

การพัฒนาการศึกษาวิชา แรงงานสัมพันธ์ในประเทศตะวันตก*

แรงงานสัมพันธ์ หรือ ความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม (Industrial Relations) เป็นความสัมพันธ์ที่มีปรากฏขึ้นมาพร้อม ๆ กับการเกิดอุตสาหกรรม อันเป็นผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประมาณต้นศตวรรษที่ 19 โดยมีจุดเริ่มต้นในประเทศอังกฤษ นับว่าแรงงานสัมพันธ์ในแง่ที่มีประวัติความเป็นมายาวนานพอสมควร แต่แรงงานสัมพันธ์ในฐานะที่เป็น “วิชา” หนึ่งนั้น มีประวัติความเป็นมาที่สั้นมากทั้งในอังกฤษและประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ กล่าวคือ เริ่มมีการศึกษาที่เป็นแบบทฤษฎีขึ้นในสหรัฐอเมริกา ประมาณปี 1958

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการศึกษา “วิชา” แรงงานสัมพันธ์ ในประเทศตะวันตกโดยเฉพาะในอังกฤษและอเมริกา ในแง่ของศูนย์ (Core) การศึกษาและแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญเพื่อให้ผู้สนใจในวิชาแรงงานสัมพันธ์ ได้ทราบเป็นภูมิหลังและจะได้จับจุดสนใจในการศึกษานี้ได้สะดวก

ประวัติความเป็นมา-ศูนย์ของการศึกษา

ถึงแม้ว่าการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในแง่ที่เป็น “วิชา” จะเป็นสิ่งที่ค่อนข้างใหม่ ก็ได้มีการศึกษาจากนักวิชาการสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะนักสังคมศาสตร์ ตั้งแต่ปลาย

* รวบรวมจาก A.N.J. Blain and John Gennard. *Industrial Relations Theory—A Critical Review*, *British Journal of Industrial Relations* Vol. VIII, No. 3, November 1970. pp. 389–397

สมัยศตวรรษที่ 19 แล้ว การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในรอบร้อยกว่าปีนี้ เราสามารถจัดแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน

1. การศึกษาในแง่ของการสหภาพแรงงาน (Trade Unionism) 1860—1950 Karl Marx¹ (1860 กว่าๆ) ได้เชื่อมโยงการกำเนิดของสหภาพแรงงานกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและความยากลำบากของชนชั้นแรงงานที่จะเพิ่มขึ้น ชนชั้นแรงงานจะรวมตัวกันขึ้นเพื่อต่อต้านชนชั้นนายทุนในการที่จะรักษาระดับค่าจ้างไว้

Sydney and Beatrice Webb² (1896, 1902) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในอังกฤษ และเริ่มการศึกษาสหภาพแรงงานในแบบวิเคราะห์ที่เป็นวิทยาศาสตร์ขึ้น โดยศึกษาถึงโครงสร้างและหน้าที่ของสหภาพ การศึกษาของสามีมักรยากัน³ เป็นการเปิดศักราชการศึกษาปัญหาแรงงานขึ้นทั้งในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา

John Commons⁴ (1925) ได้ศึกษาชี้ให้เห็นว่าสหภาพแรงงานมิได้เป็นบ่อเกิดการผูกขาดตามที่นักเศรษฐศาสตร์สมัยนั้นนึกได้ไว้ แต่เป็นพลังอิสระในการที่จะทำให้เกิดการปกครองแบบรัฐธรรมนุญในอุตสาหกรรม

S. Perlman⁴ (1928) ให้ความเห็นว่าสหภาพ เป็นการจัดตั้งขึ้นมาเพื่อปกป้องคนงานจากสภาพการขาดแคลนงาน

John T. Dunlop⁵ (1943) ได้ประยุกต์ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Theory of the Firm) เข้าใช้ในการศึกษาสหภาพ โดยได้พัฒนารูปแบบที่ว่าสหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางเศรษฐศาสตร์ที่พยายามจะทำให้ได้ค่าจ้างสูงสุด หรือ ได้การจ้างงานมากที่สุด

