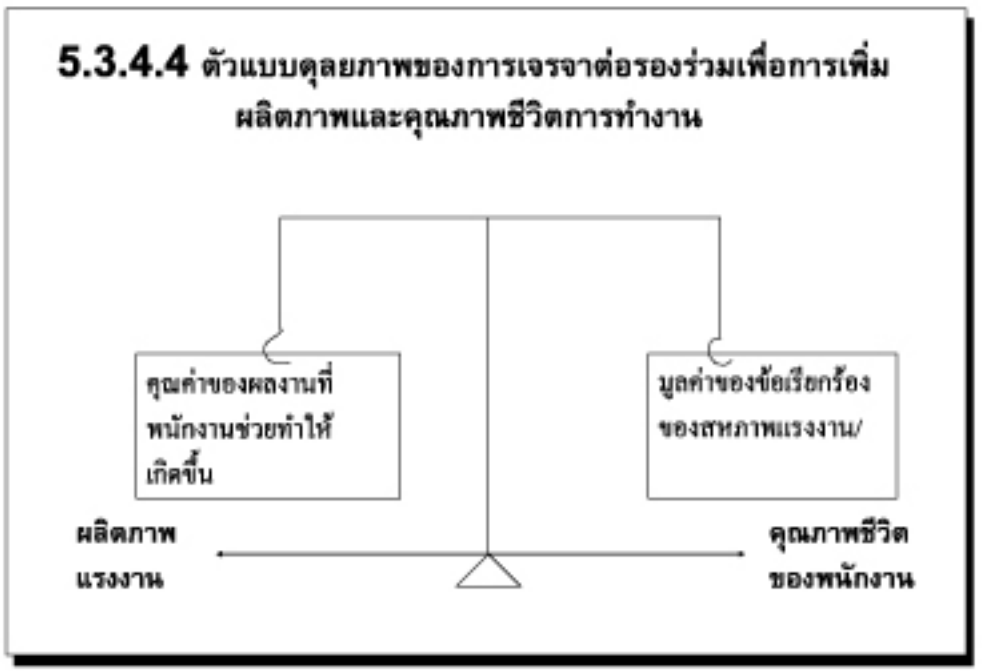
1) องค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงานมีการใช้ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

2) สหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ของการรวมตัวรับเอาตัวแบบต่าง ๆ ของแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลางไปปฏิบัติ รวมทั้งมีผู้ปฏิบัติงานที่ศรัทธาต่อตัวแบบทางสายกลางเพิ่มขึ้นทุกปี

3) การเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ขององค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงานและผู้นำแรงงานที่นำตัวแบบทางสายกลางต่าง ๆ ของการแรงงานสัมพันธ์ไปปฏิบัติ

5.3.4.4 ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เรามักจะคุ้นเคยกับการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเพิ่มผลิตภาพที่ฝ่ายจัดการชื่นชอบ เพื่อที่จะทำให้การเจรจาต่อรองร่วมจากการที่ฝ่ายสหภาพแรงงานหรือกลุ่มพนักงานยื่นข้อเรียกร้องไม่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานอย่างเดียว แต่ตัวแบบที่เสนอใหม่นี้มุ่งให้เกิดดุลยภาพของผลิตภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานเพื่อประโยชน์ทั้งแก่ผู้ประกอบกิจการและคนทำงาน



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าหมาย

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (ประสิทธิภาพการผลิต) ซึ่งก็คือการนำไปสู่มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added, EVA) ที่มีต่อสินค้าและบริการ และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงาน ซึ่งก็คือการนำไปสู่มูลค่าเพิ่มของชีวิต (Life Value Added, LVA)[5] ที่มีต่อพนักงานและครอบครัวของพนักงานผ่านกลไกการเจรจาต่อรองร่วมที่ได้ดุลยภาพกันของการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงาน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนสถานประกอบกิจการ
2) ผู้แทนสหภาพแรงงาน
3) ทั้งสองฝ่ายมีจำนวนที่เท่ากัน
4) การมีคนกลาง

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

1) บรรยากาศการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนทำงานกับฝ่ายบริหารในรูปแบบการยอมรับระบบสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนฝ่ายแรงงานหรือคนทำงาน

2) ทุกฝ่ายเดินสายกลาง

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

การสนับสนุนของประชาธิปไตยในประเทศและสังคม

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานต่อนายจ้างหรือนายจ้างต่อสหภาพแรงงานบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน/ให้ประโยชน์แก่กันทั้งสองฝ่าย (ในระยะเวลาก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงในระยะเวลาที่พอเหมาะ เช่น 45-60 วัน)

2) การตรวจสอบประเด็นข้อเรียกร้องกับเป้าหมายและผลผลิตจริงของระดับประสิทธิภาพการผลิตและระดับคุณภาพชีวิตพนักงาน

3) การเปรียบเทียบความคุ้มค่าจากการลงทุน (Return on Investment, ROI) (พิจารณาจาก : ค่าใช้จ่าย รายได้ ต้นทุน การสูญเสียหรือลดลงของผลผลิต กำไร หรือขาดทุน ฯลฯ กับผลประโยชน์ ต่าง ๆ ที่คำนวณได้) หรือประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน (พิจารณาจากมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic value added, EVA และกระแสเงินสดหมุนเวียน (Free cash flow)[6] ของสถานประกอบกิจการ ก่อนการปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง กับ (ประมาณการ) หลังการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้างที่ได้จากการเจรจาตามข้อเรียกร้อง

4) การสำรวจสภาพการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตและระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ ของพนักงานก่อนและหลังการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือตกลงสภาพการจ้าง เช่น พิจารณาจากมูลค่าเพิ่มทางคุณภาพชีวิต (อาศัยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานและการจัดทำแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับการเปรียบเทียบตัวเลขทางสถิติหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น)

5) การกำหนดขั้นต่ำ-สูงของข้อตกลงสภาพการจ้างทั้งในเชิงตัวเงินและมิใช่ตัวเงินที่สถานประกอบกิจการยอมรับได้

6) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก่อน-หลังการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้าง

7) การมีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและทันสมัย

8) การมีดัชนีชี้วัดที่แม่นยำและทันสมัย อาทิ ตัวเลขเกี่ยวกับความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐศาสตร์ของสถานประกอบกิจการจากผลของการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้าง และดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงระยะเวลาต่างๆ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่แสดงถึงคุณค่าของการเจรจาต่อรองร่วมและการปฏิบัติตามข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม ตัวเลขเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารและพนักงานและสืบเนื่องไปถึงผู้บริโภค

9) การยื่นข้อเรียกร้องในจังหวะที่เหมาะสม เช่น ในภาวะที่สถานประกอบกิจการมีกำไร (ในกรณีสถานประกอบกิจการขาดทุนหรือมีวิกฤตควรเน้นการใช้ระบบการปรึกษาหารือร่วม)

10) การเขียนข้อตกลงสภาพการจ้างที่จบลงด้วยเนื้อหาอันไม่สุดโต่ง คือ ความพอเพียง และนำไปสู่ความสำเร็จของคู่กรณีอย่างยั่งยืน

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) การจัดทำข้อแนะนำต่อนายจ้างและสหภาพแรงงานตามแนวปฏิบัติข้างต้นรวมทั้งจัดทำตัวอย่างข้อเรียกร้องและข้อตกลงสภาพการจ้างให้เรียนรู้ทั่วกัน

2) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยสถาบันกลางด้านแรงงานสัมพันธ์ และจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้บริหารธุรกิจและผู้นำสหภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอทั้งในสถานประกอบกิจการเอกชน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ (ในอนาคต)

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) แนวปฏิบัติของตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในเชิงสาระและกระบวนการได้รับการประกาศหรือยอมรับที่จะนำไปปฏิบัติโดยทั้งฝ่ายสถานประกอบกิจการและสหภาพแรงงาน

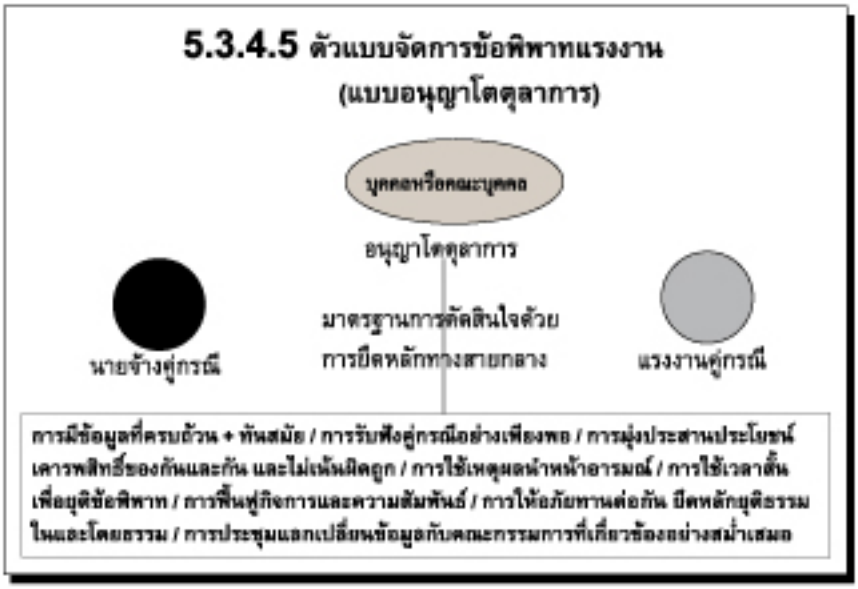
2) การเจรจาต่อรองร่วมที่มุ่งสู่ดุลยภาพของการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความนิยมในการปฏิบัติในสถานประกอบกิจการที่เป็นการประจำ (มีความเป็นสถาบัน) เช่น 1 - 3 ปี/ครั้ง

3) การเพิ่มขึ้นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันของผลิตภาพแรงงาน (ประสิทธิภาพการผลิต) อาทิ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added, EVA) ที่มีต่อสินค้าและบริการ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงาน อาทิ มูลค่าเพิ่มของชีวิต (Life Value Added, LVA) ของพนักงาน

4) มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสถาบันกลางด้านแรงงานสัมพันธ์หรือองค์การของนายจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างแพร่หลายและมีคุณภาพของการจัดฝึกอบรม

5.3.4.5 ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (แนวอนุญาโตตุลาการ)

การจัดการข้อพิพาทแรงงานเป็นเรื่องการทำงานเชิงรับหรือแก้ไขปัญหา แต่เป็นเรื่องปกติที่ย่อมเกิดขึ้นได้ การมีระบบการจัดการข้อพิพาทที่เป็นสายกลางคือการทำให้ข้อพิพาทจบลงอย่างเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ลดอัตตาของตนลง และทำให้ความสัมพันธ์ของผู้ขัดแย้งกันกลับมาดีเช่นเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิมในระยะยาว แต่การมีกลไกชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเชิงสมัครใจย่อมเป็นประโยชน์ที่สามารถใช้ทดแทนหรือเสริมกลไกเชิงบังคับได้



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน(แนวอนุญาโตตุลาการ)

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ และเป็นกลไกเชิงสมัครใจที่สามารถใช้ทดแทนหรือก่อนใช้กลไกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีในปัจจุบัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้แทนในการเจรจาต่อรองร่วมขององค์การแรงงาน และฝ่ายจัดการ และคนกลาง

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

การยอมรับสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วม

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรฐานแรงงานสากลและประชาธิปไตยของประเทศ

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องและจัดการข้อเรียกร้องที่มีเวลาพอเพียง อาทิ การมีช่วงระยะเวลายื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อเรียกร้องเดิมสิ้นสุดลงเพื่อไม่ให้เกิดความกระชั้นชิด (เช่น 45 - 60 วัน) และการที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานมีระยะเวลาพิจารณาและจัดการข้อเรียกร้องที่ได้รับก่อนการเจรจาต่อรองกันอย่างเป็นทางการที่ไม่สั้นเกินไป แต่พอประมาณ (เช่น ปรับจากเดิม 3-5 วัน เป็น 7-10 วัน)

2) การจัดตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ (นอกเหนือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้ว) ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้และกลายเป็นมีข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเป็นทางเลือกของคู่กรณี แทนการตัดสินชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงาน

3) การมีคนกลางที่เดินสายกลางและมีความรอบรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางแรงงาน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริการธุรกิจ (สามารถจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อให้เลือกอย่างสมัครใจ โดยการมีส่วนร่วมกำหนดจากองค์การแห่งชาติของนายจ้างและแรงงาน และปรับปรุงบัญชีรายชื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ) เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อคิดเห็น ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสร้างความสมานฉันท์ระหว่างคู่กรณี

4) การมีข้อมูลที่ครบถ้วน เพียงพอ และทันสมัยใช้ในการประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งการแสวงหาข้อมูลเพิ่มอย่างเป็นกลาง

5) การให้โอกาสและรับฟังคู่กรณีชี้แจงปัญหาอย่างเพียงพอ

6) การหาทางให้ได้ข้อมูลอย่างแน่ชัดถึงจุดหมายปลายทางของทั้งสองฝ่าย และขั้นต่ำของข้อตกลง (ปรับใหม่) ที่ยอมรับได้

7) การมุ่งใช้สัมมาทิฏฐิ มุ่งประสานประโยชน์ เคารพสิทธิของกันและกัน ไม่เน้นชี้ผิด-ถูก และอาศัยเหตุผลนำหน้าอารมณ์ในการระงับข้อพิพาท

8) การใช้เวลาอันสั้นในการยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อการมุ่งความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว (เช่น ภายใน 15 วัน)

9) การร่วมมือกันฟื้นฟูกิจการและความสัมพันธ์ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

10) การให้อภัยทานต่อกันจากปัญหาข้อพิพาท

11) การยึดหลักความยุติธรรม คือ ยุติ ในและโดยธรรม ของการไกล่เกลี่ยหรือตัดสินชี้ขาดข้อพิพาท

12) การไม่นำเอาผลตอบแทนที่จะให้แก่คณะผู้ชี้ขาด (อาจมี) มาผูกพันกับผลประโยชน์ได้เสียของคู่กรณีที่ขัดแย้งกัน

13) การทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทและพัฒนาความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อาทิ การประชุมร่วมกัน 1-3 เดือน/ครั้ง

14) การทราบอย่างแน่ชัดถึงจุดหมายปลายทางของทั้งสองฝ่าย และขั้นต่ำของข้อตกลงที่ยอมรับได้

15) การคัดสรรคนกลางที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำหน้าที่อนุญาโตตุลาการที่ได้มาตรฐาน เช่น โดยการสอบขึ้นบัญชี โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้จัดสอบและทดสอบ และผู้มีสิทธิสอบและทดสอบควรจะเป็นผู้ผ่านงานด้านการเจรจาต่อรองร่วมมาแล้ว หรือ เคยทำหน้าที่จัดการแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือ เป็นผู้ที่ศึกษาและเชี่ยวชาญงานด้านนี้ มาแล้ว (เช่น ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นต้น)

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) การจัดทำข้อแนะนำต่อนายจ้างและสหภาพแรงงานตามแนวปฏิบัติข้างต้น แจ้งต่อผู้บริหารธุรกิจและสหภาพแรงงาน

2) ปรับปรุงระบบคณะอนุญาโตตุลาการให้มีสมรรถนะสูง ด้วยการทบทวนระบบการทำงานตัวบุคคลที่เป็นกรรมการ การจัดทำบัญชีรายชื่อที่ทันสมัยจากบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และ ความสามารถ ให้คู่กรณีข้อพิพาทเลือก โดยจัดทำในรูปประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3) การจัดหากรรมการ ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ที่ศรัทธาต่อทางสายกลาง มีสมรรถนะ ให้มีเวลา รวมทั้งค่าตอบแทนพร้อมต่อการจัดการคดีพิพาทแรงงาน

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการจัดการข้อพิพาทแรงงาน (แนวอนุญาโตตุลาการ)

1) แนวปฏิบัติด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการประกาศใช้และนำไปปฏิบัติจริง

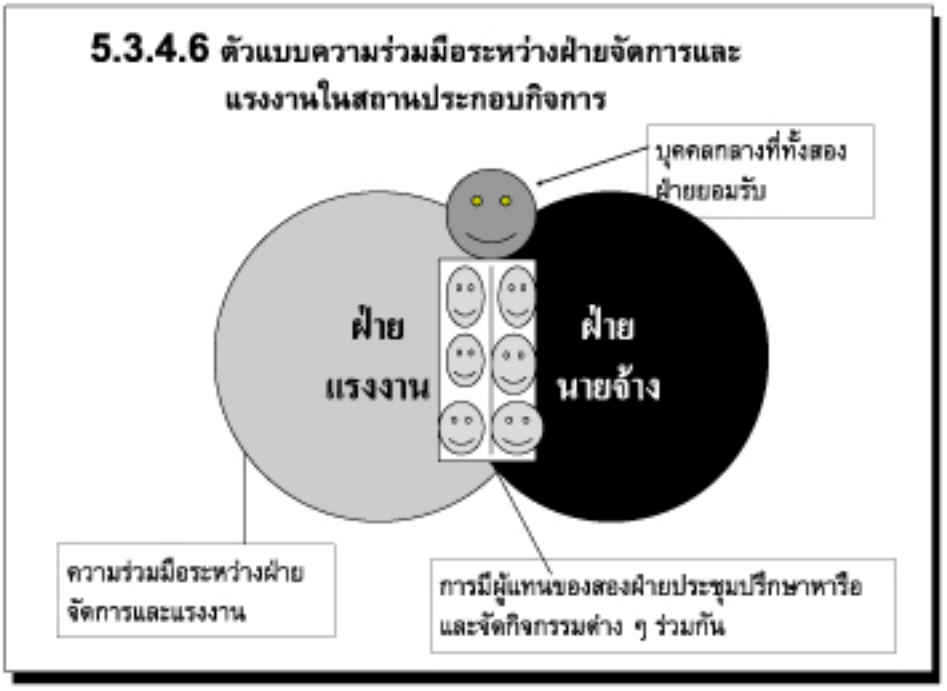
2) ระบบการตัดสินชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการได้รับการจัดตั้งอย่างมีมาตรฐาน พร้อมต่อการลอดแทรกกรณีกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมมีปัญหา

3) บุคคลกลางด้านการตัดสินชี้ขาดมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ

4) การเรียนรู้จากกรณีต่าง ๆ ของการเจรจาต่อรองร่วมถูกนำมาจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลและได้รับการวิเคราะห์เพื่อใช้ประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ

5.3.4.6 ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

ฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการย่อมมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือและร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่กันและกันอันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในเชิงการปรับตัวเข้าหากัน ทำให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกันแล้ว และเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันด้วย การปรึกษาหารือและร่วมมือกันที่เหมาะสมย่อมต้องตั้งอยู่บนฐานความตระหนักในคุณค่าของกันและกันที่จะมีให้แก่กันและแก่ผู้อื่นภายนอกสถานประกอบกิจการ เช่น ผู้บริโภค ชุมชน และสังคม อย่างเป็นห่วงโซ่ทั้งเข้าและออกสถานประกอบกิจการ



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

เป้าหมาย

การแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่กันและกันระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายจัดการกับแรงงาน การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน และการผ่อนคลายความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันด้วย

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

ผู้แทนนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ผู้แทนฝ่ายแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน หรือผู้ที่พนักงานเลือกตั้งให้เป็นผู้แทน

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

บรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างฝ่ายจัดการกับแรงงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

การส่งเสริมจากกฎหมาย และวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในสังคม

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การตระหนักในคุณค่าของนายจ้าง/ผู้ว่าจ้างและแรงงาน/คนทำงานที่มีต่อกันและกัน

2) การกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการกับคนทำงานที่เลือกตั้งกันเองอย่างเป็นการประจำ อาทิ 1-2 เดือน/ครั้ง

3) การกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ควรมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการกับคนทำงาน โดยมีผู้แทนฝ่ายแรงงานที่เลือกตั้งกันเองอย่างน้อย 2 คน และเพิ่มขึ้นตามขนาดจำนวนการจ้างงาน โดยจำนวนคณะผู้แทนฝ่ายแรงงานให้มีตัวเลขตามสัดส่วนที่กำหนดไว้กับกรณีคณะกรรมการลูกจ้างในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน ส่วนจำนวนผู้แทนฝ่ายจัดการขึ้นอยู่กับฝ่ายจัดการแต่งตั้งแต่ไม่มากกว่าฝ่ายแรงงาน

4) การแต่งตั้งตัวแทนฝ่ายจัดการและการเลือกตั้งตัวแทนฝ่ายแรงงาน หรือการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน

5) การประชุมร่วมกันของผู้แทนฝ่ายจัดการกับแรงงานอย่างเนืองนิตย์ (เช่น เดือนละ 1 ครั้ง)

6) การประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่เป็นปัญหาการดำเนินธุรกิจของฝ่ายจัดการ และปัญหาในการทำงานของฝ่ายแรงงานหรือคนทำงาน

7) การมีประธานที่ประชุม ที่สลับกันทำหน้าที่โดยผู้แทนนายจ้างและคนทำงานในคณะกรรมการชุดนี้หรือจากบุคคลกลางที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) ทำการปรับเปลี่ยนจากที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และยุบเลิกคณะกรรมการลูกจ้างในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเป็นคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการกับคนทำงานเพียงชุดเดียว โดยอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

2) จัดทำเอกสารแนะนำให้นำธรรมนูญทางสายกลางการแรงงานสัมพันธ์ไทย ไปใช้เป็นกรอบในการทำงานความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

1) แนวปฏิบัติด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการประกาศใช้และนำไปปฏิบัติจริง

2) การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมของผู้แทนสถานประกอบกิจการและคนทำงานเพื่อการร่วมมือระหว่างกัน

และปัญหาในการทำงานของฝ่ายแรงงานหรือคนทำงานอย่างเป็นประจำ อาทิ 1-2 เดือน/ครั้ง

5.3.4.7 ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ

การร้องทุกข์เป็นกิจกรรมขั้นพื้นฐานของการจัดการความสัมพันธ์ที่ให้อำนาจนายจ้างที่จะปลดทุกข์แก่ลูกจ้าง ตัวแบบที่ดีของการร้องทุกข์ก็คือการรับฟังทั้งตัวบุคคลหรือกลุ่มหรือองค์การที่ขอร้องทุกข์และดำเนินการขจัดทุกข์ให้จบลงอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ

เป้าหมาย

ปลดเปลื้องทุกข์ของคนทำงาน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ตัวบุคคล กลุ่ม และองค์การผู้ร้องทุกข์
2) ผู้รับเรื่องและประสานงานการร้องทุกข์
3) คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์
4) ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

การยอมรับให้ลูกจ้างหรือคนทำงานทุกประเภทสามารถร้องทุกข์ได้

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

การปกครองโดยธรรม

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การมีกระบวนการร้องทุกข์ที่มีคุณภาพ เช่น การรับฟังอย่างครบถ้วน และการให้โอกาสผู้ร้องทุกข์ชี้แจงอย่างเพียงพอ การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และการแจ้งผลการร้องทุกข์ในเวลาอันควร

2) การมีทางเลือกต่าง ๆ เพื่อแก้ไขทุกข์ที่นำไปสู่การได้ประโยชน์ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง คือ ชนะ-ชนะ ทั้งสองฝ่าย หรืออย่างน้อยสามารถลดการสูญเสียของฝ่ายที่เป็นปัญหาให้มากที่สุด และทำให้ผู้จะได้ประโยชน์โดยชอบธรรมได้ประโยชน์มากที่สุด

3) การกำหนดให้มีผู้แทนองค์กรของคนทำงาน เช่น สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เพื่อเสริมสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ร้องทุกข์กับกลไกหรือหน่วยงานพิจารณาตัดสินการร้องทุกข์ และในกรณีที่ไม่มีองค์กรของผู้ร้องทุกข์คอยดูแลช่วยเหลือก็อาจให้ผู้แทนหน่วยงานราชการทำหน้าที่เป็นคนกลางแทนหากคนทำงานหรือลูกจ้างผู้ร้องทุกข์ร้องขอ

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) จัดทำเอกสารแนะนำให้สถานประกอบกิจการเปิดให้มีระบบการร้องทุกข์ที่ให้โอกาสตัวบุคคล และยอมรับให้องค์การในสังกัดของตัวบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ได้ และกำหนดไว้ในกฎหมายและประกาศกระทรวงแรงงานให้ชัดเจนถึงระบบและกระบวนการร้องทุกข์

2) จัดอบรมถึงแนวปฏิบัติทางสายกลางในการจัดการข้อร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการให้แก่นายจ้างและพนักงาน

3) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อจัดการการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ

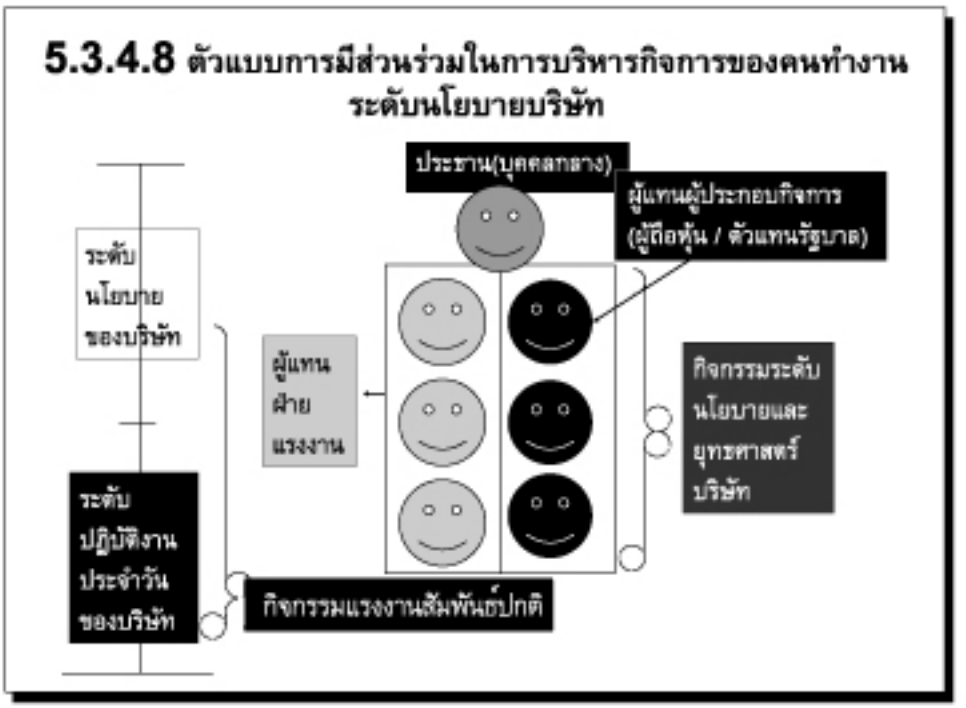
1) แนวปฏิบัติด้านทางสายกลางในการร้องทุกข์ได้รับการประกาศใช้และนำไปปฏิบัติจริง

2) ระบบการร้องทุกข์โดยตัวบุคคลและองค์กรของคนทำงานเป็นผู้ดำเนินการร้องทุกข์ภายในสถานประกอบกิจการได้รับการจัดวางอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติจริง

5.3.4.8 ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงาน ระดับนโยบายบริษัท

การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานเป็นกลไกสำคัญของการปรับตัวของคนข้างล่างเพื่อร่วมทำงานกับผู้มีอำนาจข้างบน อันจะนำไปสู่การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันที่ลดความเป็นตัวตนของแต่ละฝ่าย ทำให้ธุรกิจก้าวไกลและยั่งยืน นำไปสู่สังคมที่เท่าเทียมกัน และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมที่การตัดสินใจร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการกับแรงงานภายในกิจการจะมีผลต่อการรับผิดชอบผู้บริโภคและสังคมภายนอก หลายประเทศยังอ่อนแอในแบบแผนนี้จึงควรส่งเสริมอย่างกว้างขวาง

5.3.4.8 ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท

เป้าหมาย

การขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหาร องค์การแรงงาน และผู้แทนสหภาพแรงงานหรือคนทำงานในทุกระดับ

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ประชาธิปไตยในการทำงาน) ของสถานประกอบกิจการ

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

ประชาธิปไตยของประเทศและการกำกับรัฐโดยสังคม

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งระบบคณะกรรมการความร่วมมือหรือร่วมบริหารระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ อาทิ คณะกรรมการร่วมบริหารกิจการที่มีจำนวนฝ่ายละเท่ากัน (เนื่องจากมักจะต้องตัดสินใจด้วยการลงมติชี้ขาด) เน้นใช้กับรัฐวิสาหกิจและกิจการเอกชนหรือสหกรณ์ขนาดใหญ่ และดำเนินกิจการที่มีผลกระทบต่อสาธารณะสูง)

2) ผู้แทนฝ่ายจัดการมาจากผู้ถือหุ้นหรือคณะกรรมการที่รัฐบาลแต่งตั้งกรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนฝ่ายแรงงานมาจากสหภาพแรงงานกำหนด หรือการเลือกตั้งของพนักงานในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน

3) การมีประธานที่เป็นคนกลางที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบ

4) จัดตั้งกองทุนแรงงานเพื่อการบริหารกิจการ โดยให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นบริษัทที่ตนทำงานอยู่เพื่อส่งเสริมการร่วมเป็นเจ้าของกิจการผ่านการยืมเงินไปซื้อหุ้น หรือการจัดการให้โดยกองทุนกลางนี้ที่อาจได้มาจากการระดมทุนเฉพาะหรือสมทบจากกองทุนทางสวัสดิการแรงงานและกองทุนประกันสังคม

5) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับองค์การของทั้งสองหรือสามฝ่าย (รวมภาครัฐ) เพื่อทำให้ความร่วมมือกันเป็นไปได้จริงครอบคลุมทั่วถึงและเป็นหนึ่งเดียว

6) การยึดมั่นต่อจิตสำนึกการบริหารแรงงานโดยธรรมของนายจ้าง จิตสำนึกพลังธรรมแรงงาน ของคนทำงาน และจิตสำนึกการบริหารและบริการแรงงานโดยธรรมของข้าราชการ

7) การปรับตัวเข้าหากันของทุกฝ่าย และทุกส่วนเป็นหุ้นส่วนกัน และพึ่งพากันและกัน

8) การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการทั้งสองฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ

9) การมีกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานสนับสนุน

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) ทำการยกร่างกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานในสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติข้างต้น โดยมีผู้แทนไตรภาคีและนักวิชาการเข้าร่วมพิจารณา หรือมอบหมายให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติรับไปดำเนินการ

2) จัดสัมมนาให้ความรู้และส่งเสริมให้มีการยอมรับการมีส่วนร่วมของคนทำงานในสถานประกอบกิจการ ในขณะที่กฎหมายยังไม่ได้ประกาศใช้

3) ประกาศใช้กฎหมายและดำเนินการอย่างทั่วถึง

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงาน

1) ในระดับประเทศมีการออกกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานในสถานประกอบกิจการ

2) ในระดับสถานประกอบกิจการมีการจัดตั้งระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงาน อาทิ คณะกรรมการเพื่อการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการบริหารกิจการระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการ

5.3.4.9 ตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานในเชิงการร่วมเป็นเจ้าของผ่านการถือครองหุ้น เป็นกลไกที่สนับสนุนการร่วมแบ่งปันอำนาจในกิจการและส่งเสริมกระจายผลประโยชน์จากการประกอบการธุรกิจ อันจะทำให้ความขัดแย้งระหว่างผู้มีหุ้นกับผู้ไม่มีหุ้นลดน้อยลง และเกิดความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน

เป้าหมาย

การร่วมเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจ

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ถือหุ้นทุกภาคส่วนทั้งบุคคลหรือสถาบันทั่วไปกับพนักงานของบริษัท

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

ประชาธิปไตยในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

บรรยากาศประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรม

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การส่งเสริมการร่วมเป็นเจ้าของกิจการทั่วไปของคนทำงานกับฝ่ายนายจ้าง การลดอัตตาในการครองความเป็นเจ้าของธุรกิจ และการเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ถือหุ้นต่างๆ

2) การจัดตั้งกองทุนแรงงานเพื่อการบริหารกิจการ หรือกองทุนคนทำงานเพื่อการธรรมาภิบาลธุรกิจ ที่มีกฎหมายรองรับเพื่อทำหน้าที่ซื้อหุ้นแทนพนักงานจากบริษัทที่สมัครใจร่วมโครงการการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน กองทุนนี้อาจได้มาจากการหักจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนประกันสังคม เช่น ร้อยละ 10 ต่อปี

3) การให้พนักงานที่ต้องการซื้อหุ้นในบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ ซื้อหุ้นผ่านการซื้อจากกองทุนตามข้อ 2) โดยชำระค่าหุ้นผ่านการหักเงินเดือน

4) ในกรณีที่สัดส่วนการถือครองหุ้นของพนักงานมีถึงร้อยละ10ขึ้นไปของหุ้นทั้งหมดกำหนดให้มีตัวแทนพนักงานในคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อย 1 คน และเพิ่มขึ้นตามจำนวนคณะกรรมการบริหารบริษัทกับสัดส่วนของการถือครองหุ้นทั้งหมด

5) การถือครองหุ้นและขายหุ้นของพนักงานให้กระทำได้ตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนด(เพื่อมิให้ซื้อหรือขายหุ้นโดยขาดหลักเกณฑ์ที่ดี)

6) สถานประกอบกิจการที่มีสหกรณ์ออมทรัพย์ ให้สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถซื้อหุ้นสถานประกอบกิจการนั้นได้ไม่จำกัดจำนวน

7) สถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงานและมีสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าร้อยละ50 ของพนักงานทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิตั้งตัวแทนสหภาพแรงงานเป็นกรรมการบริหารบริษัทได้อย่างน้อย 1 คน

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) ทำการยกร่างกฎหมายว่าด้วยการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน และกองทุนคนทำงานเพื่อการธรรมาภิบาลธุรกิจ ตามแนวปฏิบัติข้างต้น โดยมีผู้แทนไตรภาคีและนักวิชาการเข้าร่วมพิจารณา หรือมอบหมายให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติรับไปดำเนินการ

2) ประกาศใช้กฎหมายและดำเนินการอย่างทั่วถึง

3) การจัดสัมมนาให้ความรู้และส่งเสริมให้มีการยอมรับการมีส่วนร่วมของคนทำงานในสถานประกอบกิจการ ในขณะที่กฎหมายยังไม่ได้ประกาศใช้

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน

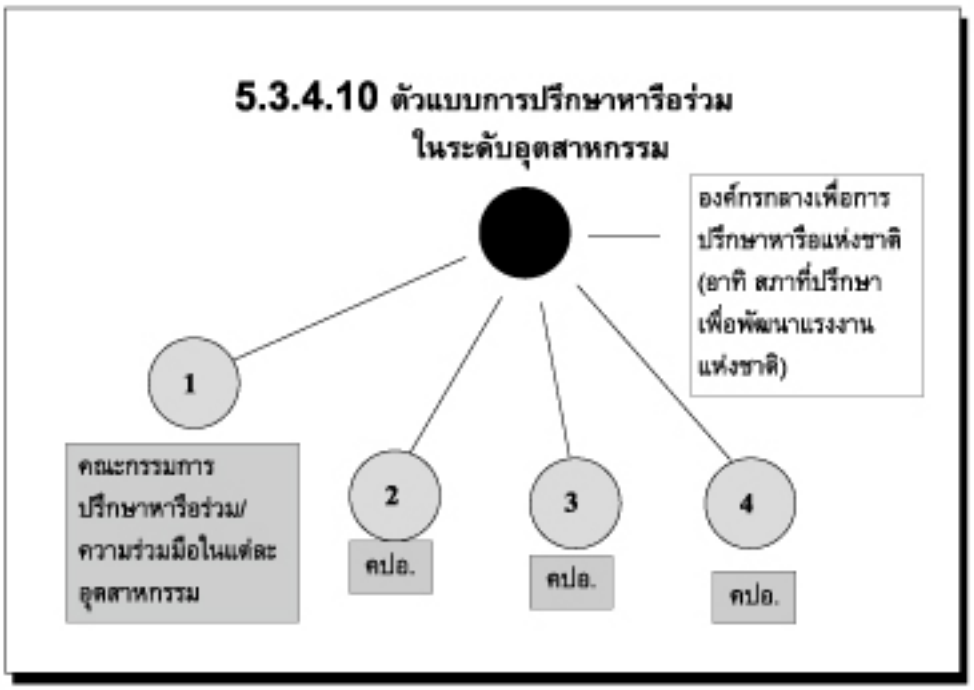
1) มีการจัดตั้ง "กองทุนแรงงานเพื่อการบริหารกิจการ" หรือ "กองทุนคนทำงานเพื่อการธรรมาภิบาลธุรกิจ" ที่รองรับโดยกฎหมายเพื่อทำหน้าที่ซื้อหุ้นแทนพนักงานจากบริษัทที่สมัครใจร่วมโครงการการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงาน

2) พนักงานมีการซื้อหุ้นในบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งซื้อหุ้นผ่านกองทุนตามข้อ 1)

3) ตัวแทนสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน และมีสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด เข้าเป็นกรรมการบริหารบริษัทอย่างน้อย 1 คน

5.3.4.10 ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม

การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางเป็นแหล่งเชื่อมโยงระหว่างระดับบนกับระดับล่าง ในขณะที่ประเทศไทยและหลายประเทศขาดแคลนในเรื่องนี้เราจึงสมควรมีแบบแผนการจัดการอย่างใหม่ขึ้นมาใช้อันจะทำให้เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์บรรลุผล



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม

เป้าหมาย

การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในระดับกลาง

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และรัฐบาล ในสัดส่วนที่นายจ้างและฝ่ายแรงงานเท่ากัน ส่วนผู้แทนภาคราชการเน้นความชำนาญในแต่ละอุตสาหกรรม โดยอาจมีจำนวนน้อยหรือมากกว่าทั้งสองฝ่าย

2) นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระ

สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรม

บรรยากาศของความต้องการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และการยอมรับคุณค่าของทุกองค์การอย่างเสมอเหมือนกัน

สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรมใด ๆ และระหว่างอุตสาหกรรม

บรรยากาศการขยายตัวของอุตสาหกรรม หรือการเกิดวิกฤตของอุตสาหกรรม และการพึ่งพาอาศัยกันและกัน

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม

2) การปรับรื้อโครงสร้างสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีคณะกรรมการถาวรประจำตามอุตสาหกรรมตามข้อ 1) อยู่ในสังกัด

3) การประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและไม่พึงใช้วิธีออกเสียงลงมติในที่ประชุม แต่เน้นการแสวงหาความเห็นพ้องต้องกัน (consensus)

4) การกำหนดภารกิจของตัวแบบนี้เชื่อมกับปัญหาและผลประโยชน์ต่อแรงงานและผู้ประกอบกิจการชุมชน และสังคม ในระดับชาติและระดับสถานประกอบกิจการ

5) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน ในแต่ละอุตสาหกรรม และรัฐบาลทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระเป็นฝ่ายสนับสนุน (Supporting function)

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) จัดทำแนวทางการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม ภายใต้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ตามแนวทางข้างต้น

2) ดำเนินกิจกรรมของคณะกรรมการดังกล่าวในแต่ละอุตสาหกรรมตามนโยบายและมติของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

3) ดำเนินกิจกรรมของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอันเกิดจากความร่วมมือของคณะกรรมการดังกล่าวในแต่ละอุตสาหกรรม

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม

1) มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม

2) โครงสร้างสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีการปรับปรุงให้ประกอบด้วยคณะกรรมการถาวรประจำตามอุตสาหกรรมต่างๆ

5.3.4.11 ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

การแรงงานสัมพันธ์ระดับกลางนอกจากมิติการปรึกษาหารือแล้วก็ยังมีในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการสร้างกรอบมาตรฐานสภาพการจ้างและการจัดสรรผลประโยชน์ที่จะเป็นการพิจารณาทั้งสาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือ พื้นที่และพยายามทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นกรอบระดับสถานประกอบกิจการ ในขณะที่ประเทศไทยและหลายประเทศขาดแคลนในเรื่องนี้ เราจึงสมควรมีแบบแผนการจัดการอย่างใหม่ขึ้นมาใช้



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

เป้าหมาย

การตกลงสภาพการจ้างและผลประโยชน์ร่วมที่เกิดจากการประกอบการธุรกิจและการบูรณาการการกระจายอำนาจของการเจรจาต่อรองร่วมที่มีในระดับสถานประกอบกิจการเข้าด้วยกัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับกลางของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) ที่ปรึกษาที่เป็นกลางและอิสระ

สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรม

บรรยากาศของความต้องการตกลงสภาพการจ้างและผลประโยชน์ร่วมที่เกิดจากการประกอบการธุรกิจ และการยอมรับคุณค่าของทุกองค์การอย่างเสมอเหมือนกัน

สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรม

บรรยากาศการขยายตัวของอุตสาหกรรม หรือการเกิดวิกฤตของอุตสาหกรรม และการยอมรับความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายแรงงาน

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1)การจัดตั้งกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมจากผู้แทนองค์การนายจ้างระดับสหพันธ์นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหพันธ์แรงงาน หรือกลุ่มสหภาพแรงงาน ในกิจการเดียวกันหรือในแต่ละอุตสาหกรรม

2) การยกระดับการเจรจาต่อรองร่วมขึ้นมาเพิ่มเติมจากระดับสถานประกอบกิจการ

3) การกำหนดขอบเขตประเด็นการเจรจาต่อรองร่วม เน้นเรื่องค่าจ้าง และเงื่อนไขการทำงาน และมาตรฐานสภาพการจ้างและสวัสดิการขั้นต่ำโดยการเอื้ออำนวยของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

4) การนำเอากรอบการตกลงร่วมในระดับกลางไปใช้เป็นกรอบการเจรจาต่อรองในระดับสถานประกอบกิจการ

5) การเจรจาต่อรองร่วมเป็นประจำทุก 2-3 ปี โดยมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม

6) ผู้แทนจากองค์การระดับกลางของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในแต่ละสาขาเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม หรือพื้นที่ ทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีที่ปรึกษา และคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน ที่เดินสายกลาง

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) ปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อระบุถึงกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมไปจนครบกระบวนการจัดการข้อพิพาทแรงงานจากผู้แทนองค์การนายจ้างระดับสหพันธ์นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหพันธ์แรงงาน หรือกลุ่มสหภาพแรงงาน ในกิจการเดียวกันหรือในแต่ละอุตสาหกรรมให้ชัดเจน

2) จัดทำแนวปฏิบัติว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมและทำการส่งเสริมให้มีกิจกรรมดังกล่าวเพื่อเสริมความสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการและระดับชาติ

3) สนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมที่พร้อมแล้วทำการขยายผล

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

1) แนวปฏิบัติว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมได้รับการประกาศใช้ในทุกอุตสาหกรรม

2) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับการปรับปรุงให้มีกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมไปจนครบกระบวนการจัดการข้อพิพาทแรงงานจากผู้แทนองค์การนายจ้างระดับสหพันธ์นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหพันธ์แรงงาน หรือกลุ่มสหภาพแรงงาน ในแต่ละอุตสาหกรรมหรือกิจการเดียวกันอย่างชัดเจน

3) การเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมได้รับการปฏิบัติอย่างมีความเป็นสถาบันในทุกอุตสาหกรรม

5.3.4.12 ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี

การแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคีย่อมมีได้อย่างน้อยสามคู่ คือ ระหว่างรัฐบาลกับแรงงาน นายจ้างกับแรงงาน และ รัฐบาลกับนายจ้าง และมีได้ทั้งสามระดับ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง และระดับชาติ การจัดการเชิงทวิภาคีในประเทศไทยและหลายประเทศมักจะเน้นเฉพาะในระดับสถานประกอบกิจการอันเป็นคู่ของนายจ้างกับแรงงานแต่ประโยชน์แก่แต่ละฝ่ายและส่วนรวมจะมีมากขึ้นหากว่าประเทศต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์แบบทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกับแรงงาน และรัฐบาลกับนายจ้างอย่างเป็นทางการ ซึ่งควรจะมีในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติด้วย ตัวแบบดังกล่าวนี้เป็นการนำเสนอภาพรวมของความเป็นประเทศคู่แห่งทวิภาคีที่ซ้อนทับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้วบ้าง เช่น การเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วมในระดับสถานประกอบกิจการและอุตสาหกรรมที่นำเสนอแล้วก่อนหน้า แต่แนะนำไว้เพื่อให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามโลกที่เป็นอยู่จริง

5.3.4.12 ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี

เป้าหมาย

การอยู่ร่วมกันในเชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันของภาคีคู่ต่าง ๆ ที่ครบถ้วน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การของนายจ้าง สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) ที่ปรึกษาที่เป็นกลางและอิสระสภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการหรืออุตสาหกรรมบรรยากาศของความขัดแย้ง (ที่สมานฉันท์ได้) และความร่วมมือกันของคู่ภาคี

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการหรืออุตสาหกรรม

บรรยากาศประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และการยอมรับความเท่าเทียมกัน

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การจัดตั้งแบบระบบและกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม และการปรึกษาหารือร่วม จากผู้แทนองค์การนายจ้างและองค์การของแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ (โปรดดูตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วม ดังที่เสนอแล้ว)

2) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับรัฐบาลในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ

3) การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับรัฐบาลในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ

4) การส่งเสริมกลไกแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ให้เกื้อหนุนต่อไตรภาคี และพหุภาคี แต่ปฏิเสธเอกภาคี คือ เผด็จการจากฝ่ายใดฝ่ายเดียว

5) การกำหนดขอบเขตประเด็นการเจรจาต่อรองร่วมและปรึกษาหารือร่วมที่มีความยืดหยุ่น

6) ผู้แทนจากองค์การของนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก (Core function) โดยมีที่ปรึกษา และคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน ที่เดินสายกลาง

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) ขยายการส่งเสริมทวิภาคีที่เคยเน้นเฉพาะการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและแรงงานให้รวมถึงการเจรจาต่อรองร่วม และดำเนินการทั้งสามระดับคือสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ

2) ปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุถึงกระบวนการทวิภาคีระหว่างผู้แทนหน่วยงานราชการกับสหภาพแรงงาน องค์การนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการกับองค์การนายจ้าง

3) ปรับปรุงแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้ครอบคลุมแนวปฏิบัติทางสายกลางที่นำเสนอข้างต้น และส่งเสริมกันอย่างจริงจัง

4) ทำการจัดฝึกอบรมในเรื่องระบบทวิภาคีในแนวทางสายกลางที่พึงประสงค์ให้แก่บุคลากรของทางราชการ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการกับสถาบันวิชาการ องค์การนายจ้างและลูกจ้าง และองค์การพัฒนาเอกชน

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี

1) ธรรมนูญหรือแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ตามทางสายกลางได้รับการประกาศใช้ในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

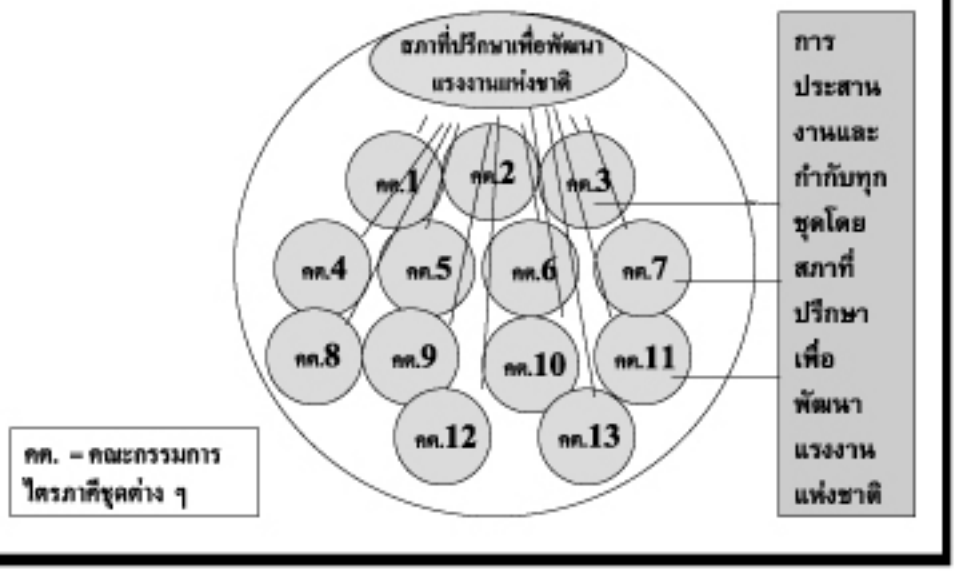
2) มีการปฏิรูประบบทวิภาคีในการอยู่ร่วมกันที่เป็นการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม และดำเนินการทั้งสามระดับคือสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม และระดับชาติ และมีการใช้ทั้งคู่รัฐบาลกับนายจ้าง และรัฐบาลกับแรงงาน

3) การมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน โดยสถาบันกลางด้านแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องระบบทวิภาคีในแนวทางสายกลางที่พึงประสงค์และมีผู้เข้าฝึกอบรมจำนวนมากและมีคุณภาพ

5.3.4.13 ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว (ในฐานะตัวแบบสำคัญของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ)

การแรงงานสัมพันธ์ระดับสูงสุดที่ยอมรับในระดับประเทศและระหว่างประเทศ คือ ระบบไตรภาคี แต่ระบบนี้จะมีสมรรถนะสูงหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวระบบ ระเบียบกฎเกณฑ์ และคุณภาพของบุคคลที่เป็นผู้แทนจากฝ่ายรัฐ นายจ้าง และแรงงาน แม้ว่าตัวแบบนี้จะดำเนินไปได้ค่อนข้างประสบความสำเร็จที่เพิ่มพูนขึ้น ๆ มาอย่างยาวนานร่วม 90 ปี ในระดับระหว่างประเทศ แต่สำหรับในประเทศไทยและหลายประเทศที่กำลังพัฒนาระบบไตรภาคียังอ่อนแอเพราะขาดความเป็นหนึ่งเดียว เราจึงจำเป็นต้องสร้างสรรค์แบบแผนใหม่ของไตรภาคี

5.3.4.13 ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว (ในฐานะตัวแบบสำคัญของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ)

เป้าหมาย

1) การหักเหหนทางการดำเนินงานของระบบไตรภาคีออกจากระบบราชการเป็นใหญ่ แต่เป็นของกลางและรับใช้ทุกฝ่ายอย่างเสมอกัน (ระบบไตรภาคีไม่เป็นของฝ่ายใด แต่เป็นของกลาง)

2) การบูรณาการสาระแห่งปัญหา (ทุกข์) และการกระทำเพื่อปลดเปลื้องปัญหา (ทุกข์) ร่วมกัน

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และรัฐบาล ในสัดส่วนที่เท่ากัน

2) นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระ

สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรม

บรรยากาศการยอมรับคุณค่าของทุกองค์การอย่างเสมอเหมือนกัน

สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรมและในสังคม

บรรยากาศธรรมาธิป ไตย สังคมประชาธิป ไตย และการพึ่งพาอาศัยกันและกัน

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) ระบบไตรภาคีที่มีสมรรถนะคือระบบไตรภาคีที่เป็นของกลาง ไม่มีใครผูกขาดความเป็นเจ้าของ หรือทุกฝ่ายเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างเสมอภาค

2) การจัดระบบบริหารงานอิสระที่นำเอาระบบไตรภาคีออกนอกการกำกับควบคุมของหน่วยงานราชการ แต่จัดตั้งระบบงานกลางขึ้นแทน โดยปฏิรูปให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้รับการเสริมอำนาจหน้าที่และเป็นองค์กรกลางประสานไตรภาคีทุกชุด

3) การประชุมร่วมกันขององค์ไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกคณะ (คณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์) เป็นประจำ เช่น 3 หรือ 6 เดือน/ครั้ง

4) ผู้แทนจากองค์การระดับสูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และรัฐบาลทำหน้าที่ตัดสินใจหลัก โดยมีนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระเป็นฝ่ายสนับสนุน

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) จัดทำโครงการปฏิรูประบบไตรภาคีที่มีเป้าหมายนำระบบไตรภาคีที่เคยกำกับโดยกระทรวงแรงงานออกไปเป็นองค์การอิสระโดยยังคงมีการบริหารโดยผู้แทนรัฐบาลองค์การผู้ประกอบกิจการและองค์การแรงงานเป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเป็นหลัก และสนับสนุนโดยนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระ

2) แก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางที่เสนอ

ดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว

1) มีการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว

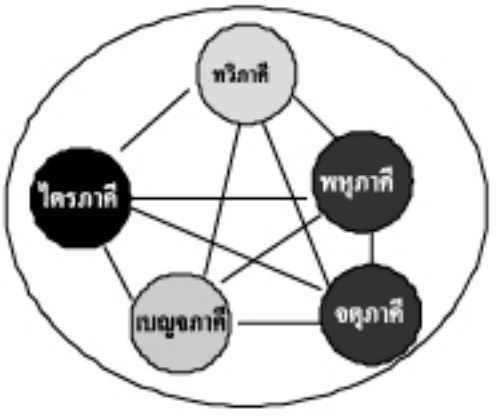
2) ระบบไตรภาคีถูกนำออกนอกการกำกับควบคุมของหน่วยงานราชการ ด้วยการจัดตั้งระบบงานกลางอิสระขึ้นแทน และที่มีการปฏิรูปให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้รับการเสริมอำนาจหน้าที่และเป็นองค์กรกลางอิสระประสานไตรภาคีทุกชุด

3) มีการประชุมร่วมกันขององค์กรไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกคณะ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์) เป็นประจำ เช่น 3 หรือ 6 เดือน/ครั้ง

5.3.4.14 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

การจัดการแบบพหุภาคีที่เหมาะสมย่อมเปิดโอกาสให้ภาคีที่อยู่นอกเหนือสามภาคีหลักคือผู้แทนองค์การของแรงงาน รัฐบาล และนายจ้าง ได้เข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนะหรือตัดสินใจ ซึ่งอาจจะเป็นผู้แทนจากฝ่ายวิชาการ สื่อมวลชน กลุ่มคนทำงานที่ไม่สามารถเข้าสังกัดฝ่ายแรงงานปกติ กลุ่มผู้ประกอบกิจการคนทำงานที่ไม่สามารถเข้าสังกัดฝ่ายนายจ้างปกติ และแม้ว่าจะมีภาคีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย แต่จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กฎของการไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันของทุกภาคีและประเภทภาคีต่างๆ เช่น ทวิภาค ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน แต่เน้นการสนับสนุนกันและกันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเราจึงจำเป็นต้องสร้างสรรค์แบบแผนใหม่ของไตรภาคี

5.3.4.14 ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี



ประมวลสาระสำคัญของตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

เป้าหมาย

การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพหุภาคี

ภาคีที่เกี่ยวข้อง

1) ผู้แทนสามองค์การหลักและทำหน้าที่หลัก คือ องค์การของแรงงาน รัฐบาล และนายจ้าง

2) ผู้แทนองค์การอื่นๆ ที่ไม่สามารถเข้าสังกัดสามองค์การหลัก และทำหน้าที่รองคือการเสริมและสนับสนุน เช่น นักวิชาการ สื่อมวลชน และองค์การพัฒนาเอกชน หรือองค์การสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ และกลุ่มคนทำงาน และกลุ่มผู้ประกอบกิจการอื่น ๆ

สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบกิจการ

บรรยากาศการส่งเสริมการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาแรงงาน อุตสาหกรรม และสังคมทั่วไป

สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบกิจการ

บรรยากาศการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ กับรัฐ (ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม)

แนวปฏิบัติของตัวแบบในเชิงสาระและกระบวนการ

1) การไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันของทุกภาคีและประเภทภาคีต่างๆ เช่น ทวิภาคี ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี แต่สนับสนุนกันและกันของทุกประเภทภาคี

2) การได้มาซึ่งความเป็นผู้แทนจากองค์การต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม

3) การปรึกษาหารือเพื่อการเสนอแนะนโยบายหรือค้นหาทางออกในการแก้ไขปัญหาร่วม

กันมากกว่าการตัดสินชี้ขาด

4) การเสริมระบบงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีองค์คณะพหุภาคีเป็นส่วนหนึ่งของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เช่น ในรูปอนุกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นพหุภาคี

5) ส่งเสริมให้มีคณะอนุกรรมการพหุภาคีในคณะกรรมการไตรภาคีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ

6) การประชุมพหุภาคีประจำปีเพื่อประโยชน์ในเชิงการเสนอแนะแก่ระบบหรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เป็น ทวิภาคี ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี เป็นต้น

7) การปรับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นองค์คณะแบบพหุภาคีอย่างเต็มรูปแบบก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต

วิธีปฏิบัติในทางรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การส่งเสริม/ปรับตัวสู่สายกลาง

1) จัดทำโครงการปรับปรุงระบบงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีการจัดตั้งอนุกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนหลากหลายภาคีตั้งแต่จตุภาคีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติงานให้แก่สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ด้วยไตรภาคีที่มีเป้าหมายนำระบบไตรภาคีที่เคยกำกับโดยกระทรวงแรงงานออกไปเป็นองค์การอิสระโดยยังคงมีการบริหารโดยผู้แทนรัฐบาลองค์การผู้ประกอบกิจการและองค์การแรงงานเป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเป็นหลัก และสนับสนุนโดยนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และผู้แทนชุมชนที่เป็นอิสระ

2) แก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางที่เสนอดัชนีวัดความสำเร็จในทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ของการแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

3) ระบบภาคีในประเภทต่างๆ เช่น ทวิภาคี ไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี มีการสนับสนุนกันและกันในการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างคุณค่าด้านแรงงานในสังคม

4) การได้มาซึ่งความเป็นผู้แทนจากองค์การต่าง ๆ เป็นไปอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม

5) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเห็นพ้องร่วมกันมากกว่าการตัดสินชี้ขาด

6) ระบบงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีองค์คณะพหุภาคีเป็นส่วนหนึ่งของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เช่น ในรูปอนุกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นพหุภาคี

7) การประชุม (พหุ) ภาคีแห่งชาติประจำปี และเชื่อมโยงกับการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5.3.5 แนวทางการประยุกต์ตัวแบบโดยภาพรวม

จากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้แทนคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ 3 ชุด และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (และการจัดกลุ่มสนทนาพิเศษเพิ่มเติมของส่วนงานสำหรับคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) เพื่อให้ความคิดเห็นต่อร่างตัวแบบทางสายกลางของการ

แรงงานสัมพันธ์ไทยและการนำตัวแบบไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัตินั้น พบว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาล้วนสนับสนุนตัวแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีบ้างที่มีความคิดเห็นเสริมเติมแต่งที่ดูแตกต่างไปเล็กน้อยแต่มิใช่สาระสำคัญ ๆ ที่ขัดแย้งกัน (โปรดดูจากภาคผนวกที่ 5 และ 6) และผู้วิจัยได้ใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นจากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาปรับปรุงตัวแบบให้สมบูรณ์มากขึ้นด้วย

กล่าวโดยรวมแล้ว ตัวแบบทั้งหลายดังเสนอมาในหัวข้อ 5.3 ที่ใคร่ขอให้ทุกฝ่ายได้พิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานไปสู่สายกลางนั้น ล้วนมีความสำคัญต่อประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ การประยุกต์ตัวแบบมีข้อควรพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

1) เริ่มต้นไปสู่สายกลางหรือปรับปรุงความเป็นสายกลางที่อาจจะมีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ ณ จุด ตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง (ตัวแบบองค์การนายจ้างและองค์กรอื่น ๆ ของผู้ประกอบกิจการ) และตัวแบบองค์การลูกจ้าง (ตัวแบบองค์การสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ ของคนทำงาน) เนื่องจากเกี่ยวข้องอย่างถึงรากฐานของความเป็นตัวตนของสมาชิกในองค์การต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการและความสมเหตุสมผลขององค์การนั้น ๆ

2) ถัดมาคือการตรวจสอบความเป็นสายกลางในมิติกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ในระดับสถานประกอบกิจการ ได้แก่ ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วม (ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วม (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ) ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ และตัวแบบการมีส่วนร่วมต่างๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท และตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ)

3) ในขณะเดียวกันกับการปฏิบัติตามข้อ 2) บุคคลและองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องตรวจสอบสถานภาพของกระบวนการและกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ว่ากำลังเกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระดับต่าง ๆ อย่างไร และจะใช้ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกันได้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้อย่างไร คือตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (คือตัวแบบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้อ 2) เหล่านั้น) ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม และตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

4) นอกจากนี้ บุคคลและองค์การต่าง ๆ ก็ยังจำเป็นต้องตรวจสอบสถานภาพของกระบวนการและกลไกแรงงานสัมพันธ์นั้นว่ากำลังอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ใดอีกด้วย และใช้ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกัน ตัวแบบการจัดการความสัมพันธ์ในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี (นำเสนอภายใต้ชื่อ ตัวแบบการบริหารไตรภาคีเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่สามารถเข้าถึงบริบทแรงงานสัมพันธ์ได้ดีอยู่แล้ว หรือบุคคลที่มีญาณทัศนะที่รวดเร็วต่อบริบทแรงงานสัมพันธ์ ท่านผู้นั้นพึงใช้ปัญญาเข้าไปจัดการกับมิติใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องพิจารณาจำกัดการสนใจตามลำดับขั้นตอนที่ผู้วิจัยแนะนำ และไม่ควรเพ่งเล็งแต่เพียงมิติกระบวนการหรือความเป็นขั้นตอนของแบบแผนความสัมพันธ์หลักและปลีกย่อยว่าจะดำเนินไปอย่างไร เพราะจะทำให้เกิดความจำกัดในการนำพาระบบที่ต้องเกี่ยวข้องทั้งบุคคล องค์การ กระบวนการ กลไก ระดับ และรูปแบบซึ่งทั้งหมดจะต้องจัดการไปด้วยกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งทางสายกลางอย่างเป็นองค์รวม

หากกระทำได้อย่างครอบคลุมในทุกมิติแล้วการป้องกันปัญหาและการจัดการกับปัญหาก็จะมีคำตอบของการจัดการอยู่ในตัวมันเอง ไม่ต้องตกอยู่กับกรอบความคิดอันเคยชินที่ว่าด้วย "การป้องกันหรือป้องปราม" เพื่อจะได้ไม่ต้องเกิดปัญหาและ "การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า" เท่านั้น อยู่เรื่อยไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบตัวแบบที่มีในปัจจุบันกับหลักการทางสายกลางว่ามีหรือไม่ หากมีสอดคล้องกันหรือไม่กับทางสายกลาง และควรปรับปรุงหรือทำให้เป็นสายกลางในจุดใด ดังที่กล่าวถึงแล้วในตารางกรอบภาพรวมตัวแบบ (ตารางที่ 5.1 - 5.3) ตัวแบบใดที่ยังไม่มีการใช้ในประเทศไทย (ไม่มีการใช้หมายถึงไม่ได้เป็นแบบแผนที่ตระหนักรู้อย่างทั่วถึงและใช้ร่วมกันอย่างเป็นสถาบัน) ก็พึงดำเนินการให้มีการใช้ ตัวแบบเหล่านี้ คือ ตัวแบบองค์การ ได้แก่ ตัวแบบหน่วยงานราชการ ตัวแบบองค์การนายจ้าง และตัวแบบองค์การลูกจ้าง และตัวแบบแห่งความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสถานประกอบกิจการ ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท ตัวแบบการถือครองหุ้นของคนทำงานในสถานประกอบธุรกิจ ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี(ระหว่างแรงงานกับรัฐและนายจ้างกับรัฐ) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

แต่อย่างไรก็ตาม หลายตัวแบบในประเทศไทยที่มีการปฏิบัติกันอยู่แล้ว แต่ยังไม่สมบูรณ์พอหรือมีข้อบกพร่องต่อวิถีทางสายกลาง ก็ควรปรับปรุงแก้ไข ตัวแบบเหล่านี้ คือ ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี (ระหว่างแรงงานกับนายจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ) และตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี

ในฐานะที่ประเทศไทย และประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายพึงเรียนรู้ประสบการณ์จากประเทศที่เจริญกว่าในทางอุตสาหกรรมและวัตถุ แต่ก็มิได้หมายความว่าประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ จะสร้างสรรค์ตัวแบบทางแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะและแปลกใหม่กว่าประเทศที่มีประสบการณ์ทางอุตสาหกรรมและวัตถุธรรมไม่ได้เนื่องจากเราย่อมจะรู้ว่าตัวแบบแผนการปฏิบัติต่างๆ นั้นมีปัจจัยความสำเร็จอะไรบ้าง และประเทศที่มีประสบการณ์ใหม่อาจสามารถหลีกหนีความผิดพลาดของระบบการคิดและการปฏิบัติที่ประเทศที่เจริญกว่าอยู่กับมันมาแล้วตลอดมาก็เป็นไปได้ ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่าทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ธรรมนูญหรือมาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ และตัวแบบต่าง ๆ ที่นำเสนอมา ซึ่งมีฐานองค์ความรู้ที่เท่าทันกับประเทศที่มีประสบการณ์มากกว่าประเทศไทยจะเป็นองค์ความรู้ มาตรฐานกลาง และตัวแบบที่มีคุณค่าต่อทุกฝ่าย

ทั้งในสังคม ไทยและประเทศอื่น ๆ ที่ยังขาดแคลนหรือกำลังแสวงหาตัวแบบในทางแรงงานสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น

นอกจากนี้ การที่การแรงงานสัมพันธ์แบบทางสายกลางอาศัยองค์ความรู้จากศาสนธรรมและหลักปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับทางสายกลางเป็นสำคัญ ฉะนั้นตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์จึงเข้ากันได้กับสังคมทางสายกลาง การเมืองทางสายกลาง รวมทั้งเศรษฐกิจทางสายกลางหรือในประเทศไทยที่นิยมกันภายใต้ชื่อ เศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันด้วยเช่นกัน

5.4 สรุปสุดท้าย

จากคำถามของการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดว่า "การจะนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และมีตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลสามารถกระทำได้หรือไม่ และหากทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวนั้นเป็น "ทฤษฎีและตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์" และสามารถประยุกต์ใช้ในต่างประเทศได้ด้วยแล้ว ทฤษฎีและตัวแบบดังกล่าวควรจะมีลักษณะเช่นไร" นั้น สาระที่นำเสนอมาในบทที่ 2 และ บทที่ 5 จึงเป็นการแสดงให้เห็นแล้วว่าการนำเสนอทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล และมีตัวแบบในระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่มีความเป็นเอกลักษณ์ไทยแต่ได้มาตรฐานสากลนั้น สามารถกระทำได้ และมีลักษณะทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ดังที่ระบุไว้ในบทที่ 2 และ มีตัวแบบต่าง ๆ ดังที่แสดงให้เห็นในบทที่ 5 นี้

ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ทั้งปวงที่เสนอมาก็คือมรรคผลของการวิจัยผ่านการอาศัยกลยุทธการวิจัยที่เหมาะแก่การพัฒนาทฤษฎีและตัวแบบ อาศัยทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่นิรนัยมาจากหลักใหญ่ใจความแห่งทางสายกลางของพุทธศาสนา อันเปรียบเสมือนหนทางที่เชื่อมต่อกับเป้าหมายที่มุ่งจะไปถึง (คือ ผลประโยชน์ที่พึงจะเกิดแก่การประสบความสำเร็จของการประกอบการ การยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน ประโยชน์สุขของสังคม/ประเทศชาติ และประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกันกับนานาประเทศอย่างเป็นโลกอริยะ) และอาศัยธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรฐานทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ที่มีความเป็นสากล) อันเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยชี้บอกไม่ให้ผู้ปฏิบัติหลงทางเพื่อไปยังเป้าหมายตามที่มุ่งหวังนั้นได้อย่างแม่นตรงนั่นเองแต่กระนั้นตัวแบบทั้งหลายเหล่านี้ก็มิใช่ว่าจะสมบูรณ์แบบเพราะ"แบบที่สมบูรณ์ย่อมไร้รูปทรง" ซึ่งมีแต่ผู้ที่เข้าถึงวิถีสายกลางที่แท้จริงจึงจะเข้าใจแจ่มแจ้งต่ออุดมคติข้อนี้

ฉะนั้นท่านทั้งหลายโปรดใช้และปรับปรุงตัวแบบเหล่านี้ให้เหมาะสม เอื้อประโยชน์ ถ่วงดุลต่อกันและกัน และแก้ไขปัญหารุมเร้าต่าง ๆ ตามกาลสมัยและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เถิด ผลประโยชน์ย่อมจักเกิดแก่ทั้งตนเอง ผู้อื่น องค์การต่าง ๆ และ ผลประโยชน์ร่วมกันในชุมชน สังคม และในทางสากลอย่างอเนกอนันต์

บันทึกท้ายบท

[1] ข้อ 1. นำเสนอในท้ายบทที่ 5 นี้ ส่วนข้อ 2.-11. โปรดดูจากรายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสม (2549) โดยผู้วิจัยและคณะ.

[2] โปรดดูประเด็นระบบบริหารมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ในรายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสม (2549) โดยผู้วิจัยและคณะ.

[3] โปรดดูประเด็นเชิงจริยธรรมภายใต้ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ ในหัวข้อเป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน และมาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ดังที่กล่าวแล้วว่าธรรมนูญก็คือแนวปฏิบัติ หรือ Code of conduct ซึ่งในทางวิชาการแล้ว เรายอมคุ้นเคยกันดีว่าแนวปฏิบัติย่อมเป็นเรื่องจริยธรรมและจรรยาปฏิบัติ หรือจะเรียกว่าแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันควรก็ได้ของผู้คนที่เกี่ยวข้องนั่นเอง ดังเช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานก็มีแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นเรื่องที่แฝงไว้ด้วยจริยธรรมของทุกฝ่ายเพื่อการอยู่ร่วมที่ดีต่อกันและสามารถนำมาใช้ร่วมกับธรรมนูญทางสายกลางที่งานวิจัยชิ้นนี้นำเสนอได้ (อนึ่ง บางท่านยังเห็นไปว่าสังคมต้องมีทั้งมนุษยธรรม จริยธรรม และคุณธรรม ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็อยู่ภายใต้ศีลธรรมนั่นเอง การใช้คำเหล่านี้บางครั้งจึงผสมปนเปกัน และแยกไม่เด็ดขาดออกจากกัน.

[4] ความยุติธรรมในการแบ่งปันผลประโยชน์จะครอบคลุมถึงการยอมรับการร่วมเป็นเจ้าของผลงานหรือผลประโยชน์อันเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของและโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานที่ให้คุณค่าอย่างเดียวกันย่อมได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเสมอกัน และการเคารพต่อการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้กำหนดและผู้รับผลประโยชน์ในการแบ่งปันผลประโยชน์ เป็นต้น.

[5] แนวความคิดว่าด้วยมูลค่าเพิ่มแห่งชีวิต (Life Value Added, LVA) เป็นแนวความคิดที่ผู้วิจัยคิด (จินตนาการ) ขึ้นเองเพื่อใช้ควบคู่กับ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added, EVA) อันจะทำให้เป้าหมายของการเจรจาต่อรองร่วมสอดคล้องกับทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง ฉะนั้นเราสมควรมีการวิจัยค้นคว้ากันต่อ ๆ ไปอีกว่ามูลค่าเพิ่มแห่งชีวิต (Life Value Added, LVA) นั้น ควรมีองค์ความรู้ในเรื่องใดบ้างมากน้อยเพียงใด เช่น ในเรื่อง การพัฒนาทางจิตวิญญาณ จิตปัญญา แรงจูงใจ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีทางจิตวิทยาองค์การและสังคม ทฤษฎีองค์การ และศาสนศาสตร์ เข้ามาเชื่อมโยงกันด้วย.

[6] โปรดดูประกอบถึงการนำองค์ความรู้ในเรื่องมูลค่าเพิ่มในเชิงเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารสภาพการจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจจากรายงานวิจัยเรื่อง โครงการความเป็นไปได้ในการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่อาจดำเนินการเองได้และแนวทางการพัฒนาพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดย สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2548) รายงานวิจัยเสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

● บรรณานุกรม ●

ภาษาไทย

กวีวงศ์ (รวบรวม) (2549) **สรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยเต๋า.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

คณะศิษยานุศิษย์วัดชลประทานรังสฤษฎ์ (2550) **พระพรหมมังคลาจารย์ ปัญญานันทเถระ ประวัติ ชีวิต ผลงาน หลักธรรมของแม่ทัพธรรม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

จอห์น ไฮเดอร์ (ฉบับแปลไทยจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ - ไม่ปรากฏชื่อผู้แปล) (2530) **เต๋าสำหรับผู้จัดการยุคใหม่และเต๋าที่เล่าแจ้ง.** กรุงเทพมหานคร: ราชดำริพับลิเคชั่น.

ทะไลลามะ บรรยาย (จัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชัฏเสน แปล) (2543) **ความจริงสี่ประการ คำสอนพื้นฐานในพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล คีมทอง.

ชัยวัฒน์ คุประตกุล (2540) **ประวัติศาสตร์อนาคต.** กรุงเทพมหานคร: คบไฟ.

โชคชัย สุทธาเวศ (2550) **การสร้างสรรค์สังคมประชาธิปไตย : ความรู้ ความคิด และ ความใฝ่ฝัน.** (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)

โชคชัย สุทธาเวศ, ธีระ พงศ์อนันต์ และ สุธีกาญจน์ ไชยลาภ (2549) **การพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย.** งานวิจัยเสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

โชคชัย สุทธาเวศ (2549) **แรงงานกับการเมือง และสังคมประชาธิปไตย : ทฤษฎีและพรรค.** จัดพิมพ์โดย มูลนิธิไพศาล ชวัชชัยนันท์. กรุงเทพมหานคร : สามลดาการพิมพ์.

โชคชัย สุทธาเวศ "ระบบไตรภาคีกับ ILO และ มาตรฐานแรงงานสากล : สถานภาพในประเทศไทยและทางเลือกเพื่อการปฏิรูปการบริหารแรงงานแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ" รัฐสภาสาร ปีที่ 54 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2549 หน้า 35-49.

โชคชัย สุทธาเวศ "ระบบไตรภาคีและบทบาทในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานไทย : อดีต ปัจจุบัน และ อนาคต" บทความนำเสนอในการสัมมนาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรไตรภาคีด้านแรงงาน จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ วันที่ 26 สิงหาคม 2548 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.

โชคชัย สุทธาเวศ (2545) (ก) **บัญญัติ 10 ประการเพื่อการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ไทย : กระบวนทัศน์ไทยกับมาตรฐานแรงงานสากล.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิไพศาล ชวัช ชัยนันท์ และกองทุน รวมพันธ์ สิวายะวิโรจน์.

โชคชัย สุทธาเวศ (2545) (ข) **ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย ศึกษาจากสถานประกอบกิจการดี-ดีเด่นในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธินิคม จันทรวิทุร และ สาขาวิชาการบริหารสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

โชคชัย สุทธาเวศ (2544) "เอกลักษณ์แรงงานสัมพันธ์ไทย" บทความเขียนขึ้นในโอกาสครบรอบ 15 ปี ของการเริ่มต้นสร้างสรรค์ภูมิปัญญาไทยในด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้เขียนและเป็นเอกสาร

ประกอบการบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาคการศึกษาที่ 2/2543 (พฤศจิกายน 2534 - กุมภาพันธ์ 2544).

โชคชัย สุทธาเวศ (2539) **แรงงานสัมพันธ์ไทย: การสร้าง-พัฒนาทฤษฎี และการปฏิรูป.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

โชคชัย สุทธาเวศ "การแรงงานสัมพันธ์ไทย : ถึงเวลาปฏิรูประบบงานส่งเสริมและพัฒนา" วารสารแรงงานปริทัศน์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 214 พฤษภาคม 2548 หน้า 5 – 8.

โชคชัย สุทธาเวศ "พุทธทาส กับการปฏิรูปความมีเหตุมีผลของคนไทย" วารสารปรัชญาและศาสนศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำปี 2545 หน้า 76-84, เคยตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน วันที่ 1 กันยายน 2536 หน้า 33 และ หนังสือพิมพ์เนชั่นสุดสัปดาห์, วันที่ 3-9 กันยายน 2536 หน้า 35-36.

โชคชัย สุทธาเวศ "เอกลักษณ์แรงงานสัมพันธ์ไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 42 ฉบับที่ 1 มกราคม -กุมภาพันธ์ 2544 หน้า 24-34.

โชคชัย สุทธาเวศ "การสร้างสรรค์ภูมิปัญญาไทย ข้อคิดจากนัยของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างประเทศ" วารสารราชบัณฑิตยสถาน ปีที่ 27 (2544) ฉบับที่ 4 หน้า 1145-1150.

โชคชัย สุทธาเวศ "แรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ในยุคใหม่ของแรงงานสัมพันธ์ไทย : คำทำนายต่อวิถีและอิทธิพลของลัทลักษณ์การแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่มีต่ออนาคตการแรงงานสัมพันธ์ไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 41, ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2543, หน้า 144-58.

โชคชัย สุทธาเวศ บทสัมภาษณ์ประเด็น "แรงงานไทยในกรณีของบริษัทไทยเกรียง" สถานีวิทยุคลื่น 96.5 MH วันที่ 26 มิถุนายน 2543 โดยนายชาญวิทย์ อร่ามฤทธิ์ ผู้จัดรายการ.

โชคชัย สุทธาเวศ และ คณะ (2543) **การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม.** รายงานวิจัยเสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

โชคชัย สุทธาเวศ "การวิเคราะห์เปรียบเทียบร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์สู่ศตวรรษที่ 21" ใน แรงงานปริทัศน์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 6 มิถุนายน 2542 หน้า 5-9.

โชคชัย สุทธาเวศ "สถาบันแรงงานสัมพันธ์ไทยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ครึ่งศตวรรษของความไม่มั่นคงกับประเพณีปฏิบัติและข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปในอนาคต" ในหนังสือ **ประวัติศาสตร์แรงงานไทยฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร** (2541) (ฉลอง สุนทราวาณิชย์ บรรณาธิการ) พิมพ์โดยมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย หน้า 235-250.

โชคชัย สุทธาเวศ "แนวทางการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี" ใน แรงงานปริทัศน์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 7 กรกฎาคม 2540, หน้า 10-13.

ญาณสังวร (สมเด็จพระสังฆราช) (2551) การสร้างบุญบารมี. กรุงเทพมหานคร: วัดบวรนิเวศน์.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2534) **การต่อสู้ของแรงงานสำนักงาน.** เอกสารหมายเลข 3405. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เศรษฐศาสตร์การเมือง. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์ (2545) **ศาสนาและปรัชญาในจีน ทิเบต และ ญี่ปุ่น.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

นิคม จันทรวิทุร (2524) **แรงงานไทย : การเดินทางที่ยาวนาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิชย์.

นิคม จันทรวิทุร (2544) **แรงงานไทย : 35 ปี บนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บี. อาร์. อัมเบดการ์, พระราชปรัชญาเมธี (สมชัย กุสลจิตโต) แปล (2548) **พระพุทธศาสนา แนวคิดเพื่อพัฒนาสังคมและการเมือง.** (แปลจากหนังสือชื่อ Dr. B.R. Ambedkar onBuddhism รวบรวมโดย D.C. Ahir) กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์.

ปราโมทย์ ประสาทกุล และ คณะ (2542) **โครงสร้างประชากรและผู้สูงอายุในประเทศไทย.** นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

เพ็ญทิพย์ สินอนุวงศ์ (2547) **แนวทางการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์** (ผลงานวิชาการ 8ว) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

พระไตรปิฎก. บาลี มหาวาร. สำ. 19/528/1664; พระสุตตันตปิฎก เล่ม ๒ ที.ม. 10/68/86;
อง จตุก ก 21/70/97-98; อง สตต ตก 23/20/18 และ พระไตรปิฎก เล่ม 15 ข้อ 724-726.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2535) **พุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2544) **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2544) **พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) (ก) **จากจิตวิทยาสู่จิตภาวนา.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) (ข) **สลายความขัดแย้ง นิติศาสตร์-รัฐศาสตร์-เศรษฐศาสตร์ แนวพุทธ.** จัดพิมพ์โดยบริษัทสื่อเกษตร จำกัด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2547) **เพื่อชีวิตที่ดี.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550) (ก) **กระแสธรรมเพื่อชีวิตและสังคม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550) (ข) **วิถีสู่สันติภาพ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย.

พระมหาไพโรจน์ อาภสฺสโร (2536) **พุทธธรรมเล่มแรก หลักพุทธศาสนาจากพระสารีบุตรอัครสาวกผู้มีปัญญาเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2509) **สิ่งที่เรายังสนใจกันน้อยไป.** แสดงท่ามกลางที่ประชุมใหญ่ พุทธศาสนิกสัมพันธ์แห่งโลก วันที่ 8 พฤศจิกายน 2509 ณ พุทธสถาน เชียงใหม่.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2510) **ธรรมวิจักขณกถา.** ธรรมเทศนาถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าบรมราชินีนาถ ในโอกาสทรงบำเพ็ญพระราชกุศล วิสาขบูชา ณ วัดพระบรมธาตุไชยาราชวรวิหาร ไชยา เมื่อวันเพ็ญเดือนหก ที่ 23 พ.ค. 2510.

พุทธทาสภิกขุ (2515) **ธรรมะชุด นั่งกลางทรายในสวนโมกข์.** บทที่ 9 สอนพุทธศาสนาโดยผ่านทางคัมภีร์ใบเบิ้ล, หนังสือจัดพิมพ์เผยแพร่ในงานพระราชทานเพลิงศพ อาจารย์สอาด มีชูธน ณ เมรุวัดเทพศิรินทราวาส วันจันทร์ที่ 7 กุมภาพันธ์ 2515.

พุทธทาสภิกขุ (2517) (พิมพ์ครั้งที่ 3) **คริสตธรรม-พุทธธรรม** (ปาฐกถา ชินแคลร์ ทอมป์สัน อนุสรณ์ชุดที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักหนังสือธรรมบูชาของคณะเผยแพร่วิธีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ (ผชป).

พุทธทาส อินทปัญโญ (2532) **การเห็นพระพุทธเจ้าองค์จริง**. อาสาฬหบูชาเทศนา แสดง ณ สวนโมกขพลาราม ไชยา 17 กรกฎาคม 2532.

พุทธทาสภิกขุ (2544) **อิทัปปัจจยตา.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2548, พิมพ์ครั้งที่สอง) **ตัวกู-ของกู ฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2549 (ก) **ปณิธาน 3 ประการ.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2549) (ข) **นิพพานที่นี่และเดี๋ยวนี้.** กรุงเทพมหานคร: เพชรประกาย.

พุทธทาส อินทปัญโญ (2549) (ค) **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด.** หัวข้อบรรยาย "เป้าหมายของชีวิตและสังคม" วันที่ 4 กันยายน 2527.กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์.

ฟริตจอฟ คาปรา (เขียน), วิภาดา กิตติโกวิท (แปล) (2532) **จุดกำเนิดเต๋าแห่งฟิสิกส์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

มาร์กาเร็ต เจ. วีตเลย์ (2550) **ผู้นำกับวิทยาศาสตร์ใหม่.(ฉบับแปลโดยเพชรรัตน์ พงษ์เจริญสุข รัชดา อิสระเสนารักษ์ และ วิชิต เปานิล) (แปลจาก Leadership and the New Science: Discovering Order in a Chaotic World.** Margar J. Wheatley) กรุงเทพมหานคร: สวนเงินมีมา.

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย.** กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน.

รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และฉบับ พ.ศ. 2550

วิไลวรรณ ขนิษฐานันท์ "คัมภีร์เต๋า: หลักฐานชี้แหล่งกำเนิดของคนไท-ไทย" วารสารศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 7, ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน 2550: 70-111.

ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล (2548) **การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย**. (รายงานวิจัยนำเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547) **คัมภีร์รัญจะกะถังกัตตา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกเมนเอก.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (2551) **วิธีสร้างบุญบารมี.** สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง : กรุงเทพมหานคร.

สำนักสวนโมกขพลาราม ไชยา (2519) **หนังสือบทสวดมนต์ คู่มืออุบาสกอุบาสิกา.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมทานมูลนิธิ.

สุมาลี มหณรงค์ชัย (2548) **พระนาคารชุนะกับคำสอนว่าด้วยทางสายกลาง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศยาม.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และ คณะ (2548) **โครงการความเป็นไปได้ในการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่อาจดำเนินการเองได้และแนวทางการพัฒนาพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.** รายงานวิจัยเสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

สุรพล ปธานวนิช (2541) **การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อการดำเนินงานของผู้นำสหภาพแรงงานไทย.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุลักษณ์ ศิวลักษณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1) (2545) **มรรควิธีแห่งการฝึกตนหนทางเข้าถึงชีวิตที่เปี่ยมความหมาย. พระนิพนธ์ทะไลลามะ** แปลจากงานของ His Holiness The Dalai Lama and Jeffrey Hopkins (2002) The Way to a Meaningful Life By His Holiness The Dalai Lama) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.

เสถียร พันธรังษี, 2546 (พิมพ์ครั้งที่ 9) **ศาสนาเปรียบเทียบ.** กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

สังศิต พิริยะรังสรรค์ **"ระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่ออนาคต : ข้อเสนอเพื่อการพิจารณา"** ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ) (2538) แรงงานกับสังคมไทย.

สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2542) **แรงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

สุวรรณา สถาอานันท์ (2545) **ศรัทธากับปัญญา บทสนทนาทางปรัชญาว่าด้วยศาสนา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร พันธรังสี (2546) (พิมพ์ครั้งที่ 9) **ศาสนาเปรียบเทียบ**. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

อี. เอฟ. ชูเมกเกอร์ (2532) **งานกับคุณค่าของชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล คีมทอง. (หนังสือแปลโดยภาวนา ยมกนิษฐ์ จากหนังสือ ชื่อ Good Work เขียนโดย E. F. Shumachker)

เอกพร รักความสุข (2550) **การปฏิรูปการบริหารแรงงานในภาครัฐ.** ดุษฎีนิพนธ์ สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อร ชวลิตนิธิกุล (2548) **มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในการค้าระหว่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัชรัท มิรซา กุลาม อะห์มัด แห่งคาเดียน (1996) **ปรัชญาแห่งคำสอนของศาสนาอิสลาม** (ฉบับภาษาไทย แปลและเรียบเรียงโดย สฟีลา เฟลคทเนอร์ สมาคมอะห์มาดียามุสลิม ประเทศเยอรมนี) จัดพิมพ์โดย Islam International Publications Ltd., Ahmadiyya Muslim Jama'at Thailand. England UK: Islam International Publications Ltd.

เอกสารอื่น ๆ

สำนักสวนโมกขพลารามไชยา (2519)

ภาษาอังกฤษ

Arter, David (1999) **Scandinevian Politics Today**. Manchester University.

Ames. William L. "The spiritual significance of emptiness in Nagarjuna's Mularnadhyamakakarika" in D.K. Nauriyal, Michael S. Drummond and Y.B. Lal (2006) **Buddhist Thought and Applied Psychological Research. Transcending the boundaries.** Routledge. London and New York.

Baccaro, Lucio and Lee, Chang-Hee (2003) **Technical Note. Strengthening Industrial Relations and Social Dialogue in the Republic of Korea.** IFP/DIALOGUE, Geneva :ILO.

Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick (2004) (4th edition) **International and Comparative Employment Relations.** Australia: Allen and Unwin.

Block, Stanley B. "The advantages and disadvantages of ESOP's : A long-range analysis", Journal of small Business Management, January 1991, pp. 15-21.

Brooks, Brian (2002) **Australia, Encyclopaedia, Vol. 3, Kluwer Law International.** The Hague/ London/ New York, ELL-Suppl. 260 (No. 2002), pp. 185-203.

Brown, Allan "Social Concertation in Australian Industrial Relations" in Treu, Tizian (1991) **Participation in Public Policy Making. The Role of Trade Unions and Employers' Associations.** Berlin/ New York: Walter de Gruter, pp. 181-196.

Childs, Marquis (1936) Sweden : **The Middle Way.** New Haven and London: Yale University Press.

Chokchai Suttawet "Industrial Relations Models : The Thai Experiences and Lessons on Workers' Industrial Democracy to the Countries in Asia and South-East Asia", Presented in a Conference on an Occasion of a Celebration of a Centenary Anniversary of the Asian Labour Movement, Hotel Rembrandt, November 28-29, 2002, Quezon City, Philippines.

Chokchai Suttawet (1994) **Industrial Relations Practices and Strategies : A Theoretical Construction for Thailand.** (Dissertation) Faculty of Sociology, Bielefeld University, Germany

และ โชคชัย สุทธาเวศ (2539) แรงงานสัมพันธ์ไทย : การสร้าง – พัฒนาทฤษฎีและการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

Chokchai Suttawet "Organisation Culture and Cultural Change in Industrial Relations System", An Article Submitted in a Course on "Sozialstruktur, Lebensstil und Kultur" (Sommersemester 1991), Faculty of Sociology, University Bielefeld, Germany.

Clegg, Hugh A. (1976) **Trade Unionism under Collective Bargaining.** Occasional Papers Series, Paper 2005: 4, ISBN 1 85901 1969, Business School, Loughborough University.

Drucker, Peter F. (1995) **Managing in a Time of Great Change.** New York: Truman Talley Books/Dutton.

Drucker, Peter F. (1999) **Management Challenges for the 21st Century.** New York: HarperCollins.

Dunlop, John T. (1958/1993) **Industrial Relations System** (revised edition). New York: Holt.

Elvander, Nils **"**The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective**"**, European Journal of Industrial Relations, 8, 2002.

Fastenau, M. and Pullin, L. (1995), 'Employment Relations: An Emerging Paradigm', in **Fastenau, M. and Pullin, L. (eds.),** Employment Relations Theory and Practice: Current Research. Proceedings of the Second Annual Conference of the International Employment Relations Association, **Gippsland School of Business, Faculty of Business and Economics, Monash University.**

Flanders, Allan (1970) **Management and Union. The Theory and Reform of Industrial Relations.** London: Faber and Faber, Topic: **"**Industrial Relations: What is wrong with the system?**"**, pp. 83-128.

Flodgren, Boel (1992) **Sweden, Encyclopaedia, Vol. 3, Kluwer Law International.** The Hague/ London/ New York, ELL-Suppl. 96 (Jan. 1989), pp. 245-277.

Frenkel, S and Royal, C (1996) **Globalization and Employment Relations** (paper prepared for ILO/EASMAT, Bangkok; published under authorization as Centre for Corporate Change Paper No 63, University of New South Wales, Sydney)

Garfield, Jay L. (1995) **The Fundamental Wisdom of the Middle Way: Nagarajuna's Mulamadhyamakarika** (Translation and Commentary). Oxford University Press.

Hughes, **Glyn, SQUASHED PHILOSOPHERS. ARISTOTLE,** in www.btinternet.com/~glynhughes/squashed/index.htm.

Hyman, Richard (1975) **Industrial Relations. A Marxist Introduction**. London and Basingstoke: Macmillan Press.

International Crisis Group, **Dealing with Hamas,** ICG Middle East Report No. 21, 26 January 2004.

International Labour Organization (2000) **World Labour Report.** Income security and social protection in a changing world. Geneva: International Labour Ofice.

International Labour Organization (1981) **Workers' participation in decisions within undertakings.** Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization, **World Labour Report 1997-98**, **"**Industrial relations in evolution: Regional perspectives**"**.

Jackson, Gregory "Employees Representation in the Board Compared : A Fuzzy Sets Analysis of Corporate Governance. Unionism and Political Institutions" Industrille Beziehungen. 12, Jg., Heft 3, 2005, pp. 1-28.

Jacobson, N.P. (1986) **Understanding Buddhism.** Illinois : Southern Illinois University Press.

