

การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : บทวิเคราะห์จากเอกสาร*

คารารัตน์ อานันทะสุวงศ์

I

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้เริ่มต้นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างจริงจังตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติที่ได้ประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2504 โดยมีรูปแบบการพัฒนาไปในแนวระบบทุนนิยม ในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมนี้ ได้ก่อเปลี่ยนแปลงประเทศไทยจากประเทศกสิกรรมมาเป็นประเทศอุตสาหกรรมตามลำดับ แม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ได้เปลี่ยนเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างเต็มที่ แต่ก็ได้เข้าสู่ขั้นตอนหนึ่งของการเป็นประเทศอุตสาหกรรมทุนนิยม

ในการพัฒนาที่เปลี่ยนลักษณะการผลิตของประเทศนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมขึ้น ในประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศอุตสาหกรรมจึงได้เกิดความสัมพันธ์ที่เรียกว่า “ความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรม” (Industrial Relations) หรือ “แรงงานสัมพันธ์” (Labor Relations) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์สามเส้าระหว่าง ผู้บริหารและองค์การของผู้บริหาร คนงานและองค์การของคนงาน และรัฐและองค์การของรัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยก็ได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมหรือแรงงานสัมพันธ์ในแบบนี้ขึ้นในภาคอุตสาหกรรมด้วยเช่นกัน โดยที่ในประเทศไทยนั้นคำว่า “แรงงานสัมพันธ์” เป็นที่รู้จักคุ้นเคยมากกว่าคำว่า “ความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรม” และคำว่า “แรงงานสัมพันธ์” ปรากฏ

* ผู้เขียนขอขอบคุณ รศ. ดร. ทิทยา สุวรรณะชญ ที่กรุณาให้ข้อแนะนำบางประการในการศึกษาเพื่อเขียนบทความนี้

ครั้งแรกในประวัติศาสตร์แรงงานไทยในปี 2499 เมื่อรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยได้ทำให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ๆ ขึ้นในสังคม เช่น การพิพาทแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม การนัดหยุดงาน ซึ่งรูปแบบที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางที่เกิดความวุ่นวายและกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของประเทศ ภาพพจน์ของสาธารณชนที่มีต่อ คนงาน สหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม เป็นไปในทางลบอย่างไรรู้ก็ตาม ถ้าพิจารณาในอีกแง่หนึ่ง รูปแบบความวุ่นวายและทัศนคติในทางลบต่อปรากฏการณ์ใหม่ๆ เหล่านี้ อาจมีสาเหตุจากความไม่เข้าใจในปรากฏการณ์เหล่านั้น อันเนื่องมาจากที่ไม่มีการศึกษาถึงระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างเพียงพอในระดับการศึกษาต่างๆ ก็เป็นไปได้

เพื่อเชื่อมช่องว่างระหว่างปรากฏการณ์ใหม่เหล่านี้กับการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ไทย บทความนี้จึงต้องการที่จะเสนอขอบเขตการศึกษาแรงงานสัมพันธ์โดยวิเคราะห์จากเอกสารต่างๆ อันจะเป็นการวางพื้นฐานการศึกษาและวิจัยในรายละเอียดต่อไป

เนื่องจากการศึกษาแรงงานสัมพันธ์คือ การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล 3 กลุ่มในภาคอุตสาหกรรม โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในการทำงานว่า เป็นอย่างไร มีอุปสรรคอะไร การกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน เป็นอย่างไร ในการที่จะรักษาผลประโยชน์ที่ต่างกันมีการจัดองค์การอย่างไร หรือกล่าวโดยทั่วไปว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแรงงานหรือขบวนการแรงงาน (Labor Movement) องค์การนายจ้าง การเจรจาต่อรองร่วม ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม และบทบาทของรัฐในการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น เอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์จึงเป็นเอกสารที่ได้อบรมตามหัวข้อการศึกษาดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการและผู้สนใจแรงงานสัมพันธ์คนไทยได้เขียนไว้ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาจนถึงปี 2521

เนื้อหาในบทความนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจะกล่าวถึงการศึกษา
แรงงานสัมพันธ์ไทยว่ามีใครศึกษาอะไร และมีแนวคิดอย่างไร และในส่วนหลังจะเป็น
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ ในมหาวิทยาลัยในอนาคต

II

สนธิสัญญาเบาว์ริงในปี 2394 มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงระบบ
เศรษฐกิจของประเทศไทย และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรม การเปลี่ยน-
แปลงนี้ ได้ส่งผลไปถึงระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย คือ การสิ้นสุดระบบทาสใน
ปี 2448 การทำประเทศให้เป็นอุตสาหกรรม ทำให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ กำเนิดการโดย
เอกชน และส่งผลให้เกิดระบบความสัมพันธ์แบบใหม่ขึ้นในสถานประกอบการอุตสาหกรรม
กรรมของเอกชน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในปี 2440 ได้เกิดสภาพ
แรงงานขึ้นเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทย คือ สมาคมคนงานรกราง
เป็นการรวมตัวของคนงานรกรางเพื่อช่วยเหลือกันละกันใญยามเจ็บป่วย

อย่างไรก็ตาม จากเอกสารที่รวบรวมได้ การศึกษาแรงงานสัมพันธ์โดย
นักวิชาการหรือผู้สนใจคนไทยมิได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการถือปฏิบัติ คำว่า “แรงงานสัม-
พันธ์” ก็เป็นคำใหม่ที่เพิ่งจะรู้จักกันหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา หลังจากการ
ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แล้วก็ถูกทำให้ลึบเลือนไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง
จนกระทั่งปี 2515 จึงได้กลับมาสู่ความสนใจของนักวิชาการอีกครั้งหนึ่ง

การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในระยะแรก หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 - 2514

เอกสารทางตำนแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับขบวนการแรงงานหรือ
สภาพแรงงาน องค์การนายจ้าง การเจรจาต่อรองร่วม ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม
และบทบาทของรัฐในการแรงงานสัมพันธ์ ในระยะเวลานี้มีน้อยมาก เอกสารส่วนใหญ่
เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารแรงงานของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ คือ กรมแรงงาน
ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศ¹ เอกสารทางตำนแรงงานสัมพันธ์
เท่าที่ปรากฏในระยะนี้ คือ

สง่า โมฬีชาติ^๒ ได้เขียนวิทยานิพนธ์ชื่อ *The Problems Confronting Labor Organizations in Thailand* ซึ่งได้ศึกษาว่า ขบวนการแรงงานของไทยในช่วงปี 2490—2501 เป็นขบวนการทางการเมือง อันเป็นผลมาจากปัจจัยทางประวัติศาสตร์ ระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของไทยเอง อุปสรรคที่สำคัญที่สุดของสหภาพแรงงานไทย คือ อุปสรรคทางเศรษฐกิจในแง่ของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และประเภทและขนาดของอุตสาหกรรม เขาให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจะกำหนดนโยบายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้น