Arthur Ross⁶ (1948) มีความเห็นตรงกันข้ามกับ Dunlop เขาเห็นว่าสหภาพเป็นสถาบันทางการเมืองที่ปฏิบัติการอยู่ในขอบเขตทางเศรษฐศาสตร์ กล่าวคือ การต่อสู้ทางการเมืองของสหภาพ คือการรักษาความเป็นผู้นำของสหภาพในการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้กับสมาชิกให้ได้เช่นเดียวกับที่ผู้นำสหภาพอื่น ๆ ทำได้

Clark Kerr⁷ (1948) ได้เสนอให้มีการศึกษารวมการเมืองและเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน เพื่อที่จะเข้าใจสหภาพได้อย่างเป็นจริงเป็นจังมากขึ้น

2. การศึกษาในแง่ของการเจรจาต่อรองร่วมและทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

1951—1960

Neil Chamberlain⁸ (1957) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม โดยแยกลักษณะของการเจรจาต่อรองร่วมออกเป็น 3 อย่าง คือ เป็นการทำสัญญาสำหรับการขายแรงงาน เป็นรูปแบบการปกครองในอุตสาหกรรม และเป็นวิธีการในการบริหาร เขาเรียกลักษณะเหล่านี้ว่า ทฤษฎีการตลาด การปกครอง และการบริหาร (Marketing, governmental, managerial theories) ตามลำดับ

A. Flanders and A.A. Clegg⁹ (1954) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเจริญเติบโตของระบบแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษนั้น เกี่ยวพันกับการเจริญเติบโตของระบบสังคมทั้งหมด

M.P. Forgyarty¹⁰ (1958) ได้เพิ่มเติมการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ว่ามีความเกี่ยวข้องกับวิชาวิทยาศาสตร์สังคม (Social Sciences) อื่น ๆ

J.T. Dunlop¹¹ (1958) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาเป็นคนแรก และได้กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์นั้นเป็น วิชา หรือ ศาสตร์ โดยตัวของมันเอง วิชาแรงงานสัมพันธ์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดและบริหารกฎข้อบังคับ

K.C. Walker¹² (1959) ได้เสนอข้อแก้ไขบางประการเกี่ยวกับงานของ Dunlop ดังกล่าว

หลังจากผลงานของ Dunlop ในปี 1958 การศึกษาแรงงานสัมพันธ์ก็ได้พัฒนาในทางทฤษฎีมากขึ้นโดยเฉพาะในช่วงปี 1960 กว่าๆ เป็นต้นมา

3. การศึกษาทางทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ในระดับก้าวหน้าขึ้น 1960

Clark Kerr, John Dunlop, Frederick Harbison, and Charles A. Kyers¹³ (1961) ได้ขยายขอบเขตของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์โดยศึกษาถึงอิทธิพลของกระบวนการ ทำให้เป็นอุตสาหกรรม (industrialized process) ที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์และสังคม

การศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร คนงาน และรัฐบาล ในขณะที่ประเทศต่างๆผ่านขั้นตอนต่างๆกัน ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ผลของการศึกษาก็คือ การทำให้เป็นอุตสาหกรรมของสังคมต่างๆในโลก จะทำให้แรงงานสัมพันธ์มีแนวโน้มที่มีลักษณะเหมือนกัน

Hilde Behrend¹⁴ (1963) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาแรงจูงใจ เทคนิค และการต่อสู้ทางการเมืองระหว่างผู้บริหารและคนงาน และความสำคัญของภูมิหลังทางสถาบันและเศรษฐกิจในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์

Allan Flanders¹⁵ (1965) จากแนวคิดของ Dunlop มีความเห็นแตกต่างไปจากทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ของ Dunlop ในแง่ที่ว่า แรงงานสัมพันธ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถาบันที่เรียกว่า “การกำหนดกฎเกณฑ์ของงาน” (Job Regulation)