Joungtrakul, J. 2005, **Industrial Democracy and Best Practice in Thailand: A Stakeholder Study,** Thesis presented for the Degree of Doctor of Business Administration, Curtin University of Technology, Australia.

Kaufman, Bruce E. (2004) **The global evolution of industrial relations. Events, ideas and the IIRA.** Geneva: International Labour Office.

Kalupahana, D.J. (1986) **Nagarjuna: The Philosophy of the Middle Way.** New York. State University Press.

Kim, Jang-Ho (2003) **Employment and Industrial Relations in Korrea.** Published by Korea International Labour Foundation. Seoul: Naeil AD.

Kochan, Thomas A., Robert B. McKersie and Peter Cappelli **"**Strategic Choice and Industrial Relations Theory**"**, Industrial Relations, Vol. 23, No. 1, 1984. pp. 17-39.

Kohl, Christian Thomas **"**Buddhism and Quantum Physics. A strange parallellism of two concepts of reality**"**, Contemporary Buddhism, Vol. 8, Issues 1, May 2007, pp. 69-82.

Korea Employer Federation, 21 January 1997, **Korea's Industrial Relations Reform.**

Korea International Labour Foundation (KOILAF) (1998) **Labour Reform in Korea Toward the 21st Century.** Seocho-gu, Seoul, Korea.

Laughlin, R. B., David Pines, Schmalian, Joerg, Stojkovic, Branko P. and Wolynes, Peter **"The middle way", The National Academy of Sciences Proc Natl Acad Sci U S A. 2000 January 4; 97(1): 32–37.**

Lawler, John J. and Chokchai Suttawet **"**Labour Unions, Globalization and Deregulation in Thailand**"**. Asia Pacific Business Review, Vol. 6, Spring/Summer 2000, No. 374, pp. 214-238.

Levinson, Klas "Codetermination in Sweden: Myth and Reality**"** Economic and Industrial Democracy, Vol. 21, No. 4, 2000) pp. 457-473.

Macdonald, David **"**Industrial relations and globalization: Challenges for employers and their organizations**"** paper presented at the ILO workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century, Turin, Italy, 5-13 May 1997.

Mitchell, Richard P. (1996) **The Society of the Muslim Brothers.** New York/ Oxford: Oxford University Press.

Ohlsson, Per T. (2006) **Sweden : Still The Middle Way?.** A Talk presented at Columbia University on September 28, 2006.

Park, Yong-bum and Leggett, Chris "Industrial Relations In South Horea" in Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D. and Wailes, Nick (2004) (4th edition) International and Comparative Employment Relations. Australia: Allen and Unwin.

Pugh, W.N., Oswald, S.L., Jahera, J.S. (2000) "The effect of ESOP adoptions on corporate performance: Are there really performance changes?", Managerial and Decision Economics, Vol. 21, pp.167-180.

Popper, Karl R. (1959) **The Logic of Scientific Discovery.** London: Routledge.

Popper, Karl R. (1963) **Conjectures and Refutations. The Growth of Scientific Knowledge.** London: Routledge.

Rosen, C. and Quarrey, M. (1987) "How well is employee ownership working?", Harvard Business Review, September, pp. 126-129.

Rosenberg, H. "Are ESOP's Headed for Trouble?" Institutional Investor, August 1987, pp. 109-112.

Schmitter, Phillipe C. And G. Lehmbruch (eds.) (1979) **Trend Toward Corporatist Intermediation.** London: Sage.

Senge, Peter M. (1990) **The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization,** New York: Doubleday.

Simon, Herbert A. (1946) **Administrative Behavior.** USA: Macmillan Company.

Sivananthiran, A. and Venkata Ratnam, C.S. (2003) **Best Practices in Social Dialogue.** International Labour Organization, Subregional Office for South Asia, New Delhi and Indian Industrial Relations Association, New Delhi: ILO.

Somsak Samukkethum (2001) **The institutionalization of Labour Conflict in Thailand : Strategies of Labour Control,** 1950-1992. (Dissertation).

Stern, Robert M. and Terrell, Katherine (2003) "Labour Standards and the World Trade Organization" Discussion Paper No. 499 (August). Research Seminar in International Economics. Gerald R. Ford School o Public Policy. University of Michigan.

Streeck, Wolfgang (1992) **Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies**. London; Newbury Park, California.

Silva, S.R. de "Elements of a sound industrial relations system" East Asia Multidisciplinary Advisory Team, ILO, Bangkok, www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/1998/srseleme.htm.- 24/3/2007.

Silva, Sriyan de "The Changing Focus of Industrial Relations and Human Resource Management", Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century, Turin, Italy, 5-13 May 1997.

Thompson, James D (1967) **Organizations in Action**. New York: Mc Grow-Hill.

Thompson, J.A.K. (Translation) (1976) **The Ethics of Aristotle: The Nicomachean Ethics.** Penguin Books.

Tofler, Alvin (1970) **Future Shock.** New York: Random House.

Brown, Allan "Social Concertation in Australian Industrial Relations" in Treu, Tizian (1991) **Participation in Public Policy Making. The Role of Trade Unions and Employers' Associations.** Berlin/ New York: Walter de Gruter, pp. 181-196.

Weber, Max (1930) (reprinted 1992) **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism.** (translated from Max Weber (1904 und 1905) **Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus**). London: Routledge.

Weiss, Manfred (1991) Legislation Federal Republic of Germany. **Encyclopaedia, Kluwer Law International.** The Hague/ London/ New York, ELL-Suppl. 120 (Feb. 1991), pp 286-333.

Wheeler, Jeff "Employee Involvement in Action: Reviewing Swedish Codetermination" Labor Studies Journal, Vol. 26, No. 4, 2002, pp. 71-97.

Williamson, Thad. **Study Guide to Aristotles Politics,** in http://www.people.fas.harvard.edu/~mponeill/justice/thadaristotle.html – 30/3/2008.

Zohar, Danah (1990) **The Quantum self: Human Nature and Consciousness Defined by the New Physics.** New York: William Morrow.

วารสาร

Economist, Sep 9th – 15th 2006: The Swedish Model. Admire the best, forget the rest.

Finansplan: Prop. 2005/06:100.

Websites

http://www.btinternet.com/~glynhughes/squashed/index.html. - 7/4/2008

http://www.esopassociation.org - 11/1/2008

http://www.labour.go.th/yearbook/2550/quarter2/2550-2-4-1.pdf - 28/12/51

http://www.middleway.th.gs - 9/5/2007

http://www.nationsencyclopedia.com/World-Leaders-2003/Sweden.html - 9/5/2007

และ http://www.nceo.org - 11/1/2008

http://www.netnezus.org/library/papers/3way.html. - 11/5/2007

http://www.nnn.se/n-model/europe3/europe3.htm - 9/5/2007

http://www.nnn.se/seminar.htm - 9/5/2007

http://www.oic-oci.org - 6/8/2008

http://www.people.fas.harvard.edu/~mponeill/justice/thadaristotle.html - 30/3/2008

http://www.thailabourcampaign.org - 3/7/2551

http://en.wikipedia.org/wiki/Participatory_economics - 20/7/2007

http://en.wikipedia.org/wiki/Madhyamaka -17/5/2007

สัมภาษณ์

นายโกวิทย์ บุรพธานินทร์ ข้าราชการระดับผู้บริหาร กระทรวงแรงงาน วันที่ 24 พฤศจิกายน 2550.

รศ. ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ อาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2550.

ดร. จำเนียร จงตระกูล ประธานและผู้บริหารบริษัทศูนย์กฎหมายนานาชาติ (BLCI GROUP) (บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแรงงานสัมพันธ์) วันที่ 26 พฤศจิกายน 2550.

นายสมเกียรติ รอดเจริญ ประธานสหภาพแรงงานการท่าเรือ และกรรมการในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ วันที่ 29 มกราคม 2551.

นายจงรัก สุพลจิตร ประธานสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ และกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วันที่ 29 มกราคม 2551.

นายประพัฒน์ โพธิวรคุณ อดีตประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานบริษัทกันยงอิเล็กทริกส์ วันที่ 28 มกราคม 2551.

นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ อนุกรรมการสิทธิมนุษยชน สภาทนายความ และที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ (ไม่เป็นทางการ) วันที่ 28 มกราคม 2551.

S.R. de Silva ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศใช้การสรุปความเห็นจากข้อเขียน เรื่อง Elements of a sound industrial relations system แทนการสัมภาษณ์จริง.

Mrs. Keri Spooner อาจารย์อาวุโสและผู้ประสานงาน Graduate Course Co-ordinator in Human Resource Management, University of Technology, Sydney, Australia และอดีตประธานสมาคมการจ้างงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Employment Relations Association) วันที่ 28 มีนาคม 2551 ณ โรงธรรมเอสดีอเวนิส์ ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร.

กลุ่มสนทนา (วันที่ 30 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุมมูลนิธินิคม จันทรวิทุร – ดำเนินการโดยผู้วิจัย).

นายฐาปบุตร ชมเสวี เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน อดีตอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ รองปลัดกระทรวงแรงงาน.

ดร. เอกพร รักความสุข อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .

ดร. ธีระ พงศ์อนันต์ นักวิจัยในโครงการวิจัยการพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (2549).

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (สำหรับผู้แทนไตรภาคี)

เรื่อง ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย วันพุธที่ 28 พฤษภาคม 2551 เวลา 13:00 – 16:30 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาคาร 3 ชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ชื่อ – สกุล	หน่วยงาน/องค์การ	สังกัดและตำแหน่ง
นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ	สภาองค์การนายจ้าง ธุรกิจอุตสาหกรรมแห่งชาติ	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ - ผู้แทนนายจ้าง
นางทัดพร ธาราแสง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ - ผู้อำนายการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ดร. แสงชัย โสตถีวรกุล	สภาองค์การนายจ้าง สภาลูกจ้างไทยสากล	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และ คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ - ผู้แทนนายจ้าง
นายบรรชา ประสิทธิ์สันต์ (เข้าประชุมแทน นายสุชิน ทับพลี)	สภาองค์การลูกจ้าง สภาลูกจ้างแห่งชาติ	คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ - ผู้แทนลูกจ้าง
นายไพศาล พฤฒิพร	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - ประธาน
นายสมชาติ เลขาลาวัณย์	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - ผู้ทรงคุณวุฒิ
นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์	สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - ผู้แทนลูกจ้าง
นางเนตรนารี หนุนภักดี	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน
นางลัดดา อุปสินธุ์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ – นักวิชาการแรงงานกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน
นางสาวสมฤทัย ธรรมมา	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ – เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน
นายฐาปนุตร ชมเสวี	มูลนิธินิคม จันทรวิทุร	ประธานคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ชื่อ – สกุล	หน่วยงาน/องค์การ	สังกัดและตำแหน่ง
ดร. โชคชัย สุทธาเวศ	คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ มูลนิธินิคม จันทรวิทุร	ผู้วิจัย
นางสาวธิดารัตน์ จารุวัต	มหาวิทยาลัยมหิดล	ผู้ช่วยวิจัย
นางสาวนุชนาฏ สุขเกตุ	มูลนิธิพิทักษ์สิทธิเด็ก	ผู้ช่วยวิจัย
นายเกษมชาติ เหลืองปาน	มูลนิธินิคม จันทรวิทุร	ผู้ช่วยวิจัย
นางสาวบัณฑิตา เกตุช้าง	มูลนิธินิคม จันทรวิทุร	ผู้ช่วยวิจัย

การสนทนากลุ่ม (พิเศษ)

จัดทำขึ้นเพื่อแทนความเห็นของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะเลขานุการและกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฝ่ายราชการ (ตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย) เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเสริมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจารณ์ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย เนื่องจากมีผู้แทนของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์น้อยรายเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับคณะกรรมการด้านไตรภาคีอื่น ๆ และสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ วันที่ 28 พฤษภาคม 2551 การสนทนากลุ่ม (พิเศษ) จัดขึ้นที่ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น 3 ตึกกระทรวงแรงงาน วันที่ 25 มิถุนายน 2551 โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ ดร. โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) นางสาวนุชนาฏ สุขเกตุ (ผู้ช่วยวิจัย) นายเกษมชาติ เหลืองปาน (ผู้ช่วยวิจัย) (รวม 3 คน) และผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หัวหน้ากลุ่มงานสภาพการจ้าง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย หัวหน้ากลุ่มงานวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน และ เจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (รวม 10 คน)

ภาคผนวกที่ 1
แบบสอบถาม
โครงการวิจัยตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย
สนับสนุนทุนวิจัยโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กรุณาตอบข้อเท็จจริงในส่วนที่ I และให้ความคิดเห็นในส่วนที่ II ว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความที่ระบุมากน้อยเพียงใด โดยที่ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 (โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความคิดเห็น หรือ ระดับคะแนนที่ได้)

I. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. ตำแหน่ง (เลือกข้อเดียว)
   - ( ) 1. เจ้าของกิจการ ( ) 2. ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์
   - ( ) 3. ผู้นำสหภาพแรงงาน ( ) 4. อื่นๆ (โปรดระบุ)
2. ลักษณะหน่วยงาน/กิจการที่ผู้ตอบทำงานอยู่ (เลือกเฉพาะลักษณะกิจการที่ทำเป็นหลัก)
   - ( ) 1. งานการผลิตทางอุตสาหกรรม (โปรดระบุลักษณะกิจการ).....
   - ( ) 2. งานบริการ (โปรดระบุลักษณะกิจการ) .....
   - ( ) 3. อื่นๆ (โปรดระบุลักษณะกิจการ) .....
3. อายุประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เคยมีหรือกำลังเป็นอยู่ของผู้ตอบ
   - ( ) 1. < 5 ปี ( ) 2. 5 – 10 ปี
   - ( ) 3. 10 - 15 ปี ( ) 4. >15 – 20 ปี
   - ( ) 5. > 20 ปี
4. วุฒิการศึกษาของผู้ตอบ
   - ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
   - ( ) 3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
5. ประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เคยมีหรือกำลังเป็นอยู่ของผู้ตอบ (ตอบได้หลายข้อ)
   - ( ) 1. การบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์
   - ( ) 2. การบริหารงานด้านฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์
   - ( ) 3. การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง
   - ( ) 4. การเจรจาต่อรองร่วม (เช่น ผู้แทนในการเจรจาต่อรองร่วม)
   - ( ) 5. การปรึกษาหารือร่วม (เช่น กรรมการในคณะกรรมการลูกจ้าง กรรมการสวัสดิการ)
   - ( ) 6. การเป็นกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ
   - ( ) 7. การเป็นกรรมการด้านแรงงานอื่นๆ ในสถานประกอบกิจการ
   - ( ) 8. การเป็นกรรมการที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการ
   - ( ) 9. การประนอมข้อขัดแย้งด้านแรงงาน
   - ( ) 10. การไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน
   - ( ) 11. การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ประชุม หรือ สัมมนา ด้านแรงงานในต่างประเทศ
   - ( ) 12. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
6. การมีหรือไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ
   - ( ) 1. มีสหภาพแรงงาน ( ) 2. ไม่มีสหภาพแรงงาน

II. สภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์					
1.1 การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายสูงสุดของการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของความสัมพันธ์ในสังคมไทยและประเทศอื่นๆ ในการขจัดทุกข์และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจ และในสังคม					
1.2 การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับกลางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน					
1.3 การแรงงานสัมพันธ์ควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ 2 ประการ คือ 1) การแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ 2) การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง					
1.4 เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนควรกำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละช่วงเวลาร่วมกับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือรวมกับ ผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)					
2. กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์					
2.1 รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในสถานการณ์โดยทั่วไป แต่ในกรณีพิเศษหรือหากเกิดวิกฤตก็ไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลาง					
2.2 รัฐและกลไกรัฐจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์					
2.3 รัฐและกลไกรัฐไม่จำเป็นต้องวางตัวเป็นกลางในทุกสถานการณ์					
2.4 การมีกลไกหรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)					
2.5 การมีกลไกหรือระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือกับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
2.6 การมีกลไกหรือระบบการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือ กับผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ)					
2.7 ระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง					
2.8 ระบบการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบกิจการควรใช้ทดแทนระบบการเจรจาต่อรองร่วม					
2.9 ระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมควรมีในสถานประกอบกิจการอย่างควบคู่กันไป (ใช้ทั้งสองอย่างให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่เลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง)					
2.10 สาระของการปรึกษาหารือร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัด ทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป					
2.11 สาระของการเจรจาต่อรองร่วมควรมีได้ทุกเรื่อง ไม่จำกัดทั้งในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการและประเด็นเกี่ยวกับคนทำงานร่วมกันไป					
2.12 การเจรจาต่อรองร่วมควรนำไปสู่ทั้งการเพิ่มผลผลิตและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน					
2.13 การเสริมสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วม และความร่วมมืออื่นๆ ระหว่างผู้แทนฝ่ายแรงงาน/สหภาพแรงงานกับผู้ประกอบกิจการ/องค์การของผู้ประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับชาติ					
2.14 ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างผู้แทนสถานประกอบกิจการหรือฝ่ายบริหาร กับผู้แทนสหภาพแรงงาน (ในกรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ) หรือ กับ ผู้แทนพนักงาน (ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานสถานประกอบกิจการ) ขึ้นนั้น ทั้งสองฝ่ายควรมีจำนวนเท่ากัน (พบกันครึ่งทาง) และมีบุคคลที่เป็นคนกลางทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว					
2.15 การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม					
2.16 การมีระบบการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติ					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
3. พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบกิจการกับพนักงาน					
3.1 ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน					
3.2 ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน					
3.3 ผู้ประกอบกิจการกับพนักงานควรมีจิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน					
3.4 ผู้ประกอบกิจการกับผู้นำสหภาพแรงงานควรสมควรยกเลิกการแบ่งฝักฝ่ายต่อกัน แต่มีจิตสำนึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกัน					
3.5 จิตสำนึกอันหนึ่งอันเดียวกันในการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการ คือ จิตสำนึกธรรมแรงงาน (การบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม)					
3.6 ผู้ประกอบกิจการและพนักงานสมควรยกเลิกการเบียดเบียนต่อกัน					
3.7 ผลประโยชน์จากการประกอบกิจการจะต้องนำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรมระหว่างเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้ลงทุนกับพนักงาน					
3.8 ในการอยู่ร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้ประกอบกิจการกับฝ่ายพนักงานควรมีการปรับปรุงระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่ององค์การ กลไก กระบวนการ และเป้าหมายที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้พอเหมาะพอดีอยู่เสมอ					
3.9 การมีคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้แทนแรงงานหรือพนักงานในระดับภาพรวมของสถานประกอบกิจการ (อาจเรียกว่า คณะกรรมการร่วมบริหารกิจการ) และมีคณะกรรมการความร่วมมือหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมย่อยๆ จำแนกไปตามภารกิจเฉพาะด้าน					
3.10 หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลควรวางตัวเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานหรือพนักงานมากกว่าการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างที่สุด					
3.11 การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง (ปัญหาและความทุกข์) ที่มิใช่การทำลายล้างต่อกัน และดำเนินการบริหารความขัดแย้งในลำดับต่อมาจนทำให้ความขัดแย้งได้ข้อยุติที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3.12 การประนีประนอมเป็นกลไกจำเป็นเพื่อลดความรุนแรงในความขัดแย้ง					
3.13 การไกล่เกลี่ยควรเป็นกลไกจำเป็นเพื่อการยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
3.14 ความเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันระหว่างผู้ถือหุ้นในสถานประกอบกิจการที่เป็นทั้งผู้ลงทุนจากภายนอกทั่วไปกับพนักงานภายในกิจการจะลดความเป็นปฏิปักษ์และความขัดแย้งต่อกัน แต่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบกิจการและผู้บริหารกับพนักงานมากขึ้น					
3.15 การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับทำให้เกิดความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน					
3.16 การสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสนับสนุนการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน					
3.17 การจัดการข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและสหภาพแรงงานควรนำไปสู่การประสบผลสำเร็จร่วมกัน (ชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย)					
3.18 การร้องทุกข์ของพนักงานหรือสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหารพึงมีกระบวนการที่ชัดเจนและนำผลไปสู่การปรับปรุงความสมบูรณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3.19 การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) กับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรแยกเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่งในสถานประกอบกิจการ					
3.20 การบริหารงานบุคคล (หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และการบริหารแรงงานสัมพันธ์พึงจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อกันในสถานประกอบกิจการ					
4. โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์					
4.1 การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับพื้นฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง					
4.2 การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาและพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง					
4.3 การปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ ณ ระดับสูงสุด คือ ระดับชาติ (ไตรภาคี) มีความสำคัญอย่างยิ่ง					
4.4 การมีกลไกที่ชัดเจนในการบูรณาการการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์ตามโครงสร้างสามระดับ คือ ระดับฐาน คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง คือ ระดับอุตสาหกรรมหรือสาขาเศรษฐกิจและพื้นที่ และระดับสูงสุด คือระดับชาติ (ไตรภาคี) ให้สอดรับกันจะทำให้เกิดความมั่นคงในองค์รวมของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
5. ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์					
5.1 ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำโดยบุคคลหรือองค์การที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ					
5.2 ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรจะกระทำทั้งกับกลไกย่อยๆ และการบูรณาการส่วนต่างๆ ให้ประสานสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และหน่วยงานราชการ					
5.3 ผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และ หน่วยงานราชการจะต้องได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ					
5.4 บุคลากรของผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน และ หน่วยงานราชการจะต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองได้หลังจากได้รับการให้การศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จากบุคคลหรือองค์การอื่นๆ					
5.5 ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเดินสายกลาง (การกระทำที่ไม่สุดโต่ง) ในการอยู่ร่วมกัน					
5.6 ระบบการศึกษาหรือเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีผลให้ผู้รับการศึกษา-เรียนรู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ					
6. กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี)					
6.1 กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์สมควรส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยกันและกันของผู้ประกอบการ ฝ่ายบริหาร และคนทำงาน					
6.2 กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง					
6.3 กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง					
6.4 การอยู่ร่วมกันที่ดีคือการไม่ใช้กฎเกณฑ์และกติกาเพื่อเอาชนะกัน แต่เป็นการผ่อนปรนต่อกันภายใต้การดำเนินสู่เป้าหมายร่วม					
6.5 กฎเกณฑ์และกติกาในระบบแรงงานสัมพันธ์จะต้องปรับปรุงให้เหมาะแก่กาลสมัยอยู่เสมอ					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
7. มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์					
7.1 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อยึดถือร่วมกันโดยทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง					
7.2 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องเน้นการดำรงอยู่อย่างเจริญรุ่งเรืองของแต่ละฝ่าย					
7.3 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในกระบวนการแรงงานทุกมิติ					
7.4 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพในอำนาจต่อรองของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง					
7.5 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว (เอกภาพ) ของแต่ละภาคีที่เกี่ยวข้อง					
7.6 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อทำให้เกิดความสมานฉันท์ร่วมกันของทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง					
7.7 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)					
7.8 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีแนวปฏิบัติที่ทำให้ทุกฝ่ายมีการปฏิบัติจริงตามกฎเกณฑ์แห่งมาตรฐาน					
7.9 มาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์สมควรมีระบบการปฏิบัติที่เป็นการประกันคุณภาพรวมของระบบแรงงานสัมพันธ์					
7.10 การบริหารและจัดการมาตรฐานสายกลางแรงงานสัมพันธ์ควรกระทำโดยองค์การอิสระที่ดำเนินการภายใต้กรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีหลัก (ผู้ประกอบการ แรงงาน และรัฐ)					
8. ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ					
8.1 การมีกลุ่มเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน (Quality circles) ในระดับปฏิบัติการภายในหน่วยงานย่อยของสถานประกอบกิจการ					
8.2 การมีกล่องรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน					
8.3 การมีระบบงานเอกสารที่ทั่วถึงเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ					

รายการสภาพอันพึงประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์	ระดับความเห็น/ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
8.4 การมีระบบเสียงตามสายที่ทั่วถึงเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ					
8.5 การมีระบบอินทราเน็ตเพื่อสื่อสารภายในสถานประกอบกิจการ					
8.6 การจัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารพบพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
8.7 สถานประกอบกิจการควรมีแบบแผนการร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้บริหารกับพนักงานในลักษณะเดียวกัน					
8.8 สถานประกอบกิจการควรมีแบบแผนการร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้บริหารกับพนักงานหลากหลายตามลักษณะเฉพาะและความพร้อมของกิจการ					
8.9 สถานประกอบกิจการควรมีแบบแผนการร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการหรือผู้บริหารกับพนักงานในลักษณะเดียวกันในระดับหนึ่ง แต่ควรมีระบบการร่วมมือตามลักษณะเฉพาะและความพร้อมของกิจการด้วย					
8.10 การมีระบบข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงกันและกันในสถานประกอบกิจการอย่างทั่วถึง					
8.11 การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการชุดต่างๆ ในทางแรงงานสัมพันธ์ควรมีอย่างสม่ำเสมอ					
8.12 การประชุมปรึกษาหารือกันของผู้แทนสถานประกอบกิจการกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนพนักงานควรมีอย่างสม่ำเสมอ					
8.13 การเจรจาต่อรองร่วมควรเกิดขึ้นอย่างเป็นประจำ (เช่น 1-3 ปีต่อครั้ง)					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. เป้าหมายของการแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

.....

2. กลไกหรือระบบเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

.....

3. การอยู่ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการกับพนักงาน

.....

.....

.....

4. โครงสร้างของการแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

.....

5. ระบบการศึกษาหรือการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

.....

6. กฎเกณฑ์และกติกา (กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเพณี)

.....

.....

.....

7. มาตรฐานทางด้านแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

.....

8. ประเด็นเบ็ดเตล็ดและในเชิงการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ

.....

.....

.....

● ภาคผนวกที่ 2 ●
ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่น่าสนใจ

ผู้วิจัยขอประมวลความหลากหลายที่พบในการนำเสนอตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบในเชิงสมการ (หรือ สูตร) สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ว่าด้วย "การมีส่วนร่วมและการควบคุมของแรงงานในอุตสาหกรรม"

Michael Poole (1975/1978) เสนอตัวแบบเช่นนี้ไว้ เรียกว่า **"ตัวแบบ 3-สมการ"** (3-equation model) ที่นำไปสู่การเขียน 3 ข้อเสนอทางทฤษฎี (Propositions) คือ

1) P = f (L,V)

2) L = g (E,T,G)

3) V = h (P,L,G,I)

โดย P = การมีส่วนร่วมและการควบคุมของฝ่ายแรงงาน

L = อำนาจแฝง (อำนาจในสังคม)

V = ค่านิยม

E = ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

T = เทคโนโลยี

G = การดำเนินงานของรัฐบาล

I = อุดมการณ์ทั่วไป

ตัวแบบนี้นำเสนอว่าการมีส่วนร่วมและการควบคุมของฝ่ายแรงงานมีความเป็นไปได้ก็โดยอาศัยการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหรืออำนาจแฝงกับค่านิยมในสังคม อำนาจแฝงในสังคมอุตสาหกรรมสามารถนำมาใช้ให้เกิดผลไปอย่างไรก็โดยการจัดการปัจจัยทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการดำเนินงานของรัฐบาล และ ค่านิยมที่สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของแรงงานเป็นผลของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและการควบคุมของฝ่ายแรงงาน อำนาจแฝง และอุดมการณ์ทั่วไปในสังคม

2. ตัวแบบในเชิงความเรียงว่าด้วย "การจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์"

โชคชัย สุทธาเวศ (2544) ได้เคยนำเสนอถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมที่มีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้ (ดูประกอบใน (ILO, 1991; Ozaki, 1992; Sharma, 1992; Chokchai, 1994; Zapata, 1996; Fashoyin, 1997; Lawler and Suttawet 2000; and Traub-Merz, 2001)[1]

1) การยอมรับการมีสหภาพแรงงานและบทบาทของสหภาพแรงงาน

2) การมีความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

3) การร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและสหภาพแรงงานทั้งในระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรมหรือสาขา และระดับชาติ

4) การสื่อข้อความที่ดี (ถูกต้อง เพียงพอ และ ทันสมัย) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

5) การใช้การเจรจาต่อรองแบบรวมศูนย์ร่วมกับแบบกระจายอำนาจ

6) การใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ทั้งทวิภาคีและไตรภาคี

7) การใช้กลไกการเจรจาต่อรองร่วมควบคู่และถ่วงดุลกับการปรึกษาหารือร่วม

8) การเกิดขึ้นของค่านิยมที่สนับสนุนแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ และการปฏิบัติทางมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

9) การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานประกอบกิจการ (ประสิทธิภาพการผลิต การเติบโต และ ความมั่นคงของกิจการ) คุณภาพชีวิตแรงงาน (สภาพการจ้างที่ดี ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของแรงงาน) และความเป็นอารยะของประเทศ (การเจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและนานาชาติ)

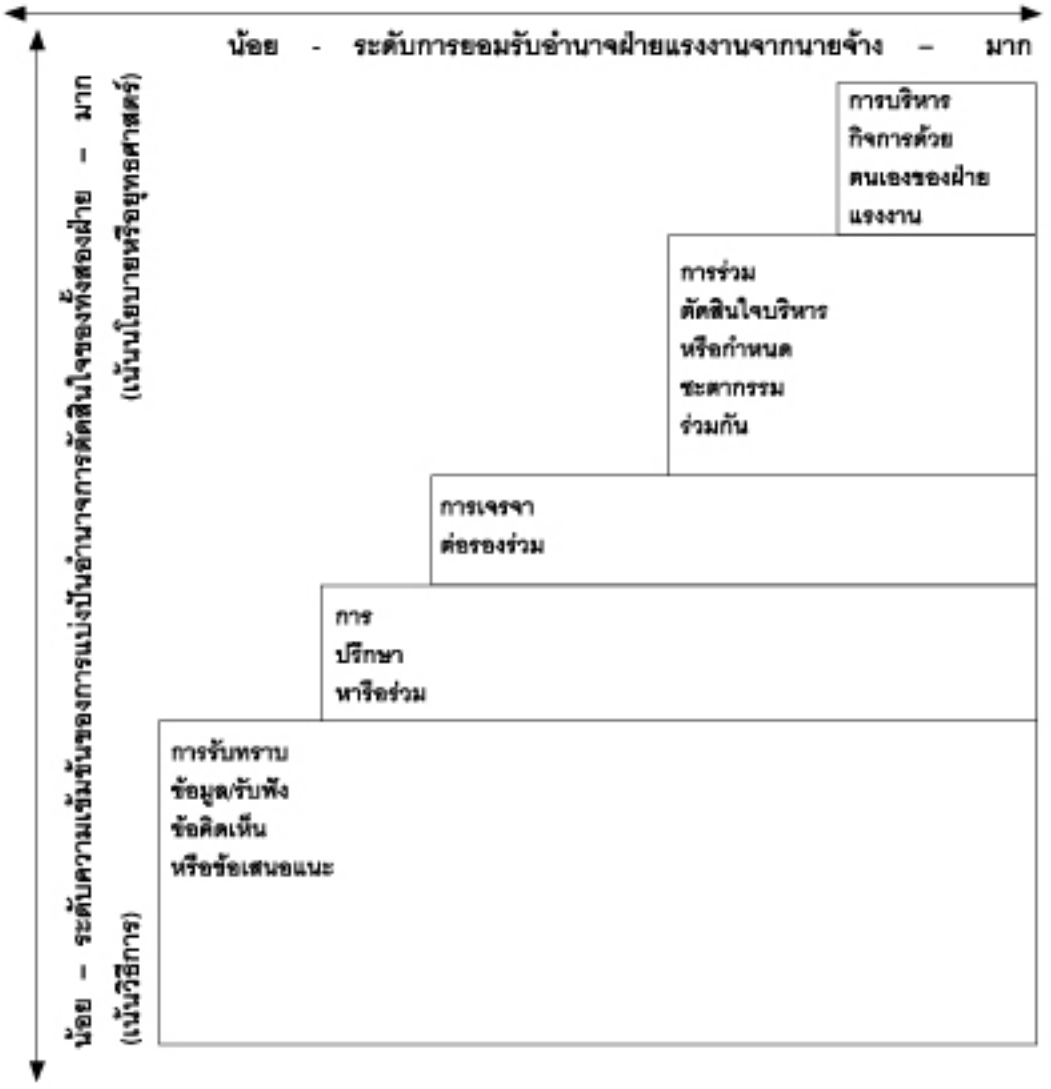
10) การพัฒนาเครื่องชี้วัดการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

3. ตัวแบบเชิงแผนผังลำดับขั้นว่าด้วย "ลำดับขั้นการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการของฝ่ายแรงงานในสถานประกอบกิจการ"

การมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารกิจการของฝ่ายแรงงานในสถานประกอบกิจการเป็นประเด็นใกล้ชิดกับสถาบันย่อยของระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการร้องทุกข์ การปรึกษาหารือร่วม และ การเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเราสามารถจำแนกลำดับขั้นของการมีส่วนร่วมตามการแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจของฝ่ายจัดการต่อฝ่ายแรงงานได้ตามแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แผนผังลำดับขั้นของการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายจัดการและแรงงาน (จำแนกตามการแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจของฝ่ายจัดการต่อฝ่ายแรงงาน)[2]

ความสัมพันธ์ในเรื่องการมีส่วนร่วมตามแผนภาพอธิบายได้ดังนี้



1) การรับทราบข้อมูล/รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (Suggestion scheme) – ลูกจ้างจะรายงานข้อมูลหรือเสนอแนะความเห็นตามที่นายจ้างร้องขอ หรือนำเสนอเองแต่ไม่มีส่วนตัดสิน การร้องทุกข์ก็จัดว่าเป็นแบบแผนการปฏิบัติหนึ่งของการมีส่วนร่วมของคนงานที่อยู่ ณ ระดับขั้นต้นเช่นนี้

2) การปรึกษาหารือร่วม (Consultation scheme) – นายจ้างและลูกจ้างดำเนินการปรึกษาหารือกันโดยกลไกบางประการ เช่น ในรูปคณะกรรมการ ในรูปการประชุมร่วม แต่นายจ้างมีความเหนือกว่าในการควบคุมทิศทางและการปฏิบัติตามผลการตกลงร่วม

3) การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining scheme) - ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทำการยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน หรือเกิดกรณีพิพาทที่มิได้เป็นข้อเรียกร้องปกติ และทั้งสองฝ่ายพยายามเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละฝ่าย โดยอาจบรรลุในเชิงบวกแก่ทั้งสองฝ่าย (win-win solution or positive sum-game) หรือ โดยอาจบรรลุในเชิงบวกแก่ทั้งสองฝ่าย (win-loose solution or negative sum-game)

4) การตัดสินใจบริหารร่วมกัน (Co-determination scheme) – ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยอมรับอำนาจที่ฝ่ายลูกจ้างมีมากขึ้นจนใกล้เคียงกับฝ่ายนายจ้าง และตัดสินใจบริหารกิจการร่วมกัน ตัวแบบเช่นนี้ปรากฏเช่นระบบการมีผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการนโยบายหรือคณะกรรมการอำนวยการของบริษัท และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารบริษัท เช่น ในประเทศเยอรมนี และ กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย

5) การบริหารกิจการโดยตนเองของฝ่ายแรงงานหรือลูกจ้าง (Self-management scheme) – ฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจสูงสุดในการดำเนินกิจการ โดยเป็นเจ้าของทรัพย์สิน หรือได้รับมอบอำนาจจากรัฐหรือสังคมให้เป็นผู้บริหารกิจการสามารถ ตัวแบบเช่นนี้ คือ ระบบบริหารกิจการโดยตนเองของฝ่ายแรงงานในสถานประกอบกิจการในประเทศยูโกสลาเวียในอดีตซึ่งมีแนวความคิดดำเนินเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม และ ระบบสหกรณ์ผู้ผลิต (Producer co-operative) ซึ่งมีในด้านการเกษตรโดยส่วนใหญ่ในประเทศไทย

4. ตัวแบบเชิงแมททริกซ์ว่าด้วย "ความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ" (Chokchai Suttawet 1994 และ โชคชัย สุทธาเวศ 2539)[3]

เราอาจเรียกตัวแบบความสัมพันธ์นี้อีกแบบว่า "ตัวแบบความสัมพันธ์ของสถาบันหรือกลไกการเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมกับความเข้มแข็งและความอ่อนแอของนายจ้างและลูกจ้าง" ความสัมพันธ์เชิงขัดแย้งและร่วมมือในระดับสถานประกอบกิจการเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจับต้องได้ชัดเจนแต่การจัดการทั้งสองด้านให้ได้ดุลยภาพนั้นยังคงเป็นระดับที่ได้รับความสนใจกันมากในปัจจุบัน สาระสำคัญของตัวแบบนี้อธิบายได้ดังตารางเชิงตรรกะตามแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 ตัวแบบความมั่นคงของสถาบันแรงงานสัมพันธ์ในระดับสถานประกอบกิจการ[1]

A = การเจรจาต่อรองร่วม ≈ การปรึกษาหารือร่วม
B = การเจรจาต่อรองร่วม > การปรึกษาหารือร่วม
C = การเจรจาต่อรองร่วม < การปรึกษาหารือร่วม
D = การเจรจาต่อรองร่วม ≠ การปรึกษาหารือร่วม

ลูกจ้าง \ นายจ้าง	เข้มแข็ง	อ่อนแอ
เข้มแข็ง	A	B
อ่อนแอ	C	D

คำอธิบายคือ

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้มแข็งทั้งคู่(ซึ่งย่อมส่งผลต่อศักยภาพในการบริหารหรือจัดการแรงงาน) สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมมีทั้งการเจรจาและต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมแบบควบคู่ที่ได้ดุลยภาพสนับสนุน ส่งเสริม และจำกัดกันและกันไม่สุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่ง (ตามบล็อก A)

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของลูกจ้างเข้มแข็งแต่องค์การของนายจ้างอ่อนแอ สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมเน้นที่การเจรจาต่อรองร่วมมากกว่าการปรึกษาหารือร่วม (ตามบล็อก B)

สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของนายจ้างเข้มแข็งแต่องค์การของลูกจ้างอ่อนแอ สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมเน้นที่การปรึกษาหารือร่วมมากกว่าการเจรจาต่อรองร่วม (ตามบล็อก C)

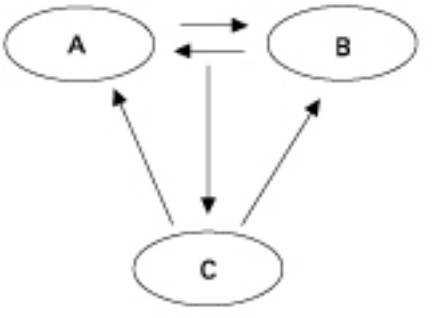
สถานประกอบกิจการใดที่องค์การของนายจ้างและลูกจ้างมีความอ่อนแอทั้งคู่สถานประกอบกิจการแห่งนั้นย่อมขาดทั้งการปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วม หรืออาจมีแต่ส้มเหลว (ตามบล็อก D)

ความอ่อนแอและเข้มแข็งของนายจ้างและลูกจ้างวัดได้จากตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ เช่น 1) การจัดโครงสร้างองค์การที่รองรับการมีระบบการบริหารที่เป็นธรรมาภิบาล 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือพนักงานในการทำกิจกรรมกับองค์การอย่างแข็งขัน 3) การมีผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถ 4) การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 5) การมีเงินทุน 6) การมีอุปกรณ์และเครื่องมือ 7) การมีค่านิยมและอุดมการณ์ที่มั่นคงและสังคมยอมรับ 8) การปรับตัวได้ดีขององค์การกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงฯลฯ

5. ตัวแบบเชิงแผนภาพว่าด้วย "ความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม"

โชคชัย สุทธาเวศ และคณะได้นำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวไว้ในงานวิจัย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (2543) โดยเสนอว่าแนวทางการจัดการแรงงานที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมควรแบ่งแนวคิดการจัดการแรงงานใน 3 บริบท คือการบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน โดยความสัมพันธ์สามเส้าอธิบายได้ตามแผนภาพที่ 3 คือ[4]

แผนภาพที่ 3 : ความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และ การคุ้มครองแรงงาน



A = การบริหารงานบุคคล
B = การแรงงานสัมพันธ์
C = การคุ้มครองแรงงาน

คำอธิบาย

1. ปฏิสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงตามมาตรฐานแรงงาน และโต้ตอบต่อการคุ้มครองแรงงาน

2. การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของการจัดการแรงงานสัมพันธ์

3. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายส่งผลต่อการปรับตัวของการบริหารงานบุคคล

4. การจัดการคุ้มครองแรงงานส่งผลต่อการปรับตัวของการบริหารงานบุคคล

5. การจัดการคุ้มครองแรงงานส่งผลต่อการปรับตัวของการแรงงานสัมพันธ์

6. ในปัจจุบันการจัดการแรงงานในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ โดยรวมของประเทศจะมีภาพที่เกิดขึ้นของ A>C>B

บันทึกท้ายบท

[1] ILO, 1991; Ozaki, 1992; Sharma, 1992; Chokchai, 1994; Zapata, 1996; Fashoyin, 1997; Lawler and Suttawet 2002 ; Traub-Merz, 2001 ใน โชคชัย สุทธาเวศ วารสารราชบัณฑิตยสถาน ปีที่ 27 (2544) ฉบับที่ 4 หน้า 1145-1150.

[2] แผนภาพตัวแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอสร้างขึ้นจากการสะสมการเรียนรู้ในระยะเวลาที่ผ่านมา และโปรดดูเพิ่มเติมใน International Labour Organization (1981) Workers' participation in decisions within undertakings. Geneva: International Labour Office.