เตชา แก้วชาญศิลป์^๓ ได้เขียนบทความแนะนำระบบการจ้างแรงงานไทย ขึ้นโดยแยกระบบการจ้างแรงงานตามกฎหมายและระบบการจ้างแรงงานในทางปฏิบัติ โดยสรุป โดยทั่วไปนายจ้างไทยเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และเงื่อนไขการทำงาน

นิคม จันทรวิฑูร^๔ ในปี 2514 ได้เสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหา บางประการด้านแรงงาน นับเป็นหนังสือเล่มแรกที่ได้รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและแรงงานในสาขาต่างๆ สภาพและปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมและการดำเนินงานของรัฐบาลไทยในการแก้ปัญหาแรงงาน เขาได้เน้นให้เห็นว่าปัญหาแรงงานทางอุตสาหกรรมรวมไปถึงปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย จะเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของอุตสาหกรรม และจะเพิ่มความยุ่งยากซับซ้อนขึ้นทุกที ถ้ารัฐบาลไม่รีบแก้ไข ยิ่งคนงานมีความรู้ความเข้าใจในเหตุการณ์บ้านเมืองเพิ่มขึ้น จะมีความไม่พอใจและตอบโต้มากขึ้นและรุนแรงขึ้น ซึ่งปฏิกิริยาของคนงานเหล่านี้จะนำความเสียหายมาสู่ประเทศ ดังนั้น เขาได้เสนอให้รัฐบาลเพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงานโดยการออกกฎหมายต่างๆ เพื่อคุ้มครองแรงงาน และให้สิทธิแก่คนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในระยะหลัง (2514 — 2521)

ในระยะนี้มีเอกสารปรากฏมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยได้พัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น มีคนงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ข้อพิพาทแรงงานมีมากขึ้นรวมทั้งกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ก็รับรองสิทธิของคนงานในการจัดตั้งสหภาพ

1. การสนับสนุนกฎหมายแรงงาน

ปี 2515 เป็นปีที่มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน — คำสั่งของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เอกสารทางต้นแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่จึงเป็นเรื่องการสนับสนุนกฎหมายแรงงานฉบับนี้ :—

เด่นพงษ์ พลละคร เขียนหนังสือ สหภาพแรงงาน ขึ้นเพื่อต้อนรับกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ด้วยความเชื่อที่ว่า ระบบสหภาพแรงงานจะต้องกลับมาสู่ประเทศไทยอีก จึงควรมีการเริ่มการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับระบบสหภาพชั้น⁶ ข้อเขียนของเขาเป็นไปในแบบการศึกษากว้าง ๆ เกี่ยวกับสหภาพและแรงงานสัมพันธ์ โดยกล่าวถึงประวัติความเป็นมาและข้อบกพร่องของระบบสหภาพแรงงานในประเทศที่เป็นต้นตอคือประเทศอังกฤษ รวมทั้งวิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศต่าง ๆ นอกจากนั้นได้กล่าวถึงความล้มเหลวของสหภาพแรงงานไทยในอดีต

นิคม จันทรวีร⁷ กล่าวถึงวิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2440 เป็นต้นมา เขาชี้ให้เห็นว่าวิวัฒนาการดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีขบวนการแรงงานของ เซลิก เพอร์ลแมน⁸ (Selig Perlman) และ วอลเตอร์ เกลเลนสัน⁹ (Walter Galenson) กล่าวคือ การรวมตัวของคนงานไทยยังไม่มั่นคง เพราะคนงานไทยยังไม่มีความรู้สึกถึงการขาดแคลนงาน ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในระลอกก่อนและหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยังไม่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานอย่างรุนแรง นอกจากนี้สภาพสังคมและเศรษฐกิจไทยยังไม่เป็นสังคมและเศรษฐกิจอุตสาหกรรม การรวมตัวของคนงานจึงเป็นไปได้ยาก ระบบการเมืองตั้งแต่ปี 2501 - 2510 ก็ไม่ได้มีส่วนสนับสนุนประชาชน ข้าราชการ นักวิชาการ ก็มีความเข้าใจเรื่องสหภาพแรงงานไปในทางที่ไม่ถูกต้องและเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นสิ่งไม่จำเป็น หรือเป็นเครื่องมือของคอมมิวนิสต์ เขากล่าวสรุปว่าสภาพการณ์ปัจจุบัน สหภาพแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น คำประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จึงเป็นสิ่งที่น่าสนับสนุน และเป็นสิ่งสำคัญในประวัติศาสตร์แรงงานของประเทศไทย

จำนงค์ สมประสงค์¹⁰ ได้เขียนสนับสนุนคำประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 นี้เช่นกัน เขาคิดว่ากฎหมายแรงงานฉบับนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคมและการเมืองอีกด้วย

2. สาเหตุและการแก้ไขปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน

หลังจากการประกาศใช้กฎหมายแรงงานในปี 2515 ภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ ได้รับความกระทบกระเทือนจากวิกฤติการณ์น้ำมัน และ เหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานได้เกิดขึ้นสูงเป็นประวัติการณ์ โดยเฉพาะในระยะปลายปี 2516 เอกสารในช่วงนี้จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน :—

สุวิทย์ ระวังวงศ์¹¹ กล่าวถึงการนัดหยุดงานที่มีอยู่สูงในช่วงนี้โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมทอผ้า โดยกล่าวโต้แย้งข้อวิจารณ์ของสาธารณชนที่ว่า กรรมกรไทยนัดหยุดงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือเป็นการเอาอย่างกัน หรือมีคณฺุแห่ เขาเห็นว่าโดยข้อเท็จจริงแล้ว กรรมกรส่วนใหญ่นัดหยุดงานเพราะนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ การสวัสดิการไม่ดีและค่าจ้างต่ำเขาได้ยกตัวอย่างที่เกิดจากกรรมกรโรงงานทอผ้าแห่งหนึ่งที่ได้มาพบและปรึกษาถึงสภาพการทำงานของพวกเขา

ลิขิต เทอดสดีร์ศักดิ์¹² ได้ศึกษาถึงลักษณะข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงานที่นำไปถึงการหยุดงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะการปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้กับกรมแรงงาน

การศึกษาของ ลิขิต เทอดสดีร์ศักดิ์ ได้เป็นพื้นฐานการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานให้กับกรมแรงงานในปีต่อมา กรมแรงงานได้พิมพ์เอกสารการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข : ข้อพิจารณาแรงงาน 2516¹³ โดยวิเคราะห์ข้อเท็จจริงจากเพิ่มปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ข้อเท็จจริง

ที่นายจ้างเสนอ และจากการประมวลความคิดเห็นของสื่อมวลชน นักวิชาการ นักศึกษา ประชาชน¹⁴

โดยสรุป เอกสารของกรมแรงงานฉบับนี้ ได้กล่าวถึงสาเหตุของการพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานในระยะปลายปี 2516 ว่าในระดับอุตสาหกรรม สาเหตุมาจาก :