R.E. Walton and R.B. Mackerzie¹⁶ (1965). ได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของการเจรจาต่อรองของคนงานเกี่ยวกับกลไกในการกำหนดกฎเกณฑ์

Somers¹⁷ (1967) เห็นว่าพื้นฐานของอำนาจต่อรองและทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์นั้น อยู่ที่การแบ่งงาน (Division of Labor) และการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

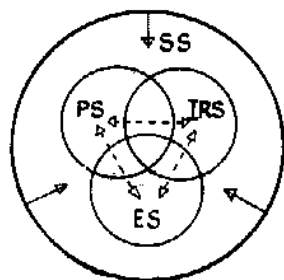
วิธีการในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์

ในปัจจุบันพอจะแบ่งวิธีการศึกษาได้อย่างกว้างๆเป็น 3 วิธีการ (approaches) ด้วยกัน :- วิธีการ “ระบบ” (“Systems” model) วิธีการของออกซ์ฟอร์ด (Oxford approach) และวิธีการทางสังคมอุตสาหกรรม (Industrial sociology view)

1. วิธีการ “ระบบ” (“Systems” model) เป็นผลงานของ John T. Dunlop ในปี 1958 ผลงานนี้เป็นการขยายขอบเขตการศึกษาแรงงานสัมพันธ์จากการเจรจาต่อรองร่วม อันเป็นศูนย์การศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจาก The Webbs และทฤษฎีที่ได้พัฒนาต่อออกไปในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา

วิธีการของ Dunlop มีความแตกต่างไปจากวิธีการสมัยก่อนที่ถือว่า วิชานี้เป็น การประยุกต์ใช้ของศาสตร์อื่น ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ และทฤษฎีองค์การ ยิ่งกว่านั้น ข้อเขียนทางวิชาการต่างๆ ก็เป็นแบบบรรยายและประวัติศาสตร์มากกว่าแบบวิเคราะห์และทฤษฎี

Dunlop ได้นำแนวคิด “ระบบ” ของ Parson และ Smelder เข้ามาใช้ในส่วนของระบบแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations System) โดยถือว่าระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อย (Sub-system) อันหนึ่งในสังคมอุตสาหกรรม เหมือนกับระบบย่อยทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสังคมอุตสาหกรรมจะพิจารณาได้จากรูปต่อไปนี้



SS = Total Social System

IRS = Industrial Relations System

ES = Economic System

PS = Political System

→ = exogenous influence

↔ = inter-relationship

โครงสร้างของระบบแรงงานสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การทำงานของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่แปรผันไปตามระดับตั้งแต่สถานประกอบการภาค (อุตสาหกรรม) จนถึงประเทศทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ระบบแรงงานสัมพันธ์มีคุณสมบัติและโครงสร้างเหมือนกับที่ว่า ในทุกๆ ระบบนี้จะประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติการ (actors) 3 กลุ่ม :- (1) คนงานและองค์กร (2) ผู้บริหารและองค์กร และ (3) หน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานและชุมชนที่ทำงาน นอกจากกลุ่มผู้ปฏิบัติการแล้วยังทำให้เกิดกฎเกณฑ์อันยุ่งยากซับซ้อนขึ้นมาปกครองสถานที่ทำงาน กฎเกณฑ์เหล่านี้มีประเภทต่างๆ กัน เช่น อาจจะเป็น ข้อตกลง กฎ คำสั่ง คำพิพากษา นโยบาย และธรรมเนียมประเพณี