[3] Chokchai Suttawet (1994) Industrial Relations Practices and Strategies : A Theoretical Construction for Thailand. (Dissertation) Faculty of Sociology, Bielefeld University, Germany และ โชคชัย สุทธาเวศ (2539) แรงงานสัมพันธ์ไทย : การสร้าง - พัฒนาทฤษฎีและการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

[4] โชคชัย สุทธาเวศ และ คณะ (2543) การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม. รายงานวิจัยเสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

● ภาคผนวกที่ 3 ●

สาระสำคัญของทางสายกลางตามหลักพุทธศาสนา

สาระสำคัญของทางสายกลางตามหลักพุทธศาสนาก็คือ หนทางบรรลุความว่างจากตัวตน เมื่อพ้นจากสมัยของพระพุทธองค์แล้ว ความชัดเจนในเรื่องทางสายกลางของพุทธศาสนาได้มีขึ้นและเกิดความรุ่งเรืองอีกครั้งในสมัย 650-700 ปี ต่อมา ผู้ที่ทำให้หลักทางสายกลางมีความโดดเด่นขึ้นก็คือท่านนาคารชุน ท่านอาศัยหลักวิภาษวิธีของการตรวจจับและวิพากษ์กรอบความคิดต่างๆ ที่มีอยู่ โดยไม่ติดยึดอยู่กับกรอบความคิดใดๆ คือ มีความเป็นกลางในการเพ่งพินิจความคิดทั้งหลายอย่างรู้เท่าทัน ฉะนั้นการจะเข้าถึงความจริงแท้ว่าอะไรเป็นอะไรจะต้องพ้นจากการยึดมั่นต่อทัศนะหรือทฤษฎีใดๆ[1]

สภาวะของความว่างจากการเป็นตัวตน อันเป็นสภาวะเดียวกับธรรมชาติที่แท้จริงที่ว่าตัวตนของสรรพสิ่งทั้งวัตถุและนามไม่มี (= ว่างเปล่าโดยตัวมันเอง) เนื่องจากสภาวะหรือสิ่งทั้งปวงที่คนเรารับรู้ว่ามีอยู่นั้น มิได้เกิดขึ้นเองได้โดยตัวมันเอง แต่เป็นสภาวะที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ของมันมาอิงอาศัยกันและกันจนเกิดหรือจนมีความเป็นตัวตนของสิ่งนั้นขึ้นและตั้งอยู่ได้ต่างหากนั้น ต้องอาศัยทางสายกลางจึงจะไปถึงได้อย่างแจ่มแจ้ง โดยที่ปัญญาญาณแห่งการดำริชอบ (สัมมาทิฏฐิ) จะเป็นปฐมฐานของกระบวนการพุทธิปัญญา การดำริชอบนั้นก็คือการคิดให้เห็นจริงตามกระบวนการอิงกันและกันของเหตุผล ว่าสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น ตั้งอยู่ หรือสูญหายไปได้อย่างไร รวมทั้งการรับสภาพว่าบางสิ่งบางอย่างในความเป็นธรรมชาติมีอยู่ก็เพราะเป็นเช่นนั้นเอง (ตถตา) แล้วตามด้วยการปฏิบัติตามทางสายกลางในองค์ประกอบต่างๆ เพื่อรักษาการกระทำที่เป็นกุศลให้ดำรงอยู่อย่างยาวนาน ทางสายกลางจึงมิใช่ทางสายใหม่ระหว่างสองสายที่ตรงกันข้าม แต่เป็นการเลือกกระทำท่ามกลางการปฏิเสธความเป็นที่สุดหรือสุดโต่งของการดำรงอยู่หรือเกิดมีขึ้นของสิ่งที่เป็นคู่ตรงข้าม เช่น ปฏิเสธความเป็นที่สุดหรือสุดโต่งว่าสิ่งทั้งปวงมีอยู่หรือสิ่งทั้งปวงไม่มีอยู่ แต่เห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะมีหรือไม่มีก็เพราะเป็นไปด้วยเหตุปัจจัย หากเหตุดับสิ่งนั้นอันเป็นผลก็ดับไป[2] ดังที่พระพุทธองค์กล่าวไว้ในกัจจานโคตรสูตรซึ่งท่านนาคารชุนนำมาอ้างถึงดังนี้ [3]

"กัจจานะ โดยมากโลกนี้ยังพัวพันอยู่ด้วยอุบายและความยึดมั่นอันเป็นเหตุที่ใจเข้าไปตั้งมั่น ถือมั่นและนอนเนื่องแต่อริยสาวกไม่เข้าไปถือมั่นอุบายและความยึดมั่นอันเป็นเหตุที่ใจเข้าไปตั้งมั่น ถือมั่นและนอนเนื่องว่า 'อัตตาของเรา' ไม่เคลือบแคลง ไม่สงสัยว่า 'ทุกข์นั้นแล เมื่อเกิดขึ้น ย่อมเกิดขึ้น ทุกข์เมื่อดับย่อมดับไป'

อริยสาวกนั้นมีญาณหยั่งรู้ในเรื่องนี้โดยไม่ต้องเชื่อผู้อื่นเลย" และ

"กัจจานะ ด้วยเหตุเพียงเท่านี้ จัดว่าเป็นสัมมาทิฏฐิ

ที่สุดอย่างที่ 1 นี้ คือ สิ่งทั้งปวงมีอยู่ ที่สุดอย่างที่ 2 นี้ คือ สิ่งทั้งปวงไม่มีอยู่

ตถาคตไม่เข้าไปใกล้ที่สุดทั้งสองอย่างนี้ย่อมแสดงธรรมโดยสายกลางว่า "เพราะอวิชชาเป็นปัจจัยสังขารจึงมี เพราะสังขารเป็นปัจจัย วิญญาณจึงมี ฯลฯ

ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์ทั้งมวลนี้มีได้ด้วยประการฉะนี้"

อนึ่ง เพราะอวิชชาดับไปไม่เหลือด้วยวิราคะ สังขารจึงดับ เพราะสังขารดับ วิญาณจึงดับ ฯลฯ ความดับแห่งกองทุกข์ทั้งมวลนี้มีได้ด้วยประการฉะนี้"

ทางสายกลางของพุทธศาสนาจึงเป็นการดำเนินไปบนฐานของความรู้ตัวทั่วพร้อม ไม่ยึดมั่นถือมั่นกับกรอบทัศนะใดๆ ที่ตรงกันข้ามอย่างสุดโต่ง ที่มักทำให้เกิดทิฏฐิต่อกันในการเลือกข้างตามความชอบ ซึ่งอาจจะเป็นมิจฉาทิฏฐิ แต่จะต้องเข้าใจมันทั้งสองด้านและอาศัยมันอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่นหรือปฏิบัติกับมันอย่างไม่สุดโต่ง พร้อมไปกับให้เห็นถึงการเกิดขึ้นและดับไปตามปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุและผล เพื่อในที่สุดพึงให้เกิดความว่างจากการยึดมั่นหรือติดยึดใดๆ และก็เป็นอันเดียวกับการพ้นไปจากความเป็นทวิภาวะดังกล่าว แต่ปฏิบัติโดยไม่คำนึงว่าจะยืนอยู่ข้างฝ่ายใด หรือตามทัศนะใด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกฎเกณฑ์ของโลกุตรธรรมคือการเข้าถึงและอยู่ด้วยกับปรมัตถ์สัจจะ ซึ่งก็เป็นธรรมดาอยู่เองว่าสำหรับมนุษย์ปุถุชนซึ่งมิใช่อริยสาวกย่อมจะไปถึงจุดนี้ได้ก็โดยอาศัยการปฏิบัติที่พยายามยกระดับจิตใจให้เอาชนะโลกบัญญัติ คือ กฎเกณฑ์และสาระทั้งหลายที่ชาวโลกกำหนดกันขึ้น

การบรรลุสภาวธรรมชั้นปรมัตถ์สัจจะนั้น ก็คือผลลัพท์สุดท้ายจากการบรรลุหรือพบกับความจริงระดับสูงสุดหรือโลกุตระที่อยู่เหนือสมมุติสัจจะอันปุถุชนทั้งหลายบัญญัติขึ้นและข้องแวะอยู่ หรือ การอยู่เหนือโลกคืออยู่เหนืออิทธิพลห้อมล้อมของรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และ ธัมมารมณ์[4]

สำนักมัธยามกยึดหลักทางสายกลางระหว่างปรัชญาที่ว่าสภาวะหรือบางสิ่งบางอย่างดำรงอยู่ได้ตลอดกาลไม่สูญหาย (Eternalism) กับปรัชญาที่ว่าสิ่งทั้งปวงจะถูกทำลายหรือสูญสลายโดยตัวมันเอง (Nihilism) (http://en.wikipedia.org/wiki/Madhyamaka) ความเชื่อว่าสภาวะดำรงอยู่อย่างเที่ยงแท้ถาวร คือ ความเชื่อว่าด้วยอาตมันหรืออัตตาในศาสนาพราหมณ์นั้น ในทางพุทธศาสนาถือว่าเป็นมิจฉาทิฏฐิ เพราะสิ่งที่อยู่ได้อย่างเที่ยงแท้ถาวรไม่มีอยู่จริง แต่สิ่งทั้งปวงเกิดมา ตั้งอยู่ และ ดับไป เพราะมีปัจจัยทำให้เป็นไป ถ้าหมดเหตุหมดปัจจัยทุกอย่างก็ดับ ไม่มีการเวียนว่ายตายเกิดกันอีก[5] ส่วนปรัชญาความเชื่อที่ว่าสิ่งทั้งปวงจะถูกทำลายหรือสูญสลายโดยตัวมันเองนั้นก็เป็นมิจฉาทิฏฐิเพราะไม่ได้พึ่งตนเองหรืออาศัยปัญญาในการดับเหตุปัจจัยอันเป็นบ่อเกิดทุกข์

ตามสภาวะสายกลางนั้นจึงไม่เข้ากับปรัชญาทั้งสองด้านที่กล่าวมานั้นแต่เชื่อว่าจิตจะหลุดพ้นคือเป็นศูนย์ (สุญญตาธรรม) อันหมายถึงสิ่งทุกสิ่งว่างจากความหมายแห่งตัวตน[6] ทั้งจากความเป็นอัตตาและอนัตตาที่เกิดมาจากความสัมพันธ์อันอิงอาศัยกันและกันของปัจจัยเหตุและผลที่ต่อเนื่องกันจนเกิดรูป (หากยึดติด) และเป็นศูนย์หากไม่ยึดติด แต่คนเรามักมองให้ทุกอย่างเที่ยงแท้แน่นอน แต่มองไม่เห็นอาการของการอาศัยกันให้เกิดขึ้นและก็อาศัยกันจนดับลงไปเช่นกัน (พุทธทาส 2532) ในแง่นี้หากลดระดับความเป็นสัจธรรมหรือนามธรรมลงมาก็คือ เราจึงต้องใช้ปัญญาจัดการกับจิตก็ดีหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกก็ดีว่าสิ่งทั้งปวงจะอิงอาศัยกันอย่างไรจึงเป็นประโยชน์ (กุศลธรรม) หรือ โทษ (อกุศลธรรม) ในการอยู่ร่วมกันแบบโลกียวิสัย

ดังนั้นหากเข้าถึงสัจธรรมแล้ว สิ่งเดียวกันแท้ๆ จึงเป็นได้ทั้งสิ่งที่มี (ตัวตน) และ สิ่งที่ไม่มี (ตัวตน) (Garfield 1995) คนที่บรรลุธรรมย่อมเห็นอย่างหนึ่ง แต่ผู้ไม่บรรลุธรรมย่อมเห็นเป็นอีกอย่างหนึ่ง ดังที่ท่านนาคารชุนรจนาว่า *"รูปคือศูนยตา ศูนยตาคือรูป รูปไม่เป็นอะไรอื่นนอกไปจากศูนยตา และศูนยตาก็*

ไม่ได้เป็นอะไรอื่น นอกจากรูป[7]" และท่านทะไลลามะประมุขสงฆ์แห่งธิเบตปัจจุบันยังได้สรุปว่า *"ศูนยตาไม่ได้หมายความว่าปรากฏการณ์มิได้เป็นศูนย์จากวัตถุอื่น หากตัวรูปนั้นแลคือศูนย์จากความเป็นตัวของตัวเอง ที่ว่ารูปเป็นศูนยตา หมายความว่าธรรมชาติขั้นสุดท้ายของรูปคือปราศจากความมีตัวตน เพราะรูปขึ้นอยู่กับการอิงอาศัยซึ่งกันและกันจึงเป็นศูนย์จากอะไรหนึ่งเดียวที่เป็นอิสระและมีอำนาจในตัวของมันเอง"* และ *"ที่ว่ารูปเป็นศูนยตา หมายความว่า การขาด การมี การเป็นอย่างตัวตน คือขาดหลักการที่ตนเองมีอำนาจในตนเอง ช่วยให้รูปมีบทบาทได้และเกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งอิงอาศัยกันและกัน"* และ *"ผิดตรงที่เราไปติดยึดที่ตัวตน และติดยึดที่ปรากฏการณ์ต่างๆ จนเห็นว่ามันมีสาระ เป็นเอกเทศของมันเอง นี่แหละคือตัวที่ก่อให้เกิดปัญหานานัปการ"*[8] การเข้าถึงสายกลางคือการจัดการกับความมีตัวตนและไม่ใช่ตัวตนในปรากฏการณ์ต่างๆ กัน ความผิดพลาดก็คือการไปยึดที่ปรากฏการณ์ว่ามีตัวตนและเห็นว่าเป็นสาระแท้จึงทำให้เกิดปัญหานานัปการ[9]

แง่คิดมุมมองในเชิงนิยามเพื่อความเข้าใจตัวแปร "ทางสายกลางหรือทางไปสู่ความหลุดพ้น" นั้นยังมีในความหมายอื่นๆ ที่น่าสนใจอีก อาทิ ทางสายกลางก็คือการเคร่งซึ่งเป็นความพอดีที่ไม่มากเกินไปและการมัธยัสถ์อยู่ตรงกลาง ท่านพุทธทาสอธิบายทั้งสองคำไว้ว่า *"จงรู้เถิดว่าคำว่าเคร่งนั้นหมายความว่าพอดี คือมัชฌิมาปฏิปทา ถ้าเกินพอดีมันก็เป็นอัตตกิลมถานุโยคบ้าง เป็นกามสุขัลลิกานุโยคบ้าง ถ้าพอดีก็จะเป็นนั่นนะถูก ถ้าจะเคร่งให้ถูกต้องตามความหมายของคำว่าเคร่งแล้วก็จงเป็นมัชฌิมาปฏิปทาเดี๋ยวนี้มันเคร่งอย่างหลับหูหลับตาเคร่งอย่างสุดโต่งเคร่งอย่างสุดเหวี่ยงมันไม่พบกับความจริง"* และ *"มัธยัสถ์นั่นแหละคำเดียวกับมัชฌิมาปฏิปทา มัธยะแปลว่ากลาง อัสถแปลว่าตั้งอยู่ คำว่า มัธยัสถ์ แปลว่า ตั้งอยู่ตรงกลาง ตั้งอยู่ตรงกลางนั่นคือมัธยัสถ์ แล้วมัธยัสถ์ไม่ใช่ประหยัด ขี้เหนียว ขี้ตืดอะไร อย่างที่คนโดยมากเข้าใจเอาไปเป็นเรื่องล้อเล่นทางฝ่ายผิด มัธยัสถ์ คือคำที่ประเสริฐที่สุด ตรงกับคำว่ามัชฌิมาปฏิปทา*[10]"

สภาวะอันมีตัวตนหรือหลุดพ้นเกิดขึ้นได้อย่างไร?

สภาวะอันมีตัวตนเกิดจากกระบวนการทางจิตที่เรียกกันว่าปฏิจจสมุปบาท (กระบวนการเกิดอย่างสมบูรณ์ด้วยการอาศัยกันและกันให้เกิดขึ้นและเป็นวงจรของกิเลสกรรม (การกระทำ) และวิบากกรรม (ผลจากการกระทำ) ที่เรียกว่าสังสารวัฏ ซึ่งจำแนกให้ละเอียดขึ้นก็เป็นไปตามกฎแห่งอิทัปปัจจยตา (คือกระบวนการเกิดขึ้นอย่างเป็นเหตุและผลต่อเนื่องกันของอวิชชา สังขาร วิญญาณ นามรูป สฬายตนะ ผัสสะ เวทนา ตัณหา อุปาทาน ภพ ชรามรณะ ฯลฯ) การมีภาวะและปัจจัยปรุงแต่งต่างๆ ที่มีอวิชชาเป็นตัวนำจะทำให้เกิดสภาพจิตไม่ว่างพร้อมกับชักนำไปสู่การมีตัวตน (อัตตา) หากจะทำให้ไม่ใช่ตัวตน (อนัตตา - ส่วนมากมักแปลว่าไม่มีตัวตน) ของสรรพสิ่งก็จะต้องตัดอวิชชาหรือสภาวะอื่นใดที่จะเกิดขึ้นต่อเนื่องตามมาเพื่อตัดการปรุงแต่ง (วิสังขาร) เป็นต้น[11]

ฉะนั้นการจะหลุดพ้นจากตัวตนก็ต้องเข้าใจเรื่องการเชื่อมโยงกันทั้งหลายของปัจจัยและสภาวะการปรุงแต่งต่างๆ ทางจิต และมุ่งทำให้จิตแจ่มแจ้งถึงการเกิดหรือการมีอยู่และการไม่มีอยู่ของสภาวะจิตและไม่เห็นอะไรๆ เป็นของเราหรือเป็นตัวตนของเรา ก็โดยการควบคุมอายตนะ (แดนหรือทวารเชื่อมต่อทางรับรู้) คือ อายตนะภายนอก (สิ่งที่สัมผัสได้/สิ่งที่ถูกรับรู้/อารมณ์) ทั้งหก คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ

(สิ่งต้องกาย) ธัมมารมณ์ (สิ่งที่ใจนึก) ที่ผ่านมาทางอายตนะภายใน (ทางหรือช่องรับรู้) ทั้งหกอันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ เพื่อตัดการเกิดของเบญจขันธ์หรือที่เรียกกันว่าดับขันธ์นั่นเอง อันได้แก่ รูป (ตัวแทนร่างกายหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม) เวทนา (ความรู้สึกทุกข์สุขหรือการเสวยหรือเสพรสอารมณ์) สัญญา (ความจำได้/ความกำหนดได้/ความหมายรู้) สังขาร (การปรุงแต่งจิตใจ) และ วิญญาณ (การรู้แจ้งอารมณ์และการรู้จำเพาะหรือแยกต่าง)(สี่ประการหลังเป็นตัวแทนจิตใจหรือสิ่งที่เป็นนามธรรม)[12]

การอาศัยปัญญา ศีล สมาธิ เพื่อแก้ไขอวิชชาคือความไม่รู้และสามารถควบคุมการละจากการปรุงแต่งทั้งปวงจึงจะเข้าถึงสุญญตาหรือนิพพาน ซึ่งมีแต่ในศาสนาพุทธไม่มีในศาสนาอื่น คือหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นว่าสิ่งทั้งหลายมีตัวตน (อัตตา) และไม่มีตัวตน (อนัตตา) เป็นการมีอยู่ก็ไม่ใช่ ไม่มีอยู่ก็ไม่ใช่ และปราศจากการเกิดหรือการเสื่อม และเพราะสามารถอาศัยการประพฤติธรรมจึงสามารถเข้าถึงธรรมปีติอันเป็นปัจจัยสู่พระนิพพาน[13] ซึ่งการจัดการกับวงจรการเกิดดับเหล่านี้เป็นส่วนพุทธธรรมที่เรียกว่า "อายตนิกธรรม" คือสิ่งที่เนื่องกันอยู่กับอายตนะ (ทวารแห่งการรับรู้) ซึ่งมี 5 หมวดๆ ละ 6 มิติ คือ อายตนะภายใน 6 อายตนะภายนอก 6 วิญญาณ 6 ผัสสะ 6 และ เวทนา 6[14]

ในเรื่องการประพฤติธรรมจนเข้าถึงธรรมปีตินั้นท่านพุทธทาสสรุปไว้ว่า *"เมื่อเราทำหน้าที่ถูกต้องของมนุษย์ แล้วเราพอใจ เรามีปีติ นี้เรียกว่า ธรรมปีติ จะระบุไปที่การทำงานทั้งหลายเลย ถ้าคุณมองเห็นคุณจะเห็นว่าการทำงานในหน้าที่ทั้งหลายนั้นเป็นการปฏิบัติธรรม[15]"* หรือ *"จิตที่ถึงนิพพานมีอิสรภาพสูงสุดนี้ นิพพานก็หมายถึงเมื่อเป็นอิสรภาพสูงสุด ไม่มีกิเลสมาครอบงำย่ำยี เบียดเบียน; ฉะนั้นนิพพานจึงเป็นอิสรภาพสูงสุด แต่เป็นภาษาธรรม"[16]* หรือ *"คำว่าพระนิพพานนั้นเป็นสิ่งที่ถึงได้ สัมผัสได้ รู้ได้ พระพุทธเจ้าทรงยืนยันข้อนี้อย่างหนักแน่นที่สุดว่า* ***อตฺถิ ภิกขเวตทายตน*** *– อายตนะนั้นมีอยู่ ซึ่งท่านหมายถึงนิพพาน ท่านจึงตรัสว่า มันมิใช่ดิน มิใช่น้ำ มิใช่ไฟ มิใช่ลม มิใช่อากาสานัญจายตนะ วิญญานัญจายตนะ มิใช่การไป มิใช่การมา มิใช่การหยุด คือมิใช่อะไรทุกอย่างนั่นแหละคือพระนิพพานที่จะลุถึงได้ สัมผัสได้ด้วยจิตที่เป็นวิสังขารคต ถึงแล้วซึ่งความเป็นจิตที่อะไรปรุงแต่งไม่ได้ มันก็ปรุงแต่งไม่ได้ จิตชนิดนี้จะไม่มีอะไรมาโฆษณาชวนเชื่อให้หลงไปได้ และไม่มีอะไรเป็นของแปลกด้วย จิตที่ถึงภาวะที่ปรุงแต่งไม่ได้นี้มันจะไม่รู้สึกไม่มีอะไรถูกปรุงแต่ง"[17]*

ฉะนั้นการเข้าสู่สายกลางจึงยังต้องเชื่อมโยงกันระหว่างเรื่องการศึกษาเรียนรู้ การปฏิบัติ และ การบรรลุสิ่งสูงสุดดังที่ว่า *"เราจงรู้จัก หัวใจในชั้นปริยัติ สอนเรื่องความหลุดพ้นรู้จักหัวใจแห่งผลของการปฏิบัติ คือปฏิเวธว่าหลุดพ้นแล้วมันเป็นเรื่องหลุดพ้นอย่างเดียว ทำให้หลุดพ้นอย่างเดียวจะเป็นความรู้ก็ได้ เป็นการปฏิบัติก็ได้ เป็นผลของการปฏิบัติก็ได้ ก็เป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น[18]"*

สำนักมัธยามิกถือว่าการหลุดพ้นหรืออิสระจากการไม่รู้แจ้งก็คือการเข้าถึงสุญญตาธรรม อันเป็นหัวใจของคำสอนของสำนักที่เน้นว่าการตระหนักถึงความจริงสองระดับ คือ ปรมัตถ์สัจจะ และ สมมติสัจจะจะช่วยให้เราแยกแยะว่าอะไรคือปรากฏการณ์หรือความจริงสมมติ และอะไรคือความจริงแท้หรือความจริงสูงสุดหรือตัวสาระ (บางตำรากล่าวถึงความเป็นคู่กันของปรากฏการณ์กับธาตุแท้) การเข้าถึงสายกลางหรือสุญญตาธรรมก็คือการอาศัยการตระหนักรู้และตีความระหว่างความจริงสองด้านคือความรู้หรือความเข้าถึงปรากฏการณ์อันเป็นสมมติสัจจะ ซึ่งเห็นด้วยตาเนื้อกับความรู้หรือความเข้าถึงความจริงแท้ของสรรพสิ่งอันเป็นปรมัตถสัจจะซึ่งเห็นด้วยตาในหรือตาธรรม

หากเรากลับไปพิจารณาปฐมเทศนาว่าด้วย "ธรรมจักรกัปปวัตนสูตร" ขององค์พระสัมมาพระพุทธเจ้าอีกครั้งก็จะพบว่าพระองค์ทรงกล่าวถึงสัจจะหรือความจริงสองระดับที่กำชับถึงความสุดโต่งในการประพฤติและทางสายกลางก็คือ การเสวยสุขอย่างสุดโต่งทั้งสองวิถีเป็นความจริงเชิงปรากฏการณ์หรือสมมติเอาว่าจะสามารถเข้าถึงความหลุดพ้นหรือความจริงแท้แห่งสุขคือพ้นทุกข์ได้แน่ แต่ในที่สุดเมื่อปฏิบัติธรรมแล้วกลับพบว่าการประพฤติสุดโต่งทั้งสองประการเป็นความผิดอย่างมหันต์ การเข้าถึงความหลุดพ้นอันจริงแท้คือการปฏิบัติตามปรมัตถ์สัจจะสาระของทางสายกลางต่างหาก นั่นก็หมายถึงว่าสมมติสัจจ์ที่ปุถุชนคลุกคลีอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ตกลงกันใช้ผ่านภาษาเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน ผิดจากความจริงแท้ที่อยู่เหนือภาษาคน ไม่สามารถนำมนุษย์ไปสู่การบรรลุความเป็นพุทธะหรือความอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์ไปได้แต่ย่อมรับรองกันอยู่ได้แบบปุถุชนที่ยังมีกิเลส

พระอรหันต์ที่ดับกิเลสแล้วนั้น คือ ผู้ที่อยู่กับความจริงแบบสัจธรรม แต่พระพุทธองค์ก็ยังเปรียบว่าผู้ดับกิเลสแล้วเสมือนไฟที่หมดเชื้อ ถ้าเชื้อไฟมีอยู่ไฟก็ลุก แต่หากหมดเชื้อไฟก็ดับ ฉะนั้นชาวมัธยามิกหรือในภายหลังคือชาวพุทธศาสนานิกายมหายานจึงมีความเห็นว่าไฟที่ดับแล้วยังคงมีอยู่ หรือพระอรหันต์ดับกิเลสแล้วก็ยังคงมีอยู่[19] ฉะนั้นตัวตน เช่น (นาม) รูป หรือสภาวะทางสมมติสัจจะใด ๆ ในสังคมที่เราเห็นว่าตั้งอยู่นั้น หากผ่านการชำระล้างสิ่งที่เราเห็นโดยการตรึกตรองอย่างมีปัญญาหรือจากตระหนักรู้ในผลที่ได้จากการลงมือปฏิบัติกุศลธรรมอันเกี่ยวข้องกับสภาวะทางสมมติสัจจะนั้นแล้ว ในที่สุดรูปหรือสภาวะนั้น ก็ย่อมกลายเป็นรูปหรือสิ่งใหม่คือรูปหรือสิ่งที่มิใช่ตัวตนเดิม แต่มีคุณภาพใหม่ซึ่งอริยบุคคลหรือผู้มีชัยในการปฏิบัติย่อมรู้ชี้ แต่ปุถุชนอื่นอาจเห็นเป็นนามรูปหรือสภาวะเดิม แต่แท้จริงแล้วเป็นรูปหรือสภาวะใหม่ที่มิใช่ตัวตนเดิม

การปฏิบัติตามทางสายกลางนั้นเป็นกฎธรรมชาติ พระพุทธองค์ยืนยันว่ามีผู้คนถือปฏิบัติเช่นนี้และได้ผลต่อตีการเจริญรุ่งเรืองแก่ตนในสังคมต่างๆ มาก่อนพุทธกาลแล้ว แต่พระองค์ทรงพบกฎหรือหลักการเพื่อชีวิตอันประเสริฐนี้ และนำมาเผยแพร่เพื่อการพ้นทุกข์ในสมัยของพระองค์และอนาคต ทางสายกลางจึงเป็นการรื้นเริงธรรมเพื่อหลุดพ้น โดยการอาศัยการใช้ปัญญาจัดการกับสภาวะของจิตใจ แล้วตามด้วยการประพฤติปฏิบัติจริงที่ได้ดุลกัน (หรือพิจารณาได้ว่าเป็นสิ่งเดียวกันแต่มองคนละมิติ) ระหว่างความมีตัวตนที่อิงอาศัยกันของสภาวะธาตุต่างๆ ให้เกิดขึ้น (Dependent origination) และความว่างหรือไม่ใช่ตัวตนโดยตัวมันเองหรือเกิดขึ้นได้เอง (Emptiness) (Nagarjuna in Murti, 1960 และ Nagarjuna in Ames, 1995)[20] ในระบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทางสายกลางย่อมเป็นความพอดีหรือดุลยภาพจากการบูรณาการของศีล - สมาธิ – ปัญญา หรือ พฤติกรรม – จิตใจ – ปัญญา[21] แต่กระนั้นเมื่อจิตว่างจากตัวตนแล้ว มนุษย์ก็ยังต้องทำงานต่อไปตามหน้าที่ที่มีต่อธรรมชาติอันมิได้หยุดนิ่ง[22] การมีจิตว่างจะทำให้เห็นสิ่งทั้งปวงถูกต้องตามความเป็นจริงอันสูงสุดเป็นจิตบริสุทธิ์ไม่จำกัดว่าจะเกิดกับผู้นับถือศาสนาใดดังว่า *"จิตที่บริสุทธิ์นั้น ไม่ต้องการอะไร ไม่มีภาวะอย่างใด ที่จะต้องเป็น ไม่มีภาพ ที่จะต้องอยู่ ไม่มีสิ่งผูกพันที่จะต้องเปลื้อง และไม่มีตัวเอง ที่จะต้องแบกขน..."* และ *"จิตที่บริสุทธิ์จึงอยู่นอกขอบเขตอำนาจการเสกสรรบันดาลของพระเป็นเจ้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นในทางสร้างหรือในทางควบคุมหรือในทางทำลาย! นี้แลคือ อิสระภาพอันสูงสุด ความรอดพ้นอันสูงสุด ความหลุดพ้นจากข้อผูกพันอันสูงสุด และความดับทุกข์ทั้งปวงอันสูงสุด ซึ่งมีได้ในชีวิตชาตินี้เอง โดยไม่ต้องรอคอยโลกพระศรีอาริย์หรือสวรรค์ของพระเป็นเจ้าชนิดใดๆ"*[23]

ฉะนั้นการเข้าใจในไตรลักษณ์ อนิจจัง ทุกขัง และ อนัตตา ซึ่งเป็นกฎแห่งการเป็นไปของสรรพสิ่งอันไม่เที่ยงแท้แน่นอนไม่มีสภาพที่ตั้งอยู่ได้เช่นเดิมตลอดไปหรืออย่างตายตัวและไม่ใช่ตัวไม่ใช่ตน (เกิดได้เสมอไม่ว่ากับใครหรือสิ่งใด ไม่เป็นของใคร หรือไม่เข้าใครออกใคร คือ ยึดให้เกิดหรือไม่ให้เกิดเฉพาะกับเราหรือเขาไม่ได้) จึงสำคัญต่อการเป็นอิสระหลุดพ้นจากโลกสมมติอย่างแท้จริง

ในการปฏิบัติเพื่อหลุดพ้นอย่างแจ่มชัดมากขึ้นนั้น เราสมควรเข้าใจต่อเรื่องของ "ธรรม" ซึ่งมีนัยที่กว้างขวางและล้ำลึกและเป็นเรื่องสำคัญคู่กับการเข้าใจในเรื่องทางสายกลางท่านพุทธทาสได้จำแนกคำว่า "ธรรม" ไว้อย่างแยบคายเป็น 4 ความหมาย คือ "1) ตัวธรรมชาติ (Nature) ก็คือ สภาวธรรม 2) ตัวกฎของธรรมชาติ (Law of nature) ก็คือ สัจธรรม 3) ตัวหน้าที่ (Duty) ก็คือ ปฏิปัตติธรรม ที่มนุษย์จะต้องกระทำให้ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ และ 4) ตัวผล (Results) ก็คือ ปฏิเวธธรรมต่าง ๆ อันเกิดจากการกระทำหน้าที่นั้นๆ" การยึดสายกลางอันนำไปสู่การไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อธรรมในความหมายใด ๆ ก็คือการเข้าถึงหัวใจศาสนาที่พระพุทธองค์ยืนยันว่า "ธรรมทั้งปวง อันใคร ๆ ไม่ควรยึดมั่น สพฺเพ ธมนาลอภินิเวสาย"[24] ฉะนั้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นธรรมทั้ง 4 ประการ ก็คือการเข้าหาสายกลาง นำไปสู่ความหลุดพ้น และเข้าถึงปรมัตถธรรมอันมิใช่ธรรมพื้นฐานทั่วไป แต่ปรมัตถธรรมคือกฎที่จะคงอยู่ตลอดกาล อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังกฎทางวิทยาศาสตร์ที่ว่า "สิ่งใดที่เหมาะสมที่จะอยู่สิ่งนั้นจะคงอยู่หรือเหลืออยู่ สิ่งใดไม่เหมาะสมที่จะอยู่คือเข้ากันไม่ได้กับสิ่งแวดล้อมเป็นต้นแล้ว สิ่งนั้นจะสูญไป"[25] ผู้วิจัยเห็นว่ากฎข้อนี้สอดคล้องกันกับกฎวิทยาศาสตร์ตามทฤษฎีวิวัฒนาการของชาร์ลส์ ดาร์วิน ว่าด้วยสิ่งที่เหมาะสมที่สุดจึงจะอยู่รอดได้ (Survival of the fittest)

นอกจากนี้ท่านทะไลลามะผู้นำสูงสุดชาวมัธยามิกองค์ปัจจุบันของทิเบต ผู้สืบทอดคำสอนของท่านนาครชุนแห่งสำนักมัธยามกที่มีมาถึงปัจจุบัน และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณชาวพุทธทั่วโลกในระดับสากลในขณะนี้ก็ได้ยืนยันบทเรียนในยุคสมัยปัจจุบันนี้จากการปฏิบัติของท่านไว้ว่า *"ปรากฏการณ์ต่างๆ นั้นถือว่าเป็นสมมติสัจ มันเป็นที่รับรู้ เพราะจิตสำนึกรับได้เท่าที่ปรากฏแก่อายตนะเท่านั้นเอง โดยที่วัตถุเดียวกันนั้นมีอะไรแฝงอยู่ภายใน ที่เรียกได้ว่าเป็นปรมัตถ์สัจ คือสาระนั้นๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยต่างๆ"*[26] ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน (อนิจจัง) จึงเกิดอยู่เสมอ สิ่งทั้งปวงคือเรื่องสมมติที่ตั้งอยู่ได้ชั่วคราวจึงไม่สมควรไปยึดมั่นถือมั่นว่าจะมีอยู่ตลอดกาล ไม่เปลี่ยนแปลง แต่การหาทางจัดการกับความไม่แน่นอนให้เท่าทัน นั่นก็คือการเดินสายกลาง หรือ จะกล่าวว่าเป็นอีกความหมายหนึ่งของทางสายกลางก็ได้ว่าทางสายกลาง คือการจัดการกับความไม่แน่นอนของสิ่งทั้งหลายทั้งปวงให้เป็นไปตามปกติตามครรลองแห่งธรรมนั่นเอง

ในเรื่องความแตกต่างระหว่างปรากฏการณ์กับปรมัตถ์สัจดังข้อสรุปของท่านทะไลลามะองค์ปัจจุบันของทิเบตนั้น ผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างให้เห็นถึงความจริงสองระดับที่มีสัมพันธภาพต่อกัน เช่น เราเห็นว่าดวงอาทิตย์หมุนรอบโลกซึ่งเป็นความจริงระดับปรากฏการณ์แต่โลกต่างหากที่หมุนรอบดวงอาทิตย์อันเป็นความจริงระดับสูงกว่าและเข้าใกล้ระดับปรมัตถ์มากกว่า แต่ความจริงระดับปรมัตถ์จะซ่อนอยู่อย่างลึกซึ้งต้องอาศัยการตรวจสอบที่ลึกซึ้งเป็นวิทยาศาสตร์และปราศจากอวิชชา ชาวตะวันตกใช้เวลากว่า 1,000 ปี จึงได้เปลี่ยนความเชื่อนี้เสียใหม่ โดยโคเปอร์นิคัสและกาลิเลโอเป็นบุคคลสำคัญในการลบล้างหลักวิชาของพโตเลมีนักวิชาการของคริสตศาสนายุคแรก[27]

ดังนั้นหากเป็นเรื่องแรงงานสัมพันธ์กับความจริงสองระดับแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอบทสรุปในเชิงยกตัวอย่างไปด้วยในตัวในเรื่องนี้ว่า *"ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและนายทุนเป็นความขัดแย้งหลักครอบงำความสัมพันธ์ปลีกย่อยทั้งมวล เป็นความจริงในระดับปรากฏการณ์ที่ไม่ครบถ้วนและยังเข้าใกล้อวิชชาอยู่มาก แม้ว่าการขัดแย้งระหว่างแรงงานและนายทุนเป็นการขัดแย้งที่มีอยู่จริง แต่มิใช่ความขัดแย้งหลักที่ครอบงำความสัมพันธ์อื่นๆ เด็ดขาดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แต่เป็นการขัดแย้งที่ยังโต้ตอบต่อการพึ่งพิงหรือปรับตัวเข้าหากันของแรงงานและนายทุน อันเป็นความจริงระดับปรมัตถสัจหรือเป็นธาตุแท้เพราะเข้าใกล้การหลุดพ้นจากการยึดมั่นต่อการมีตัวตนและจะตั้งอยู่ได้ของฝ่ายใดฝ่ายเดียว การสรุปเช่นนี้ ดูเหมือนว่าจะตรงข้ามกับที่ลัทธิมาร์กซิสต์ยืนยันไว้ว่าความขัดแย้งระหว่างแรงงานและทุนเป็นธาตุแท้ ความขัดแย้งเช่นนี้เป็นสัจธรรมแห่งสัมพันธภาพที่ต้องทำลายล้างกันไม่สามารถประนีประนอมกันได้ ซึ่งมีโอกาสผิดได้สูงมาก เนื่องจาก "ทุนนิยม" เป็นกรอบความคิดที่นักคิดจัดตั้งขึ้นใหม่โดยพยายามบอกเราว่านี่คือกรอบความคิดที่เป็นสัจธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกฎแห่งธรรมชาติทั้งๆ ที่แท้จริงแล้วลัทธิมาร์กซิสต์เป็นกรอบของโลกิยธรรมที่พยายามสวมทับโลกุตรธรรมได้อย่างครึ่งๆ กลางๆ ไม่ลงตัวทั้งหมด"*

ในทางปฏิบัติ ทางสายกลางอันเป็นมรรคาและเป็นส่วนหนึ่งของอริยสัจสี่ คือ ทุกข์ (การไม่สามารถคงอยู่เช่นเดิมได้ ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจ การไม่ได้ตามที่ต้องการ รวมทั้งการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ฯลฯ) สมุทัย (เหตุแห่งทุกข์) นิโรธ (การดับทุกข์) และ มรรค (หนทางเพื่อการดับทุกข์) นั้นมีองค์ประกอบแปดประการอันจะช่วยฝึกฝนและกล่อมเกลาจิตใจบุคคล ทำให้บุคคลผู้ต้องการเป็นอิสระจากพันธนาการทางจิตไม่ติดยึด หรือ เกิดการหลุดพ้นขึ้นในที่สุด (นิพพาน) ก็โดยที่บุคคลจะตระหนักรู้และปล่อยวางว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงรวมทั้งธรรมด้วยนั้นไม่มีตัวตนและไม่พึงยึดมั่นถือมั่นเพราะว่าเห็นโทษของการยึดมั่นถือมั่น อาทิ การเบียดเบียน การกดขี่ขูดรีด การทะเลาะ หรือ การทำลายล้างต่อกัน

การที่เราอาจรับรู้ว่ามีสิ่งใดๆ ดำรงอยู่นั้นมันเป็นสภาวะการดำรงอยู่ของผลอันประกอบขึ้นจากสภาวะและปัจจัยปรุงแต่งต่างๆ ที่อิงอาศัยกันและกันจนทำให้เห็นหรือเข้าใจไปว่าได้มีบางสิ่งบางอย่างเกิดเป็นตัวเป็นตนขึ้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวตนของเราเอง แต่ตัวตนแท้ ๆ ของเราหรือสิ่งต่าง ๆ นั้นๆ ไม่มี แต่สิ่งที่เข้าใจว่ามีหรือตั้งอยู่ให้จับยึดได้นั้นคือสภาวะสมมติหรือสภาวะลวงจิตลวงตาอันเป็นการมีอยู่อย่างที่บัญญัติกันขึ้น เป็นอนิจจังคือไม่เที่ยงแท้ถาวร อยู่ได้ชั่วครั้งชั่วคราว จึงยึดมั่นถือมั่นอย่างถาวรไม่ได้ และในเรื่องนี้พระธรรมปิฎกอธิบายเสริมว่า *"...ตามหลักพุทธธรรมนั้นมิได้มุ่งให้ปล่อยอย่างหนึ่งเพื่อไปยึดอีกอย่างหนึ่ง หรือพ้นอิสระจากที่หนึ่งเพื่อตกไปเป็นทาสอีกที่หนึ่ง อีกประการหนึ่งพูดฝากไว้สั้นๆ ให้ไปคิดว่าสิ่งที่มีอัตตา ย่อมมีไม่ได้ และสิ่งที่มีได้ ต้องไม่มีอัตตา"*[๓๑]

สภาวะของการไม่มีอัตตาหรือความว่าง (ความเป็นอนัตตา) ของจิตนั้นมีอยู่แล้วโดยธรรมชาติ หรือเป็นของธรรมชาติ ไม่อยู่ในอำนาจของใคร ไม่มีใครครอบครองเป็นเจ้าของ แต่เข้าถึงได้ ท่านพุทธทาสมักกล่าวว่าจิตเดิมแท้นั้นประภัสสร (ว่างอย่างบริสุทธิ์) แต่ต่อมาเกิดการปรุงแต่งจนความว่างหายไปเกิดเป็นตัวตนขึ้น ในทางรหัสนัยเราสามารถกล่าวได้ว่า *"การมีตัวตนของสรรพสิ่งย่อมตั้งอยู่ได้ในสิ่งที่ว่างเปล่า เมื่อยกเอาตัวตนนั้นออกไปเสียความว่างเปล่าซึ่งมีอยู่แต่เดิมก็ปรากฏขึ้น"* ความว่างเทียบเท่ากับจิตที่หลุดพ้นเป็นอิสระจากมายาทั้งปวง หรือ การเป็นอิสระของจิตก็คืออันเดียวกับการเกิดสภาวะของความว่าง จากจุดนี้จิตที่สมบูรณ์ก็ยังก้าวต่อไปสู่การหมดความรู้สึกว่าว่างเปล่า (สุญญตา) ดังที่พระธรรมปิฎกได้สรุปเสนอว่า *"ในทางพุทธศาสนาท่านบอกว่า การที่บุคคลจะหาย (จากความรู้สึก) ว่างเปล่าได้ก็ต่อเมื่อเขา*

เข้าถึงความว่าง เขาจะหมดความรู้สึกว่างเปล่า เมื่อเขารู้จักความว่าง" และ "*เมื่อคนรู้จักความว่าง รู้จักอนัตตา เข้าถึงความจริงของชีวิตอย่างถึงที่สุดหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเข้าถึงสุญญตาแล้ว เขาก็จะหายคือจะหมดความรู้สึกว่างเปล่าอย่างแท้จริง*"[29] ความว่างในที่นี้ก็คือความว่างเปล่าจากความรู้สึกของความเป็นตัวกู-ของกูซึ่งมีได้สามลักษณะ ลักษณะแรกคือการเกิดขึ้นโดยบังเอิญอย่างไม่ตั้งใจหรือประจวบเหมาะภายใต้สภาพแวดล้อมหรือการคบกับบุคคลที่เหมาะสม แต่ตั้งอยู่ได้ชั่วคราวเรียกความว่างแบบนี้ว่า "ตทังควิมุตติ" ลักษณะที่สองคือ การดับความเป็นตัวกู-ของกูที่มิใช่โดยบังเอิญ แต่ด้วยการควบคุมทางจิต เช่น โดยอำนาจของการทำสมาธิทำให้อารมณ์อื่นเข้ามาไม่ได้ แต่หากเผลอสติความว่างก็หายไป เรียกความว่างแบบนี้ว่า "วิกขัมภนวิมุตติ" ลักษณะที่สามคือ การกระทำทางปัญญาเพื่อดับความเป็นตัวกู-ของกูอย่างสิ้นเชิง เป็นการขุดรากถอนโคนหรือถอนเหง้าของตัวอวิชชา (เช่น การไม่เข้าใจตามสัจจธรรมของกฎแห่งธรรมชาติ หรือ การไม่เข้าถึงอริยสัจสี่ - ผู้วิจัย) ให้หมดสิ้น เรียกความว่างแบบนี้ว่า "สมุจเฉทวิมุตติ"[30]

นอกจากนี้ในเชิงทิฏฐิที่ทำให้เกิดการยึดมั่นในความเป็นตัวตนหรือตัวกู-ของกูแล้ว ทางสายกลางเพื่อปลดปล่อยจิตใจไปสู่ความว่างนั้น มิใช่วิถีการกระทำที่ตั้งอยู่ตรงกลางหรือทำอย่างละครึ่งของสิ่งที่ขัดแย้งกัน หรือ การวางตัวเป็นกลาง (อย่างไม่คำนึงถึงความเป็นสัมมาทิฏฐิ) หรือการจัดการที่เข้าถึงเพียงจุดแห่งการประนีประนอมระหว่างสิ่งตรงข้าม หรือ การวางตัวลงตรงกลางระหว่างสองสิ่ง อันไม่เป็นไปตามกฎธรรมชาติของความเป็นหนึ่งเดียวแห่งความไม่มีตัวตนของคู่ใดหรือฝ่ายใดหรือส่วนใดเนื่องจากสิ่งที่ตรงกันข้ามหากพิจารณาอย่างละเอียดก็คือทั้งคู่เป็นสิ่งที่เป็นหนึ่งเดียวที่ต่อเนื่องกันเพียงแต่มีระดับความมากน้อยของความเป็นธรรมชาติในสิ่งนั้นแตกต่างกัน เช่น ความร้อน-ความเย็นก็คือสภาวะที่แสดงถึงอุณหภูมิในระดับที่ต่างกัน สิ่งที่มีความเย็นก็คือสิ่งที่ความร้อนหายไปจนมีอุณหภูมิต่ำ กลางวัน-กลางคืน ก็คือ สภาพที่อาศัยแสงอาทิตย์มีต่อโลกใบเดียวกันแต่สลับและต่อเนื่องกันระหว่างกลางวัน-กลางคืน-กลางวัน-กลางคืนเป็นต้น

ฉะนั้นทางสายกลางนอกจากจะต้องเอาชนะเหนือการคิดเชิงมโนทัศน์ใด ๆ แล้ว ยังจะต้องไม่ผูกติดกับความเป็นทวิภาวะ (เลือกข้าง) แต่เมื่อพิจารณาอย่างลึกๆ แล้ว ผู้เดินสายกลางย่อมเห็นสิ่งที่ตรงกันข้ามนั้นมีความเป็นหนึ่งเดียวแต่แปลงสภาพให้เห็นว่ามีความต่างกันในระดับมาก-น้อยหรือเข้ม-อ่อนของปรากฏการณ์ที่สืบเนื่องกัน ไม่ไช่ความแยกออกและตายตัวอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นตลอดไป รวมทั้งความเป็นส่วนรวมและส่วนย่อยก็ยังเป็นกรอบใหญ่ของธรรมชาติที่เป็นปฏิสัมพันธ์สองทาง การเห็นสรรพสิ่งที่ตรงกันข้ามว่ามีความเป็นเอกภาพก็ย่อมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับธรรมชาติ และเป็นหนทางไปสู่สภาพการหลุดพ้นอย่างเป็นอิสระเสรีและสงบนิ่งจากพันธนาการทั้งปวงไม่ว่าจากฝ่ายใดหรือปัจจัยการก่อเกิดใด ๆ

สภาพการสงบนิ่งหรือศูนยตาจะต้องผ่านความเชื่อมโยงกันของการตระหนักรู้ด้วยญาณที่ผุดขึ้นเองก่อนกับปัญญาที่อาจมาจากการคิดหรือไตร่ตรอง หรือจากการกระทำจริงในภายหลัง ศูนยตาจึงต้องเป็นสภาพของจิตที่เป็นหนึ่งเดียวกับสภาพของการรู้แจ้งแทงตลอด[31] ฉะนั้นหากพิจารณาในทางโลกิยะก็คือการต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริงจึงเป็นหัวใจของการพิสูจน์ตนเองและสังคม

การจะยกระดับการเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นว่าอะไรเป็นอะไร (ถูกต้อง เป็นคุณ เหมาะสม ใช่เลย หรือเป็นเช่นนั้นเอง – ตถาตา !!) โดยปุถุชนทั่วไปแล้วอาจไม่มีญาณแต่สามารถใช้ปัญญาไปตรวจจับความจริงระดับปรากฏการณ์ เพื่อเข้าใจและหาทางจัดการอย่างเป็นกระบวนการเพื่อทำให้ไม่ติดยึดกับความเป็นไปของขันธ์ทั้งห้า คือ รูป (การประกอบขึ้นของธาตุต่างๆ เป็นกายหรือสิ่งของ) เวทนา (ความรู้สึกต่างๆ) สัญญา (การจำได้หมายรู้) สังขาร (ความคิดปรุงแต่ง) และ วิญญาณ (ความรู้แจ้งทางอารมณ์หรือการรับรู้สิ่งเร้าที่มากระทบกับประสาทสัมผัสทางกายและใจ) การรู้ทันและจัดการกับสภาวะจิตที่มีความเป็นพุทธะคือตื่นตัวตลอดเวลาเพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่มากระทบจิตใจเรานั้น มนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองด้วยการเจริญภาวนาทั้งสมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา

ทางสายกลางอาศัยปัญญา (หรือบางครั้งเกิดพร้อมกับญาณเรียกว่าปัญญาญาณอันเป็นโลกุตระปัญญาคือการรู้แจ้งแทงตลอดทางจิต) เพื่อช่วยให้เกิดการไตร่ตรองปรากฏการณ์ที่เห็นหรือทำความเข้าใจกับสมมติสัจจะได้ถูกต้องมากขึ้น โดยในที่สุดจะต้องพิจารณาให้เห็นอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อตัวตนของเราหรือคณะบุคคลของเราเป็นที่ตั้ง แต่ให้เห็นว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงเกิดมา ตั้งอยู่ ตามเหตุปัจจัยต่าง ๆ และวิวัฒนาการไปอย่างไรโดยไม่เข้าใครออกใครตามกฎอนิจจัง-ทุกขัง-อนัตตา เพื่อให้จิตใจเป็นอิสระจากการถูกผูกมัดโดยความชอบความต้องการแบบที่มีกิเลส/ตัณหา แต่พบสภาวะที่เป็นจริงแบบปรมัตถ์สัจจะอันพบว่าไม่มีอะไรเที่ยงแท้แน่นอน แต่เป็นกระบวนการเกิดทุกข์ที่มีเหตุ-ผลสืบเนื่องต่าง ๆ และดับทุกข์ได้ก็โดยเข้าถึงอนัตตา (ไม่มีตัวตนให้ต้องเป็นทุกข์) คือการรู้แจ้งแห่งสภาวะแห่งกรรมโดยปราศจากมิจฉาทิฏฐิ นั่นคือการเข้าถึงสายกลางที่ย่อมเป็นการหาทางให้มีการใช้ประโยชน์กันและกันของความจริงสองระดับแต่ไม่ทอดทิ้งกัน

การปราศจากมิจฉาทิฏฐิต่างหากเล่า คือการไม่ติดยึดกับกฎเกณฑ์เชิงเนื้อหาสาระหรือกรอบขังแห่งทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอย่างตายตัวย่อมทำให้คนเราเห็นจริงไปตามกฎธรรมชาติตามหลักอนิจจัง (การเปลี่ยนแปลงเกิด-ดับ-เกิด-ดับไม่แน่นอน) ทุกขัง (การทนหรือตั้งอยู่ไม่ได้ในสภาวะเดิม) และ อนัตตา (ความไม่มีตัวตน) ของปัจจัยที่มาสัมพันธ์กันทั้งหลายอันเป็นความไม่เที่ยงแท้แน่นอน เป็นทุกข์ และ ไม่มีตัวตน ทางสายกลางเป็นกฎเกณฑ์เชิงวิธีการที่จะช่วยมนุษย์จัดการกับความไม่แน่นอนของสรรพสิ่งทั้งหลายเพื่อพ้นทุกข์ไปตามครรลองแห่งอริยสัจสี่ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ด้วยเหตุนี้พุทธศาสนาจึงสอนว่าเราพึงตระหนักรู้ถึงการมีและไม่มีหรือการตั้งอยู่และดับไปของธรรมทั้งปวง ซึ่งครอบคลุมกว้างขวาง อาทิ ทัศนคติ กฎเกณฑ์ ความคิด ทฤษฎี พฤติกรรม และโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนและในสังคม เราจึงไม่ควรยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งหรือธรรมใด ๆ ทั้งบวกและลบ และเราย่อมสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ทฤษฎี กฎเกณฑ์ พฤตินิสัย และ โครงสร้างความสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อการป้องกันการสร้างอกุศลกรรม การแก้กรรมเก่าหรือการหลีกหนีต่อการจะสร้างอกุศลกรรมต่อไป รวมทั้งเพื่อต้องการสร้างสรรค์กุศลกรรมใหม่ให้เกิดโดยการปรับปรุงจิตใจ จิตสำนึก ความคิด และกระทำใหม่ที่เหมาะสมกับยุคสมัยแห่งอารยธรรมใหม่อันไม่จำกัดกาลเวลาของผู้คน องค์กร และสังคมก็ย่อมได้ และฉะนั้นทางสุดโต่งในอนาคตที่เรายังไม่มีประสบการณ์มาก่อนจะเป็นขั้วใดก็ตาม เราก็ย่อมจัดการมันได้โดยอาศัยหลักทางสายกลางเพื่อดำเนินชีวิตของผู้คนและสังคมใหม่ในอนาคตตามพุทธธรรมได้เสมอ

ทางสายกลางนอกจากจะเป็นพุทธวิภาษวิธีแบบหนึ่ง (หลักวิภัชวาท) สำหรับการเข้าถึงความจริงสองระดับแล้ว ยังเป็นวิธีการจัดการความเป็นไปของสรรพสิ่งที่อยู่ท่ามกลางสองขั้วของความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งกันได้เสมอ ไม่ว่าในยุคสมัยใด แล้วแต่ว่าคู่ตรงข้ามจะเปลี่ยนไปแบบใดและเพียงใด อาทิ ในอดีตขั้วตรงข้ามตามโลกียะวิสัยของสังคมปุถุชนอาจเป็นแบบหนึ่ง แต่กับปัจจุบันและอนาคตขั้วดังกล่าวย่อมไม่เหมือนเดิม แต่เปลี่ยนไปได้ และสิ่งที่เป็นเนื้อหาของสาระความเป็นท่ามกลางก็เป็นอีกแบบหนึ่งได้เช่นกัน ทางสายกลางจึงไม่ให้คุณค่ากับการจะต้องระบุเนื้อหาสาระใหม่อันได้จากการเอาชนะสาระที่ขัดแย้งกันทั้งคู่ว่าจะเป็นเช่นใด [ผิดกับแบบที่ชาวมาร์กซิสต์กระทำตามหลักวัตถุนิยมวิภาษวิธี (Dialectic materialism) คือ การได้สาระใหม่อันเป็นบทสังเคราะห์ (Synthesis) จากการขัด หัก กลบ และลบล้างกันของบทเสนอ (Thesis) กับบทแย้ง (Anti-thesis) เพื่อให้เหลือสิ่งเดียวที่ครอบงำได้หมด และดำรงอยู่อย่างแน่นอนโดยการรักษาการปฏิวัติไว้ให้ถาวร (Permanent revolution) ซึ่งหลักการคิดแบบนี้ก็คล้ายหลักอาตมันหรือความมีตัวตนของศาสนาพราหมณ์ที่มีมาแล้วกว่าห้าพันปี ซึ่งทางพุทธศาสนาปฏิเสธเพราะเน้นความไม่มีตัวตน]

การจัดการเช่นนี้ก็ย่อมจะเป็นการอาศัยทั้งการยอมรับต่อการมีและไม่มีในขันธ์ห้า เช่น (นาม) รูป (การเกิดตัวตน) และการไม่อาศัยรูป (การเกิดอนัตตา - ความไม่ใช่ตัวตน) เพื่อทำให้เกิดผลแห่งความว่างเปล่าที่พ้นไปจากฐานแห่งตัวตนและมิใช่ตัวตน (สุญญตา) คือเมื่อพบกับสาระที่แท้จริงสอดคล้องกับกฎของธรรมชาติแล้วก็พึงกระทำการนั้นให้สอดคล้องหรือให้เกิดผลตามสาระอันแท้จริงของปรมัตถสัจธรรมหรือกฎธรรมชาติที่เป็นการปลดเปลื้องทุกข์(ความไม่มีและความไม่ได้ตามที่ต้องการความลำบาก ความยุ่งยาก ความเสื่อมโทรม ความไม่เจริญ ฯลฯ) ของตนเอง ผู้อื่น หมู่คณะ ชุมชน องค์การ สังคม ประเทศชาติ ให้ยาวนานที่สุด แต่กระนั้นจะต้องตระหนักเสมอว่ามนุษย์หรือแม้แต่พระอรหันต์ก็อาจจะเกิดความหลุดพ้นได้ในสภาวะหนึ่ง แต่เมื่อกาลต่อมาก็อาจจะกลับมาติดกับดักเชื้อไฟหรือเงื่อนไขเดิม อาทิ ตัณหา โลภะ โทสะ โมหะ ราคะ ฯลฯ ให้ไฟลุกขึ้นใหม่ และหันกลับมายึดมั่นถือมั่นกับอะไรบางอย่างที่เคยเอาชนะได้แล้ว ด้วยเหตุนี้การดับไฟหรือทำไม่ให้ไฟติดจึงอาศัยไตรสิกขา (ศีล-สมาธิ-ปัญญา) และการจัดการสภาพแวดล้อมภายในตามหลักโยนิโสมนสิการและสภาพแวดล้อมภายนอกตามหลักปรโตฆษะ (ดังจะกล่าวถึงต่อไป) ให้เอื้ออำนวยต่อการครองสภาพการดับกิเลสภายใต้หลักปฏิบัติแห่งอริยมรรคมีองค์แปดจึงสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลนั้นๆและในการอยู่ร่วมกันในสังคม

เมื่อเราสามารถจัดการกับสภาวะวิทยาศาสตร์ทางจิตตามหลัก "อัตตา-อนัตตา-สุญญตา" ของสายกลางได้แล้วหรือพร้อมกันไปด้วยแล้ว ในทางโลกียะ เราก็จะต้องใช้จริยธรรม (ความรู้ในการประยุกต์สัจธรรม) และปัญญาที่เป็นวิทยาศาสตร์ทางโลกตามศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ เข้ามาประกอบให้เกิดการแก้ปัญหาในสังคมเพื่อลดหรือทำให้พ้นจากความทุกข์ยากได้ถูกต้องเหมาะสมกับภาวะวิสัยด้วย กล่าวคือเมื่อคนเราเดินสายกลางจนเกิดความว่างจากตัวตนได้แล้ว ก็ย่อมจะสามารถใช้วิทยาการทางโลกได้อย่างมีพลังธรรมเอามาก ๆ เพราะผลของการที่ทำให้จิตใจตื่นตัวอยู่เสมอต่อการรับรู้และเข้าใจโลกสภาวะ

ขอเน้นว่าปัญญาในกระบวนการปฏิจจสมุปบาทหรือในอริยมรรคนั้นเป็นความรู้ในการจัดการกับสภาวะในทางจิตธรรม อันเป็นคนละปัญญากับความรู้ทางโลก มิใช่ว่าเมื่อมีความรู้ทางสภาวธรรมแล้ว

ความรู้ทางโลกในวิทยาการสาขาต่าง ๆ จะมีขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ปัญญาวิวัฒน์ในสภาวธรรมย่อมจะช่วยให้การประเมินองค์ความรู้และผลของการใช้ความรู้ต่างๆแจ่มแจ้งชัดเจนมากขึ้น เพราะผลจากการอยู่กับความถูกต้องเหนือฝักฝ่ายหรือเหนือดี (จุดแข็ง) เหนือชั่ว (จุดอ่อน) ของทฤษฎีใด ๆ ย่อมช่วยเสริมให้บุคคลเข้าถึงความรู้และความเข้าใจทางโลกตามหลักตรรกะ (เหตุ-ผล) หรือแม้กระทั่งการเกิดการค้นพบความรู้แบบวิทยาศาสตร์ทางโลก(สามัญ)ได้เร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น ความรู้ทางธรรมและความรู้ทางโลกจึงต้องเกื้อหนุนกันจึงจะทำให้เราเห็นโลกทั้งปวงได้ครบถ้วน การจัดการความรู้ (Knowledge management) ที่ดีจึงควรมีความเกื้อหนุนกันและกันของความรู้ทางธรรมและความรู้ทางโลก *(ดูเหมือนว่านักวิทยาว่าด้วยการจัดการความรู้ของชาวต่างประเทศและไทยจำนวนมากจะพลาดตรงนี้ไป คือ มิได้นำเสนอถึงความเกื้อหนุนกันและกันของความรู้ทางธรรมและความรู้ทางโลก)* ฉะนั้นหากมองในทางความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในสังคมและแรงงานสัมพันธ์แล้ว ทฤษฎีความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์สังคมในด้านใด ๆ ที่ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎของธรรมชาติที่สุดสมควรนำมาใช้ควบคู่กับวิทยาศาสตร์ทางจิตว่าด้วยทางสายกลาง – ดังทฤษฎีที่ผู้วิจัยเสนอในบทที่2

ทางสายกลางย่อมเป็นมรรควิธีที่ตอบสนองต่อเป้าหมายที่จะไปถึง และในทางพุทธศาสนาเป้าหมายอันยิ่งใหญ่นั้นก็คือการพ้นทุกข์[32] แต่การพ้นทุกข์ตามมรรควิธีแห่งพุทธย่อมไม่รวดเร็วรุนแรงที่เป็นทางลัดและไม่สมัครใจ แบบการปฏิวัติของลัทธิมาร์กซิสต์ที่พัฒนากระบวนทัศน์เพื่อสังคมนิยมที่มีสาระตายตัว อันถือว่าได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ที่บางประเด็นสอดคล้องกับเป้าหมายของพุทธะและเสนอทางออกในทางความเป็นอริยธรรมได้ในระดับต่ำกว่าพุทธปรัชญา วิถีแห่งพุทธนั้นสาระคือสัจธรรมสูงสุดของชาวโลก บางท่านเห็นว่าพุทธวิถีเป็นทางอ้อม แต่มีความยั่งยืนกว่า และก็ปลอดภัยกว่า[33]

ในฐานะที่มนุษย์โดยทั่วไปมิได้อยู่กันอย่างปราศจากสังคม การช่วยกันทำให้สมาชิกอื่น ๆ ในสังคมเข้าถึงการพ้นทุกข์หรือบรรลุธรรมอันสูงส่งจึงเป็นภารกิจของผู้เดินสายกลาง ท่านทะไลลามะผู้นำทางสายกลางแบบพุทธนิกายมหายานชาวธิเบตก็ทรงให้ข้อคิดเป็นการทั่วไปไว้ว่า *"ปรัชญาในเรื่องของศูนยตาจำต้องไปด้วยกับเจตนาที่มุ่งไปที่การเอาใจใส่กับคนอื่นสัตว์อื่น (โดยพลังทางด้านกรุณาที่เป็นตัวกระตุ้น) ก่อนที่จะเอาอะไร ๆ ที่ขัดขวางทางออกเพื่อการตรัสรู้ อะไร ๆ ที่ว่านี้คือปรากฏการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ต่างๆ ทางอายตนะที่บางทีเราไปยึดถือเอาว่าเป็นจริงจัง ฉะนั้นการปฏิบัติธรรมอย่างเต็มที่จำต้องปลูกฝังปัญญาให้ควบคู่ไปกับมหากรุณาด้วยความมุ่งมั่นที่จะตรัสรู้เพื่อผู้อื่นยิ่งกว่าเพื่อตนเอง"*[34]

สำหรับปุถุชนส่วนใหญ่ที่ไม่สามารถรู้แจ้งได้ด้วยตนเองนั้น(เพราะปัญญาของเขายังพัฒนาไปไม่ถึง/ไม่เท่าทันการเกิดตัวตนแบบปฏิจสมุปบาท) ทางสายกลางจึงต้องอาศัยหลักการจัดการปัจจัยภายนอกบุคคลเข้ามาช่วยเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลเพื่อให้เกิดสัมมาทิฏฐิและนำไปสู่การพัฒนาปัญญาด้วยตนเอง หลักการสำคัญสองประการในทางพุทธศาสตร์คือ หลักโยนิโสมนสิการ คือ การพัฒนาทางปัญญาและจิตใจภายในของตน และ หลักปรโตโฆสะ คือ การพึ่งปัจจัยภายนอกหรือองค์ประกอบทางสังคมเพื่ออาศัยศรัทธามาช่วยเป็นเครื่องพัฒนาปัญญา เช่น กัลยาณมิตรที่เป็นผู้รู้หรือสัตบุรุษการสั่งสอน การแนะนำ และ ระบบการฝึกอบรม เป็นต้น

การที่มีน้อยคนนักท่ามกลางสังคมโลกบัญญัติที่จะพัฒนาปัญญาภายในตนได้ตามหลักโยนิโสมนสิการหรือคิดเป็นและเห็นจริงได้ด้วยตนเอง ผู้คนส่วนใหญ่จึงย่อมต้องอาศัยหลักแห่งปรโตโฆสะ คือ

พึ่งองค์ประกอบทางสังคมหรือปัจจัยภายนอกก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "การมีศรัทธา" เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามผู้ที่ก้าวหน้ากว่า แล้วจึงยกระดับตนเองเข้าสู่การใช้ปัญญาตามหลักแห่งโยนิโสมนสิการต่อไป[35] ไม่ควรหยุดอยู่กับการพึ่งพาปัจจัยภายนอกเท่านั้น จึงจะเข้าถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติที่แท้จริง[36] ฉะนั้นเราย่อมถือได้ว่าทางสายกลางคือการจัดการเพื่อปลดเปลื้องทุกข์และการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความเจริญที่คำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ต้องจัดการให้เป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม

การเข้าถึงธรรมชาติที่แท้จริงคือบรรลุถึงความหลุดพ้นจากทุกข์หรือนิพพานนั้น ถูกเน้นย้ำตลอดมาว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในคำสอนของพุทธศาสนา สภาวะดังกล่าวเป็นสภาวะอันยอดเยี่ยมหรือเป็นสิ่งยอดเยี่ยม พระสารีบุตรผู้เป็นอัครสาวกเบื้องขวาของสมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าผู้เป็นบุคคลแรกที่ประมวลพุทธธรรมไว้อย่างครอบคลุมเรื่องสำคัญๆ ได้ปงชี้กระบวนการไปสู่สภาวะอันยอดเยี่ยมว่าคือ อนุตตริยะ 3 อันได้แก่ [37]

1) ทัสสนานุตตริยะ คือ การเห็นอันเยี่ยม ได้แก่ ปัญญาอันเห็นธรรม หรือ อย่างสูงสุดคือเห็นนิพพาน

2) ปฏิปทานุตตริยะ คือ การปฏิบัติอันเยี่ยม ได้แก่ การปฏิบัติธรรมที่เห็นแล้วกล่าวให้ง่ายหมายเอามรรคมีองค์แปด

3) วิมุตตานุตตริยะ คือ การพ้นอันเยี่ยม ได้แก่ ความหลุดพ้นอันเป็นผลแห่งการปฏิบัตินั้น คือ ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวงหรือนิพพาน

อย่างไรก็ตาม หลักทางสายกลางยังมีปมอยู่ว่ามิใช่เป็นหลักการที่ก้าวข้ามให้พ้น (Transcendence) ในการจัดการกับความจริงสองระดับแบบไม่ยึดมั่นถือมั่นดังที่กล่าวแล้วเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นการจัดการที่พัวพันกับสิ่งที่เป็นคู่ตรงข้ามของความขัดแย้งด้วย แต่จัดการอย่างพอเหมาะพอดี นั่นคือหลักทางสายกลางนี้จะกระจ่างในทางปฏิบัติมากขึ้นเมื่อนำหลักการไม่สุดโต่งสองด้านของพระพุทธองค์กับแนวคิดแบบเต๋าในคัมภีร์ เต้า เต๋อ จิง (Tao-Te-Ching) มาใช้เสริมกัน เล่าจื๊อผู้ให้กำเนิดลัทธิเต๋าได้รจนายืนยันถึงเต๋าว่าคือหนทางสู่ความเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ เต๋าสนับสนุนหลักการเข้าใจโลกและชีวิตตามการดำรงอยู่คู่กันประจำโลกว่าด้วยหยิน-หยาง คือการดำรงอยู่และการพึ่งพาแต่กำกับกันและกันของพลังธรรมชาติที่เป็นคู่ตรงข้ามในสรรพสิ่งคือ พลังบวก (หยาง) กับ พลังลบ (หยิน) เช่น ยากกับง่าย ยาวกับสั้น สูงกับต่ำ แพ้กับชนะ โค้งกับตรง ว่างเปล่ากับเต็มเปี่ยม เก่ากับใหม่ สวรรค์(ฟ้า)กับพื้นดิน หรือความดีกับความชั่ว หรือ หญิงกับชาย สิ่งหนักกับสิ่งเบา สันติกับการประหัตประหาร การรู้เขากับการรู้เรา การเป็นนายผู้อื่นกับการเป็นนายตนเอง เป็นต้น ทวิสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นอีกมิติหนึ่งที่สามารถใช้ประกอบความเข้าใจเรื่องการจัดการแบบทางสายกลางภายใต้วิวาทะของความจริงสองระดับ ตรงที่หลักการของเต๋าเองก็ยืนยันว่าการจัดการสิ่งที่เป็นคู่ตรงข้ามในโลกิยวิสัยอย่างได้ดุลยภาพ และในฐานะที่โดยปกติแล้วทุกผู้คนย่อมจะเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติและได้รับการให้จากธรรมชาติโดยปราศจากการลำเอียงแต่ได้รับอย่างเสมอภาคกัน ฉะนั้นการเป็นหนึ่งเดียวกันกับนานาสรรพสิ่งคือคุณธรรมสากลของปวงราชาและเหล่าอมาตย์ที่จะนำมาใช้บริหารบ้านเมืองเพื่อไปสู่สภาวะสูงสุดแบบเต๋าในที่สุด คือ การ

ไม่มีอยู่ของความขัดแย้งของทั้งสองด้านที่เป็นคู่ตรงกันข้าม และการไม่มีอยู่ของอะไรเลยในที่สุด ซึ่งเป็นอันเดียวกับสุญญตาหรือไกวัลยธรรม (ธรรมที่มีอยู่ทั่วไปอันเป็นหนึ่งเดียวกับสัจธรรม) แบบพุทธนั่นเอง[39] แต่การไม่มีอยู่ดังกล่าวบรรลุได้โดยการพึ่งพาการมีอยู่ของสิ่งตรงข้ามเสียก่อน และจะต้องพึ่งพาอย่างไม่สุดโต่ง หรือ เมื่อทำท่าว่าจะเป็นการประพฤติที่สุดโต่งก็ต้องรีบดึงตนหรือการปฏิบัตินั้นกลับมาหาฐานกลางทันทีไม่เช่นนั้นจะเสียสมดุลหรืออาจจะไม่สามารถกลับมาพบกับการไม่ยึดมั่นของด้านใดด้านหนึ่งได้อีก คือ สุดโต่งไปอย่างถาวร เมื่อเป็นเช่นนี้มนุษย์ก็อาจจะเกิดความหลุดพ้นได้ในสภาวะหนึ่ง เช่น ไม่ทะเลาะหรือประนีประนอมกันเพื่อหยุดความขัดแย้งลงชั่วคราว แต่เมื่อกาลต่อมาก็อาจจะกลับมาติดกับดักของโลภะ โทสะ โมหะ ได้อีก หากเชื้อมีหรือเงื่อนไขมีทำให้ไฟลุกขึ้นมาและหันกลับมายึดมั่นถือมั่นกับอะไรบางอย่างที่เคยเอาชนะได้แล้ว

การรักษาสมดุลหรือการเกิดดุลยภาพในวิถีชีวิตหรือวิถีสังคมก็คือการทำให้ชีวิตและสังคมอยู่อย่างปกติ อยู่กันอย่างพอเหมาะพอดี สอดคล้องกับกฎ สภาวะ และกระบวนการของธรรมชาติ ซึ่งต้องจัดต้องปรับกันไปภายใต้ปัจจัยแห่งบุคคล ระหว่างบุคคล และเงื่อนไขความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในสังคม เราอาจไม่สามารถระบุได้ตายตัวว่าการปฏิบัติที่จะต้องไม่สุดโต่งนั้น ในทางปริมาณจะเป็นสัดส่วนที่ชัดเจนอย่างไรในทุกเรื่อง ทุกคน หรือ ทุกสังคม จึงจะเกิดสภาวะความสมดุล แต่พุทธทางสายกลางเอามิติทางคุณภาพนำหน้าและกำกับในทางปริมาณพระพุทธองค์ก็ทรงย้ำว่าการคิดที่ถูกต้องและการปฏิบัติที่ถูกต้องเพียงครั้งเดียวดีกว่าการกระทำที่บูชาศาสนาปฏิบัติที่ไม่ใช่หัวใจแห่งธรรมหลายร้อยครั้ง ฉะนั้นเราจึงสามารถทดลองกระทำดูได้ว่าเมื่อประพฤติตามหลักสายกลางไปเช่นนั้น ๆ แล้ว ผลของการกระทำสามารถทำให้จิตใจสะอาด-สว่าง-สงบขึ้นไหม รักษาการดำเนินชีวิตให้เป็นปรกติได้ไหม มีพัฒนาการที่ดีขึ้นในทางจิตใจและปัญญาเข้าใจความจริงของโลกไหมลดความเห็นแก่ตัวลงไหมรักผู้อื่นในโลกขึ้นมากไหม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากขึ้นไหม ความทุกข์ยากของตัวและคนอื่น ๆ ลดลงไหม เกิดความสุข (แบบสุขที่บริสุทธิ์) ในหน่วยงาน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ หรือ ในโลกร่วมกันมากขึ้นไหม

ตามหลักคุณภาพพึงนำหน้าปริมาณนั้น ปริมาณควรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยพบข้อสังเกตบางประการในทางปริมาณเพื่อการเดินสายกลางอันสอดคล้องกับกฎแห่งธรรมชาติในทางวัตถุธรรม ผู้วิจัยขอตั้งชื่อหลักคิดที่สังเกตพบนี้ว่า "ทฤษฎีสัดส่วน $\frac{1}{4}$ และ $\frac{3}{4}$ แห่งความสมดุลของสรรพสิ่งที่อยู่คู่กัน" โดยขอให้ท่านผู้อ่านได้พิจารณาดังต่อไปนี้ 1) พระพุทธองค์กำหนดให้ภิกษุสงฆ์อย่างน้อยต้องจำพรรษา (ในฤดูฝน) เพื่อเรียนรู้และปฏิบัติธรรมในวัดเป็นเวลา 3 เดือน จาก 12 เดือน ในรอบหนึ่งปีอันสอดคล้องกับฤดูกาลสี่ฤดู ๆ ละ 3 เดือน 2) พระพุทธองค์ทรงแนะนำว่าผู้ครองเรือนควรใช้เงินประมาณ $\frac{3}{4}$ และเก็บออมเงินไว้ $\frac{1}{4}$ ของเงินที่หามาได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการตั้งอยู่บนความไม่ประมาท 3) โลกของเรามีความสมดุลระหว่างพื้นที่ทวีปที่เป็นของแข็งกับน้ำในสัดส่วนของน้ำ $\frac{3}{4}$ ส่วน และของแข็ง $\frac{1}{4}$ ส่วน 4) ร่างกายของคนเรามีของเหลวประมาณร้อยละ 75-80 (หรือประมาณ $\frac{3}{4}$) และมีของแข็งร้อยละ 20-25 (หรือประมาณ $\frac{1}{4}$) 5) ร่างกายมนุษย์เรามีความกว้าง:ความยาว = 1:4 คือกว้างประมาณ 1 ศอก และ ยาวประมาณ 4 ศอก หรือ 1 วา) 6) ในวันหนึ่ง ๆ คนที่เจริญทางสมาธิภาวนาดีจะหลับนอนอย่างมีสุขภาพเป็นปกติประมาณ 6 ชั่วโมงต่อวัน หรือ $\frac{1}{4}$ ของวันที่มี 24 ชั่วโมง 7) ตามกฎพาเรโต (Pareto principle) คือกฎ "20/80" ที่กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นประมาณ 80% จะมาจากประมาณ 20% ของสาเหตุ หมายถึงว่าเพียงประมาณ 20% ของผู้คนหรือสิ่งที่มีอิทธิพลจะเป็นเหตุให้เกิดผลถึง 80% ซึ่งสัดส่วนนี้ก็คือ 1:4 และทำให้เห็นถึง

แรงขับเคลื่อนของธรรมชาติว่าการเปลี่ยนแปลงถึง 80% มาจากฝ่ายข้างน้อย 1 ใน 4 ของทั้งหมด แต่เป็นส่วนที่มีอิทธิพลสูงสุด 8) ในหลวงองค์ปัจจุบันทรงแนะนำถึงเศรษฐกิจพอเพียงเมื่อ พ.ศ. 2541 ไว้ว่าการทำเศรษฐกิจพอเพียงควรทำให้ได้อย่างน้อยสัก $\frac{1}{4}$ ของระบบเศรษฐกิจทั้งหมดก็จะช่วยประเทศให้พ้นวิกฤตทางเศรษฐกิจ 9) ผู้เขียนพบเองแบบเลา ๆ ว่าประเทศที่เน้นเศรษฐกิจสังคมนิยมประมาณ (ของ $\frac{3}{4}$ กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด) พึงนำกิจกรรมเศรษฐกิจแบบทุนนิยมมาเสริมสักประมาณ $\frac{1}{4}$ (ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด) และประเทศทุนนิยมประมาณ $\frac{3}{4}$ (ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด) พึงนำกิจกรรมเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมมาเสริมสักประมาณ $\frac{1}{4}$ (ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด) ก็จะป้องกันมิให้สังคมเสียสมดุล 10) ในความเป็นหญิงและชายอันควรนั้น ชายพึงมีจริตแบบหญิง (คือความอ่อน) ประมาณ $\frac{1}{4}$ และมีจริตแบบชาย (คือแข็ง) ประมาณ $\frac{3}{4}$ และหญิงพึงมีจริตแบบชาย (คือความแข็ง) ประมาณ $\frac{1}{4}$ และมีจริตแบบหญิง (คืออ่อน) ประมาณ $\frac{3}{4}$

ตัวเลขเชิงปริมาณเหล่านี้แสดงถึงว่าความสมดุลในทางปริมาณของสภาวะแห่งทางสายกลางของวัตถุธรรมหรือสภาพแวดล้อมที่มิใช่จิตธรรม ไม่จำเป็นต้องมีอย่างละครึ่งของสิ่งตรงกันข้ามเสมอไป แต่การที่มิติ 1 ใน 4 ส่วน ของฝ่ายหนึ่ง กับ 3 ใน 4 ส่วน ของอีกฝ่ายหนึ่ง ที่ประกอบอยู่ด้วยกันเป็นองค์รวมนั้น ในทางวัตถุธรรมฝ่ายหนึ่งที่อาจจะมีเพียง 1 ใน 4 ขององค์รวมก็เพียงพอต่อการกำกับองคาพยพต่าง ๆ ในโลกให้อยู่ในภาวะดุลยภาพได้นั้น เป็นประเด็นควรคิดต่อไปว่าสิ่งที่มีปริมาณเพียง $\frac{1}{4}$ นั้น มีพลังเพียงพอที่จะกำกับสิ่งที่เหลืออีก $\frac{3}{4}$ ของทั้งหมดให้เกิดการตั้งอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลขององค์รวมได้ หากเป็นเช่นนั้นได้สิ่งที่มีเพียง $\frac{1}{4}$ ก็จะต้องเป็นส่วนที่มีพลังสูงและเอื้ออำนวยต่อมิติและผลในทางคุณภาพเป็นอย่างยิ่งอีกด้วย หรือ ในทางกลับกันส่วนประกอบอีก $\frac{3}{4}$ ก็ให้การยอมรับในการอยู่ร่วมกับส่วนที่เป็นอื่น $\frac{1}{4}$ นั้น เพื่อให้เกิดภาวะปกติสมบูรณ์ของสรรพสิ่งนั้นๆ และในทางจิตธรรมก็ควรรักษาสิ่งที่เป็นกุศลจริตแห่งความเป็นเรา (เช่น ความเป็นจริตแบบชายหรือหญิง) เอาไว้ประมาณ $\frac{3}{4}$ แล้วเสริมด้วยสิ่งที่เป็นกุศลจริตจากฝ่ายตรงข้าม ประมาณ $\frac{1}{4}$

ในแง่ของการอยู่ในโลกแห่งการทำงานจึงสมควรเอาจิตหรือสภาวะทางคุณภาพเป็นใหญ่และให้ทำงานด้วยจิตว่างคือจิตที่มีคุณภาพสูงสุดอันจะเป็นการทำงานตามหน้าที่ที่สอดคล้องกับธรรมชาติ มิใช่เพื่อตน เพื่อลูก เพื่อเมีย เป็นต้น (ดูข้อสรุปของพุทธทาส ใน โชคชัย สุทธาเวศ 2536 และ 2545) ชูมักเคอร์ (เขียนตามสำเนียงเยอรมันจากชื่อ E. F. Schumacher) นักคิดชาวเยอรมันที่หลายประเทศทั้งพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนายอมรับก็เห็นสอดคล้องกันดังว่า"ในขบวนการทำงานที่ดีนั้นอัตตาของคนทำงานจะสลายไป เขาจะปลดตนเองให้เป็นอิสระจากอัตตา เพื่อว่าทิพยภาพในตัวเขาจะได้แสดงบทบาทออกมา"[39] ฉะนั้นอุดมการณ์ในการทำงานเพื่องานจึงเป็นหนทางแห่งความหลุดพ้นประการหนึ่ง เพราะหากทำงานเพื่องานแล้วจิตไม่ยุ่งแต่ถ้าทำเพื่ออย่างอื่นแล้วจิตจะยุ่ง[40]

คำอธิบายศัพท์สำคัญ (Glossary)

อัฏฐังคิกมรรค หมายถึง การปฏิบัติเพื่อจะเพิกถอนเสียซึ่งความยึดมั่นในบุญกุศล ในบาป ในอะไรทุกอย่าง คือทั้งดีทั้งชั่ว แล้วก็จะอยู่เหนือดีเหนือชั่ว จึงเป็นการปฏิบัติตามทางสายกลางเพื่อจะเพิกถอนเสียทั้งกรรมดีและกรรมชั่ว โดยมีสัมมาทิฏฐิเป็นตัวนำ นอกนั้นในอีกเจ็ดองค์ประกอบของอริยมรรคมีองค์แปดเป็นบริวาร[41]

วัตถุนิยมวิภาษวิธีของการเปลี่ยนแปลงสังคม หมายถึง การประยุกต์หลักปรัชญาวิภาษวิธีของ Hegel ที่อธิบายว่าความรู้ได้มาจากการขัดกันระหว่างบทเสนอ (Theses) และบทแย้ง (Anti-Theses) จนได้บทสังเคราะห์ (Syntheses) ใหม่ที่อธิบายครอบคลุมทั้งบทเสนอและบทแย้ง โดยคาร์ล มาร์กซ์ นำหลักการนี้มาใช้เพื่อปฏิวัติเปลี่ยนแปลงล้มล้างสังคมเดิมและสร้างสังคมใหม่ หลักดังกล่าวมีสาระสำคัญคือ สภาวะสังคมที่กำลังเป็นอยู่มีการครอบงำทางชนชั้น (เปรียบเสมือนบทเสนอ) ซึ่งดำรงอยู่โดยการครอบงำ ของชนชั้นบนต่อชนชั้นล่าง จึงเกิดสภาวะการปฏิเสธสังคมของชนชั้นล่างล้มล้างการครอบงำจากชนชั้นนำหรือชนชั้นผู้มีอำนาจที่กระทำต่อชนชั้นล่าง (เปรียบเสมือนบทแย้ง) การขัดแย้งกันของสังคมเดิมและการต่อต้านนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสังคมใหม่ (เปรียบเสมือนบทสังเคราะห์) ในทางพุทธศาสนาจะใช้หลักปฏิจจสมุปบาทนั่นเอง

พุทธวิภาษวิธี (วิภัชวาทวิธี) หมายถึง วิธีการมองอย่างแยกแยะให้เห็นสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นถึงส่วนประกอบย่อยๆ ไม่ตีขลุมเหมารวมๆ เช่น โดยอาศัยหลักอริยสัจ หลักอิทัปปัจจยตา หรือ หลักการจำแนกระดับความจริงของโลก มาช่วยวิเคราะห์ เป็นต้น

เต๋า (หรือไกวัลยธรรม) หมายถึงสภาวะที่เป็นอยู่แล้วโดยธรรมชาติ "เป็นสัจจะสากลซึ่งมีอยู่ในลัทธิศาสนาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพุทธ คริสต์ อินดู เป็นต้น เพียงแต่ว่าในศาสนานั้นๆ อาจจะพูดหรือเอ่ยชื่อต่างกัน เรียกว่า นิพพาน พระเจ้าปรมาตมัน เต๋า หรือที่ท่านอาจารย์พุทธทาสเรียกรวมๆ ว่าไกวัลยธรรมก็ตาม เพราะแท้ที่จริงสิ่งเหล่านี้ไม่ว่าจะมีชื่ออย่างไรก็เป็นธรรมชาติ เป็นกฎธรรมชาติ ศาสดาทั้งหลายเป็นผู้ค้นพบแล้วนำมาเปิดเผย" (ให้ความสรุปในเครื่องหมายคำพูดโดย กวีวงศ์ ผู้รวบรวมสรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยเต๋า 2549).

อิทัปปัจจยตา หมายถึง กฎการมีปัจจัยเป็นเหตุให้เกิดผลต่อเนื่องกันไป ถ้าไม่มีเหตุปัจจัยนั้น ผลจากปัจจัยนั้นก็ย่อมไม่มี อิทัปปัจจยตาจึงเป็นได้หลายสิ่ง อาทิ พื้นฐานในศาสตร์ต่างๆของโลก กฎแห่งกรรม ตัวเรา วิวัฒนาการทุกแขนงแห่งชีวิต ตามพุทธพจน์มีการระบุเรื่องนี้ในพระไตรปิฎก อาทิ สูตรที่ 5 แห่งคหปติวรรคอภิสมยสังยุตต์ และ สูตรที่ 7 แห่งกฬารขัตติวรรคนิทานสังยุตต์ให้คำอธิบายกฎอิทัปปัจจยตาแปลเป็นภาษาไทยว่า *"เมื่อสิ่งนี้มีอยู่ สิ่งนี้ย่อมมี; เพราะความเกิดขึ้นแห่งสิ่งนี้ สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น; เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้ย่อมไม่มี; เพราะความดับแห่งสิ่งนี้ สิ่งนี้ย่อมดับ"* กล่าวได้ว่าหลักอิทัปปัจจยตาของพุทธศาสนาเป็นวิภาษวิธีอย่างหนึ่งในการทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาวะจิตและการควบคุมการเปลี่ยนแปลงสังคม[42]

การเจริญภาวนา หมายถึงการสร้างบุญบารมีในระดับสูงสุดด้วยการพัฒนาจิตปัญญา ซึ่งมีได้สองวิธีคือ การทำสมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา การทำสมถภาวนาคือการเจริญภาวนา โดยทำสมาธิภาวนาเพื่อทำให้จิตใจแน่วแน่ เช่น การนั่งสมาธิ หรือ การปฏิบัติการงานอย่างใจจดจ่อก็คือการทำสมาธิอย่างหนึ่ง และ การทำวิปัสสนาภาวนาคือการเจริญหรือพัฒนาปัญญาในระดับที่สูงกว่าภาวนาปัญญา เช่น การขบคิดและไตร่ตรองให้เห็นความเป็นจริงของสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเราตามกฎแห่งธรรมชาติว่าด้วยอริยสัจสี่ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค)[43]

บันทึกท้ายบท (Endnotes)

[1] หลักการเช่นนี้คล้ายกับหลักความผิดพลาดได้ของทฤษฎี (Falsification) ของ Karl R. Popper นักปรัชญาทางศาสตร์ อยู่ในบางส่วนคือ การเห็นปัญหาของทฤษฎีและหาข้อผิดพลาดของทฤษฎีที่มีอยู่ แต่ก็ต่างกันตรงที่ว่า ท่ามกลางการใช้ประโยชน์จากทฤษฎีต่างๆ ที่ขัดแย้งกันนั้น หลักทางสายกลางแบบพุทธศาสตร์นำเสนอวิธีการ อธิบายความจริงและส่งเสริมการปฏิบัติที่เข้าถึงความจริงแท้ยิ่งกว่า โดยไม่ให้น้ำหนักกับสาระของตัวทฤษฎีใหม่ ในขณะที่หลักความผิดพลาดได้ของทฤษฎีเมื่อได้ใช้ไปแล้ว นักทฤษฎีพึงพยายามขจัดข้อผิดพลาดของทฤษฎีเสีย (Error elimination) และแสวงหาทฤษฎีใหม่ที่ได้สาระดีกว่าเดิมหรือยอมรับทฤษฎีที่เลวน้อยที่สุดในบรรดาทฤษฎีที่มีอยู่ (ดูประกอบใน Karl R. Popper, 1959).

[2] ดูประกอบใน สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2548:179-207 และ 213-214.

[3] กัจจานโคตรสูตร, สัง.นิ. 16/15/24-25 อ้างถึงใน สุมาลี มหณรงค์ชัย, 2548 : 215-216.

[4] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2527 ในพุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ค: 163-164.

[5] ดูเรื่อง อนตมวาท หรือ ทัศนะที่ถือว่าอาตมันหรืออัตตาไม่มีอยู่จริง ในพจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย. ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ 1, 2542 : 24.

[6] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2527 ในพุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ค: 165.

[7] ทะไลลามะ, พระนิพนธ์ทะไลลามะ แปลโดย สุลักษณ์ ศิวลักษณ์, 2545 : 116.

[8] เพิ่งอ้าง : 116-117.

[9] อ้างแล้ว :106.

[10] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ก : 60.

[11] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2509/2542 : 62-64.

[12] พระธรรมปิฎก, 2541: 15-21.

[13] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ข : 104-109.

[14] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ก : 50-51.

[15] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ข, อ้างแล้ว : 106.

[16] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ข, อ้างแล้ว : 127.

[17] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ก, อ้างแล้ว : 72.

[18] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ก, อ้างแล้ว : 73.

[19] เสถียรพงษ์ วรรณปก, 2540: 59.

[20] ดังวรรคทองอันมีชื่อเสียงของท่านนาคารชุนที่ถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า "What dependent origination is, that we call emptiness.That is designation dependently. Just that is the Middle Way. (MMK 24,18 อ้างใน Ames, 2006: 24).

[21] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547 : 45.

[22] พุทธทาส อินทปัญโญ, 2527 ในพุทธทาส อินทปัญโญ, 2549, ค, อ้างแล้ว : 165.

[23] พุทธทาส, 2497 ในพุทธทาส, 2549, ค, อ้างแล้ว : 72-73.

[24] พุทธทาส, 2509 ในพุทธทาส, 2549, ค: 108-112 และ พุทธทาส, 2510 ในพุทธทาส, 2549, ค: 5-7.

[25] พุทธทาส, 2509 ในพุทธทาส, 2549, ค: 9.

[26] ทะไลลามะ, พระนิพนธ์ทะไลลามะ แปลโดย สุลักษณ์ ศิวลักษณ์ 2545 : 102.

[27] ดูเพิ่มใน โชคชัย สุทธาเวศ 2550 บทที่ว่าด้วยศาสตร์และการใช้ทฤษฎีสังคมศาสตร์ในการอธิบายสังคมไทยและการสร้างสรรค์ภูมิปัญญาไทย.

[28] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2544: 63.

[29] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2547: 51.

[30] พุทธทาส, 2548: 217-225.

[31] ทะไลลามะ บรรยาย ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชัฏเสน แปล, 2543: 103-105.

[32] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2544: 212-228.

[33] บี. อาร์. อัมเบดการ์, พระราชปรัชญาเมธี แปล, 2548: 162-176. (บี. อาร์. อัมเบดการ์ เคยเป็นรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และ ประธานจัดทำรัฐธรรมนูญประเทศอินเดียหลังจากได้รับเอกราชจากอังกฤษ เขาเคยนับถือศาสนาฮินดูหรือศาสนาพราหมณ์เดิม แต่ต่อมานำชาวฮินดูร่วมครึ่งล้านคนประกาศยกเลิกนับถือศาสนาฮินดูหันมานับถือพุทธศาสนา).

[34] ทะไลลามะ แปลโดย สุลักษณ์ ศิวลักษณ์, 2545: 100-101.

[35] ท่าน ป.อ. ปยุตโต (พระธรรมปิฎก), 2541: 675-727, ได้จำแนกวิธีคิดเพื่อพัฒนาปัญญาไว้อย่างละเอียดถึง 10 วิธี คือ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ 4) วิธีคิดแบบอริยสัจจ์ 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรม 9) วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน 10) วิธีคิดแบบวิภัชชวาท.

[36] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2541, บทที่ 17 และ 18: 621-732 และ ดูประกอบข้อถกเถียงถึงที่มาของความรู้ระหว่างเหตุผล ศรัทธา และปัญญา ใน สุวรรณา สถาอานันท์, 2545: 17-39.

[37] ดูเพิ่มในสังคีติสูตร พระไตรปิฎกเล่ม 11 อ้างถึงในพระมหาไพโรจน์ อาภสโร 2536 : 30.

[38] ดูประกอบใน เล่าจื้อและตัทธิเต๋า บทที่ 39 ในหนังสือ เต๋าสำหรับผู้จัดการยุคใหม่และเต๋าที่เล่าแจ้ง, 2530 และ เสถียร พันธรังสี, 2546: 255 และ 499 และ พุทธทาส, กวีวงศ์ : รวบรวม, 2549.

[39] อี. เอฟ. ชูเมกเกอร์, 2532: 168.

[40] พระพรหมมังคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) โดยคณะศิษยานุศิษย์ วัดชลประทานรังสฤษฎ์, 2550: 447-450.

[41] ดูประกอบใน พุทธทาสภิกขุ, 2544, บทที่ 11 และ 12 อิทัปปัจจยตา ในฐานะกฎแห่งกรรม, กรรม และ กัมมักขัย: 421-441.

[42] ดูประกอบใน พุทธทาสภิกขุ, 2544 บทที่ 2 อิทัปปัจจยตา ในฐานะเป็นวิชาหรือศาสตร์ทั้งปวงของโลก: 30-38.

[43] ดูประกอบใน สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช, 2551: 27-27.