1. การเพิ่มขึ้นสูงมากของราคาสินค้าและค่าครองชีพ
2. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
3. ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง
4. นายจ้างใช้ภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างกับลูกจ้าง
5. ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง
6. การขาดการสื่อสารและปรึกษาหารือภายในกิจการ
7. การตื่นตัวของลูกจ้าง
8. การเอาอย่างกันของลูกจ้าง

ส่วนในระดับประเทศนั้น สาเหตุของปัญหามาจาก :

1. ราคาสินค้าและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
2. การไม่ยอมรับกฎหมายแรงงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน
3. ฐานะของหน่วยงานรับผิดชอบก็ยังมี ได้รับการยอมรับนับถือจากนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน และงบประมาณและอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหานี้ได้กล่าวถึงมาตรการส่วนใหญ่ทางทำนุรัฐบาล คือ รัฐบาลจะกำหนดนโยบายแรงงานให้แน่นอนและสัมพันธ์กับนโยบายการพัฒนาประเทศ แก้ไขกฎหมายแรงงานในแง่ของการปรับปรุงขึ้นตอนและวิธีปฏิบัติ การยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองให้สั้นลงและรวดเร็วขึ้น ให้มีการจัดตั้งศาลแรงงาน และให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างรวมตัวกันในรูปสหพันธ์ได้ ประการสุดท้าย รัฐบาลให้

ความรู้และความเข้าใจในกฎหมายแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของฝ่ายนายจ้างนั้น ควรจะมีการพัฒนาองค์การทางด้านการบุคคล นายจ้างชาวต่างประเทศควรจะต้องยอมรับฝ่ายผู้จัดการคนไทยมากขึ้น และพยายามเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทยให้มากขึ้น สำหรับทางด้านลูกจ้างนั้นมิได้มีการกล่าวถึงแนวทางแก้ไขและป้องกันแต่อย่างใด

3. การให้ความรู้ทั่วไปแก่คนงานและประชาชน

สภาพการณ์ที่วุ่นวายทางแรงงานในปลายปี 2516 นอกจากจะทำให้ปัญหาการพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน กลายเป็นปัญหาระดับชาติขึ้นมาดังกล่าวยังทำให้แกว่งโยก ทำให้เกิดความจำเป็น ในการให้การศึกษาทางด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย รวมทั้งการให้ความรู้แก่นักศึกษาและประชาชนด้วย ตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยต่างๆ ได้เปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง มีการจัดสัมมนาทางด้านปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และมีการขยายวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยมีตำราพื้นฐานทางด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น เอกสารต่างๆ เหล่านี้ได้แก่

สัมมนาเรื่อง “ความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง” โดย สุขชัย มนัสไพบุลย์¹⁶ หนังสือเล่มนี้เป็นผลจากสัมมนาระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐบาล นักวิชาการ และสื่อมวลชน ในการถกเถียงถึงปัญหาแรงงานสัมพันธ์และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหา

คำบรรยายในการอบรมการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย¹⁶ เป็นบรรณานุกรม เป็นเอกสารทางวิชาการที่รวบรวมจากการอบรมฝ่ายจัดการของธุรกิจเอกชน และรัฐวิสาหกิจ

เอกสารประกอบในการอบรมของโครงการเสริมศึกษา ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์¹⁷ มีหมวดเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์อย่างกว้าง ๆ

แรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations) โดย เมธี คุลยจินดา¹⁸ นับเป็น
ตำราพื้นฐานทางแรงงานสัมพันธ์เล่มแรก

เศรษฐศาสตร์แรงงาน โดย จำนง สมประสงค์ และประติษฐ์ ชาสมบัติ¹⁹
เป็นหนังสือตำราพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์เล่มแรกที่ปรากฏ
ในปีต่อมา

เศรษฐศาสตร์แรงงาน โดย อัมพร วิจิตรพันธ์²⁰

ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดย สุวิทย์ จงเจริญ²¹

ตำราทั้ง 4 เล่มนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการให้ความรู้ทางทฤษฎีต่างๆ ด้านแรงงาน
และแรงงานสัมพันธ์ที่พัฒนามาจากประเทศทางตะวันตก ผู้เขียนทุกคนได้พยายาม
ประยุกต์ปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไทยเข้าไปด้วยกัน

4. ความสำคัญของขบวนการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ที่

การนัดหยุดงานโดยผิดขั้นตอนของกฎหมาย และการใช้วิธีรุนแรงโดยภาษา
ที่ใช้ หรือการกระทำในบางกรณีของคณาภิชนตั้งแต่ปลายปี 2516 เป็นต้นมานั้น ทำให้
ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานไทยตกต่ำลง และแนวคิดของสาธารณชนมีแนวโน้มกลับไป
สู่อดีตที่ว่า สหภาพแรงงานจะกลายเป็นเครื่องมือของนักการเมือง และของคอมมิวนิสต์
ดังนั้นความสนใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจึงอยู่ที่การสร้างสหภาพให้เข้มแข็ง และลักษณะ
ของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ในปี 2517 สุภชัย มนต์ไพบูลย์²² ได้เขียนบทความแสดงความความคิดเห็นของ
เขาคือบทบาทของสหภาพแรงงานไทยว่า ภายในสภาพการณ์หลังปี 2516 สหภาพแรงงาน
ไทยยังไม่สามารถที่จะพัฒนาบทบาททางการเมือง (ในแง่ของการเป็นกลุ่มอิทธิพลสนับสนุน
พรรคการเมือง หรือเป็นการเข้าร่วมโดยตรงกับพรรคการเมือง โดยมีผู้นำสหภาพ
เข้าเป็นกรรมการพรรค) เพราะอุปสรรคหลายประการ กล่าวคือ ความอ่อนแอของ
สหภาพเองที่เกิดจากจำนวนสมาชิกน้อยเนื่องจากคณาภิชนอุตสาหกรรมยังเป็นชนกลุ่มน้อยอยู่

พื้นฐานการศึกษาของคณงานค่า การขาดทุนทรัพย์ อัตราการว่างงานสูง การขาดผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ นอกจากนั้น การตั้งพรรคกรรมกรก็ยังเป็นไปได้ เนื่องจากการขาดทุนทรัพย์ ขาดผู้สมัครรับเลือกตั้ง และขาดความสามัคคีในหมู่ผู้นำสหภาพ ตลอดจนผู้นำที่ได้รับความนิยมเชื่อถือจากประชาชน เขาคิดว่า สหภาพควรจะกำหนดบทบาททางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อน ในแง่ของการให้ความช่วยเหลือกันในหมู่สมาชิก พลังต่อรองกับนายจ้างในเรื่องสภาพการจ้างให้ได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือฝึกฝนอาชีพข้างบางประเภท โดยทำหน้าที่เป็นกลุ่มอิทธิพลที่เข้มแข็ง ยกฐานะสหภาพโดยการให้การศึกษาแก่สมาชิก ปรับปรุงการบริหาร ดำเนินการโดยสันติวิธี ไม่ทำผิดกฎหมาย และแก้ภาพพจน์กับประชาชน