ผู้ปฏิบัติการต่างๆ จะต้องประสบกับข้อจำกัด 3 ประการ คือ (1) เทคโนโลยี (2) ข้อจำกัดทางตลาด หรือ เงินงบประมาณ และ (3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ และสถานภาพของผู้ปฏิบัติการ โดยที่ (1) จะมีอิทธิพลต่อลักษณะขององค์การฝ่ายบริหาร และคนงาน ตลอดจนปัญหาในการดูแลตรวจตรา (Supervision) (2) จะมีอิทธิพลต่อความคล่องของการขยายผลผลิต และมีผลต่อกรขึ้นค่าจ้าง และต่อการมีแรงงาน (availability of labor) ในกรณีของ (3) การกระจายอำนาจในระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้รับอิทธิพลอย่างมาก จากศูนย์และการกระจายอำนาจในสังคมใหญ่

ระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมอยู่ได้โดยอุดมการณ์ (ideology) และความเข้าใจที่ร่วมกันของผู้ปฏิบัติการทั้งหมด

หน้าที่สำคัญของทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ คือ การอธิบายว่าทำไมกฎเกณฑ์ (Rule) อันหนึ่งจึงได้ถูกกำหนดขึ้นในระบบ และ อย่างไร ทำไมกฎเกณฑ์จึงเปลี่ยนแปลงไปตาม การเปลี่ยนแปลงที่มากกระทบ

โดยสรุป ทฤษฎีของ Dunlop ที่กล่าวมานั้น เขียนเป็นสมการง่ายๆ ได้ดังนี้ :-

$$r = f(a, t, e, s, i)$$

โดยให้ $r =$ rules in IRS

$a =$ actors

$t =$ technical context of workplace

$e =$ market or budgetary constraints

$s =$ power context and the status of the parties

$i =$ ideology of the system

ดังนั้นวิธีการ “ระบบ” จึงมีความสำคัญในด้านเปลี่ยนศูนย์การศึกษาจากการ เจรจาท่อรองร่วม มาเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ (Rule—determination) ซึ่งเป็นการขยาย ขอบเขตของการศึกษา วิธีการนี้มีอิทธิพลต่อนักวิชาการชาวอังกฤษ คือ Allan Flanders ในวิธีการศึกษาที่จะกล่าวต่อไป

1. **วิธีการของออกซ์ฟอร์ด (Oxford approach)** เป็นวิธีการที่มีอิทธิพลในการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในอังกฤษ และเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการเสนอนโยบายแก่ Donovan Commission หรือคณะกรรมการสภาพคนงานและนายจ้าง

Allan Flanders รับเอาแนวความคิดทางค้ำโครงสร้างของระบบแรงงานสัมพันธ์ของ Dunlop แต่เห็นว่าการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานเท่านั้น มิได้หมายถึงความสัมพันธ์ทางค้ำโครงสร้างระหว่างสถานประกอบการหนึ่งกับอีกแห่งหนึ่ง หรือ สถานประกอบการกับลูกค้า เรียกว่าเป็นการศึกษา "การกำหนดกฎเกณฑ์ของงาน (Job Regulation) กฎเกณฑ์นี้ถูกกำหนดโดยวิธีการแบบการเจรจาต่อรองร่วม ที่ถือว่าเป็นสถาบันทางการเมืองเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างนายจ้างและคนงาน

โดยสรุป ทฤษฎีของ Flanders กล่าวไว้ดังนี้ :-

$$r = f(b) \text{ or } f(c)$$

$$r = \text{rules governing IR.}$$

$$b = \text{collective bargaining}$$

$$c = \text{conflict resolved through collective bargaining}$$

ความแตกต่างของวิธีการ 1 และ 2 โดยสรุปจากสมการทั้ง 2 คือ วิธีการ 2 ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองร่วม ในขณะที่วิธีการ 1 ขึ้นกับตัวกำหนดที่มากกว่าทั้งที่เป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนอุดมการณ์ ในแง่นี้ วิธีการ 2 เป็นวิธีการที่แคบเกินกว่าที่จะให้โครงสร้างการวิเคราะห์ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้ชัดเจน อีกทั้งยังเน้นถึงความสำคัญของขบวนการทางการเมืองในการเจรจาต่อรองร่วมมากเกินไป