● ภาคผนวกที่ 4. ●

อริยมรรคแปดกับการประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์ ของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ แรงงาน และ ผู้ประกอบกิจการ

อริยมรรคแปด	การประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์		
	ข้าราชการ	แรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ
1) ความเห็นชอบ (สัมมาทิฏฐิ) ได้แก่ ความรู้เห็นทัศนะ และความเข้าใจต่อสัจธรรม คือ อริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และ ไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา	1) การเห็นและเข้าใจตามความเป็นจริงว่าปัจจัยทั้งหลายและกิจกรรมที่เป็นการประกอบการธุรกิจ การทำงาน หรือใช้แรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนทำงาน และผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (อาทิ กำไร ขาดทุน การขยาย/ลดกิจการ ค่าจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ฯลฯ) เป็นสิ่งที่ไม่จีรังยั่งยืนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นทุกข์ (สภาพที่ไม่สามารถตั้งอยู่เช่นเดิมได้ รวมทั้งความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ฯลฯ) และ เป็นเรื่องที่เกิดได้กับทุกคน และไม่มีความเป็นตัวเป็นตนที่ต้องไปยึดถืออย่างแน่นอนตายตัวและเป็นของๆเรา 2) การวางท่าทีต่อชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ถูกต้องก็คือ การมองให้เห็นตัวทุกข์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการและเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์หรือปัญหาจากเหตุปัจจัยภายในและภายนอกตัวเราและองค์การของเรา การระบุเป้าหมายเพื่อการออกจากหรือลดความทุกข์หรือแก้ปัญหา และการใช้อริยมรรคแปดเพื่อพ้นทุกข์	1) การเห็นและเข้าใจตามความเป็นจริงว่าปัจจัยทั้งหลายและกิจกรรมที่เป็นการประกอบการธุรกิจ การทำงาน หรือใช้แรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนทำงาน และผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (อาทิ กำไร ขาดทุน การขยาย/ลดกิจการ ค่าจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ฯลฯ) เป็นสิ่งที่ไม่จีรังยั่งยืนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นทุกข์ (สภาพที่ไม่สามารถตั้งอยู่เช่นเดิมได้ รวมทั้งความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ฯลฯ) และเป็นเรื่องที่เกิดได้กับทุกคน และไม่มีความเป็นตัวเป็นตนที่ต้องไปยึดถืออย่างแน่นอนตายตัวและเป็นของ ๆ เรา 2) การวางท่าทีต่อชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ถูกต้องก็คือ การมองให้เห็นตัวทุกข์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการและเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์หรือปัญหาจากเหตุปัจจัยภายในและภายนอกตัวเราและองค์การของเรา การระบุเป้าหมายเพื่อการออกจากหรือลดความทุกข์	1) การเห็นและเข้าใจตามความเป็นจริงว่าปัจจัยทั้งหลายและกิจกรรมที่เป็นการประกอบการธุรกิจ การทำงาน หรือใช้แรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนทำงาน และผลต่างๆที่เกิดขึ้น (อาทิ กำไร ขาดทุน การขยาย/ลดกิจการ ค่าจ้าง ตำแหน่ง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ฯลฯ) เป็นสิ่งที่ไม่จีรังยั่งยืนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นทุกข์ (สภาพที่ไม่สามารถตั้งอยู่เช่นเดิมได้ รวมทั้งความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ฯลฯ) และเป็นเรื่องที่เกิดได้กับทุกคน และไม่มีความเป็นตัวเป็นตนที่ต้องไปยึดถืออย่างแน่นอนตายตัวและเป็นของ ๆ เรา 2) การวางท่าทีต่อชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ถูกต้องก็คือ การมองให้เห็นตัวทุกข์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการและเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์หรือปัญหาจากเหตุปัจจัยภายในและภายนอกตัวเราและองค์การของเรา การระบุ

อริยมรรคแปด	การประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์		
	ข้าราชการ	แรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ
	หรือแก้ปัญหา หรือสร้างความสำเร็จในการประกอบกิจการและคุณภาพชีวิตคนทำงานหรือประโยชน์สุขอื่นๆร่วมกันเพื่อขจัดหรือลดทุกข์หรือแก้ไขปัญหาทั้งหลายทั้งปวงให้แก่กันและกัน	หรือแก้ปัญหา และการใช้อริยมรรคแปดเพื่อพ้นทุกข์ หรือแก้ปัญหาหรือสร้างความสำเร็จในการประกอบกิจการและคุณภาพชีวิตคนทำงานหรือประโยชน์สุขอื่นๆ ร่วมกันเพื่อขจัดหรือลดทุกข์หรือแก้ไขปัญหาทั้งหลายทั้งปวงให้แก่กันและกัน	เป้าหมายเพื่อการออกจากหรือลดความทุกข์หรือแก้ปัญหา และการใช้อริยมรรคแปดเพื่อพ้นทุกข์หรือแก้ปัญหาหรือสร้างความสำเร็จในการประกอบกิจการและคุณภาพชีวิตคนทำงานหรือประโยชน์สุขอื่น ๆ ร่วมกันเพื่อขจัดหรือลดทุกข์หรือแก้ไขปัญหาทั้งหลายทั้งปวงให้แก่กันและกัน
2) ความดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) ได้แก่ ความนึกคิดที่ดีงาม คือ กุศลวิตก 3 ประกอบด้วย 1) ความดำริปลอดจากกามความนึกคิดในทางเสียสละ ไม่ติดในการปรนเปรอสนองความอยากของตน 2) ความดำริปลอดจากพยาบาท ความนึกคิดที่ประกอบด้วยเมตตา ไม่ขัดเคืองหรือ เพ่งมองในแง่ร้าย 3) ความดำริปลอดจากการเบียดเบียนด้วยกรุณาไม่คิดร้าย หรือมุ่งทำลาย	1) การนึกคิดเสมอที่จะไม่ผลักดันให้นายจ้างและคนทำงานติดยึดในทางวัตถุนิยมมากเกินไป หรือ ถูกกิเลส ตัณหา อุปาทานเข้าครอบงำอย่างหนัก แต่พร้อมที่จะสละความอยากได้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน 2) การนึกคิดให้ทุกฝ่ายมีเมตตาต่อกัน ไม่ขัดเคืองและไม่ให้ร้ายต่อกัน 3) การนึกคิดที่จะให้ทุกฝ่ายไม่เบียดเบียน ไม่คิดร้าย และมุ่งทำลายต่อกันและกัน	1) การนึกคิดเสมอที่จะไม่ติดยึดในทางวัตถุนิยมมากเกินไป หรือ ถูกกิเลส ตัณหา อุปาทานเข้าครอบงำอย่างหนัก แต่พร้อมที่จะสละความอยากได้เพื่อการอยู่ร่วมกันกับนายจ้างอย่างยั่งยืน 2) การนึกคิดให้ทุกฝ่ายมีเมตตาต่อกัน ไม่ขัดเคืองและไม่ให้ร้ายต่อกัน 3) การนึกคิดที่จะให้ทุกฝ่ายไม่เบียดเบียน ไม่คิดร้าย และ มุ่งทำลายต่อกันและกัน	1) การนึกคิดเสมอที่จะไม่ละโมบฝ่ายเดียวและติดยึดในทางวัตถุนิยมมากเกินไป หรือ ถูกกิเลส ตัณหา อุปาทานเข้าครอบงำอย่างหนัก แต่พร้อมที่จะสละความครอบครองทรัพย์และอยากได้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน 2) การนึกคิดให้ทุกฝ่ายมีเมตตาต่อกัน ไม่ขัดเคืองและไม่ให้ร้ายต่อกัน 3) การนึกคิดที่จะให้ทุกฝ่ายไม่เบียดเบียน ไม่คิดร้าย และ มุ่งทำลายต่อกันและกัน

อริยมรรคแปด	การประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์		
	ข้าราชการ	แรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ
3) การพูดจาชอบ (สัมมาวาจา) ได้แก่ วจีสุจริต 4 ประกอบด้วย 1) ไม่พูดเท็จ 2) ไม่พูดส่อเสียด 3) ไม่พูดหยาบ 4) ไม่พูดเพ้อเจ้อ	การเจรจาหารือต่าง ๆ ระหว่างกันพึงพูดจาชอบ ได้แก่ 1) การใช้คำพูด (รวมถึงการให้ข้อมูล) ที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง 2) ไม่พูดส่อเสียด 3) ไม่พูดหยาบ 4) ไม่พูดเพ้อเจ้อ ในการทำงาน การเจรจา ปรึกษาหารือ และประชุมกับฝ่ายแรงงาน และสถานประกอบกิจการ	การเจรจาหารือต่าง ๆ ระหว่างกันพึงพูดจาชอบ ได้แก่ 1) การใช้คำพูด (รวมถึงการให้ข้อมูล) ที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง 2) ไม่พูดส่อเสียด 3) ไม่พูดหยาบ 4) ไม่พูดเพ้อเจ้อ ในการทำงาน การเจรจา ปรึกษาหารือ และประชุมกับทางราชการ และฝ่ายสถานประกอบกิจการและองค์การของนายจ้าง	การเจรจาหารือต่าง ๆ ระหว่างกันพึงพูดจาชอบ ได้แก่ 1) การใช้คำพูด (รวมถึงการให้ข้อมูล) ที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง 2) ไม่พูดส่อเสียด 3) ไม่พูดหยาบ 4) ไม่พูดเพ้อเจ้อ ในการทำงาน การเจรจา ปรึกษาหารือ และประชุมกับทางราชการ และฝ่ายแรงงานและองค์การของแรงงาน
4) การเลี้ยงชีวิตชอบ (สัมมาอาชีวะ) ได้แก่ เว้นมิจฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ	การประกอบอาชีพโดยชอบด้วยการ 1) การรับราชการที่ถูกต้องดีงาม 2) ไม่ทุจริตฉ้อโกง	การประกอบอาชีพโดยชอบด้วยการ 1) การทำงานที่ถูกต้องดีงาม 2) ไม่ทุจริตฉ้อโกง	การประกอบอาชีพโดยชอบด้วยการ 1) การประกอบธุรกิจที่ถูกต้องดีงาม 2) ไม่ทุจริตฉ้อโกง
5) ความพากเพียรชอบ (สัมมาวายามะ) ได้แก่ สัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย 1) เพียรระวัง คือเพียรระวังยับยั้งบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น 2) เพียรละ หรือเพียรกำจัด คือเพียรละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว 3) เพียรเจริญ คือเพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น 4) เพียรรักษาคือเพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและให้เจริญยิ่งขึ้นไปจนไพบูลย์	ในการประสานสัมพันธ์กับแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เช่น โดยการเจรจา ปรึกษาหารือร่วมกัน ประชุมร่วมกัน รวมถึงการทำข้อตกลง และการมีกฎหมาย หรือ กติกาต่าง ๆ พึงมุ่งความเพียรดังต่อไปนี้ 1) ความเพียรระวัง ไม่ทำบาปและไม่ให้อกุศลธรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน้าที่การงานและการทำงานร่วมกับแรงงานและสถานประกอบกิจการ	ในการประสานสัมพันธ์กับแรงงานและทางราชการ เช่น โดยการเจรจา ปรึกษาหารือร่วมกัน ประชุมร่วมกัน รวมถึงการทำข้อตกลง และการมีกฎหมาย หรือ กติกาต่าง ๆ พึงมุ่งความเพียรดังต่อไปนี้ 1) ความเพียรระวัง ไม่ทำบาปและไม่ให้อกุศลธรรมต่างๆ เกิดขึ้นในหน้าที่การงานและการทำงานร่วมกับทางราชการและในความสัมพันธ์กับนายจ้าง	ในการประสานสัมพันธ์กับแรงงานและทางราชการ เช่นโดยการเจรจา ปรึกษาหารือร่วมกัน ประชุมร่วมกัน รวมถึงการทำข้อตกลง และการมีกฎหมาย หรือ กติกาต่าง ๆ พึงมุ่งความเพียรดังต่อไปนี้ 1) ความเพียรระวัง ไม่ทำบาปและไม่ให้อกุศลธรรมต่างๆ เกิดขึ้นในหน้าที่การงานและการทำงานร่วมกับแรงงานและในความสัมพันธ์กับพนักงานและองค์การของแรงงาน

อริยมรรคแปด	การประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์		
	ข้าราชการ	แรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ
	2) เพียรละ หรือเพียรกำจัดบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วต่อตน บุคคลอื่น และหน่วยงานราชการ และองค์การของแรงงาน และ องค์การนายจ้าง 3) เพียรเจริญ คือ เพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น แก่ตน บุคคลอื่น และหน่วยงานราชการ และองค์การของแรงงาน และองค์การนายจ้าง 4) เพียรรักษา คือ เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่น และให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไปจนเกิดความเจริญก้าวหน้าของตน ทางราชการ แรงงาน และผู้ประกอบกิจการในการประสานสัมพันธ์กับผู้ประกอบกิจการ	2) เพียรละ หรือเพียรกำจัดบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วต่อตน บุคคลอื่น และหน่วยงานราชการ และองค์การของแรงงาน และองค์การนายจ้าง 3) เพียรเจริญ คือ เพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น แก่ตน บุคคลอื่น และหน่วยงานราชการ และองค์การนายจ้าง 4) เพียรรักษา คือ เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่น และให้เจริญยิ่งๆขึ้นไปจนเกิดความเจริญก้าวหน้าของตน ทางราชการ และ ผู้ประกอบกิจการ	2) เพียรละ หรือเพียรกำจัดบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วต่อตน บุคคลอื่นและหน่วยงานราชการ และองค์การของแรงงาน 3) เพียรเจริญ คือ เพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น แก่ตน บุคคลอื่นและหน่วยงานราชการ และองค์การของแรงงาน 4) เพียรรักษา คือ เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่น และให้เจริญยิ่งๆขึ้นไปจนเกิดความเจริญก้าวหน้าของตน ทางราชการและแรงงานของตน
6) ความระลึกชอบ (สัมมาสติ) ได้แก่ การมีสตินึกคิดตามความเป็นจริง คือ สติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติพิจารณาธรรม	ความมีสตินึกคิดตามความเป็นจริงในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนในการทำงานและการแรงงานสัมพันธ์กับฝ่ายแรงงานและผู้ประกอบกิจการด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติพิจารณาธรรม	ความมีสตินึกคิดตามความเป็นจริงในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนในการทำงานและการแรงงานสัมพันธ์กับทางราชการและผู้ประกอบกิจการด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติพิจารณธรรม	ความมีสตินึกคิดตามความเป็นจริงในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตน ในการทำงานและการแรงงานสัมพันธ์กับทางราชการและแรงงานด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติพิจารณาธรรม

อริยมรรคแปด	การประยุกต์ในทางแรงงานสัมพันธ์		
	ข้าราชการ	แรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ
7) การตั้งใจมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) ได้แก่ การสงัดจากกาม การสงัดจากอกุศลธรรม การฝึกสมาธิ จะได้ซึ่งฌาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฌาน 2) ทุติยฌาน 3) ตติยฌาน 4) จตุตถฌาน ไม่มีทุกข์ไม่มีสุขมีสติเป็นธรรมชาติบริสุทธิ์	การพ้นจากกิเลส การปฏิบัติที่เป็นกุศลธรรมต่อกัน การมีสมาธิหรือตั้งใจมั่นชอบในการทำงานของหน่วยงานและในการจัดการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และอื่น ๆ ร่วมกับฝ่ายแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ผ่านการฝึกสมาธิ จะได้ซึ่งฌาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฌาน 2) ทุติยฌาน 3) ตติยฌาน 4) จตุตถฌาน อันจะพบกับสภาพความไม่มีทุกข์ไม่มีสุข (ไม่ติดยึดความทุกข์ และความสุข) มีสติเป็นธรรมชาติบริสุทธิ์ (สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ) ในการทำงานร่วมกับผู้ประกอบกิจการฝ่ายแรงงาน และอื่น ๆ	การพ้นจากกิเลส การปฏิบัติที่เป็นกุศลธรรมต่อกัน การมีสมาธิหรือตั้งใจมั่นชอบในการทำงานของหน่วยงานและในการจัดการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และอื่น ๆ ร่วมกับฝ่ายผู้ประกอบกิจการ ผ่านการฝึกสมาธิ จะได้ซึ่งฌาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฌาน 2) ทุติยฌาน 3) ตติยฌาน 4) จตุตถฌาน ไม่มีทุกข์ไม่มีสุข (ไม่ติดยึดความทุกข์และความสุข) มีสติเป็นธรรมชาติบริสุทธิ์ (สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ) ในการทำงานร่วมกับผู้ประกอบกิจการทางราชการ และอื่น ๆ	การพ้นจากกิเลส การปฏิบัติที่เป็นกุศลธรรมต่อกัน การมีสมาธิหรือตั้งใจมั่นชอบในการทำงานของหน่วยงานและในการจัดการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และอื่น ๆ ร่วมกับฝ่ายแรงงาน ผ่านการฝึกสมาธิ จะได้ซึ่งฌาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฌาน 2) ทุติยฌาน 3) ตติยฌาน 4) จตุตถฌาน ไม่มีทุกข์ไม่มีสุข (ไม่ติดยึดความทุกข์และความสุข) มีสติเป็นธรรมชาติบริสุทธิ์ (สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ) ในการทำงานร่วมกับฝ่ายแรงงาน ทางราชการและอื่น ๆ

● ภาคผนวกที่ 5 ●

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์

1. ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไทยมีอะไรบ้าง
2. ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีอะไรบ้าง
3. แนวทางการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทยคืออะไรบ้าง

ประเด็นการระดมสมองโครงการวิจัย
เรื่อง ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

วันที่ 30 มกราคม 2551

เวลา 13:00 – 14:30 น. ณ ห้องประชุมมูลนิธินิคม จันทรวิทุร
ชั้นล่างอาคาร 3 ชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน

1. ปัญหาแรงงานสัมพันธ์
2. ระบบการทำงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางแรงงานสัมพันธ์ของ
   - 2.1) หน่วยงานราชการ
   - 2.2) องค์การนายจ้าง
   - 2.3) องค์การสหภาพแรงงาน
   - 2.4) ระบบทวิภาคี (การเจรจาต่อรองร่วม การปรึกษาหารือร่วม การร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การร้องทุกข์ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน)
   - 2.5) ระบบไตรภาคี
   - 2.6) อื่น ๆ

● ภาคผนวกที่ 6 ●

สรุปความเห็นในประเด็นสำคัญของผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความคิดเห็นต่อตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทยและการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ*

วันพุธที่ 28 พฤษภาคม 2551 เวลา 13:00 – 16:30 น.
ณ ห้องประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
อาคาร 3 ชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน
จัดโดยโครงการวิจัยตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย

1. การมีตัวแบบการเจรจาต่อรอง ขัดแย้งกับทฤษฎีทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยนำเสนอหรือไม่ เนื่องจากตามที่เสนอ ถ้าเป็นทางสายกลางจริงควรจะพึ่งพากันของนายจ้างและลูกจ้าง แต่การเจรจาต่อรองมีได้มีเสีย ถ้ามีการเจรจาต่อรองก็จะไม่ใช่การเดินสายกลาง จึงควรเป็นเรื่องการปรึกษาหารือมากกว่า (นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

2. ตัวแบบองค์การแรงงานที่เสนอเป็นในรูปแบบสหภาพแรงงาน จริงๆ แล้วไม่จำเป็นต้องมีสหภาพแรงงาน ก็ได้ เช่น ญี่ปุ่นสมัยก่อนใช้ระบบ JCC (คณะกรรมการร่วมหารือ) การเจรจาร่วมระหว่างลูกจ้างและนายจ้างก็ไม่ใช้สหภาพแรงงาน บ้านเราก็มี 4-5 องค์กร เช่น คณะกรรมการลูกจ้างตัวแทนสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย ก็สามารถขับเคลื่อนได้ (นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

3. จะผิดหลักการวิจัยหรือไม่ ถ้าไม่ใส่ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงานเข้าไปด้วย เพราะนั่น (การพิพาทแรงงาน) จะไม่ใช่ทางสายกลางแล้ว (นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

4. แนวปฏิบัติของเราทุกวันนี้ ควรที่จะยื่นข้อเรียกร้องก่อนล่วงหน้า 60 วัน แต่ก็ยังมีปัญหา เพราะว่าเป็นข้อปฏิบัติแต่ไม่ใช่ข้อกฎหมาย บางสหภาพแรงงานและบางสถานประกอบกิจการยึดแนวนี้แต่ไม่ปฏิบัติทั้งหมด เสนอให้อาจารย์โชคชัยใส่เรื่องการยื่นข้อเรียกร้องก่อนล่วงหน้า 60 วัน เข้าไปในข้อพิพาทแรงงานให้ cover ไปเลย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของลูกจ้างกับนายจ้าง (นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

* สรุปจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (สำหรับผู้แทนไตรภาคี) เรื่อง ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย วันพุธที่ 28 พฤษภาคม 2551 เวลา 13:00 – 16:30 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาคาร 3 ชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน จัดโดย โครงการวิจัยตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย.

5. การให้พนักงานประนอมที่มิใช่ข้าราชการแต่เป็นผู้แทนไตรภาคี (เสริมโดยนายสุรชัย ปลั่งสมบัติ) เพื่อไม่ให้พนักงานประนอมของรัฐมีปัญหาในภายหลัง สามารถชี้ขาดข้อพิพาทได้ หากทำการไกล่เกลี่ยแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 15 วัน แต่ก็จะมีอีกขั้นตอนหนึ่ง ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับการตัดสินของพนักงานประนอม สามารถนำเรื่องไปสู่ศาลได้ การนำเรื่องไปสู่ศาลของต่างประเทศ ค่าทนายแพงมาก ถ้าไม่ใช่เรื่องตัวเลขหรือเม็ดเงินจริง ๆ หรือเป็นเรื่องทิฐิ แล้วนั้น เขาจะยอมกันดีกว่าจะเสียค่าทนายเป็นหลายแสนเหรียญ (นางทัดพร ธาราแสวง ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

6. คณะกรรมแรงงานสัมพันธ์พยายามจะเป็นกลาง แต่ทั้งสองฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง จะไม่ยอมให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคนไกล่เกลี่ยและเป็นคนกลางที่จะให้เขาเข้าใจในเรื่องของการเรียกร้องและในการทำให้ลงเอยไปได้ เช่น นายจ้างส่วนใหญ่ก็จะเอาทนายมา ฝ่ายลูกจ้างถ้าหากไม่มีที่ปรึกษาอยู่ข้างตัวก็ตอบไม่ได้ ต้องถามที่ปรึกษาก่อน เพราะฉะนั้นบุคคลที่เป็นสายกลางที่อาจารย์โชคชัยเขียนออกมาก็ดีหมด แต่มันไม่ได้เดินและเป็นไปอย่างที่เราจะพูด เพราะฉะนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ประชุมกันทุกวันอังคารและวันพฤหัสที่อยู่ในห้องนี้เราเป็นสายกลางอยู่แล้วของไตรภาคีทั้ง 3 ฝ่าย ทั้งนายจ้าง 5 ท่าน ลูกจ้าง 5 ท่านและทางรัฐบาล 5 ท่าน (นายแสงชัย โสตถีวรกุล ประธานสภาองค์การนายจ้างไทยสากล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

7. ถ้าที่ปรึกษาบุคคลนั้น ๆ เป็นคนธรรมะธรรมโม และสามารถที่จะรับฟัง เลื่อน ลดตัดตอนได้ก็สบายใจ บางท่านที่ปรึกษานั้นไม่ได้เป็นอย่างที่เราคิด นายจ้างก็เช่นกันเอาทนายมา นึกว่ารู้กฎหมายทุก ๆ ด้าน นายจ้างอยู่อีกที่หนึ่ง เพราะฉะนั้นเวลาคุยไปแล้วทำให้เวลาที่ทำให้เราเป็นสายกลางนั้นลำบากมาก จึงขอเสนออาจารย์โชคชัยว่าพอจะมีทางออกร่วม 10 บัญญัติที่ท่านเขียนนี้อย่างไรบ้าง (นายแสงชัย โสตถีวรกุล ประธานสภาองค์การนายจ้างไทยสากล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

8. หลังจากที่ทำงานมา ก็พบปัญหาหลายๆอย่างที่เราเสนอรูปแบบวิธีการทำงานต่าง ๆ ออกไป แต่มันเดินไปไม่ออก ไม่ไปสู่เป้าหมายที่เราต้องการ ระบบมี อาจดีหรือมีตำหนิ พอเปลี่ยนไปแล้วก็มีตำหนิตรงอื่นอีก มันจะเป็นอย่างนั้นตลอด (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

9. การแรงงานสัมพันธ์มีความมุ่งหมายเพื่ออะไร เพราะว่าผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องหลายคนจะมองและเข้าใจไม่ตรงกันต่างคนต่างคิด คำนิยามแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจนจะช่วยชี้นำทางในช่วงต่อ ๆ ไปว่าถ้าเราจะเดินไปเพื่อเคลียร์ปัญหาต่างๆ มองโฟกัสไปที่อะไร เสร็จแล้วการเดินไปตรงนั้นมันถึงจะเกิดธรรมนูญได้ว่าจะต้องวางธรรมนูญอะไรเพื่อจะไปสู่เป้าหมายตรงนั้นได้ (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

10. ธรรมนูญก็คงอาจไม่ตายตัวถ้าเรามองธรรมนูญในเชิงการเคลื่อนไหวไม่ใช่เชิงเป็นทฤษฎีอย่างเดียวเพราะข้อเท็จจริงมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปเรื่อยๆ (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

11. ถ้าสามารถที่จะจัดกลุ่มลำดับตัวแบบพวกนี้ให้เข้ากรอบดีๆ มันน่าจะทำให้แลดูและคนที่นำไปปฏิบัติจะชัดยิ่งขึ้น (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

12. นอกจากทฤษฎีที่พูดถึงมรรค 8 อยากให้เผื่อใจกับแนวคิดทฤษฎีอื่นบ้าง เพราะฉะนั้นเวลาพูดถึงแนวคิดทฤษฎีอาจจะมากกว่า 1 ทฤษฎี และอาจจะต้องประมวลเป็นทฤษฎีเพื่อการแรงงานสัมพันธ์เป็นการประมวลร่วมและทุกฝ่ายรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม แต่หากเขาทั้งหลายไม่มีส่วนเกี่ยวเนื่องกันอยู่มันก็อาจจะเกิดข้อที่ขัดแย้งอยู่ในที และเกิดกระบวนการที่เป็นประเด็นขึ้นมา (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

13. ในอีกประเด็นหนึ่งคือกระบวนการที่นำไปสู่การจัดการนั้นดูแล้วค่อนจะพูดถึงคน พูดถึงเครื่องมือแต่มันอาจจะไม่ได้เปิดประเด็นในเชิงของนัยยะของงบประมาณหรือไม่ (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

14. นัยยะของระบบงานที่มันชัดเจนกว่านี้โดยเฉพาะในเรื่องของการเคลียร์ปัญหาต่าง ๆ นั้นมันอาจจะมีขั้นในการแก้ไขปัญหา ที่เป็นระดับของการป้องหรือเปล่า ป้อง หมายถึง สร้างระบบอะไรที่มันคงมีอยู่แล้ว ป้องคือกันไม่ให้มันเกิดในสเต็ปของการปรามได้ไหม เมื่อเกิดสเต็ปของการปรามเข้ามาสู่กระบวนการปรามอาจจะให้ข้อสังเกต แนะนำ จนกระทั่งถึงไกล่เกลี่ยประนีประนอมจนถึงการชี้ขาดมันจะได้เห็นกรอบแต่ละตอนที่ชี้ชัด มันเป็นสิ่งที่มีความเห็นว่าถ้าโฟกัสให้มันชัดเข้ามันจะลดปัญหาไปขั้นหนึ่งก่อน ก่อนที่จะกระจายปัญหาว่าคนทำงานไม่พอ คือให้แต่ละคนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างระบบเพื่อให้ระบบของความเป็นแรงงานสัมพันธ์ที่อยู่ในนิยามมีความเสถียรที่จะรักษาตัวของมันเองลงได้มากที่สุด ถึงจะมาว่าส่วนที่หลุดมาแล้วเราจะเคลียร์แต่ละสเต็ปด้วยอะไร (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

15. เท่าที่ดูเอกสารแล้ว สาระดี เพียงแต่ว่าการจับเป็นตอน ๆ จะช่วยลดปัญหาการปฏิบัติ ไม่เช่นนั้นจะปฏิบัติไม่ออกเพราะเขาไม่เห็นที่สุดของเป้าหมายและกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นตอนว่ามันสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง มิใช่เพียงคำว่าบูรณาการ แต่กระบวนการที่จัดขึ้นมันสัมพันธ์กันเพื่อไปสู่เป้าหมาย (นายสมชาติ เลขาลาวัณย์ อดีตอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

16. การสมาทานต่ออริยมรรค 8 ของทุกฝ่ายถ้าทุกฝ่ายได้สมาทานต่ออริยมรรค 8 ก็จะไม่มีข้อขัดแย้งกฎหมายต่าง ๆ ก็ดีในปัจจุบันนี้ และรูปแบบก็ดีในปัจจุบันนี้ยังใช้ได้ (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

17. ถ้าเราส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์หรือระบบความสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีในองค์กรอย่างจริงจัง ปัญหาจะลดน้อยลงอย่างมาก (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

18. ภาคราชการบอกว่างบไม่มี และยุบหน่วยงานฝึกอบรมแล้วก็ปล่อยให้แต่ละฝ่ายไปว่าเรื่องของตนเอง ทำให้ปัญหายืดเยื้อเมื่อเกิดเป็นกรณีพิพาท เพราะฉะนั้นการไกล่เกลี่ยใช้เวลาจริงๆ อนุญาโตตุลาการเรามีตั้งแต่ปี 2518 ก็ไม่ได้พยายามใช้คณะอนุญาโตตุลาการอย่างถูกต้องในกระบวนการมีไว้ก็ไม่เคยประชาสัมพันธ์ว่าใครเป็นใคร หน้าตาเป็นอย่างไร ปล่อยให้ตายไปเอง (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

19. ถ้าผู้นำในองค์กรสหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่และบริษัทผู้บริหารในองค์กรที่มีสหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ได้รับการอบรมร่วมกันให้รู้สิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ร่วม การเลิกจ้างผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานก็จะไม่มี เพราะเข้าใจตั้งแต่แรกทั้งบทบาทหน้าที่และผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะทำให้ไม่มีเรื่องราวร้องเรียนเข้ามา รวมถึงการกระทำที่ไม่เป็นธรรมไปสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และทั้ง 2 ฝ่ายก็จะมีโอกาสในการคุยกัน มองผลประโยชน์ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันเพื่อสร้างฐานะ และธุรกิจให้เจริญเติบโต และผลประโยชน์ตอบแทนก็จะสูงขึ้น ฝากให้ ดร.โชคชัย ช่วยยุบรวมข้อเสนอนี้กับ model ทั้งหลายที่เขียนมา ได้เคยเสนอแนะมาหลายครั้งในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเองก็บอกว่าดี แต่ก็ยังไม่เคยทำ (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

20. ถ้าท่านทำวิจัยนี้แล้ว ลองมองประเด็นปัญหาเริ่มต้นให้ออก model ต่าง ๆ นี้อาจไม่ต้องมากมายถึงขนาดนี้ และก็สร้างความเข้าอกเข้าใจกันในแต่ละฝ่าย บทบาทหน้าที่ของราชการจะต้องทำอะไรอันไหนที่ควรจะจัดการให้ถูกต้องก็จัดการ NGOs ทั้งหลายก็ไม่ได้อยู่ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่เข้ามามีบทบาทในกฎหมายซึ่งทำให้ขัดกับกฎหมายบางตัว ทางราชการก็ไม่เข้าไปจัดการ ที่ปรึกษาที่ขอใช้คำว่า "นอกกรอบ" ก็เยอะมาก สร้างให้เกิดความวุ่นวาย ที่ปรึกษาในกรอบที่ควรจะส่งเสริมก็ไม่ส่งเสริมเขา เพราะฉะนั้นคนที่จะเป็นที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ได้ ก็ต้องผ่านการอบรม ผ่านการขึ้นทะเบียนและก็ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นที่ปรึกษา (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า และอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

21. ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าอุตสาหกรรมไทย ร่วมกับกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจัดอบรมที่ปรึกษาแรงงาน 500 ท่าน (เกือบ 20 รุ่น) ผู้ที่ผ่านการอบรมนั้นจะไม่มีปัญหากับสถานประกอบกิจการ จึงอยากให้ใช้กลไกที่มีอยู่ในทุกวันนี้ทำในส่วนที่ควรทำ ทั้งราชการเอกชน ลูกจ้างและนายจ้าง การอบรมที่ปรึกษาแรงงานสัมพันธ์ ไม่มีการกีดกันฝ่ายใดเรา เปิดอบรมนายจ้าง และลูกจ้างเข้ามา ผู้นำสหภาพแรงงานก็มาอบรมด้วย ได้ทำความรู้จักกัน มานั่งคุย แลกเปลี่ยนปัญหา และนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เวลามีปัญหาก็สามารถ link ถึงกันได้ คุยกันได้ เกิด connection ขึ้น และก็สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานประกอบกิจการได้โดยไม่มีข้อพิพาท เป็นสิ่งที่น่าสนใจน่าให้การสนับสนุน (นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

22. ผู้นำที่เกิดจากสหภาพแรงงานที่ตั้งใหม่ ซึ่งไม่ค่อยมีความรู้เรื่องระบบการเจรจาต่อรอง ไม่เคยเรียนรู้ในเรื่องของระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้กระทั่งระบบประกันสังคมมาก่อน เมื่อมีโอกาสเป็นผู้นำของสหภาพแรงงานก็ใช้สิทธินี้อย่างเต็มที่ เราจึงควรบรรจุเป็นหลักสูตรให้กับคนที่จะจบการศึกษา เพื่อเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรม เช่น ช่วงระหว่าง ม.3 ปวช. ปวส. หรือ ม.6 ช่วงนี้เมื่อจบการศึกษา เด็ก ๆ จะเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมจะได้มีความรู้ว่าระบบต่าง ๆ ในโรงงานเป็นอย่างไร (นายบรรชา ประสิทธิสันต์ รองประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

23. เรามีคนกลางที่เป็นผู้บริหารงานบุคคล บางทีก็ดี (เกินเหตุ) แต่บางทีก็เลวร้าย กระทำทุกวิถีทางที่จะไม่ให้เกิดองค์กร (สหภาพแรงงาน) (นายบรรชา ประสิทธิสันต์ รองประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

24. คนที่จะไปเป็นที่ปรึกษานั้นปัจจุบันเป็นง่ายเกินไป ผ่านหลักสูตรไม่กี่วันก็ไปเป็นที่ปรึกษาได้ ซ้ำร้ายกว่านั้นคือ คนที่ผ่านการเป็นผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงาน สามารถใช้บัตรของผู้พิพากษาสมทบมาจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาได้เลย ผมว่าค่อนข้างอันตราย เพราะบางครั้งก็แนะนำผิดไป (นายบัญชา ประสิทธิสันต์ รองประธานสภาองค์การลูกจ้าง สภาลูกจ้างแห่งชาติ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์)

25. งานวิจัยที่อาจารย์โชคชัยทำมา "ดี" เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง แม้กระทั่งระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงที่ทำมาหลายปีแล้วเห็นว่าดี แต่ไม่ค่อยมีใครปฏิบัติกัน สมควรมีคณะกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ (นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

26. ตัวแบบที่ได้เขียนคิดว่าสมบูรณ์แบบในการที่จะเอาไปเป็นทางสายกลาง แต่ขอตั้งข้อสังเกตคำว่า "สายกลาง" กับ "เป็นกลาง" ต้องแยกออกจากกัน แม้แต่ศาลเองก็ยังไม่มีคำว่า "เป็นกลาง" คนชนะบอกเป็นกลาง คนแพ้บอกไม่เป็นกลาง และเห็นด้วยที่เอาเรื่อง "จิตสำนึก" เข้ามา ในทางพุทธศาสนานั้น "ทางสายกลาง" ก็คือ "ความพอดี" "คิดดี ทำดี" แต่ในทางแรงงานแล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง ต่างคนต่างหาผลประโยชน์หวังผลกำไร นายจ้างก็หวังผลกำไร ลูกจ้างก็หวังค่าจ้างที่เป็นธรรม (นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

27. เห็นด้วยกับที่จะสร้างคำว่า "จิตสำนึก" เข้าไป หากสร้างคำว่า "ศักดิ์ศรี" เข้าไปแทนก็จะเกิดความขัดแย้งกัน เมื่อมีข้อพิพาท ต่างคนต่างบอกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี และก็จะเอาผลประโยชน์ แต่ว่าถ้าทั้ง 2 ฝ่าย ต่างมีจิตสำนึก มองอนาคตว่าองค์กรจะอยู่อย่างไร นี่คือ หัวใจสำคัญของคำว่า "ทางสายกลาง" ที่จะอยู่กันได้ (นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

28. เห็นด้วยอย่างยิ่งกับตัวแบบที่ 5.3.4.10 (ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม) ข้อ 1. เรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในแต่ละอุตสาหกรรม เพราะว่าปัจจุบันเราแก้ปัญหาเหมือนกับการเลี้ยงไก่เลี้ยงหมูอยู่ในเข่งเดียวกัน ให้อาหารเหมือน ๆ กัน แต่ว่าถ้าเราแบ่งเป็นคณะกรรมการแต่ละอุตสาหกรรม แต่ว่าคณะกรรมการนี้เป็นทวิภาคีหรือไตรภาคี (นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

29. เห็นด้วยกับการมีคณะกรรมการความร่วมมือประจำอุตสาหกรรมต่างๆ ตามที่เสนอให้อยู่ภายใต้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (นายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

30. ในรูปแบบของสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ก็มีความชัดเจนในเรื่องของนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ในสถาบันอีกประเภทหนึ่งก็คือ "รัฐวิสาหกิจ" ว่ากันจริงๆแล้ว ทุกคนก็เป็นลูกจ้างหมด ไม่มีนายจ้างลูกจ้างชัดเจนเหมือนของภาคเอกชน ดังนั้นจึงขอฝากในเรื่องรัฐวิสาหกิจด้วย เพราะว่าในต้นร่างของอาจารย์โชคชัย ดูเหมือนว่าเป็นรูปแบบของภาคเอกชน (นายบุญนำ เพียงประดิษฐ์ จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แทนผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)

31. ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ มุมมองของผู้บริหารกับสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้นมีจุดยืนที่แตกต่างกัน และหาจุดสมดุลระหว่าง 2 กลุ่มนี้ได้ค่อนข้างลำบาก

เพราะว่าเวลาที่สหภาพแรงงานเรียกร้องเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนก็ดี ก็มักจะพูดว่าเป็นสิ่งที่จูงใจเพื่อสร้างประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันฝ่ายบริหารก็บอกว่าเมื่อให้ผลตอบแทนไปแล้ว ก็ไม่แน่ใจว่าประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้นตามที่ยกมากล่าวอ้างหรือไม่ ถ้ามีจุดสมดุลเป็นตัวชี้วัดชัดเจนในเรื่องของประสิทธิภาพขององค์กรว่า มาตรฐานกลางควรจะอยู่ขนาดไหน อย่างไร โดยแบ่งกลุ่มส่วนงาน (กลุ่มแสวงหากำไร กลุ่มที่ทำเพื่อสังคมไม่แสวงหากำไร) จึงควรมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง (นายบุญนำ เพียงประดิษฐ์ จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แทนผู้แทนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)

32. จากการอ่านตัวแบบของอาจารย์โชคชัย คงไม่มีข้อโต้แย้ง แต่ว่าอยากเห็นภาพที่สมบูรณ์กว่านี้ เนื่องจากเห็นแค่ส่วนท้ายเท่านั้น (คุณไพศาล พฤฒิพร อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

33. ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบันที่สำคัญคืออะไร สภาพข้อเท็จจริงของความขัดแย้งเป็นอย่างไรไม่ว่าจะเป็น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือส่วนราชการ โดยเฉพาะที่พูดกันคือ Mutual benefit การให้ความรู้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นปัญหาที่สำคัญและเป็นปัญหาหลัก โดยเฉพาะควรจะมีการฝึกอบรมร่วมกัน เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนกัน และเรื่องทฤษฎีที่เสนอมานั้น มีการประยุกต์นำธรรมะเข้ามานั้น ก็คงเป็นแนวทางที่ยอมรับกันทุกฝ่าย แต่ก็อยากให้มีในเชิงสากลว่าทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์เขามีอย่างไรบ้าง ลองเปรียบเทียบกันดู โดยเฉพาะที่ ILO เขามีอนุสัญญาและมีข้อแนะนำที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์อะไรบ้าง มีข้อดี-ข้อเสียอย่างไร กับทฤษฎีที่อาจารย์โชคชัยยกมา (คุณไพศาล พฤฒิพร อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

34. ในส่วนที่นำมาประยุกต์ใช้จริงได้นั้น อยากให้ไปสำรวจในสถานประกอบกิจการไม่ว่าใน-นอกประเทศว่าเมื่อนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในสถานประกอบกิจการ มีการนำมาปฏิบัติแล้วมีความสงบสุขสันติได้จริงอยู่กันอย่างราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้งหรือเรียกร้องใดๆ ลองยกตัวอย่างและเอามาสรุปให้เห็นภาพจะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการนำไปใช้ (คุณไพศาล พฤฒิพร อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)

35. การแสดงความคิดเห็นของหลาย ๆ ท่าน คงไม่พ้นกรอบที่อาจารย์โชคชัยได้ศึกษามาเยอะแล้ว อาจจะมีอยู่บางประเด็นที่ต้องเพิ่มอีกเล็กน้อย (นางทัดพร ธาราแสวง ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

36.การส่งเสริมความรู้แก่เยาวชนนั้นสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้ทำข้อเสนอข้อหนึ่งคือการตั้งคณะอนุกรรมการเรื่องแนวทางส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ซึ่ง

พบว่าหลักสูตรอาชีวศึกษาพอจะมีความรู้ด้านแรงงานบ้าง แต่ระดับประถมกับมัธยมศึกษายังไม่มีจึงตั้งคณะอนุกรรมการนี้ขึ้นมาซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของกรมที่เกี่ยวข้อง สำนักงานการศึกษาพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษาก็พิจารณาหลักสูตร ได้ผลผลิตเป็นเอกสาร 1 เล่ม คือ ความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน ในระดับประถมก็จะเป็นเรื่องความปลอดภัย การใช้แรงงานเด็ก ระดับมัธยมศึกษาก็จะเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในระดับที่สูงขึ้นมา จป. ให้ความรู้เรื่องประกันสังคม องค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งหลักสูตรนี้ได้ถูกเสนอให้กับรัฐมนตรี และส่งให้กระทรวงศึกษานำไปเผยแพร่ให้ครูผู้สอนได้ใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่ยังไม่ได้บรรจุไว้เป็นหลักสูตร (นางเนตรนารี หนุนภักดี ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการ สภาที่ปรึกษาแรงงาน)

37. การสรุปเป็นขั้นตอน การเรียงลำดับ ทั้งในส่วนตัวแบบระดับชาติ และ 4 ตัวแบบที่มีตัวแบบย่อย จะช่วยให้อ่านแล้วเข้าใจง่ายขึ้น (นางเนตรนารี หนุนภักดี ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน)

38. ในภาพรวมของตัวแบบทางสายกลางฉบับนี้เห็นด้วยเพราะมีเนื้อหาที่เป็นกลางและเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย (สัมภาษณ์นายระวัย ภู่ผะกา ประธานสหภาพแรงงานองค์การเภสัชกรรม ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันพุธที่ 25 มิถุนายน 2551 แทนการเข้าร่วมสัมมนาเนื่องจากติดภารกิจด่วนไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาตามที่ตอบรับการสัมมนามาได้)

39. ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวถึงว่า การยื่นข้อเรียกร้องในจังหวะที่เหมาะสม โดยเฉพาะในภาวะที่สถานประกอบกิจการมีกำไร แต่เห็นว่าควรกระทำได้ทั้งที่มีกำไรและขาดทุน โดยเฉพาะในช่วงที่ขาดทุนนั้นก็ควรยื่นข้อเรียกร้องได้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีการตรวจสอบถึงรูรั่วที่ทำให้เกิดการขาดทุนและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (สัมภาษณ์คุณระวัย ภู่ผะกา ประธานสหภาพแรงงานองค์การเภสัชกรรม ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันพุธที่ 25 มิถุนายน 2551 แทนการเข้าร่วมสัมมนาเนื่องจากติดภารกิจด่วนไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาตามที่ตอบรับการสัมมนามาได้)

40. กระบวนการและที่มาของวิธีการคัดสรรคนกลางที่มีคุณสมบัติเหมาะสมของ ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน คืออย่างไร จึงจะได้คนกลางดังกล่าว (สัมภาษณ์นายระวัย ภู่ผะกา ประธานสหภาพแรงงานองค์การเภสัชกรรม ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันพุธที่ 25 มิถุนายน 2551 แทนการเข้าร่วมสัมมนาเนื่องจากติดภารกิจด่วนไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาตามที่ตอบรับการสัมมนามาได้)

41. การที่สถานประกอบกิจการที่มีสหกรณ์ออมทรัพย์จะให้สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถซื้อหุ้นสถานประกอบกิจการได้ไม่จำกัดจำนวน ตามตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการของคนทำงานนั้น วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เน้นเรื่องการออมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นอาจไม่สอดคล้องกับการทำให้มีส่วนร่วมของกิจการและการลงทุนในเชิงธุรกิจ (สัมภาษณ์นายระวัย ภู่ผะกา ประธานสหภาพแรงงานองค์การเภสัชกรรม ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันพุธที่ 25 มิถุนายน 2551 แทนการเข้าร่วมสัมมนาเนื่องจากติดภารกิจด่วนไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาตามที่ตอบรับการสัมมนามาได้)

42. การประชุมร่วมกันขององค์กรไตรภาคีในด้านแรงงานสัมพันธ์ทุกคณะเป็นประจำทุก 3 หรือ 6 เดือน/ครั้ง ดังตัวแบบการบริหารไตรภาคีทุกฝ่ายเป็นเจ้าของเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวนั้น ควรจะเพิ่มให้เป็นเดือนละ 1 ครั้ง เนื่องจากมีเรื่องต้องเสนอที่ประชุมกรณีต่างๆ (สัมภาษณ์นายระวัย ภู่ผะกา ประธานสหภาพแรงงานองค์การเภสัชกรรม ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันพุธที่ 25 มิถุนายน 2551 แทนการเข้าร่วมสัมมนาเนื่องจากติดภารกิจด่วนไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาตามที่ตอบรับการสัมมนามาได้)