เขาได้เขียนหนังสือ **กรรมกรในระบบนายทุน**^{๑๑} เป็นอันตัมต่อมา เพื่อชี้ให้เห็นถึงภาวะความยุ่งยากทางแรงงานในขณะนั้น เป็นผลมาจากจุดอ่อนของระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ที่มีการเอารัดเอาเปรียบกรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่รัฐมิได้มีมาตรการที่ได้ผลในการสร้างความเป็นธรรม และถ้ารัฐยังปล่อยให้มีการเอารัดเอาเปรียบอยู่ต่อไป ก็อาจจะเกิดเหตุการณ์ลุกฮือของฝ่ายกรรมกรที่เสียเปรียบได้ เขาชี้ให้เห็นว่ากรรมกรไทยมีทางเลือกอยู่ 2 ทางคือ ทางปฏิวัติตามแนวคิตมาร์กซ์ หรือทางอภิวังษ์แบบเวบส์ แต่ในสภาพความเป็นจริง ผู้นำกรรมกรไทยส่วนใหญ่มีแนวคิดไปในทางที่อยู่ร่วมสังคมเดียวกับนายทุนต่อไป

เมธี คุลยจินดา^{๑๒} ก็ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานไทยไว้เช่นกันว่า สหภาพแรงงานไทยมีบทบาทในทางสันติมากกว่าก่อวิน

ในปี 2518 วิชัย โสสุวรรณจินดา^{๑๓} ได้เขียนวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของค่าจ้างขั้นต่ำและสหภาพแรงงาน โดยศึกษาในกรณีของอุตสาหกรรมทอผ้า จากผลการศึกษา เขากล่าวว่า การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ และการมีสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้ามีส่วนทำให้ค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้น และได้ส่งผลไปยังค่าจ้างทั่วไปด้วยการที่ค่าจ้างทั่วไปเพิ่มขึ้นก็เป็นผลดีทางเศรษฐกิจเช่นกันคือ ในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ

เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตของโรงงาน เพราะผู้ประกอบการมิได้ผลักรายไปยังผู้บริโภค โดยดูจากการที่ราคาสินค้าและอัตราการลงทุนยังเป็นปกติ การกระจายรายได้ดีขึ้นเพราะค่าจ้างเพิ่มขึ้นโดยที่ราคาสินค้าคงที่ และสุดท้ายมีการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน กล่าวคือในกรณีของรัฐบาลมีการเพิ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน การจัดปัญหาการนัดหยุดงานขึ้นเป็นปัญหาระดับชาติ การแก้ปัญหาแรงงานในแง่ของนายจ้าง มีการปรับปรุงการจัดการบุคคล และท้ายสุดในฝ่ายของลูกจ้างก็มีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

ศรีณรงค์ ชูศรีนวล²⁶ กล่าวว่า สหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ใหม่ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างของไทย ดังนั้นจึงเป็นการง่ายต่อการเกิดปัญหาขึ้น การแก้ไขปัญหานั้นมิใช่อยู่ที่การล้มสหภาพ แต่อยู่ที่การวางรากฐานของการมีสหภาพแรงงานให้ดีได้อย่างไร ทางหนึ่งที่ฝ่ายนายจ้างจะช่วยให้ได้คือ การวางนโยบายสนับสนุนสหภาพ โดยการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพ และการมีท่าทีที่ดีต่อสหภาพโดยการศึกษากฎหมายแรงงานเพื่อเข้าถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองและของสหภาพ ตลอดจนให้ความสนใจทางด้านสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนงาน และให้มีการศึกษาแก่คนงานโดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจเบื้องต้น

ในปี 2519 สุทินี หงษ์เทียมทอง²⁷ ได้ศึกษาวิเคราะห์ขบวนการแรงงานไทยว่าจะมีแนวโน้มไปในทางใด โดยวิเคราะห์การพัฒนาขบวนการแรงงานไทยจากอดีตจนถึงปี 2519 และอาศัยแนวคิดจากตะวันตก 3 แนวคิด คือ วิธีการรุนแรงแบบมาร์กซ์ (Marx) สันติวิธีแบบเฟเบียน (Fabians) หรือ การไม่ผูกพันกับนักการเมืองแบบสหรัฐอเมริกา มาวิเคราะห์ว่าขบวนการแรงงานไทยจะพัฒนาไปในแนวใด ผลที่ได้จากการศึกษา คือ ขบวนการแรงงานไทยมิได้มีการพัฒนาตามแนวคิดใดอย่างเด่นชัด เธอกล่าวว่า บทบาทของกรรมกรไทยมีลักษณะเป็นไปอย่างยุ่งเหยิง ไม่มีจุดยืนที่แน่นอน ขาดอุดมการณ์ ปัญหาใหญ่ของขบวนการแรงงานไทยอยู่ที่นโยบายและสถานการณ์ทางการเมือง

เต๋นพงษ์ พลละคร^{๘๘} พิจารณาว่าแรงงานสัมพันธ์ไทยอยู่ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของประเทศที่มีทางเลือก 2 ทาง คือ ประชาธิปไตย หรือ สังคมนิยมแบบซ้ายจัด ดังนั้น ประชาชนทุกคนรวมทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง สื่อมวลชน จะต้องช่วยกันสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างต้องพึ่งพาอาศัยกัน แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องภายในระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง มิใช่การเมืองที่มีบุคคลภายนอกเข้ามาแทรกแซง ในทางปฏิบัติ นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

นิคม จันทรวีทร^{๘๙} ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นเป็นผลมาจาก ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่เกิดขึ้นในระยะนั้น ได้แก่ ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น วิกฤติการณ์น้ำมัน เงินเฟ้อ อัตราการลงทุณลดลง กฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2515 เหตุการณ์วันที่ 14 ตุลาคม และท่าทีของนายจ้างและลูกจ้าง เขากล่าวว่าปัญหาแรงงานสัมพันธ์เป็นปัญหารวมของนายจ้าง ลูกจ้าง และราชการ ในกรณีของรัฐบาล รัฐบาลจะต้องส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ โดย :

- (1) การสร้างกลไกเชื่อมความสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้างขึ้น เช่น การตั้งกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่
- (2) การส่งเสริมและดำเนินการให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อกันไม่ต่ำกว่ากฎหมาย
- (3) การศึกษาอบรมช่วยแรงงานสัมพันธ์แก่ทั้ง 2 ฝ่ายให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น
- (4) การจัดตั้งองค์การนายจ้างและลูกจ้างในระดับสูง คือ สหพันธ์ และสภาแรงงาน
- (5) การส่งเสริมให้ทั้ง 2 ฝ่ายเจรจาตกลงกันเองโดยรัฐมีนโยบายไม่ยุ่งเกี่ยว นอกจากจะได้รับการร้องขอหรือถึงขั้นตอนตามกฎหมาย
- (6) การยกระดับรายได้และมาตรฐานครองชีพคนงานให้สูงขึ้น