3. **วิธีการทางสังคมอุตสาหกรรม (Industrial Sociology View)**

เป็นวิธีการที่เสนอแนวการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ต่างไปจาก 2 วิธีการแรก โดยเห็นว่า ศูนย์การศึกษาแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่ลักษณะและการพัฒนาการของความขัดแย้ง

ทางอุตสาหกรรม (Industrial Conflict) ตัวแทนของวิธีการนี้ คือ C. Margerison¹⁸ เขาไม่เห็นด้วยกับการเน้นทางด้านการกำหนดกฎเกณฑ์ของวิธีการ “ระบบ” และออกซ์-ฟอร์ด แต่ได้เสนอวิธีการรูปแบบทางสังคมของความขัดแย้ง (Sociological models of conflicts) ขึ้นมาแทน

จากเนื้อหาที่ได้นำเสนอมากล่าวสรุปได้ว่า ประวัติความเป็นมาของการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศตะวันตก นั้น มีการเปลี่ยนศูนย์การศึกษาต่างๆ ไป คือจาก การสหภาพแรงงาน เป็นการเจรจาต่อรองร่วม และเข้าสู่ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ ขณะเดียวกัน ลักษณะของการศึกษาก็ขึ้นกับว่าเป็นนักวิชาการในแขนงวิชาใด คือ ในฐานะนักเศรษฐศาสตร์ นักรัฐศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ จนกระทั่ง Dunlop ได้พัฒนาทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์เป็น “วิชา” โดยตัวของมันเอง

ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีวิธีการศึกษาแรงงานสัมพันธ์ใหญ่ ๆ อยู่ 3 วิธี วิธีการ “ระบบ” นับได้ว่ามีขอบเขตการวิเคราะห์ที่กว้างที่สุดและชัดเจนที่สุด แต่ก็ยังมีใช้วิธีการที่สมบูรณ์แบบที่เดียว

คารารัตน์ อานันทะสูงศักดิ์

▲
เบ็งจรรณ

- (1) Karl Marx, *Selected Works*, prepared by Marx-Engels-Lenin Institute, Moscow, under editorship of V. Adoratsky
- (2) Sidney and Beatrice Webb, *A History of Trade Unionism*, Longmans, 1896
Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, 1902
- (3) John R. Commons, *The Economics of Collective Action*, Macmillan, New York 1925
- (4) S. Perlman, *A Theory of the Labor Movement*, Macmillan, New York, 1928
- (5) John T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, Macmillan, New York, 1944
- (6) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, Berkeley, 1948
- (7) Clark Kerr, 'The Model of a Trade Union', in E. Wight Bakke and Clark Kerr (Eds.) *Unions, Management and The Public*, Brace & Co., New York, 1948
หนังสือที่น่าสนใจเล่มนี้ต่อมามีส่วนช่วยในการพัฒนาทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก
- (8) N.W. Chamberlain, *Collective Bargaining*. McGraw-Hill, New York, 1951
- (9) A. Flanders and H.A. Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, Oxford, 1954
- (10) M.P. Fogarty, *Personality and Group Relations in Industry*, Longmans, Green & Co., 1956
- (11) J.T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Holt, 1958
- (12) K.F. Walker, *Research Needs in Industrial Relations*, 1st edition, Cheshire, 1959
- (13) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison and Charles A. Meyers, 'Industrialism and World Society', *Harvard Business Review*, No. 1, January-February 1961 pp. 113-120
- (14) H. Behrend, 'The Field of Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 3, October 1963.
- (15) A. Flanders, *Industrial Relations : What is Wrong with the System?*, Faber & Faber, 1965
- (16) R.E. Walton and R.B. McKersie, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, McGraw-Hill, 1965.
- (17) See S.M.A. Hameed, 'Theory and Research in the Field of Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. V, No. 2, July 1967
- (18) C. Margerison, 'What do we mean by Industrial Relations? A Behavioural Sciences Approach', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VII, No 2, July 1969