การชี้แจงของ อาจารย์ ดร. โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) เน้นเฉพาะประเด็นสำคัญ ๆที่มีการสอบถาม (ส่วนประเด็นที่ผู้เข้าสัมมนาสนับสนุนตัวแบบทางสายกลางที่ผู้วิจัยเสนอ ผู้วิจัยมิได้ตอบซ้ำหรือให้ความเห็นเพิ่มเติม)

ต่อความคิดเห็นของนายมนัส โกศล

1. ตัวแบบสอดคล้องกับทฤษฎีที่เสนอหรือไม่

ทฤษฎีที่เสนอมาในรายละเอียด จริง ๆ มี 20 ข้อ แต่คัดเอาใจความสำคัญ มาเพียง 10 ข้อ เนื่องจากค่อนข้างยาวตัวแบบได้สร้างจากทฤษฎีและธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์

2. องค์การสหภาพแรงงานหรือองค์การแรงงานควรใช้องค์กรใดนั้น เนื่องจากในระบบแรงงานสัมพันธ์ เรายอมรับสหภาพแรงงานที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ จึงใส่ว่าองค์การสหภาพแรงงาน และเห็นด้วยว่าองค์การแรงงานของแรงงาน ยังรวมตัวกันในรูปแบบอื่นๆ ได้อีก เช่นเป็นคณะทำงานทั้งหลาย ในรายละเอียดของธรรมนูญทางสายกลางหรือในทฤษฎีก็เขียนว่า ยอมรับการมีส่วนร่วมขององค์กรของคนทำงาน ซึ่งครอบคลุมการรวมตัวในหลายลักษณะ ไม่ได้จำกัดเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้น (แต่ที่นำเสนอตัวแบบสหภาพแรงงานไว้ในรายงานวิจัยฉบับนี้ก็เพื่อเป็นตัวอย่างหนึ่งของตัวแบบองค์การของแรงงาน และให้ตรงกับสัญญาวิจัย)

ส่วนการเจรจาต่อรองร่วม เนื่องจากเราทำงานเรื่องนี้ เราตั้งอยู่บนพื้นฐานรอง โลกียะ และโลกุตตระ โลกียะ คือ มนุษย์อยู่กันอย่างขัดแย้ง เรายังไม่ไปถึงระบบที่ไม่มีความขัดแย้งกัน หรือเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะไกล เพราะฉะนั้นการเจรจาต่อรองร่วม เป็นกลไกยอมรับการแบ่งปันผลประโยชน์ และเป็นกลไกที่นำไปสู่ความเสมอภาค ซึ่งในทางสายกลางก็ยอมรับว่า เมื่อทุกคนปลดอัตตาตัวเองหมด ก็มีความเสมอภาคกันหมด การเจรจาต่อรองร่วม จึงเป็นกลไกที่ต้องยอมรับกันในระบบแรงงานสัมพันธ์ แต่ก็ไม่ได้ใช้การเจรจาต่อรองร่วมเป็นเอกอุ ต้องใช้การปรึกษาหารือร่วมด้วย แล้วก็ในบางที่ของรายงานวิจัยก็แนะนำว่า การเจรจาต่อรองร่วมให้ใช้อย่างจำกัด เช่น ในรอบ 1 ปี ระยะเวลาที่ใช้การเจรจาต่อรองร่วมไม่ควรเกิน 3 เดือน แต่เวลาส่วนใหญ่ให้ใช้ไปกับการปรึกษาหารือร่วม แล้วถ้าสถานประกอบกิจการใดพัฒนาความสำคัญไปถึงขั้นการใช้ทั้ง 2 วิธีคือ การเจรจาต่อรองร่วมและการปรึกษาหารือร่วมในเวทีเดียวกัน ก็จะเรียกว่าสมบูรณ์แบบ (คือการเจรจาหารือ) แต่สถานประกอบกิจการที่มีลักษณะเช่นนี้อาจต้องพัฒนาตนเองมาก อาจใช้เวลา 10-20 ปี และก็ต้องรักษาไว้ให้ได้ ซึ่งจะตรงกับที่คุณมนัสมองว่าควรเป็นกลไกการปรึกษาหารือเพราะถ้ามีเพียงเจรจาต่อรองร่วมก็จะเกิดความขัดแย้งกันมาก เนื่องจากเราอยู่ในโลกของความเป็นจริงที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนกันจะทำอย่างไรที่เราจะเอากลไกต่างๆไปใช้ได้โดยไม่ให้สุดโต่งเกินไป และควรเดินสายกลางคือการใช้ร่วมกัน ซึ่งกลไกการปรึกษาหารือร่วมก็มีความสุดโต่งไปข้าง การเจรจาต่อรองร่วมก็สุดโต่งไปอีกข้างหนึ่ง แต่คำว่า "ทางสายกลาง" ก็ไม่ได้หมายความว่าอยู่ตรงกลางพอดี ถ้าเป็นเช่นนั้นก็เป็นภาวะของโลกุตระหรือนิพพาน ซึ่งหาไม่ได้ง่าย ซึ่งมีท่านหนึ่งพูดว่าทางสายกลางกับความเป็นกลางต้องแยกให้ดีหรือไม่ใช่สิ่งเดียวกันก็เป็นความจริง บางครั้งไม่ได้ทำอะไรเลยก็เป็นกลางแล้ว ไม่ได้ร่วมแก้ปัญหาปลดทุกข์ให้คนอื่น ก็ไม่ได้ถือว่าเดินสายกลาง ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นที่เราอยากให้การปรึกษาหารือร่วมและการเจรจาต่อรองร่วมเอื้อต่อกัน และกำกับควบคุมกัน ไม่ให้การเจรจาต่อรองร่วมถูกใช้มากเกินไปและละทิ้งภารกิจของการอยู่ร่วมกัน

3. การจัดการข้อพิพาทแรงงานอยู่ในข้อกำหนด TOR ของการวิจัยว่าให้เสนอด้วย แต่ว่าข้อเสนอนี้ไม่ได้ไปลบล้างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอยู่ เป็นแต่เพียงตัวเลือกเสริม เนื่องจากว่าจะต้องมีข้อพิพาทเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ว่ากลไกหลักคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจจะไม่ต้องเสียเวลาทำ โดยมีอนุญาโตตุลาการเป็นทางเลือกหนึ่งจะได้ผ่อนปรน เหมือนกับตอนนี้เรามีกระทรวงยุติธรรม เรามีกลไกที่เรียกว่าการจัดการกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ผู้วิจัยเข้าใจที่ว่าเมื่อเราสู่ทางสายกลางแล้วจะมีข้อพิพาทได้อย่างไร แต่ว่าเรายังไปไม่ถึง ยังอยู่ในโลกของความวุ่นวาย

สำหรับการกำหนดช่วงเวลาการยื่นข้อเรียกร้อง 60 วัน ก่อนข้อตกลงเดิมหมดลงนั้น สามารถกำหนดไว้ในกฎหมายได้ และยกตัวอย่างพนักงานประนอมในออสเตรเลียเขาก็เป็นมืออาชีพ แต่ก็มีค่าตัวแพง ต้องลงทุนฉะนั้นก็ต้องแก้กฎหมายว่าพนักงานประนอมเป็นบุคคลอื่นได้ที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่รัฐ

ต่อความเห็นของนายสมชาติ เลขาลาวัณย์: เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของแรงงานสัมพันธ์ คืออะไรบ้าง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดการเชิงป้องและปราม ฯลฯ

ท่านวิตกกังวลว่าเราต้องทำให้คนเห็นชัดว่า เรามีเป้าหมายอะไรจริงๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งธรรมนูญทางสายกลางก็เขียนว่ามีเป้าหมายอะไรบ้าง เป้าหมายระดับสูง ระดับกลาง ระดับพื้นฐาน การอยู่ร่วมกัน ถ้าเราทำเอกสารฉบับใหม่ไม่ว่าจะเป็นบทสรุปผู้บริหาร หรือพิมพ์เป็นเล่มเล็ก ๆ

เพื่ออ่านสะดวกก็ต้องเน้นย้ำการอยู่ร่วมกัน ในส่วนของตัวแบบก็ต้องทำให้เห็นถึงการเชื่อมโยงของตัวแบบ ว่าในทุกประเภทของตัวแบบจะต้องมีความสัมพันธ์กัน

ในส่วนของมรรค 8 กับทฤษฎีอื่น ๆ นั้น จริง ๆ แล้ว ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้มีแค่มรรค 8 เราได้ใช้ประโยชน์จากทฤษฎีอื่น ๆ ของตะวันตกร่วมด้วย แต่ในที่สุดแล้วมุมมองพุทธศาสนามีเรื่องมิติการมองทางสายกลาง ซึ่งสรุปไว้ถึง 10 มิติ ซึ่งยาวพอสมควร จึงไม่ได้นำมาชี้แจงในวันนี้ ส่วนทางตะวันตกอย่างอริสโตเติลได้บอกว่า ทางสายกลางคือการมีคุณธรรมที่อยู่ตรงกลางของสิ่งที่สุดโต่ง (สิ่งชั่วร้าย) เช่น ความกล้าหาญก็เป็นคุณธรรมระหว่างความบ้าบิ่นกับความหวาดกลัว และถ้าขยายไปสู่ระบบเศรษฐกิจการเมืองแล้ว บางประเทศที่ใช้ระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมและทุนนิยมซึ่งได้จัดการ 2 ด้านให้ได้ดีก็เป็นทางสายกลางเหมือนกัน คือ ทำให้สังคมมีทั้งส่วนรวมและส่วนที่ปัจเจกชนอยู่ร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งได้วิเคราะห์ในส่วนนี้ไว้แล้ว

การป้องกัน หรือป้องปรามก็ดี หรือการนำไปสู่การชี้ขาดข้อขัดแย้งในที่สุด ก็เป็นกระบวนการหนึ่งในสิ่งที่ท่านกังวล รวมถึงข้อเสนอของบางท่านในเรื่องการฝึกอบรมก็สำคัญในเรื่องของการป้องกันการเกิดปัญหาตั้งแต่ต้น ในทฤษฎีและธรรมนูญทางสายกลางก็ให้ความสำคัญกับการอบรม การเรียนรู้จากกัลยาณมิตร ถ้ากระทรวงแรงงานไม่มีสถาบันการฝึกอบรมแล้ว ก็ต้องรื้อฟื้นกลับมาให้มีขึ้นอีกครั้ง จะตั้งอย่างไรดี ถ้าเป็นกัลยาณมิตรของทุกฝ่ายก็ต้องเป็นสถาบันฝึกอบรมที่ร่วมกันบริหารจัดการ และให้บริการทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายราชการ ให้บริการร่วมกันในการมาเจอกันทั้ง 3 ฝ่าย ในตอนท้ายของธรรมนูญนี้ก็ได้เขียนถึงสถาบันร่วม ซึ่งเป็นสถาบันอิสระต้องศึกษาระบบการบริหารงานของสถาบันเหล่านี้ด้วย ในส่วนของวิจัยก็พยายามให้เห็นภาพรวมทั้งหมดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ และสามารถคิดในรายละเอียดได้อีกมาก สิ่งสำคัญของทางสายกลางคือ ถ้าเรามีหลักความเข้าใจที่ถูกต้อง เราก็มีความคิดและพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่อยู่เหนือรูปแบบ (ดังที่ผู้วิจัยสรุปไว้ว่า "รูปแบบที่ดีที่สุด ก็คือรูปแบบที่ไร้รูปแบบ รูปแบบที่สมบูรณ์แบบก็คือรูปแบบที่ไม่สามารถเขียนออกมาได้")

ถ้าทุกคนสมาทานต่ออริยมรรค 8 แล้ว ปัญหาจะไม่เกิดขึ้นเลยซึ่งเป็นเรื่องจริง แต่เนื่องจากทุกคนมีจุดอ่อนตรงนั้นอยู่ จึงต้องเน้นย้ำว่าทำอย่างไรจึงจะนำตรงนี้มาทำกัน มาพูดกัน ซึ่งบริษัทหลายแห่งได้ฝึกอบรมพนักงานให้ทำสมาธิ พัฒนาจิตใจ ซึ่งเมื่อก่อนสหภาพแรงงานจะต่อต้านมาก เพราะมองว่าฝ่ายจัดการหล่อหลอมจิตใจพนักงานไม่ให้สู้รบตบมือกับนายจ้าง แต่ถ้าทุกคนทำเช่นนี้กันหมดทั้งบริษัทไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหารหรือพนักงานก็ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดการปรับตัวเข้าหากัน นั่นก็คือการเดินสายกลางไม่น่าจะไปต่อต้าน เพราะการฝึกพัฒนาจิตใจไม่ใช่เกิดประโยชน์เฉพาะกับการทำงานให้บริษัทเท่านั้น (มุมแคบ) แต่จะทำให้พนักงานได้พัฒนาจิตใจ นำไปใช้กับครอบครัว หรือการอยู่ร่วมกันในชุมชน ในสังคมได้มากมาย

การใช้ประโยชน์จากที่ปรึกษา ผมก็เห็นว่าที่ปรึกษาก็คือกัลยาณมิตรที่สำคัญของทั้ง 2 หรือ 3 ฝ่าย ฉะนั้นเราก็ต้องใช้ประโยชน์จากที่ปรึกษา ให้เข้าใจเข้าถึงหลัก "ทางสายกลาง" มากขึ้น และก็มีการเสริมประสิทธิภาพ คัดกรอง ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพไปในตัว และก็เป็นที่น่าเชื่อถือ สถาบันการฝึกอบรม

ที่ว่านี้น่าจะมีส่วนทำงานกับที่ปรึกษาได้ มีหลักสูตรสำหรับที่ปรึกษา และไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำสหภาพแรงงานก็ต้องมีการฝึกอบรม ที่หลายท่านได้เสนอมาก็สอดคล้องกันว่าระบบการฝึกอบรมจะต้องจริงจังในการเดินสายกลางให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเข้าถึงหลักการที่ถูกต้อง

ต่อความเห็นของนายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ : การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายแรงงานกับผู้ประกอบกิจการในระดับอุตสาหกรรม

องค์คณะหลักเป็นทวิภาคี แต่ว่ารัฐเข้าไปร่วมอยู่เพื่อให้บริการหรือรับรู้เรื่องของทั้งสองฝ่ายได้

ต่อความเห็นของนายอมรฤทธิ์ แสงยะรักษ์ : การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความรู้

ปัจจุบันมีคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ แต่จะทำตรงนี้ (การส่งเสริมความรู้) ได้หรือไม่ถ้าทำหน้าที่นั้นได้ก็ดี หรือสถาบันที่ว่านั้นอยู่ภายใต้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และก็ทำในเชิงของการส่งเสริมการเรียนรู้ไปในตัว ต้องมาปรึกษาหารือกันว่าจะต้องเป็นอย่างไร ในส่วนของงานวิจัยสามารถเขียนแนวทางให้เห็นได้ว่าทางเลือกจะเป็นอย่างไรในเชิงของสถาบัน

ต่อความเห็นของนายบุญนำ เจียรประดิษฐ์ : ความแตกต่างระหว่างรัฐวิสาหกิจกับเอกชน

งานวิจัยนี้มองแบบภาพรวม ก็มีบทที่พูดถึงรัฐวิสาหกิจอยู่บ้างว่า การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจจะไม่ค่อยยุ่งยากเท่าของเอกชน เพราะว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 2 ฝ่ายไม่ได้เป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างเด็ดขาด ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมค่อนข้างมาก ประโยชน์ในลักษณะนี้จึงสามารถนำมาประยุกต์กับภาคเอกชน ทำให้เกิดการเป็นเจ้าของโดยสำนึกร่วมหรือระบบการมีหุ้นร่วมกัน ก็จะทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนกลางหรือส่วนรวมคล้าย ๆ กับที่รัฐวิสาหกิจมี ถ้ารัฐวิสาหกิจเป็นของทุกฝ่าย ระบบแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นระบบที่มีส่วนร่วมค่อนข้างสูง แต่ก็ยังพัฒนาไปไม่มาก เช่น ไม่มีส่วนในการตัดสินใจเชิงการบริหารมากนัก เพราะอย่างที่ท่านมีความคิดเห็นว่าสหภาพแรงงานเข้าไปมากเกินไป แต่ตรงนี้ต้องนำมาพิจารณาว่าสหภาพแรงงานเข้าไปมากแค่ไหนกับผลประโยชน์ส่วนรวมที่จะได้เป็นอย่างไร กระบวนการเช่นนี้ต้องเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องใช้เวลามากเหมือนกันในการปรับตัวเข้าหากัน

ต่อความเห็นของนายไพศาล พฤฒิพร : ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ทฤษฎี และการศึกษาของต่างประเทศ

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญมีอะไรบ้าง ท่านไพศาลได้พูดถึงก็ได้เขียนไว้ในบทที่ 3 ซึ่งกล่าวถึงประเด็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย มีส่วนของกลไก อุดมการณ์ ค่านิยม ระบบเจรจาต่อรองร่วม ปรึกษาหารือร่วม สถาบัน คณะกรรมการทั้งหลาย ซึ่งตัวแบบที่ได้เขียนไว้ก็เพื่อแก้ปัญหาตรงนั้น

ในส่วนของทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีการใช้ก็ได้เขียนถึงในงานวิจัยว่ามีทฤษฎีอะไรบ้าง ทฤษฎีทางสายกลางก็เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งของทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล ถ้าเราจะเสนอขึ้นไป แต่การเสนอทฤษฎีแรงงานใหม่ขึ้นมาต้องทำในเชิงการตีพิมพ์จุลสารระหว่างประเทศและไปสัมมนาระหว่างประเทศด้วยว่านี่คือทฤษฎีใหม่ที่เรานำหลักของทางสายกลางเข้ามาปรับใช้ ซึ่งก็สอดคล้องกับบางทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น ทฤษฎีระบบ ของ John T. Dundop ก็ต้องการให้รักษาเสถียรภาพของแรงงานสัมพันธ์ แต่ Dunlop ก็ไม่ได้พูดถึงลึก ๆ แบบทางพุทธศาสนา ทฤษฎีพหุนิยมของ Alan Flanders ก็พูดถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ 3 ระดับ ที่มีระดับการเชื่อมโยง ซึ่งสอดคล้องกับการทำให้เกิดเอกภาพในองค์รวมของแรงงานสัมพันธ์ (ทางสายกลางที่ดี) ส่วนในเรื่องอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้กล่าวถึงและพบว่าสอดคล้องกับหลักทางสายกลางเช่นกัน

นอกจากนี้เราก็ได้ศึกษาตัวแบบจากต่างประเทศ 8 ประเทศ ในสถานประกอบกิจการที่ทำเรื่องพวกนี้ ว่ามีตัวแบบอะไรบ้างที่นำหลักแรงงานสัมพันธ์ไปใช้แล้วเข้าข่าย ซึ่งก็เขียนถึงในงานวิจัยเช่นกันแต่ไม่ได้นำเสนอวันนี้ เช่น เยอรมัน สวีเดน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย เป็นต้น

ในประเทศไทยนั้นธรรมนูญทางสายกลางที่เสนอมาทั้งหมดนี้ได้ผ่านการทดสอบ (ตรวจสอบการให้คุณค่า) โดยผู้แทนของบริษัทและผู้นำสหภาพแรงงานที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประกาศไปเมื่อปีที่แล้ว (พ.ศ.2550) ซึ่งเราก็ได้ส่งแบบสอบถามไปถามผู้แทนของสหภาพแรงงานและผู้แทนของนายจ้างว่าคิดอย่างไรกับทางสายกลางแล้วก็นำประเด็นที่เขาให้ค่านิยมมาเรียงลำดับคะแนน

ต่อความเห็นของนายระวัย ภู่ผกา

กรณีการยื่นข้อเรียกร้องตามตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ประสงค์จะยื่นในภาวะที่สถานประกอบกิจการขาดทุนก็ได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในสภาวะขาดทุนควรเป็นการยื่นเพื่อการแก้ไขวิกฤตและฟื้นฟูกิจการมากกว่าตามตัวแบบนี้ และการแก้ไขภาวะการขาดทุนควรกระทำในเชิงการปรึกษาหารือมากกว่าการเจรจาต่อรองร่วม

กรณีวิธีการคัดสรรคนกลางที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำหน้าที่อนุญาโตตุลาการนั้นสามารถดำเนินการได้โดยการสอบขึ้นบัญชี โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้จัดสอบและทดสอบ ผู้มีสิทธิสอบและทดสอบควรจะเป็นผู้ผ่านงานด้านการเจรจาต่อรองร่วมมาแล้ว หรือเคยทำหน้าที่จัดการแก้ไขข้อขัดแย้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นต้น (ผู้วิจัยได้นำไปใส่เพิ่มในตัวแบบเรื่องนี้)

กรณีให้สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถซื้อหุ้นในสถานประกอบกิจการที่แรงงานถือหุ้นได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์สามารถขยายบทบาทจากการออมไปสู่การลงทุนได้ เพื่อช่วยปลดทุกข์และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ประกอบกับปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์มีเงินล้นเกิน ไม่สามารถใช้เงินให้เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาประเทศได้มากนัก แต่การลงทุนต้องกระทำอย่างระมัดระวัง เช่น การซื้อหุ้นในกิจการที่พนักงานถือหุ้นอยู่อย่างไม่จำกัดจะต้องตรวจสอบว่าสถานประกอบกิจการมีแนวโน้มความมั่นคงสูงด้วย

กรณีให้การประชุมร่วมของคณะกรรมการด้านแรงงานสัมพันธ์บ่อยขึ้นเป็นเดือนละหนึ่งครั้งนั้น ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการประชุมสม่ำเสมอ แต่การประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการต่างชุด ให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ความมาก-น้อยของปัญหา โดยนำไปเพิ่มในตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงานให้มีการประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ 1-3 เดือน/ครั้ง

ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่แต่ละท่านได้เสนอมานั้น ก็อยู่ในกรอบที่เสนอมาเหมือนกัน แต่บางท่านได้เน้นย้ำให้ความสำคัญมากขึ้น เช่น ระบบที่ปรึกษา การฝึกอบรม และกฎหมายเองจะต้องมีส่วนในการปรับปรุงเหมือนกัน ทำให้เข้าถึงสายกลางได้ โดยมีกฎหมายช่วย เพราะถ้าใช้สมัครใจอย่างเดียวอาจช้าและไม่ได้เป็นแบบแผนร่วมกัน ฉะนั้นในภาพรวมของตัวแบบทางสายกลางในระดับชาติต้องมีคณะกรรมการไตรภาคีที่ถูกปฏิรูปใหม่ให้จัดองค์กร กลไก มีพฤติกรรมเดินไปในทางสายกลาง และมีระดับกลางเชื่อมระหว่างระดับชาติกับระดับสถานประกอบกิจการ เช่น ไปเชื่อมกับอนุกรรมการความร่วมมือในระดับอุตสาหกรรม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาปรับปรุงตัวแบบและการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ (ขณะจัดสัมมนาผู้วิจัยอยู่ระหว่างการเรียบเรียงถึงการใช้ตัวแบบให้มีขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น)

● ภาคผนวกที่ 7 ●

สรุปผลการสนทนากลุ่มระหว่างผู้วิจัย กับ คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ วันที่ 25 มิถุนายน 2551 ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น 3 ตึกกระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ช่วงแรก : ดร. โชคชัย สุทธาเวศ ผู้วิจัยนำเสนอภาพรวมงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งในระดับประเทศและระดับสากลให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น หลักทางสายกลางน่าจะเป็นหลักที่ดี สมควรนำมาใช้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

หลักสายกลางที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ ได้มีการตรวจสอบทั้งหลักทางศาสนา หลักคิดในทางทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ ปรัชญาตะวันตก เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกัน

ถ้าเข้าถึงหัวใจของหลักทางสายกลางแล้วก็สามารถอธิบายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ระหว่างแนวคิดทางพุทธกับมิติทางเศรษฐกิจการเมืองอื่นๆอย่างไรก็ตามเราก็ใช้ตามหลักพุทธซึ่งครอบคลุมคำอธิบายมีความลึกซึ้งไปถึงระดับจิตใจ นำมาเป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดทางสายกลาง และเมื่อได้ทำวิจัยแล้วก็ทำให้เกิดการพัฒนาทฤษฎีทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไปด้วย(ในเอกสารที่แจกเป็นเพียงฉบับย่อจาก 20 ข้อ)

ทางสายกลาง ตามแนวพุทธ คือ การตัดกิเลสตัณหาทั้งปวง เพื่อไปสู่พระนิพพาน หรือการพ้นทุกข์ ถ้าสามารถทำได้ ในแนวทางของแรงงานสัมพันธ์ นายจ้าง ลูกจ้างก็คงไม่ทะเลาะกัน คงอยู่กันด้วยความรัก ความเมตตา ความไม่มีตัวกูของกู ที่จะมาทะเลาะกัน คอยหวงแหนผลประโยชน์ กีดกัน เบียดเบียนกัน เพราะว่าหลักทางพุทธนั้นนอกจากการพ้นทุกข์ของตนแล้วก็ยังเป็นการไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

เพราะฉะนั้น แรงงานสัมพันธ์ที่ยึดหลักทางสายกลาง ก็คือ การนำไปสู่การไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันด้วยทำอย่างไรที่จะให้อยู่ด้วยกันด้วยการเสริมสร้างประโยชน์สุขต่อกันของผู้ที่เกี่ยวข้องการทำเช่นนี้ได้ทุกฝ่ายก็ต้องอิงอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่มีใครเป็นเจ้าของ ไม่ว่าจะเป็นทางวัตถุธรรมหรือทางจิตธรรม นั่นเป็นของส่วนรวม เป็นของกลาง หรือจะเรียกอีกแบบว่า "ไม่เป็นของใคร" ไม่มีใครมายึดถือว่าเป็นของฉันของเธอ

---

*กระบวนการวิจัยเพิ่มเติมแทนการสัมภาษณ์อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฝ่ายราชการเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเสริมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิจารณ์ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ ดร. โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) นางสาวนุชนาฏ สุขเกตุ (ผู้ช่วยวิจัย) นายเกษมชาติ เหลืองปาน (ผู้ช่วยวิจัย) (รวม 3 คน) และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หัวหน้ากลุ่มงานสภาพการจ้าง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย หัวหน้ากลุ่มงานวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน และ เจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (รวม 10 คน) จัดขึ้นที่ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น 3 ตึกกระทรวงแรงงาน วันที่ 25 มิถุนายน 2551.

การทำให้ทุกส่วนเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นของร่วมกัน บูรณาการเข้าหากันก็จะเกิดขึ้นถ้าไม่มีใครยึดว่าของใครเป็นหลัก คือไม่เป็นของใคร ก็เท่ากับเป็นของส่วนรวม ทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันได้ ก็จะมีโอกาสซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของทางพุทธหรือทางสายกลางทั่วๆไปว่าความเป็นหนึ่งเดียวหรือOneness ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์รวม หรือ Wholeness จะต้องไปด้วยกัน

ฉะนั้นองคาพยพส่วนย่อยทั้งปวงนี้ ก็ควรที่จะเข้ามาร่วมในความเป็นเอกภาพ โดยใช้หลักทางสายกลางดำเนินไป

การเป็นหนึ่งเดียวในระบบงานแรงงานสัมพันธ์ ต้องใช้การบูรณาการแรงงานสัมพันธ์ทุกระดับให้ผนึกเข้าหากัน (ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง ระดับพื้นที่ของอุตสาหกรรม สาขาเศรษฐกิจ หรือระดับชาติ) ไม่ให้เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน มีความสอดคล้องกัน เป็นองคาพยพเดียวกัน ฉะนั้นระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ จิตใจ/จิตธรรม หรือ วัตถุธรรมทั้งหลาย ก็ต้องผ่านระบบเรียนรู้ ศึกษาที่จะหล่อหลอมบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ และกลไกทั้งหลาย

รวมแล้วทั้งสองอย่าง คือ การใช้หลักโยนิโสมนสิการและหลักปรโตโฆสะ พัฒนาภายในของแต่ละคนกับการใช้เสียงจากภายนอก หรือเงื่อนไข สภาพแวดล้อม เข้ามาเอื้อต่อการพัฒนาบุคคลและระบบข้างใน

การมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างประโยชน์แก่สังคมทั้งภายในประเทศและสังคมโลก เพราะถ้าเป็นหนึ่งเดียวกันก็ต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ ความไม่แตกแยกของคนในโลก ระบบแรงงานสัมพันธ์โดยพื้นฐานก็คือระบบการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งก็จะไปเชื่อมกับระบบผลิตสินค้า ออกไปสู่ผู้ผลิตจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค ไปสู่สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างการค้าขายระหว่างประเทศต่างๆ

เพราะฉะนั้นรัฐบาล องค์กรแรงงาน องค์การนายจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงสำคัญ ถ้าเอาหลักอริยมรรค 8 ไปใช้ ทำให้เรา "เดินสู่สายกลาง" แบบไม่สุดโต่ง ข้างใดข้างหนึ่ง หลักสายกลางของทางพุทธ หรือหลักปรัชญาตะวันตกตั้งแต่สมัยอริสโตเติล ก็คือการจัดการให้เป็นปกติ ท่ามกลางสิ่งที่สุดโต่งตรงข้ามกัน อย่าไปฝักใฝ่สิ่งที่สุดโต่ง แต่ให้มีความพอดีระหว่างกลาง

การที่จะมีสภาวะทางสายกลางนั้น ก็ต้องอาศัยมาตรฐานทางสายกลาง ซึ่งรายงานวิจัยก็ได้เสนอมาตรฐานทางสายกลางที่เรียกว่า **"ธรรมนูญทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย"** ซึ่งจัดทำขึ้นประมาณ 7 -8 หัวข้อ โดยอิงกับทฤษฎีทางสายกลางและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแปลงออกมาในรูปของธรรมนูญทางสายกลาง

ธรรมนูญทางสายกลางถ้าจะเปรียบเทียบกับหลักการสากล ก็จะเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าเปลี่ยนชื่อก็จะได้ชื่อว่า **"มาตรฐานทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์"** เป็นอนุสัญญาฉบับหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ ถ้ากระทรวงแรงงานต้องการเสนอผลงานวิจัยฉบับนี้ให้กับองค์การแรงงานระหว่างประเทศเอาไปใช้ ถ้าหลายประเทศเห็นด้วยก็สามารถที่จะประกาศเป็นอนุสัญญาได้

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับทางสายกลาง อนุสัญญาเป็นมาตรฐานขั้นที่ไม่สูงนัก ที่ประเทศสมาชิกจะนำไปใช้แต่ว่าทางสายกลางอยู่ในขั้นที่สูงกว่ามาตรฐาน ILO หรือไม่

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ทางสายกลางถ้าทำแล้วจะนำไปสู่ขั้นสูง แต่ว่ามาตรฐานทางสายกลางของ ILO ก็สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อนำไปสู่สังคมที่ก้าวหน้าขึ้น เพราะฉะนั้นมาตรฐาน ILO ก็สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขในบางช่วงของเวลา แต่ว่ามาตรฐานทางสายกลางจะเป็นขั้นที่สูงซึ่งทำให้เกิดการดึงเอาพฤติกรรม การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและทางราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เข้าไปสู่การดำเนินการที่ดีขึ้นถึงแม้ว่าในนี้จะบอกว่าเป็นทางสายกลางแต่เนื้อหาก็ยังสามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้อีก เมื่อเวลาผ่านไป เพื่อนำไปสู่ทางสายกลางที่แท้จริง ส่วนชื่อมาตรฐานทางสายกลาง ถ้าเป็นอนุสัญญาก็อาจจะใช้ชื่อว่ามาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่ทางสายกลาง

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : เป็นมาตรฐานที่สามารถรับกันได้ทั้งฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง ไม่สูง ไม่ต่ำ จนเกินไป อย่าง ILO เราก็รับกันได้

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ได้นำมาตรฐานทางสายกลางไปทดสอบในสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ที่กระทรวงได้จัดขึ้น โดยประกาศเมื่อปีที่แล้ว (พ.ศ.2550) ได้ส่งไปทุกแห่งและได้รับการตอบรับมาจนถึงขณะนี้ 100 ชุด ผลวิจัยสำคัญๆ ที่ได้คือ

ตัวแบบ

ตัวแบบ จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ตัวแบบ

1. ตัวแบบองค์การ ; หน่วยงานราชการ องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง

2. ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม ; การเจรจาต่อรองร่วม ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม ตัวแบบการมีส่วนร่วมต่างๆระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายแรงงาน

3. ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ ; ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรมพื้นที่ (กลาง) และระดับชาติ

4. ตัวแบบการจัดการในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ ; ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี

สิ่งที่ต้องการให้พิจารณา คือ สาระสำคัญของตัวแบบเหล่านี้ อาทิใน 5 ประเด็น ดังนี้ เชิงเป้าหมาย ภาคีที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรม หรือภายในระบบ สภาพแวดล้อมภายนอกอุตสาหกรรมหรือนอกระบบ แนวปฏิบัติเชิงสาระและกระบวนการ เป็นอย่างไร

ในรายละเอียดก็จะมีแยกย่อยออกไปให้เห็น เช่น ในองค์การก็จะมีทั้งตัวบุคคล (ข้าราชการได้สมาทานต่ออริยมรรค 8) ต้องระบุเช่นนี้เพื่อให้สอดคล้องกับทางสายกลาง ถ้าท่านต้องการเข้าถึงทางสายกลาง ไม่ใช่เพียงแต่การดูแลความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างเท่านั้น แต่ลงลึกไปถึงคนปฏิบัติ ซึ่งต้องรับว่าจะปฏิบัติ แต่ในความเป็นจริงคงไม่มีใครทำได้หมด เพียงแค่ให้ความสำคัญต่ออริยมรรค 8 ในการประกอบอาชีพ การดำรงตน ฯลฯ เพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวของทุกฝ่าย ถือว่าเป็นเงื่อนไขที่น่าสนับสนุนแล้ว

ธรรมนูญทางสายกลาง

ธรรมนูญทางสายกลาง มีประเด็นในเรื่องของเป้าหมาย เป้าหมายสูงสุดคือการเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมไทยและประเทศอื่นๆ เป้าหมายระดับกลาง เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแรงงาน เป้าหมายถัดมาคือการบรรลุเป้าหมายภายในสถานประกอบกิจการ นอกจากนั้นคือกลไกและระบบเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่น กลไกรัฐจำเป็นต้องเดินสายกลางในสถานการณ์ทั่วไป แต่การเดินสายกลางของรัฐ หรือนายจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ได้หมายถึงว่าต้องวางตัวเป็นกลางตลอดเวลา การเดินสายกลางคือการเดินเข้าหาสัมมาทิฐิ (ความถูกต้อง ความคิดชอบ)

กลไกการร่วมตัดสินใจ

การมีกลไกการร่วมตัดสินใจ คือการผนึกเข้าหากัน เพราะทางสายกลางเป็นการสร้างเอกภาพ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรึกษาหารือร่วม เป็นต้น

นอกจากนี้ก็มีหมวดพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญที่เท่าเทียมกัน พึ่งพาอาศัยกัน มีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน จิตสำนึกในรายละเอียดที่นำเสนอคือ จิตสำนึกธรรมแรงงาน คือ

ถ้าเป็นข้าราชการจะต้องบริหารและบริการแรงงานโดยธรรม

ถ้าเป็นฝ่ายนายจ้างก็คือการบริหารและใช้แรงงานโดยธรรม

ถ้าเป็นฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายแรงงานก็คือจิตสำนึกพลังธรรมแรงงานเป็นการใช้พลังแรงกายหรือพลังสมองโดยยึดหลักธรรม

โครงสร้าง

ในทางโครงสร้างก็คือการให้มีการปฏิบัติการทางแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันใน 3 ระดับ ในการศึกษาการเรียนรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ก็ต้องอาศัยการฝึกอบรมเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของคนที่เกี่ยวข้อง จึงต้องกลับมาทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ สถาบันทางด้านการให้การศึกษาเรียนรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ว่ามีสมรรถนะดีหรือไม่

ในงานวิจัยมีการเสนอว่าควรมีสถาบันกลางทางด้านฝึกอบรมเรียนรู้แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นกัลยาณมิตรของทุกฝ่าย (3 ฝ่าย) โดยให้เป็นองค์การอิสระ เพื่อดึงออกจากตัวกระทำทั้ง 3 ตัว โดยให้มีความเป็นกลาง

ตัวมาตรฐาน

ตัวมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ ก็จะต้องให้คุณค่าตัวมาตรฐานทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์ (หัวข้อ 7) ต้องนำมาใช้เพื่อทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว ฉะนั้นจึงต้องมีการจัดระบบมาตรฐานที่จะนำไปสู่ทางสายกลาง คือการตรวจติดตาม ประเมินผล มีการพัฒนาในสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้น ถ้าจะไปเลียนแบบเรื่องมาตรฐาน มรท. 2546 ก็จะเห็นภาพว่าต้องมีกระบวนการพัฒนานำไปสู่มาตรฐานกลาง คือ กระบวนการ audit กระบวนการขึ้นทะเบียนให้กับคณะบุคคลหรือคณะที่ปรึกษาหรือองค์กรที่จะเข้ามาทำ

กฎเกณฑ์ กติกา กฎหมาย กฎระเบียบ ประเพณี

จะต้องเอามาเขียน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อทำให้เกิดความเป็นเอกภาพในการเข้าถึงทางสายกลาง

เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

เป็นการมองในส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติมได้อีก รวมถึงเรื่องสถาบันที่ว่าควรจะมีการจัดตั้งขึ้น

ข้อพิจารณาสำหรับตัวแบบต่าง ๆ ได้เสนอดังนี้

ตัวแบบหน่วยงานราชการ

การจัดโครงสร้างระบบงานให้สมเหตุสมผลของทางราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ในส่วนนี้ราชการทำอยู่แล้ว

การเสริมสร้างความเป็นเอกภาพของลูกจ้าง นายจ้าง ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นภารกิจที่หนักของทางราชการที่จะทำให้เกิดความเป็นหนึ่งของลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เพราะยังทะเลาะกันอยู่ ฉะนั้นภารกิจที่จะนำไปสู่ทางสายกลางจึงเป็นภารกิจตลอดชีวิต

สิ่งสำคัญก็คือ การปฏิบัติต้องยึดการมีจิตสำนึกธรรมแรงงาน ให้มีการลดอัตตาของความเป็นข้าราชการ นายจ้าง ลูกจ้าง จึงจะหลอมรวมกันได้ เหมือนกับปัจจุบันที่บ้านเมืองกำลังมีความแตกแยกร่วนวาย เกิดความขัดแย้ง จึงต้องมีคนกลางเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันจึงจะยุติข้อขัดแย้งได้

สุดท้ายคือการอบรมและพัฒนาจิตใจให้ตื่นอยู่เสมอ โดยบุคคลและสถาบันที่เป็นกัลยาณมิตร คนที่ให้ความรู้ ให้การอบรมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ก็มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่พูดเข้าข้างฝ่ายตัวเอง และกลุ่มที่พยายามให้ทุกฝ่ายเข้ามาเป็นของกันและกันโดยไม่ให้เกิดการแก่งแย่ง เราจึงต้องพัฒนากัลยาณมิตรของทุกฝ่ายให้เข้าไปทำงานในสถาบันกลางให้มากที่สุด

ตัวแบบองค์กรลูกจ้างและนายจ้างก็คล้ายกัน

ตัวแบบการเจรจาต่อรองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปฏิบัติกันมากในการเจรจาต่อรองร่วม ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเน้นประโยชน์ของตนเอง ถ้าเรามีแนวโน้มในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองร่วมได้ดีทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งคิดว่าทางราชการก็มีความสนใจ ก็จะทำให้มี

ผลประโยชน์ร่วมของสถานประกอบกิจการกับแรงงานเกิดขึ้นโดยเร็ว (สิ่งที่ต่างฝ่ายทำเป็นประโยชน์ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งด้วย)

การเจรจาต่อรองร่วมที่ทำให้มีการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพชีวิตแรงงานจะต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการตรวจสอบประเด็นข้อเรียกร้อง และต้องแนะนำว่าประเด็นข้อเรียกร้องมีอะไรบ้าง มีฐานข้อมูลเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่าย ความคุ้มค่ากับผลที่จะเกิดขึ้นทั้งก่อนและหลังทำข้อตกลง และต้องสำรวจการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตอยู่เสมอ นำมาใช้ปรับปรุงการเจรจาต่อรองหรือเตรียมข้อเรียกร้อง มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก่อนและหลังทำข้อเรียกร้อง มีฐานข้อมูล ดัชนี และยื่นข้อเรียกร้องในจังหวะที่เหมาะสม

ตัวแบบการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ก็มีอยู่แล้ว แต่ในที่นี้จะเสริมขึ้นมาในกรณีที่ตั้งอนุญาโตตุลาการ ซึ่งไม่ได้มีการใช้มากนอกจากจะเข้ามาในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ชี้ขาด ก็สามารถมีตัวแบบแบบนี้ขึ้นได้จะต้องมีคนกลางที่ทุกฝ่ายยอมรับในเชิงของความรอบรู้ในด้านแรงงาน การพัฒนาเศรษฐกิจ การบริการ หรือการบริหารธุรกิจ และก็จัดทำบัญชีรายชื่อให้มีการเลือก และร่วมกำหนดจากองค์การแห่งชาติของนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันก็ทำอยู่ แต่ก็ต้องหา Backup ว่าจะมีคุณค่าทางนี้อย่างไรบ้าง

การจัดการข้อพิพาทแรงงานที่ดีจะต้องมีข้อมูลครบถ้วน รับฟังคู่กรณี ใช้สัมมาทิฏฐิ เน้นประสานประโยชน์ เคารพสิทธิ มากกว่าการชี้ถูกชี้ผิด เพราะการชี้ถูกชี้ผิดทำให้เกิดอัตตาสูง ไม่ยอมรับว่าใครผิดใครถูก มุ่งยุติข้อพิพาทในระยะสั้น แต่เพื่อหวังผลในระยะยาว ร่วมกันฟื้นฟูกิจการที่ทำให้เกิดข้อพิพาท ให้อภัยทานต่อกัน ยึดหลักความยุติธรรม ยึดหลักธรรม อาจจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนของคณะผู้ชี้ขาดซึ่งถ้าเราทำเป็นมืออาชีพแล้วอาจต้องแยกหน่วยงานนี้และต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำ มีคณะกรรมการที่รับเงินเดือน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการปรับปรุงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถ้าเป็นองค์การชี้ขาดแบบอิสระ ก็เหมือนกับที่ทางราชการทำอยู่ เพียงแต่ว่าปรับเป็นรูปองค์การอิสระ เพิ่มสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : หมายความว่าเรามีสำนักผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ มองว่าตอนนี้ยังเป็นหน่วยงานของรัฐ ถึงแม้ว่าจะมีผู้ชี้ขาดที่ขึ้นบัญชีไว้ แต่อยากให้สำนักผู้ชี้ขาดออกไปเป็นองค์กรพิเศษที่ไม่ต้องขึ้นกับราชการ

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปริมาณ ความหนาแน่นของกรณีความขัดแย้ง ถ้าความระส่ำระสาย ความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการมีไม่มากหรือมีน้อย ระบบงานของทางราชการซึ่งสามารถรับได้ก็อาจไม่ต้องปรับเป็นองค์การอิสระ

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : ปัญหาคือคนไม่ค่อยใช้บริการ เนื่องจากข้อกฎหมายเป็นเพียงความสมัครใจ ที่จะให้ผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน จนถึงขั้นคุยกันไม่รู้เรื่อง ส่วนใหญ่ใช้วิธีอื่น ทำให้การชี้ขาดไม่ค่อยได้ใช้

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ตัวแบบนี้เพื่อประกอบการพิจารณาว่าควรนำมาใช้อย่างเข้มข้นในการส่งเสริมเท่าไหน หากเกิดภาวะเศรษฐกิจแย่หรือแรงงานมีการรวมตัวกันในอุตสาหกรรมอย่างมากมายหนาแน่น ความต้องการการเรียกใช้บริการก็อาจสูงขึ้นได้ในอนาคตทำอย่างไรให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันระหว่างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยมีการประชุมร่วมกันเป็นครั้งคราว

ตัวแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการในสถานประกอบกิจการ

ปัจจุบันมีอยู่แล้ว ในรูปของคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย แต่ถ้าต้องการให้ตัวแบบนี้ช่วยผนึกเข้าหากัน อาจจะ Form รูปแบบใหม่เป็นคณะกรรมการความร่วมมือในสถานประกอบกิจการ และมีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย ด้านสวัสดิการเป็นอนุกรรมการ มีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างที่ยังมีอยู่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เอามาจัดในรูปอนุกรรมการ (ทั้งสามชุด) โดยมีกรรมการความร่วมมือเป็นชุดใหญ่ ซึ่งอาจจะนำไปสู่การแก้กฎหมายแล้วก็มีการพิจารณาถึงเรื่องจำนวนสถานประกอบกิจการ จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการให้มีกรรมการชุดนี้เท่าไร มาจากแต่ละฝ่าย ปกติทางฝ่ายแรงงานกับฝ่ายนายจ้างก็คงต้องมีจำนวนเท่ากันทั้ง ๆ ที่จริงทางสายกลางไม่ได้หมายถึงว่าทั้งสองฝ่ายต้องมีจำนวนเท่ากัน เพราะทางสายกลางหมายถึงเรื่องคุณภาพที่จะบริหารจัดการความสัมพันธ์ ถึงแม้มีคนละครึ่งแต่ถ้าไม่มีหลักทางสายกลางก็ไม่ได้เดินทางสายกลางก็ได้

ตัวแบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งอาจมีและไม่มีในสถานประกอบกิจการ แต่จะทำอย่างไรเพื่อให้มีการรับรองการร้องทุกข์ในทุกสถานประกอบกิจการ และส่งเสริมให้มีการร้องทุกข์เพื่อนำไปสู่การได้ประโยชน์ร่วมของผู้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจตัดสินเพราะฉะนั้นการมีองค์กรของผู้ร้องทุกข์เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อเสริมข้อมูลหรือเสริมน้ำหนักในการให้คุณค่ากับผู้ร้องทุกข์ก็ควรมีการส่งเสริม เพราะว่าหลักทางสายกลางอย่างหนึ่งคือการนำไปสู่ความเท่าเทียมกัน (สอดคล้องกับหลักทางพุทธ "ทุกคนเกิดมามีความเท่าเทียมกัน") ถ้าเรายึดหลักว่าทุกคนมีสิทธิร้องทุกข์ได้เท่าเทียมกัน ได้มรรคผลอย่างเท่าเทียมกันก็จะนำไปสู่การยอมรับในการอยู่ร่วมกัน

ตัวแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคนทำงานระดับนโยบายบริษัท

ตัวแบบนี้อยู่สูงกว่าตัวแบบคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการกับแรงงาน แต่ให้ไปมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกาซึ่งตัวแบบนี้เพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกับบริษัทในสิ่งที่ใหญ่ขึ้น เมื่อเข้าร่วมในระดับนโยบาย เรื่องระดับปฏิบัติงานก็จะเข้าใจมากขึ้น ถ้าเขาไม่มีส่วนร่วมในระดับนโยบายเขาก็จะมองไม่เห็นภาพ เขาก็อาจจะขัดแย้งมากขึ้น ประเทศที่มีส่วนร่วมระดับข้างบนด้วย ก็จะเกิดความกลมกลืนระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างได้ดีกว่า เช่น ญี่ปุ่น เยอรมัน สวีเดน ก็จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมไปถึงระดับนโยบาย ในขณะที่อเมริกา อังกฤษจะไม่ค่อยส่งเสริม ประเทศที่ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมไปถึงระดับนโยบายคู่กับการปฏิบัติการ ก็ถือว่าทำตามทางสายกลาง สมัยประเทศเยอรมันเริ่มให้โอกาสผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าไปนั่งในคณะกรรมการระดับนโยบายบริษัทซึ่งเรียกว่า Supervisory Boards นั้น วารสารด้านวิชาการในเยอรมันก็เขียนถึงการไปนั่งของฝ่ายแรงงานร่วมกันกับฝ่ายบริหารในลักษณะครึ่งต่อครึ่ง เช่น ผู้ถือหุ้นครึ่งหนึ่งฝ่ายแรงงานครึ่งหนึ่งไปนั่งในบอร์ด และมีคนกลางว่า "The Middle Way of Capital and Labour" เมืองไทยยังไม่มีระบบแบบนี้ แต่ว่าสามารถพัฒนารูปแบบนี้ในบางสถานประกอบกิจการที่เขามีความพร้อมให้นำระบบแบบนี้ไปใช้ได้ซึ่งในรัฐวิสาหกิจก็เป็นของส่วนรวม โอกาสยอมรับฝ่ายแรงงานก็มีสูงมากกว่าเอกชนก็อาจทำเป็นตัวอย่าง และก็อาจเข้าไปมีส่วนในการมีหุ้นร่วมกับบริษัทด้วย เพราะว่าถ้าพนักงานมีหุ้นในกิจการมากถึงระดับหนึ่ง โอกาสจะได้รับคัดเลือกเป็นบอร์ด ก็สามารถผ่านทางช่องทางนั้นได้เช่นกัน เช่น โดยทั่วไปก็มีหลักเกณฑ์ว่า ถ้าพนักงานมีหุ้นรวมกัน 10 % ก็ให้เข้าไปมีส่วนร่วม 1 คน ไม่แน่ใจว่าเมื่อไรจะสามารถทำได้ (ให้เข้าไปนั่งในบอร์ด ถ้ามีระบบหุ้นด้วยก็ดี แต่ถ้าไม่มีระบบหุ้นก็ยังสามารถนั่งในบอร์ดได้)

ตัวแบบการร่วมเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือครองหุ้นในสถานประกอบกิจการ

แยกออกมาจากตัวแบบด้านบน แต่มองในเรื่องการถือครองหุ้น ถ้าพนักงานบริษัทสามารถถือครองหุ้นในกิจการก็จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะความเป็นเจ้าของเกิดในทางรูปธรรมมากขึ้น แทนที่จะเป็นเจ้าของในแง่นามธรรม และเกิดความรู้สึกหวงแหน ลดค่าใช้จ่ายในการสูญเสีย เพิ่มความมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ นายจ้างก็ลดความผูกขาดการเป็นเจ้าของหรือลดอัตตาตัวเองลง

ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ถ้าสามารถเข้าไปส่งเสริมระบบการมีหุ้นของพนักงาน สหภาพแรงงานก็สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้

ตัวแบบการปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรม

ปัจจุบันไม่มีลักษณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาหารือร่วมหรือการเจรจาต่อรองร่วม แต่ว่าการปรึกษาหารือร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเริ่มต้น เพราะว่าปัญหาในระดับอุตสาหกรรมมีมากมาย เวลาจะปรึกษากัน นายจ้างก็จะปรึกษากันเอง แต่ว่าปัญหาร่วมของอุตสาหกรรม ทุกบริษัทไม่ได้มาคุยพร้อมกับลูกจ้าง เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ก็มีสมาคมแต่ละอุตสาหกรรมก็คุยกันระหว่างนายจ้าง ฝ่ายแรงงานก็ไปตั้งสหพันธ์แรงงานแต่ละอุตสาหกรรมของตนเอง ไม่มีระบบปรึกษาหารือร่วมที่มีทั้งนายจ้าง

ลูกจ้าง และราชการเป็นผู้ประสานงาน ถ้าเมื่อใดที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง รับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่สุดโต่งก็จะเกิดขึ้น

ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม

การเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม กลไกนี้สามารถพัฒนาในจุดที่พร้อม แต่ต้องระวังว่าไม่ควรไปครอบงำข้อตกลงในระดับบริษัทที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ให้มีความยืดหยุ่นพอสมควรที่จะทำให้แต่ละบริษัทย่อย ๆ มีความยืดหยุ่นได้เช่นกัน ถ้าแข็งจนเกินไปก็อาจไม่ได้รับการสนับสนุน

ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงทวิภาคี

การส่งเสริมการปรึกษาหารือร่วมเป็นจุดเด่นของทวิภาคี แต่ทวิภาคีถ้าจะให้ครอบคลุมกับทางสายกลาง ก็อาจจะเป็นคู่ของรัฐกับลูกจ้าง รัฐกับนายจ้าง และแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ ถ้าทำให้เกิดทวิภาคีทั้งในรูปแบบการปรึกษาหารือร่วมหรือการเจรจาต่อรองร่วม ในทั้ง 3 ระดับ ก็ทำให้ครบถ้วน ผนึกกิจกรรมเข้าหากัน ก็ต้องมาเพิ่มเติมทวิภาคีของแต่ละคู่ ก็มีทำอยู่แล้วแต่ไม่เป็นทางการ จึงควรส่งเสริมการประชุมร่วมเป็นประจำ 3 เดือน / ครั้ง หรือ 6 เดือน/ ครั้ง

ทวิภาคีระดับชาติระหว่างแรงงานกับรัฐ ที่เห็นๆก็คือในวันแรงงานแห่งชาติ ทำทุกปีก็เป็นประเพณี แต่ก็ไม่มีความชัดเจนของกระบวนการหรือเป้าหมายปลายทางว่าจะเป็นอย่างไร อะไรเป็นหลักประกัน ถ้าทำให้เป็นแบบแผนที่ดีก็ทำให้เกิดการกระชับ

ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงไตรภาคี

ปัจจุบันมีกรรมการแรงงานไตรภาคีหลายชุด แต่ถ้าอยากให้เป็นหนึ่งเดียว เดินสู่สายกลางจะต้อง integrate ทุกชุดเข้าหากัน งานวิจัยได้เสนอว่าสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สามารถที่จะทำหน้าที่เป็นตัว Integrate ทุกชุดให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว ก็ต้องมีการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของไตรภาคีทุกชุด ถ้าต้องการให้เป็นกฎหมายต้องมีการประกาศกฎกระทรวงออกมาอีกฉบับ

ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เชิงพหุภาคี

มีการพัฒนาเรื่องนี้มากขึ้นในระยะเวลาหลัง เพราะปัญหาแรงงานไม่ใช่มีเฉพาะนายจ้าง ลูกจ้าง ราชการเท่านั้น ยังมีบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงควรขยายเป็นพหุภาคี เป็นการเข้ามาเสริมไม่ใช่เข้ามาทดแทนไตรภาคี เข้ามาโดยแต่ละไตรภาคีสามารถตั้งอนุกรรมการเสริมการทำงานของไตรภาคีในรูปพหุภาคี เน้นการระดมสมองมากกว่า เพื่อเสริมการตัดสินใจของไตรภาคี และการจัดการของทวิภาคี แต่ว่าพหุภาคีอาจจะไม่เหมาะสำหรับการชี้ขาดข้อพิพาท การตัดสินผลประโยชน์ และการออกมติให้บังคับ

รูปแบบดังกล่าวเกี่ยวกับทางสายกลาง หลายอย่างได้ทำอยู่แล้ว แต่อาจไม่รู้ว่าเป็นทางสายกลาง หรืออาจจะทำอย่างไรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ช่วงที่ 2 การชี้แจงของคณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการตอบข้อสงสัยของผู้วิจัย

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

งานวิจัยเหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีการทะเลาะเบาะแว้งถ้าเดินทางสายกลางปัญหาก็จะไม่เกิด ซึ่งสามารถใช้ในระดับชาติ ระดับสังคม ระดับครอบครัว งานวิจัยนี้ มองในแง่ตัวแบบ กระบวนการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจมีการบริหารงานบุคคล โดยใช้กฎหมาย (พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง) เป็นฐานในการบริหาร ซึ่งกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น 65 แห่ง มีลูกจ้าง พนักงานและเจ้าหน้าที่ 2.3- 2.4 แสนคน

โครงสร้างรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 3 รูปแบบ (ตามความสามารถ ฐานะการเงิน การประกอบธุรกิจ)

1. รัฐวิสาหกิจชั้นดี มี 13 แห่ง มีความสามารถบริหารธุรกิจได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการแข่งขันทางการค้า พนักงานมีศักยภาพ ความเชี่ยวชาญสูง ดูแลกันเองในเรื่องการปรับปรุงสภาพการจ้าง องค์กรเหล่านี้สามารถดูแลตนเองได้ตามแนวทางสายกลางได้ดี เนื่องจากมีเงิน ทำให้ไม่ค่อยมีความขัดแย้ง
2. รัฐวิสาหกิจระดับกลาง มี 15 แห่ง สามารถกำหนดเงินตามเพดานขั้นต่ำ ขั้นสูง ได้ด้วยตนเอง
3. รัฐวิสาหกิจระดับล่าง มี 37 แห่ง ที่ต้องจ่ายเงินเดือน ตามบัญชี 58 ขั้น ตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด (ตั้งแต่ปี 37)

มองในแง่กฎหมาย

มีทั้งระบบทวิภาคีและไตรภาคีในตัวกฎหมาย

ระบบทวิภาคี กฎหมายนี้จะให้สิทธิรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงาน แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงสภาพการจ้างที่มีร่วมกันได้ โดยให้เฉพาะที่เป็นองค์การเท่านั้น กระบวนการทางกฎหมายก็เข้าสู่กระบวนการการเจรจาต่อรอง โดยตั้งตัวแทนเข้ามาร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งระยะเวลาในการเริ่มเจรจาต่อรองก็แตกต่างกันระหว่างเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

เอกชน มีระยะเวลา 3 วัน หลังจากมีการแจ้งและรับข้อเรียกร้อง (เอกชนจะพยายามปรับให้มีจำนวนวันเพิ่มขึ้น)

รัฐวิสาหกิจ ใช้ระยะเวลา 5 วัน (มีวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ กลัวไม่ทัน) ซึ่งจะแตกต่างจากภาคเอกชน เนื่องจากสภาพของเอกชนกับรัฐวิสาหกิจจะมีความแตกต่างกันตามข้อเท็จจริง แต่ 5 วันต้องเริ่มคุยกันแล้ว และจะคุยเวลานานเท่าไรก็ได้ จนกว่าจะตกลงกันไม่ได้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน

กระบวนการชี้ขาด – อนุญาโตตุลาการ

ภาคเอกชน เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 2 ฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานของรัฐ (พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน) เข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เมื่อครบระยะเวลาเมื่อยังไม่สามารถตกลงกันได้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ อาจจะเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจได้ (ในกรณีที่ไม่ใช่กิจการสาธารณูปโภค)

แต่ปัญหาที่ผ่านมา เมื่อมีข้อขัดแย้ง พนักงานประนอมไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ เนื่องจากอยู่นอกบ้าน ไม่ใช่คนในบ้านเดียวกับนายจ้าง – ลูกจ้าง ก็ไม่สามารถตกลงกันได้

งานวิจัยของอาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) สามารถใช้ได้ผล เป็นเรื่องที่ดี เนื่องจากเป็นแนวพุทธ คนอยู่ในบ้านเดียวกันก็สามารถคุยกันได้ เพราะรู้ว่าความสามารถของนายจ้าง ลูกจ้างมีขนาดไหน แต่ที่ผ่านมากระบวนการที่หวังจะให้เกิดขึ้นในแบบทางสายกลางไม่เกิดขึ้นในสภาพจริงๆ ของสังคมไทย

แม้ว่าจะมีทางเลือกให้มีผู้ชี้ขาดแรงงานโดยสมัครใจ อนุญาโตตุลาการ แต่ที่ผ่านมาตั้งแต่ใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มา ระบบอนุญาโตตุลาการ มีการใช้ไม่กี่ครั้ง เคยใช้ 2 – 3 ครั้ง แต่ไม่ work เลย แม้ว่าเป็นทางออกที่ดีทางหนึ่ง ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันมากๆให้คนที่เคารพนับถือเข้ามาชี้ขาด เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีก็ไม่เคยเกิดเลย

งานวิจัยนี้ สอดคล้องกับยกร่างกฎหมายใหม่ของรัฐบาล ในกรณีความขัดแย้งไม่สามารถตกลงกันได้ ต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อนในช่วงเวลาหนึ่ง ถ้าผ่านพ้นขั้นตอนนี้แล้วยังไม่สามารถตกลงกันได้ก็เข้าสู่ขั้นตอนของการนัดหยุดงาน ปิดงาน ต่อไป ซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพราะหลังจากนั้นผู้นำบางคนก็ต้องถูกเลิกจ้างกันไป(ทวิภาคี)

ไตรภาคี

ในรัฐวิสาหกิจ ปัจจุบันมีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในทางกฎหมายผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคีชุดนี้เป็นภาคีที่ทุกฝ่ายเท่ากัน ฝ่ายละ 5 คน (เป็นกลางในเบื้องต้น-เชิงปริมาณ) แต่เชิงคุณภาพยังไม่ต้องพูดถึง ฝ่ายนายจ้างมาจากผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ฝ่ายลูกจ้างมาจากผู้นำสหภาพแรงงานโดยการเลือกตั้ง ฝ่ายราชการก็มาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน

การพิจารณาที่ผ่านมาของคณะกรรมการชุดนี้ จะไปกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (สอดคล้องกับทางสายกลางของอาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) หรือไม่ ขั้นต่ำอาจจะไม่สายกลาง หรือเป็นมุมมองว่า ทางสายกลางคือพออยู่ได้ ไม่กระทบใครก็อาจเป็นขั้นต่ำก็ได้)

เปรียบเทียบกับต่างประเทศ

รัฐวิสาหกิจของไทยแตกต่างจากต่างประเทศค่อนข้างมาก เพราะเติบโตมาจากราชการ แต่เป็นกึ่งราชการ สภาพการจ้างอะไรที่ฝ่ายราชการได้ ฝ่ายเอกชนได้ก็ได้ด้วย (ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย)

ทัศนคติการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ถึงแม้จะมีเครื่องมือที่เป็นกฎหมาย (พรบ.รัฐวิสาหกิจปี 42) แต่คงไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะว่าทั้งฝ่ายผู้ได้และผู้เสียประโยชน์ก็มีเหตุผลด้วยกันทั้งคู่

ในนิวซีแลนด์ รัฐวิสาหกิจจะแตกต่างจากไทย เขาจะควบคุมดูแลระบบการเชื่อมโยง (trans power) เช่น ระบบรถไฟ รัฐเข้าไปดูแลเรื่องของราง แต่ถ้าเป็นเรื่องรถหน่วยงานอื่นเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งอาจจะเป็นเอกชนก็ได้ และถ้ารัฐไม่ยุติธรรมกับประชาชน รัฐวิสาหกิจก็สามารถไม่ให้รถวิ่งได้ หรือกรณีโรงงานไฟฟ้าเขาก็มีโรงงานที่เป็นเอกชนจำนวนมาก แต่การเดินต้องใช้สายของรัฐ แต่รัฐวิสาหกิจของไทยเป็นทั้ง power และ trans power

การกำหนดขอบเขตสภาพการจ้าง

ให้ขึ้นค่าจ้างได้ไม่เกินเท่านั้นเท่านี้ โดยมีขั้นต่ำ- ขั้นสูง (กรอบต่ำมีเพียงทฤษฎี)แต่รัฐวิสาหกิจไทยไม่มีแบบนั้น (เนื่องจากนายจ้างไม่มีตัวตนอยู่จริง)ถ้าเราไปกำหนดกรอบต่ำ รัฐวิสาหกิจจะขึ้นไปกรอบสูงหมด กรอบต่ำไม่มีความหมายไม่ถูกไปใช้เลย เพราะไม่เคยมีผู้บริหาร รัฐวิสาหกิจรายใดแจ้งขอเรียกร้องว่าจะกำหนดกรอบต่ำในแง่สภาพการจ้าง เพราะได้มากเท่าไรก็มากเท่านั้นหรือเพิ่มขึ้นแต่ไม่เคยลด ลดลงจะมีปัญหา

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

สหภาพแรงงานและรัฐวิสาหกิจมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อกัน และมีการเจรจาต่อรองกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็มีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ย (เหมือนกับของเอกชน ถ้าไม่ได้ก็เป็นขั้นชี้ขาดได้เท่านั้นไม่สามารถหยุดงานปิดงานได้)

การชี้ขาดจะต้องดูที่ข้อมูล ความสามารถ ความเป็นธรรม ความเท่าเทียม กับรัฐวิสาหกิจอื่นที่คณะกรรมการต้องนำมาพิจารณา ใช้เป็นหลักในการประกอบการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรมก็เช่นกัน ถ้าเกิดลูกจ้างได้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือข้อเรียกร้องเกิดเป็นข้อตกลงในสภาพการจ้าง ถ้าเกิดนายจ้างของรัฐวิสาหกิจจะกลั่นแกล้งเพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ลูกจ้างก็สามารถมาร้องต่อ คกก. ชุดนี้ได้ และดูที่ข้อเท็จจริงประกอบ และนำมาวินิจฉัยชี้ขาด

ซึ่งทางคณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษากับคณะกรรมการไตรภาคี เพราะว่าไตรภาคีแต่ละด้านยังต้องการความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาด้านกฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม

ในงานวิจัยนี้ได้บอกว่า ระบบไตรภาคี อยากให้รวมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งน่าสนใจมาก ในความแตกต่างของแต่ละภาคี แต่ผลออกมาคือหนึ่งเดียว เมื่อรับราชการใหม่ๆ เคยไปดูงานที่ออสเตรเลีย เขาเรียกว่าระบบเอกะภาคี ซึ่งจะมาจากที่ทางก็แล้วแต่ แต่จุดหมายปลายทางคุณเป็นพวกเดียวกันฝ่ายเดียวกันออกไปไม่มีการบอกว่า ฝ่ายนายจ้างคิดอย่างนั้นผมไม่เห็นด้วย เป็นหลักของเอกภาพ การมุ่งสู่ความเป็นหนึ่งนั้น เป็นแนวทางที่อยากให้เป็น แต่ทางเดินก็ไม่ใช่เรื่องง่าย

พหุภาคี

รัฐวิสาหกิจไม่มีพหุภาคี เคยมีการพูดถึงในสมัยรัฐมนตรีเอกพร รักความสุข ว่าจะนำคนอื่นเข้ามาทั้ง NGOs

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : พหุภาคี ในช่วงก่อน พูดถึงว่าจะมาทดแทน ทำให้เกิดความไม่ลงตัว ถูกต่อต้าน ถ้าเข้ามาในลักษณะเสริมกัน และใช้เวลาในการเรียนรู้ ปรับตัว ในอนาคตพหุภาคีอาจจะเป็นตัวหลักก็ได้ เพราะว่าหลักทางสายกลางคือหลักวิวัฒนาการ ไม่ใช่ระบบบังคับ แต่เป็นระบบสมัครใจของการรู้เหตุปัจจัยว่าถ้าเป็นอย่างนี้แล้วจะเกิดอะไร ทำให้เกิดภาวะปกติ หรือภาวะวิกฤต

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คำว่า ธรรมแรงงาน การเป็นพุทธของเราเป็นตามทะเบียนบ้าน ถ้าเราเป็นพุทธที่อยู่ในใจ เราก็สามารถมองสายกลาง ไม่ใช่ครึ่งๆ แต่เหมาะสมและเป็นสภาพที่รับได้

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : รัฐวิสาหกิจมีความเป็นส่วนรวมมากกว่าเอกชน ทำให้การอยู่ร่วมกันมีความขัดแย้งน้อย ปรับตัวเข้าหากันได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน

แต่ในส่วนของรัฐวิสาหกิจ 3 ระดับ ก็เป็นไปได้ที่รัฐวิสาหกิจระดับที่ 3 ควรดูแลเป็นพิเศษ ความขัดแย้งอาจจะมีสูง ดังนั้นเราจะต้องพัฒนาให้ระดับที่ 3 เหลือน้อย แต่กรอบก็คือความเป็นหนึ่งเดียว

สถานที่ใดที่ใช้หลักการเดินสายกลางก็สามารถใช้กลไกการเจรจาต่อรอง และการปรึกษาหารือได้ดี จะเรียกความสำเร็จของการใช้กลไก 2 อันนี้ว่า "การเจรจาหารือ" ถ้าที่ใดมีความขัดแย้งสูงก็เน้นการเจรจาต่อรองสูง การปรึกษาหารือจะน้อย

กระบวนการอนุญาโตตุลาการเทียบเคียงได้กับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ใช้หลักของการเอาคนนอกที่เป็นกัลยาณมิตรของคู่กรณีเข้ามาช่วยให้เกิดการตื่นตัว เกิดการบรรลุธรรมของทั้ง 2 ฝ่าย ไม่เพียงแค่ชี้ขาด แต่มีกระบวนการของการทำให้เกิดการปรับตัวเข้าหากันด้วยก็จะดี เพื่อการอยู่ร่วมกันได้ต่อไป

หลักทางสายกลางสามารถใช้ได้ทั้งภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ แต่รัฐวิสาหกิจมีกรอบบางอย่างที่พัฒนาไปสู่ทางสายกลางได้เร็วขึ้นเพราะมองปัญหาส่วนรวมมากขึ้น บางอย่างที่ได้พัฒนาในภาครัฐวิสาหกิจก็สามารถเป็นสิ่งจูงใจให้กับภาคเอกชน แต่ปัญหาก็คือต่างฝ่ายต่างทำของตนเองไป อาจจะไม่ได้นำมาเรียนรู้กัน

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : การเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทั้งภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ นั้นเมื่อปี 50 รัฐบาลได้ประกาศ "ระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องความปลอดภัย สุขภาพอนามัยที่ดี" เราก็มีมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มอบให้รัฐวิสาหกิจเป็นต้นแบบของภาคเอกชนเนื่องจากมีความพร้อมมากกว่าเอกชน มีแหล่งข้อมูลและทรัพยากรดีกว่าปัจจุบันกำลังดำเนินการ และก็ได้ผล

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ส่วนงานที่ดูแลด้านการประนอมข้อพิพาทแรงงาน) : ในหัวข้อ 5.8 ในกรณีที่ไม่มีหุ้น แต่สหภาพฯ ขอเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นเหมาะสมหรือไม่

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ในกรณีที่ไม่มีหุ้นสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการได้ ถ้าหากว่าทั้ง 2 ฝ่ายยินยอมซึ่งกันและกัน กรณีนี้นายจ้างต้องลด "อัตตา" การผูกขาดการตัดสินใจ (หลักทางสายกลาง) ถ้านายจ้างยอม ก็ถือว่าไปสู่สายกลางได้เหมือนกัน

คณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ส่วนงานที่ดูแลด้านการประนอมข้อพิพาทแรงงาน) : มีข้อเรียกร้องในเรื่องการมีส่วนร่วม เช่น ขอเป็นกรรมการตรวจสอบวินัย เป็นกรรมการบอร์ด โดยปกติเรายึดกฎหมายเป็นหลัก ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่สภาพการจ้าง เราเองก็มีความขัดแย้งระหว่างพนักงานด้วยกัน เราจะยอมรับหรือไม่ถ้ามีการตกลงกันนำไปจดทะเบียน เกิดนายจ้างใจดีให้สหภาพมีส่วนร่วมในการเข้ามาเป็นกรรมการ ในฐานะพนักงานประนอมจะยอมรับข้อตกลงนี้หรือไม่ หรือถ้าตกลงกันไม่ได้ เราจะชี้ขาดไปทางไหน เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ เช่น สหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการคัดค้านการแปรรูป บทบาทของพนักงานประนอมควรจะเป็นอย่างไร

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) : ทางสายกลาง เป้าหมาย คือ ความเสมอภาค การอยู่ร่วมกันเป็นเอกภาพ ฉะนั้นถ้า 2 ฝ่ายตกลงกัน หรือว่ามีกรอบนำไปสู่การลดอัตตาหรือการยึดครองอำนาจของตัวตนไปได้ การเข้าไปมีส่วนร่วมก็เป็นเป้าหมายหนึ่งของการทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว แต่คงต้องใช้เวลาในการสร้างการยอมรับให้เกิดกับฝ่ายบริหาร ถือว่าเป็นสิทธิในการจัดการ แต่ว่าสิทธิในการจัดการมีอยู่ได้ด้วยการยอมรับของแรงงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาจิตสำนึกไปสู่ตรงนั้น โดยมีกฎหมายรองรับ จึงยากต่อการที่ฝ่ายบริหารจะยอมรับการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงาน เว้นแต่ว่าเมื่อสังคมเห็นว่า การมีส่วนร่วมของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายบริหารในระดับที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ รัฐก็อาจออกกฎหมาย เพื่อ "เอื้อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติฯ

หากไม่มีข้อซักถามใดอีก ผมขอขอบพระคุณทางคณะเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้โอกาสสนทนากลุ่มและตอบข้อซักถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และโดยเนื้อหามีคำตอบในตัวงานวิจัยเองอยู่แล้ว

●ภาคผนวกที่ 8●

สรุปผลการจัดสัมมนา เรื่อง ทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย
ในการนำเสนอรายงานวิจัย
เรื่อง "ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย"
โดยผู้วิจัย : ดร. โชคชัย สุทธาเวศ
วันพุธที่ 20 สิงหาคม 2551
ณ ห้องประชุมสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 3
ชั้น 7 กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
(มีผู้เข้าร่วมสัมมนา 104 คน)

****

คุณไพศาล พฤฒิพร (ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ) (กล่าวเปิดการสัมมนา)

- ระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยมีมากว่า 40 ปีแล้วแต่ยังอยู่ในสภาพที่ป่านกลาง
- งานวิจัยของ อ.โชคชัย สุทธาเวศ นับเป็นครั้งแรกที่มีการนำเรื่องธรรมะมาใช้สำหรับแรงงานสัมพันธ์ของไทย
- การวิจัยมีการศึกษาทั้งยุโรป อเมริกา และ เอเชีย การสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ และสถานประกอบกิจการ
- งานวิจัยแม้ว่าจะดีเพียงใดก็ตาม หากไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ก็จะเสียเปล่า

ดร. โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย) (นำเสนอผลการวิจัย)

- หัวใจของแรงงานสัมพันธ์ คือ ความเป็นเอกภาพ ทางสายกลางที่แท้คือ การปรับตัวเข้าหากัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กฎธรรมชาติที่ต้องคำนึงถึงเสมอคือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ต้องลดความเป็นตัวตนหรือความเป็นอัตตาลงไป หากเป็นเช่นนั้น ในที่สุดก็ไม่มีตัวใครต้องใส่หัวโขน และจะมีความเป็นเอกภาพร่วมกัน
- แรงงานสัมพันธ์ระดับกลางและระดับชาติผนึกเข้าหากันไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันคือการทำให้องค์รวมเป็นปกติ แต่แรงงานสัมพันธ์ระดับกลาง (ระดับอุตสาหกรรม) ของไทยยังไม่ชัดเจน
- เราหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าแรงงานสัมพันธ์เป็นโลกียะ
- ฝ่ายแรงงานต้องใช้แรงงานอย่างเต็มที่ นายจ้างต้องบริหารแรงงานโดยธรรม บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ฝ่ายราชการต้องบริหารด้วยความเป็นธรรม ต้องยึดหลักอริยมรรค 8 ด้วยกันทุกฝ่าย
- การเข้าถึงอย่างยั่งยืนทำให้คนและระบบอยู่ได้อย่างยั่งยืน
- ทวิภาคีมิใช่มีเพียงนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ต้องดูแลทวิภาคีอื่น ๆ ด้วย เอกภาพที่แท้ของรัฐจะต้องมีผลต่อเอกภาพของนายจ้างและลูกจ้างด้วย

- สถานประกอบกิจการมักปฏิเสธระบบที่มีแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งไม่สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ ที่เป็นการปรับตัวเข้าหากันและความเสมอภาพ

- ในเยอรมันเคยมีการศึกษาว่า สถานประกอบกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วมไม่มีการขาดทุน

- ปัญหาความอ่อนแอและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

- การขาดแคลนพื้นฐานร่วมของการแรงงานสัมพันธ์

- แรงงานสัมพันธ์สายกลางคือการบริหารสิ่งที่เป็นท่ามกลาง

- แรงงานสัมพันธ์จะต้องมี Core Value ที่เหมือนกัน แต่ละประเทศจะปรับมาใช้กับประเทศตนเอง

- ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบ 8 ประเทศที่มีการปรับตัวเข้าหากัน สอดคล้องกับหลักทางสายกลาง จากการสำรวจ/วิจัยพบว่า จากการแจกแบบสอบถามประมาณ 400 ฉบับ ได้รับกลับมา 100 ฉบับ แสดงถึงคุณค่าที่สถานประกอบการดีเด่นได้ให้สอดคล้องกับทางสายกลางที่เป็นอยู่

ผลสรุป ตัวแบบทางสายกลางของประเทศไทย

- หน่วยงานราชการต้องมีโครงสร้างที่สมเหตุสมผล

- ข้าราชการสมาทานต่ออริยมรรค 8 เรียกว่าหลักการดำรงชีพเพื่อการใช้ชีวิตของตนเอง

- ตัวแบบขององค์การนายจ้าง ต้องมีโครงสร้างที่สมเหตุสมผล

- ตัวแบบดุลยภาพของการเจรจาต่อรองร่วม

- มีตัวแทนคนละครึ่งได้ก็ดี แต่ขอเน้นว่า ฝ่ายละครึ่งหนึ่งนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นทางสายกลางในทางปริมาณ เพียงแค่ 1 ใน 4 หรือ 3 ใน 4 เพียงแต่ว่าสัดส่วนที่เป็น 1 ใน 4 นั้นมีคุณภาพที่จะทำให้รักษาสมดุลของความเป็นสายกลางได้ แต่ถ้าไม่แน่ใจในดุลยภาพส่วนนี้จะไปถึงอย่างละครึ่งได้เช่นในเยอรมัน

- ตัวแบบการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม (ของไทยยังขาดอยู่)

- ภาคีแต่ละแห่งต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

- เพิ่มภาคีอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เฉพาะแค่นายจ้างและลูกจ้าง

- ในกิจการใดถ้าให้พนักงานได้ถือครองหุ้นได้จะดีมาก เป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมหรือเป็นเจ้าของร่วมกันและถ้าเป็นไปได้ หมายถึงว่าที่ใดที่พนักงานมีหุ้นในบริษัทเกินกว่า 10% ก็ให้มีผู้แทนของพนักงานไปเป็นกรรมการในบริษัทอย่างน้อย 1 คน หรือถ้าที่ใดสหภาพแรงงานมีสมาชิกมากกว่าครึ่งของพนักงานทั้งหมดก็ให้มีตัวแทนสหภาพแรงงานไปเป็นกรรมการบริษัทด้วย

การเสนอความคิดเห็นและวิจารณ์ต่องานวิจัย

นายโกวิทย์ บุรพธานินทร์ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

- แนวทางของอาจารย์โชคชัยไม่ได้ปฏิเสธระบบต่าง ๆ ของแรงงานสัมพันธ์

- ศิลปะของการบริหารจัดการ เพื่อไปสู่เป้าหมายจะต้องมีหลัก 3 ประการคือ

1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี/มั่นคง
2. บริษัทอยู่ได้
3. เกิดความสมดุลกัน

- ILO ได้ตั้งมาตรฐานใหม่ๆ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า Flexi security คือ การบริหารจัดการที่เน้นความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระ สามารถปรับปรุงแก้ไขได้มากขึ้น ซึ่งฝ่ายลูกจ้างก็เรียกร้องให้มีความมั่นคงเพิ่มขึ้นจึงนำสองสิ่งนี้มารวมกัน

- โลกทุกวันนี้จะต้องไม่ยึดแนวทางเก่าๆ

นายชุมพล พรประภา (กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)

- ช่วงท้ายการวิจัยยังเน้นแนว ILO คือ ตะวันตก ควรจะนำของเอเชีย/ญี่ปุ่น/จีน และนำวัฒนธรรมพุทธมาใช้มากขึ้น

- แรงงานสัมพันธ์ที่ดีจริงไม่ต้องมีศาลแรงงานก็ได้ ถ้าฝ่ายบริหารกับลูกจ้างคุยกันได้จริง ๆ แล้วไม่ต้องมีศาล

- หัวใจของการทำวิจัยคือการตั้งโจทย์ จุดบกพร่องของงานวิจัยของกระทรวง ทบวง/กรมที่ผ่าน ๆ มาคือต้องไปจ้างนักวิชาการวิจัย และมักออกมาเป็นทฤษฎีซึ่งจะนำมาใช้จริงไม่ค่อยได้ ฉะนั้นสำหรับงานวิจัยนี้จะทำอย่างไรให้ทฤษฎีและปฏิบัติไปด้วยกันได้

- แรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่ใช่เฉพาะรับเข้ามาตอนเป็นลูกจ้าง แต่ต้องดูจนถึง Early Retire มองในแง่ของการฝึกอาชีพให้เขาด้วย

- สภาพของการเมืองและการบริหาร การสมานฉันท์จะต้องเอาความจริงมาตีแผ่

- ธรรมาภิบาลที่ดีจะต้องมาจากการเมืองที่ดี ผู้นำที่ดี

- งานชิ้นนี้ใช้เงินไม่มากแต่เห็นว่าให้ผลวิจัยที่คุ้มค่า

ผศ. ดร. ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์ (นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ จริยศาสตร์ และศาสนาเปรียบเทียบ)

- ขอชื่นชมในความวิริยะอุตสาหะของ อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ

- จุดเด่นของงานวิจัยคือไม่ได้พูดถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว แต่นำเอาความคิดด้านทางสายกลางเข้ามาด้วย เพื่อให้เกิดความปรองดองไม่ขัดแย้งหรือรุนแรง

- เป็นความพยายามที่จะเอาพุทธปัญญามาใช้สัมพันธ์กับการเจรจาต่อรองกับนายจ้างแรงงาน รัฐ

- การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและแรงงานนั้นก็ขอให้อยู่ในข้อเท็จจริงที่สามารถให้กันและกันได้

- ให้ยึดหลัก ILO ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงวัฒนธรรมไทย

- เป็นความพยายามที่จะแสวงหารูปแบบที่มีความเป็นไทยของเราเองด้วยซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

- ในรายงานฉบับสมบูรณ์กล่าวถึงตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศด้วยว่าหลายประเทศมีความเข้มแข็งและรัฐในยุโรปเป็นรัฐสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีข้อพิพาทน้อยลง สามารถบรรลุข้อตกลงได้ง่ายขึ้น

- ในญี่ปุ่นมีลักษณะของความเป็นญี่ปุ่นที่ได้ค้นพบลักษณะของตนเอง ทำให้ระบบอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นเป็นไปอย่างราบรื่น

- ในสมัยที่คาร์ล มาร์ก มีชีวิตอยู่เป็นสมัยที่โรงงานไม่เอื้อต่อแรงงาน เพราะเป็นเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งเป็นระบบที่นายจ้างกดขี่และเอาเปรียบแรงงาน คาร์ล มาร์ก จึงทำนายว่าการปฏิวัติทางสังคม จึงน่าจะเกิดขึ้นที่ประเทศในโลกที่สาม ที่มีความล้าหลังทางอุตสาหกรรมมากกว่า เพราะทางด้านตะวันตก ยุโรปตะวันตก ญี่ปุ่นมีแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็งมากทำให้แรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

- การปฏิวัติสังคมจึงเกิดขึ้นในโลกที่สามคือ รัสเซีย จีน ยุโรปตะวันออก เกาหลีเหนือ เวียดนาม อินโดจีน และแอฟริกา เพราะมีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ สภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยทำให้แรงงานลุกขึ้นมาปฏิวัติทางสังคม

- เพราะฉะนั้นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้สังคมบรรลุถึงทางสายกลาง (มัฌฌิมาปฏิปทา) คือมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ซึ่งไม่ได้หมายถึงการคุกคามนายจ้างแต่จะทำให้การเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นไปด้วยดี ทำให้นายจ้างรับฟังลูกจ้างหากสหภาพแรงงานอ่อนแอนายจ้างก็จะไม่ฟังเรา เพราะฉะนั้นจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญเพราะสหภาพแรงงานของไทยยังขาดความเข้มแข็ง

- ตามทัศนะของคาร์ลมาร์กซ์ กำไรที่ผู้ประกอบการได้รับ จะต้องมาด้วยการต่อสู้ทางชนชั้นอาจารย์โชคชัยพูดถึง "ธรรมมิกสังคมนิยม" โดยท่านพุทธทาสได้กล่าวถึงธรรมมิกสังคมนิยมและกำไรว่า แรงงานและผู้ประกอบการทำให้เกิดส่วนเกินได้ แต่ส่วนเกินที่ได้ควรนำมาแบ่งปันเพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการต่อแรงงานหรือสังคม โดยเฉพาะสวัสดิการที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและสังคมโดยทั่วไป ดังนั้นในงานวิจัยชิ้นนี้ควรนำแนวคิดธรรมมิกสังคมมาใช้จึงน่าจะเป็นประโยชน์

- ทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ด้วยการมีส่วนร่วม เช่น ค่าจ้างแรงงาน หรือส่วนแบ่งกำไรของบริษัท ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมในการประกอบการนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น

- ระบบแรงงานเป็นเรื่องของเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมองว่าการลดต้นทุนมากที่สุดเพื่อได้กำไรมากที่สุด ต้นทุน คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน ผู้ประกอบการ

- แรงงานอยากมีชีวิตที่ดี รายได้ต้องเพียงพอ แต่รายได้ของแรงงานคือต้นทุนของผู้ประกอบการ ดังนั้นรายได้ของแรงงานจึงสวนทางกับผู้ประกอบการเสมอ จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก เป็นความพยายามที่จะเจรจาผ่านทางสายกลาง ซึ่งถ้ามีพระพุทธศาสนามาเชื่อมโยงก็จะแก้ไขได้ง่ายขึ้น

- หลักการประการหนึ่งของพุทธศาสนาคือ กินอยู่แต่พอดี ซึ่งไม่ได้หมายความว่าชาวพุทธที่ดีต้องกินอยู่แบบอด ๆ อยาก ๆ แต่หมายถึง เราจะต้องบริโภคอาหารให้ครบ 5 หมู่ เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง แต่ต้องไม่กินทิ้งกินขว้างจะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ดีขึ้น

- ในเศรษฐศาสตร์ตะวันตกตั้งสมมุติฐานว่าทรัพยากรของโลกมีจำกัด แต่ความต้องการของมนุษย์มีไม่จำกัด แต่เศรษฐศาสตร์แบบตะวันตกจะมาตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีไม่จำกัด ผลลัพธ์คือ วิกฤติในด้านต่างๆโดยเฉพาะในด้านสิ่งแวดล้อมทำให้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย ในที่สุดมีความพยายามของนักเศรษฐศาสตร์ทางเลือกคือชาวพุทธทั้งทางตะวันตกและตะวันออก เป็นพุทธเศรษฐศาสตร์มีสมมุติฐานเดียวกัน แต่กลับนำเสนอแนวทางที่ตรงกันข้ามคือ จำกัดความต้องการ

ของมนุษย์ให้กินอยู่อย่างพอดี เพื่อให้ทรัพยากรเพียงพอแก่มนุษย์ทุกคนและเอื้อประโยชน์ให้แก่สรรพสัตว์ทั้งหลายด้วย

- ความสุขมวลรวมของประชาชน (GNH) ภูฏานเป็นผู้นำเสนอว่าเป้าหมายที่สุดของมนุษย์คือความสุข เป้าหมายของประเทศคือความสุขของประชาชนทุกคน เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาคือความสุขของมวลรวมประชาชาติ ซึ่งมี 4 หลักการคือ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมต้องเสมอภาคและยั่งยืน 2) อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) วัฒนธรรมท้องถิ่นควรเข้มแข็งตามไปด้วย 4) มีการปกครองที่ดี มีการตรวจสอบอำนาจเพื่อไม่ให้ทำลายทรัพยากรโดยส่วนรวม

อาจารย์วิภา ดาวมณี (วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

- มีข้อมูลบางประการที่น่าสนใจ พบว่าการขึ้นอัตราเงินเดือนของไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาประมาณ 1% ไม่ถึง 2% ต่อปี
- สหภาพแรงงานของไทยมีเพียง 3% ของอุตสาหกรรมซึ่งชี้ถึงความล้าหลังของสังคมไทยว่าทำไมองค์การนายจ้างถึงไม่ยอมให้มีสหภาพแรงงาน
- ลักษณะการจ้างงานของรัฐในปัจจุบัน ตัวอย่างในมหาวิทยาลัย จ้างบุคลากรเรียกว่าลูกจ้างรัฐแต่กลับไม่ขึ้นกับกฎหมายแรงงาน
- สถาบันการศึกษาของไทยยังทำสัญญาจ้างแบบ 1-2 ปี ทำให้อาจารย์ขาดอิสรภาพทางวิชาการขาดความมั่นคงในสถาบันการศึกษาของไทยจึงไม่ทราบว่าได้นำแนวทางพุทธมาใช้หรือไม่
- การถูกละเมิดทางเพศของแรงงานหญิง พบว่ามีเพียง 10% ของผู้ถูกละเมิดจะตอบโต้และแสดงความไม่พอใจ อีก 53% ไม่ตอบโต้ เพราะกลัวตกงาน ลักษณะการละเมิดทางเพศเป็นอย่างไรบ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบ
- ข้อสำคัญคือในสถานประกอบกิจการไม่มีศูนย์เลี้ยงดูเด็ก ในขณะที่คนงานหญิงต้องทำแท้งเป็นจำนวนมากและเป็นการทำแท้งเถื่อน เพราะไม่มีคนเลี้ยงดูบุตรเป็นเหตุให้ต้องทำแท้ง

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย (ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย)

- กระทรวงแรงงานควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- เป็นงานวิจัยที่มีความตั้งใจ
- ในทางสายกลาง ขอฝากไว้ว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างและภาครัฐ การจะอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขที่สุดคือการเปิดเผยข้อมูล
- ขอสนับสนุนงานวิจัยชิ้นนี้เพราะว่ามีประโยชน์

นายทวีป กาญจนวงศ์ (อดีตประธานสหภาพแรงงานการท่าเรือ ปัจจุบันประธานพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย)

- ทางสายกลางจะธรรมะธรรมโมมากไปหรือเปล่า ตามธรรมชาติแล้วควรมีการต่อสู้กันบ้าง
- นายจ้างมักจะไม่ยอมรับสหภาพแรงงาน
- คนงานขาดความมั่นคงในการทำงาน

- นายจ้างปฏิบัติไม่ตรงกับกฎหมาย เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำจะทำอย่างไรดี
- กระทรวงแรงงานควรมีการปล่อยวางอำนาจไปบ้างและควรทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและสนับสนุนแรงงานสัมพันธ์
- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างเป็นอิสระ
- ธรรมสำคัญของนายจ้าง คือ สังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยะวาจา อัตถจริยา สมานัตตา)
- ควรเปิดให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม

ผศ. วิชัย โถสุวรรณจินดา (นักวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์)

- ทางสายกลางแรงงานสัมพันธ์ น่าจะเป็นทางออกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของไทย เพราะนอกจากจะอิงแนวคิดของศาสนาพุทธซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติของไทยแล้ว ยังสอดคล้องกับนิสัยของคนไทยที่รักสงบและมีความปรองดองกันด้วย
- การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของไทยมากโดยอาจเรียกเป็นแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ดร. โชคชัย สุทธาเวศ (ผู้วิจัย)

- ขอขอบพระคุณท่านผู้ให้ความเห็นและวิจารณ์งานวิจัยทุกท่าน ซึ่งก็จะนำความเห็นต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงรายงานวิจัยอีกครั้งก่อนตีพิมพ์เผยแพร่ แต่ความเห็นในวันนี้ก็สนับสนุนและเสริมงานวิจัยชิ้นนี้ สำหรับคำถามบางประการที่เป็นข้อสงสัยบ้าง หากท่านได้อ่านรายงานวิจัยทั้งเล่มจะพบคำตอบอยู่ในตัวงานวิจัยแล้ว