5. ความสงบในอุตสาหกรรม

วันที่ 6 ตุลาคม 2519 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโดยเปลี่ยนรัฐบาลชุดใหม่ แรงงานสัมพันธ์ไทยตามกฎหมายมิได้ถูกล้มเลิกไปเหมือนในอดีต พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังได้รับการรับรอง ยกเว้นมาตราที่ 119 และ 120 ได้ถูกยกเลิกไปโดยคำสั่งคณะปฏิรูปฉบับที่ 46 และจากคำสั่งนี้ให้นายจ้างและลูกจ้างรวมตัวกันในระดับสหพันธ์และสภาได้ สำหรับคำสั่งคณะปฏิรูปฉบับที่ 47 ได้กำหนดให้มีสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น ในรูปแบบองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล คำสั่งของคณะปฏิรูปทั้ง 2 ฉบับนี้ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2519

ดังนั้น ข้อเขียนหลัง 6 ตุลาคมจึงเป็นไปในลักษณะที่พยายามให้แรงงานสัมพันธ์ไทยพัฒนาได้ต่อไป และมีความสงบในทางอุตสาหกรรม

พร อุกมพงษ์⁸⁰ ได้อธิบายในรายละเอียดถึงความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานไทยที่ควรมีต่อประเทศและสังคม ต่อนายจ้างและต่อสมาชิก เพื่อให้สหภาพสามารถดำเนินการไปด้วยดี

นิคม จันทรวิฑูร⁸¹ ได้กล่าวถึงบทบาทของสภาองค์กรลูกจ้างในการพัฒนาประเทศว่า หน้าที่ของสภาองค์กรลูกจ้างควรจะจำกัดอยู่ในด้านการประสานงานระหว่างสหภาพและสหพันธ์ทางค่านโยบายและการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงเท่านั้น สภาฯ ไม่มีหน้าที่ในการเรียกร้องและเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของสหพันธ์เท่านั้น สภาฯ จึงมีบทบาทต่อรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างในด้านการให้ข่าวสาร การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือ สภาฯ ต้องให้ความร่วมมือกับรัฐและนายจ้างทำให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม

พิพัฒน์ ไทยอารี⁸² ได้เสนอวิธีการลดปัญหาความขัดแย้ง โดยใช้หน่วยบริการแก้ไขปัญหาแรงงานของอังกฤษ ที่เรียกว่า ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service)

ตันยี่ บุนนาค⁸⁸ กล่าวถึงนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของคณะปฏิรูปว่าเป็นไป
 ในแบบลัทธิไตรภาคีนิยม ที่นายจ้าง และลูกจ้างและรัฐบาลเข้าร่วมดำเนินการเป็น คณะที่
 ปรึกษาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นวิธีการถือปฏิบัติของประเทศพัฒนาอุตสาหกรรม
 ตะวันตกและอาจจะไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมไทย เขาชี้ให้เห็นถึงการปฏิรูป
 แรงงานสัมพันธ์ในแบบลัทธิไตรภาคีในระดับประเทศจะมีผลเสียมากกว่าผลดี คือ การ
 คำนึงงานของรัฐอาจจะถูกบีบโดยการเรียกร้องจากฝ่ายองค์กรนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทำให้
 เกิดลักษณะคล้ายกับระบบฟาสซิสต์ได้ เขาเสนอให้มีความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ
 ลูกจ้างในระดับอุตสาหกรรม โดยยกตัวอย่าง Co-determination ในเยอรมัน และคณะ
 กรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนไทย

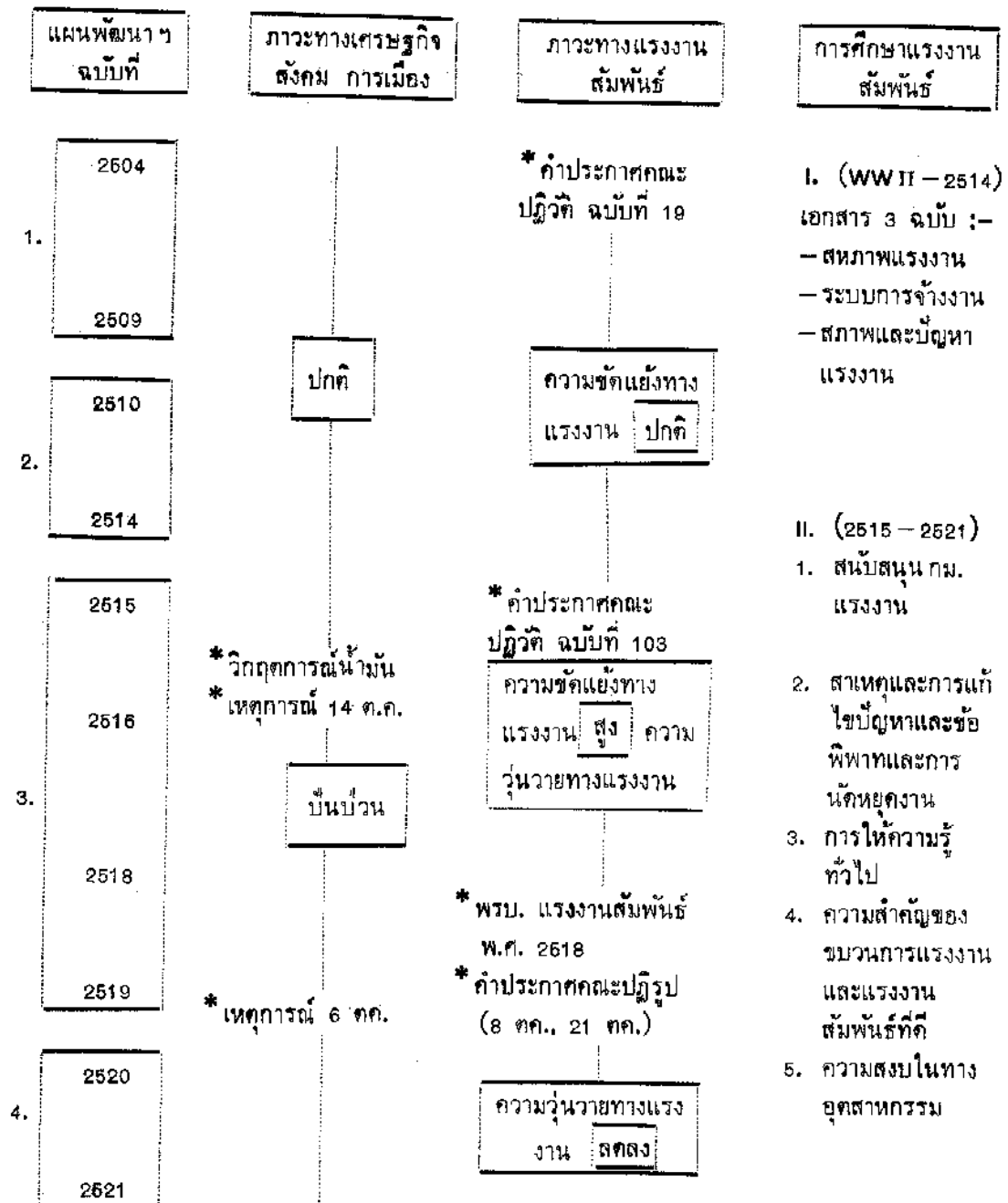
ในขณะที่ผู้สนใจหลายท่านได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของฝ่ายสหภาพแรงงาน
 สุขชัย มนต์ไพบุลย์⁸⁹ ได้เรียกร้องให้สมาคมนายจ้างมีบทบาทมากขึ้นในระบบแรงงาน
 สัมพันธ์ไทย เพื่อช่วยพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น เขา
 เห็นว่าสมาคมและสภาองค์กรนายจ้างไทยจะต้องปรับปรุงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินงาน
 ให้ถูกต้องมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

แนวคิดทางทฤษฎีในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ไทย

จากเอกสารที่ได้อรวบรวมทั้งหมดนี้ กล่าวได้ว่า การศึกษาแรงงานสัมพันธ์
 ไทยยังไม่ได้มีแนวคิดทางทฤษฎีอย่างเด่นชัด เท่าที่เป็นอยู่มีลักษณะการศึกษาไปในทาง
 นโยบาย คือ เป็นการเขียนเพื่อสนับสนุนหรือเสนอแนะทางดำเนินนโยบายแรงงาน และ
 แรงงานสัมพันธ์ของรัฐ หรือเพื่อแสดงความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ทางด้านแรงงานสำคัญ
 ในระยะเวลาหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ให้ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ถูกต้อง
 ตามกฎหมาย หรือให้ระบบนี้ดำรงอยู่ได้ในระบบสังคมใหญ่ โดยได้รับการสนับสนุนจาก
 ทุกฝ่าย

การศึกษางานสัมพันธ์ไทยจึงเป็นไปในลักษณะที่เกิดจากเหตุการณ์ภายนอก
 นอกระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นตัวกำหนด มิได้เกิดจากภายในระบบแรงงานสัมพันธ์เอง

แผนผัง



แผนผังความสัมพันธ์ของหัวข้อการศึกษาภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภาวะ
แรงงานสัมพันธ์ จะช่วยให้พิจารณาได้ชัดเจน

ถ้าแยกพิจารณาเฉพาะเอกสารการศึกษาในมหาวิทยาลัย จะแบ่งได้เป็น 2
ประเภท คือ ตำรา^{๓๕} และวิทยานิพนธ์^{๓๖} ในกรณีของตำราเป็นเรื่องพื้นฐานทางวิชา
เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ อธิบายเกี่ยวกับความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ชองจากนักวิชาการของตะวันตก ขณะเดียวกันก็พยายามนำมาอธิบายถึงปรากฏการณ์
ทางแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยอย่างกว้าง ๆ โดยมีได้มีการศึกษาในระดับลึกหรือราย
ละเอียดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ไทยแต่อย่างใด สำหรับวิทยานิพนธ์นั้นเป็นการศึกษา
ในเชิงวิเคราะห์ที่ทำให้เห็นเหตุและผลกระทบ ตลอดจนข้อเสนอนะ ทำให้เกิดความ
เข้าใจถึงสภาพแรงงานสัมพันธ์ไทยได้ดีขึ้น แต่การศึกษาในแนวนั้นยังมีน้อย กล่าวได้ว่า
การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในระดับมหาวิทยาลัยนั้นเพียงจะมีการเริ่มต้นเท่านั้นยังอยู่ในขั้น
ตอนของการวางพื้นฐานที่จะนำไปสู่การศึกษาในระดับก้าวหน้าต่อไป

การที่แรงงานสัมพันธ์ไทยเพียงจะได้รับความสนใจจากบุคคลต่าง ๆ รวมทั้ง
นักวิชาการในมหาวิทยาลัยหลังปี 2513 อาจเป็นเพราะสาเหตุที่มาจาก

1. **ระดับการพัฒนาของประเทศ** ประเทศไทยยังมีได้พัฒนาเป็นประเทศ
อุตสาหกรรมจนมีประชากรส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม นอกจากนั้น การพัฒนา
เศรษฐกิจก็เป็นไปในลักษณะที่เน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และมีเทคโนโลยี
ในการผลิตในระดับสูง เพื่อที่จะสร้างงานให้กับคนในประเทศได้มากและช่วยเพิ่มระดับ
ความชำนาญของคนในประเทศด้วย เนื่องจากแรงงานในประเทศยังมีอยู่มาก และมีความ
ชำนาญต่ำ การพัฒนาในลักษณะนี้จะเน้นถึงการผลิตมากกว่าความสนใจทางด้านแรงงาน
สัมพันธ์

2. **ระดับเทคโนโลยี** เทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมยังไม่อยู่ในระดับ
ขั้นสูงจนทำให้การจัดองค์การการผลิตในสถานประกอบการมีความยุ่งยาก ซึ่งส่งผลถึง

การจัดองค์การทางบุคคล หรือระบบแรงงานสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องในสถานประกอบการนั้น

3. สภาพการณ์ทางการเมืองและสังคม การปกครองโดยรัฐบาลทหารในอดีต มุ่งพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยมิได้พิจารณาถึงการพัฒนาทางสังคมในแง่ของการเตรียมกำลังคนให้มีกำลังกายและกำลังความคิดที่จะมารองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมจึงได้ละเลยการพัฒนาประชากรให้เป็นประชากรอุตสาหกรรม นอกจากนั้น อิทธิพลแนวความคิดเกี่ยวกับขบวนการแรงงานและสภาพแรงงานในอดีตยังปรากฏอยู่ในสังคมไทย คือ แนวความคิดที่มองขบวนการแรงงานและสหภาพเป็นการเคลื่อนไหวของฝ่ายซ้ายหรือคอมมิวนิสต์ ผู้ใดก็ตามถ้ามีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับขบวนการแรงงานและสหภาพแล้ว ก็มักจะถูกพิจารณาว่าเป็นพวกซ้ายหรือคอมมิวนิสต์ไป สภาพการณ์ทางการเมืองและสังคมเช่นนี้จึงไม่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการศึกษาแรงงานสัมพันธ์

4. นักวิชาการ นักวิชาการในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ นักวิชาการทางด้านนี้เองก็มุ่งเน้นไปทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน คือ ศึกษาแรงงานในฐานะที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการผลิต นอกเหนือไปจากปัจจัยที่ดินและทุน รัฐและผู้ประกอบการเอกชนจะจัดการกับปัจจัยแรงงานนี้อย่างไรในการผลิตจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และได้ผลตอบแทนมากที่สุด แรงงานสัมพันธ์ได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในเศรษฐศาสตร์แรงงาน ที่กล่าวถึงอิทธิพลของสถาบันที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงานและการเข้ามายุ่งเกี่ยวของรัฐ ต่อการตัดสินใจในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ นักวิชาการเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ศึกษาถึงระบบแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะที่เป็นระบบ ๆ หนึ่ง นอกเหนือไปจากระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม และระบบการเมือง ในระบบสังคมใหญ่ทั้งหมดนั้นยังไม่ปรากฏ

อย่างไรก็ตาม แนวคิดทางทฤษฎีในการศึกษาวิชาใดวิชาหนึ่ง มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชานั้น ๆ ทำให้เห็นความต่อเนื่อง ความเปลี่ยนแปลง

และการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิชา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อความรู้ทางวิชาการโดยตรง และสังคมส่วนรวม

III

จากการที่ลักษณะการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ไทยเป็นไปตามภาวะการณ์ของแรงงานสัมพันธ์ในสังคม ทำให้ขาดการศึกษาในด้านวิชาการ คือ ขาดการศึกษาภายในระบบแรงงานสัมพันธ์ในแง่ของการศึกษา สถาบันแรงงานสัมพันธ์ (การศึกษาในแง่นี้คือ การศึกษาถึงลักษณะโครงสร้างของระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม ความขัดแย้งทางแรงงาน สมาคมนายจ้างและกฎหมายแรงงาน) การพัฒนาของแรงงานสัมพันธ์ และการสร้างทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

การศึกษาดังกล่าวนี้ เป็นหน้าที่โดยตรงของนักวิชาการทางแรงงานสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ต่อความรู้ทางวิชาการและต่อสังคม กล่าวคือ เป็นการปรับปรุงและขยายวิชาการในมหาวิทยาลัย และเป็นการช่วยพัฒนาประเทศโดยทางอ้อม เพราะในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจำเป็นต้องมีการพัฒนาปัจจัยแรงงาน และการจัดตั้งสถาบันที่เหมาะสม การศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยทำให้พิจารณาถึงเรื่องเหล่านี้ได้ชัดเจนขึ้น และสามารถสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม และระดับเทคโนโลยีที่จะซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนั้นในการส่งเสริมการลงทุนภายในประเทศโดยทุนต่างประเทศทำให้เกิดปัญหาการจัดและการบริหารองค์การทางค้ำบুদ্ধคูลขึ้น การศึกษาทางค้ำบুদ্ধคูลไทยจะช่วยให้การจ้ดระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติเป็นไปโดยราบรื่นขึ้น

สำหรับแนวทางการศึกษานั้นควรจะเป็นไปใน 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้คือ

1. การศึกษาข้อเท็จจริง (Fact findings) เพื่อหาโครงสร้างของระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย
2. การพัฒนาทฤษฎีทั่วไป (General theory)

3. การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานสัมพันธ์ไทยและแรงงานสัมพันธ์ต่างประเทศที่มีอยู่ในประเทศและระหว่างประเทศ

การศึกษานี้จะทำตามลำดับหรือแบบใดแบบหนึ่งก็ได้

บทความนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์จากเอกสารต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ว่าการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ไทยเพิ่งจะมีการเริ่มต้นเมื่อปี 2513 เป็นต้นมา และยังอยู่ในระดับการวางพื้นฐานของการศึกษาเท่านั้น ลักษณะการศึกษา ยังไม่มีแนวคิดทางทฤษฎีอันเด่นชัด เป็นไปตามภาวะการณ์ทางแรงงานสัมพันธ์ในสังคม ยังขาดลักษณะการศึกษาจากภายในระบบแรงงานสัมพันธ์

การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในอนาคต ควรจะเป็นการศึกษาทางวิชาการจากภายในระบบเอง ซึ่งมีแนวทางการศึกษาได้ 3 แบบ คือ การศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อหาโครงสร้างของระบบแรงงานสัมพันธ์ไทย การศึกษาเพื่อพัฒนาทฤษฎีทั่วไป และการศึกษาเปรียบเทียบแรงงานสัมพันธ์ไทยกับต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายขอบเขตทางการ การของประเทศให้กว้างขวางขึ้น และเป็นการพัฒนาประเทศในทางหนึ่งโดยการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ไทยที่เหมาะสมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

เชิงอรรถ

(1) ในระหว่างปี 2492 – 2514 มีเอกสารทางก้นการแรงงานดังนี้ :

1. เกี่ยวกับความสำคัญของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในการที่จะพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาแห่งชาติ :

วิจารณ์ กุญจินดา *การพัฒนาแรงงานชาวนาไทย ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ*
วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร
2508

วิจิตรา พรหมพันธุ์ม *การวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย* วิทยา-
นิพนธ์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร 2508

วิจิตร แสงทอง *การแก้ไขและป้องกันปัญหาการว่างงานในประเทศไทย* วิทยานิพนธ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร 2508

นิคม จันทรวิฑูร *แรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจ* เอกสารทางวิชาการ ฉบับที่ 28
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย 2510

2. การศึกษาสภาพการทำงานของคนงานในโรงงาน

สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักวัฒนธรรมฝ่ายหญิง สถานศึกษาสังคมสงเคราะห์
การสำรวจภาวะกรรมกรโรงงานหมักกะสน โดยนักศึกษาศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
รุ่น 3 โรงพิมพ์อ่าพลวิทยา พระนคร 2500

สหายราษฎร์ ณ นครพนม *การจัดปัจจัยเพื่อลดอุบัติเหตุการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม*
(ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานบางซื่อ บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด) วิทยานิพนธ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2512

3. การให้ความรู้ทั่วไปแก่คนงานแก่ประชาชนโดยกรมแรงงาน เอกสารทางวิชาการ
แรงงาน เริ่มปี 2502 ค่าจ้าง 2509 งานบุคคลในอุตสาหกรรมขนาดย่อม 2610

4. บทบาทของรัฐหรือหน่วยงานรัฐในการแรงงาน

Medhi Dulyachinda "The Development of Labor Legislation in Thailand"
International Labor Review. Vol. LX, No. 5, November, 1949. pp.
467-485

ปรีชา จำปารัตน์ *บริการจัดหางานในหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์* วิทยานิพนธ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2506

สุภาพ ปริบุญเสวี *การจัดงานให้เยาวชนทำในระหว่างปีตกฤดูร้อนของกรมแรงงาน*
: *บทศึกษาเฉพาะกรณีการดำเนินงานในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี* วิทยานิพนธ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2509

เกชา แก้วชาณุศิลป์ *การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน : บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรม*
และพาณิชย์กรรมในจังหวัดพระนครและธนบุรี วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประ-
ศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2511

ประทีป คลังทอง *ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : บทศึกษาเฉพาะ*
กรณีการดำเนินงานของกรมแรงงานในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี วิทยานิพนธ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2510

- หิรัญ ศิษฏิกอวิท *การใกล้เกลี่ยข้อยพิพาทแรงงานของกรมแรงงาน : วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2510*
- สมชาย ไสร์จจะ *การคุ้มครองแรงงาน : บทศึกษาเฉพาะกรณีเกี่ยวกับอัตรา ค่าแรงงาน ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2509*
- (2) Sanga Moleechati *The Problems Confronting Labor Organizations in Thailand Thesis (M.A.) Texas Technological College. 1966*
- (3) เกชา แก้วชาญศิลป์ "กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน" *บทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ* กรมแรงงาน 2511
- (4) นิคม จันทรวิฑูร *แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ 2515*
- (5) เก่งพงษ์ พลละคร *สหภาพแรงงาน โรงพิมพ์ไทยเชม กรุงเทพฯ 2515*
- (6) *Ibid*, หน้า 18
- (7) นิคม จันทรวิฑูร "สมาคมลูกจ้างกับประสิทธิภาพของประเทศไทย" *สังคมศาสตร์ปริทัศน์* พฤษภาคม 2515 หน้า 13 - 21
- (8) Selig Perlman *A Theory of Labor Movement* Augustus M. Rilleu, 1941
 ทฤษฎีนี้กล่าวว่า มูลเหตุสำคัญที่สุดที่ก่อกำเนิดสมาคมหรือสหภาพแรงงานขึ้นนั้น คือความหวั่นเกรงในความไม่แน่นอนของงานที่ทำ และวิธีที่จะสร้างหลักประกันในการทำงานก็โดยการรวมกันเป็นกลุ่ม
- (9) Walter Galenson *The Comparison of Labor Movements* Prentice-Hall, Inc., 1962
 ทฤษฎีนี้เห็นว่า ขบวนการแรงงานก็เหมือนกับขบวนการทางสังคมอื่นๆ เกิดขึ้นและวิวัฒนาการแล้วแต่สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ
- (10) จำนงค์ สมประสงค์ "คำประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 : ก้าวใหม่ของแรงงานไทย" *สังคมศาสตร์ปริทัศน์* พฤษภาคม 2515 หน้า 24 - 36
- (11) สุวิทย์ ระวังวงศ์ "การนัดหยุดงาน : เรื่องจริงหรืออิงนิยาย" *สังคมศาสตร์ปริทัศน์* พฤษภาคม 2515 หน้า 40 - 43

- (12) ลิซิด เทอคสดีรคักดี การปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ม.ป.ท. 2516
- (13) กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข : ข้อพิพาทแรงงาน 2516 เมษายน 2517
- (14) บทความหนังสือพิมพ์ วารสารในมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการนัดหยุดงาน ได้แก่
 Kim Atkinson "Labor Strikes Bank! Employers Challenged After Long Immunity" *Business Review* December, 1973. pp. 65-69
 Frank Lombard "Labor Unrest; The Pendulum Swings" *Business in Thailand* Vol. 5, No. 1, January, 1974, pp. 7-12
 สุมิตร สุธรรมมนต์ "เหตุผลของการนัดหยุดงาน" *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ* ปีที่ 4 เล่มที่ 4 กุมภาพันธ์ 2517 หน้า 77-86
- (16) สุภชัย มนต์ไพบูลย์ สัมภาษณ์เรื่อง "ความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง" คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514
- (16) จุฑา มนต์ไพบูลย์ บรรณาธิการ คำบรรยายในการอบรมการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พฤษภาคม 2518
- (17) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เอกสารประกอบในการอบรมของโครงการเสริมศึกษา พฤษภาคม 2519
- (18) เมธี กุลยจินดา แรงงานสัมพันธ์ (*Industrial Relations*) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2518
- (19) จำนงค์ สมประสงค์, ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ *เศรษฐศาสตร์แรงงาน ไทยวัฒนาพานิช* กรุงเทพฯ 2419
- (20) อัมพร วิจิตรพันธ์ *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2519
- (21) สุวิทย์ จงเจริญ *ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน* กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย 2519

- (22) สุภชัย มนต์ไพบูลย์ “การต่อสู้โดยสันติวิธีและบทบาททางการเมืองของลูกจ้าง”
วารสารสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เมษายน 2516 หน้า 16-23
- (23) สุภชัย มนต์ไพบูลย์ *กรรมกรในระบบนายทุน* เทลีสไทย ตุลาคม 2517
- (24) เมธี คุลยจินดา “สภาพแรงงาน—ก๊อควนหรือ สันติ” *วารสารรามคำแหง* ปีที่ 1
ฉบับที่ 1 เมษายน 2517 หน้า 3-25
- (25) Vichai Thosuwanchinda *The Economic Impacts of the Minimum Wage and Trade Unions in the Textile Industry Thesis (M.A.) Faculty of Economics, Thammasat University, 1975*
- (26) ศรีณรงค์ ชูศรีนวล “นโยบายของนายจ้างที่ควรมีต่อสภาพแรงงาน” *อินทศาสตร์*
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2519 หน้า 34-35
- (27) สุทิน หงษ์เทียมทอง “ปัญหากรรมกรกับการพัฒนาการทางการเมืองของไทย”
รัฐศาสตร์นิเทศน์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 สิงหาคม 2519 หน้า 185-243
- (28) เต็มพงษ์ พลละคร “ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์” *แรงงานสัมพันธ์* ปีที่ 18 ฉบับ
ที่ 1-2 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2519 หน้า 3-13
- (29) นิคม จันทรวิฑูร “การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์” *แรงงานสัมพันธ์* ปีที่ 18
ฉบับที่ 7-8 กรกฎาคม-สิงหาคม 2519 หน้า 3-8
- (30) พร อุดมพงษ์ “ควมรับผิดชอบของสภาพแรงงาน” *แรงงานสัมพันธ์* ปีที่ 19
ฉบับที่ 3-4 มีนาคม-เมษายน 2520 หน้า 7-11
- (31) นิคม จันทรวิฑูร “บทบาทของสภาองค์การลูกจ้างในการพัฒนาประเทศ” *แรงงาน
สัมพันธ์* ปีที่ 20 ฉบับที่ 1-2 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2521 หน้า 17-21
- (32) พิพัฒน์ ไทยอารี “หน่วยบริการแก้ไขปัญหาแรงงาน : วิวัฒนาการอีกขั้นหนึ่ง
ของการแรงงานสัมพันธ์” *เพิ่มผลผลิต* ปีที่ 17 ฉบับที่ 9 กันยายน 2521
หน้า 34-40
- (33) ตรี บุนนาค “การปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย” *ธุรกิจปริทัศน์* ปีที่ 1
ฉบับที่ 2 ตุลาคม 2521 หน้า 175-189
- (34) สุภชัย มนต์ไพบูลย์ “บทบาทของสมาคมนายจ้างในการแรงงานสัมพันธ์” *วารสาร
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา* ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 ธันวาคม 2521 หน้า 17-22

- (35) นิคม จันทร์วิฑูร *คำบรรยายวิชาการแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
 2513 ต่อมาได้ปรับปรุงแก้ไขเป็น *แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม*
สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย 2514
 เเมรี่ คูตยจินดา *แรงงานสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2518*
 จุฑา มนต์ไพบูลย์, *op. cit.*
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, *op. cit.*
 จำนงค์ สมประสงค์, ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ *op. cit.*
 อัมพร วิจิตรพันธ์, *op. cit.*
 สุวิทย์ จงเจริญ, *op. cit.*
- (36) Sanga Moleechati, *op. cit.*
 Vichai Thosuwanchinda, *op. cit.*