

บทที่ 4

แรงงานสัมพันธ์

ความหมาย

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างคนงาน ในสังคม เศรษฐกิจ อุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ด้วยการ กำหนดนโยบายและตรากฎหมายออกมาเป็นกรอบให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างปฏิบัติตาม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,2536 : หน้า 12)

ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญทั้งในแง่ที่เป็นระบบและในแง่ที่เป็นนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะในประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้นแรงงานสัมพันธ์จะยิ่งทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เพราะถ้าเกิดความไม่สงบขึ้นในอุตสาหกรรมจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมด้วย ดังนั้นความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์นี้อาจแยกเป็นความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (นิคม จันทรวิทุร , 2532 : หน้า 79-83)

1. ความสำคัญต่อนายจ้างและลูกจ้าง เป้าหมายสำคัญของกิจการค้าและอุตสาหกรรมและการบริการอยู่ที่จะทำให้การผลิต การจำหน่าย และการให้บริการเป็นไปได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลก่อให้เกิดกำไรต่อผู้ลงทุนเพื่อที่จะได้ดำเนินงานต่อไปและช่วยให้ลูกจ้างมีค่าจ้างและรายได้ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ในกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่เป็นไปด้วยดีย่อมจะทำให้การผลิต การจำหน่าย และการบริการไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีการหยุดชะงัก ก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง
2. ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ ในระบบเศรษฐกิจใดๆก็ตาม แรงงานมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลสำเร็จในการผลิต การจำหน่าย และการบริการ ความสงบในอุตสาหกรรม ซึ่งมาจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จึงมีส่วนช่วยให้อุตสาหกรรมเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งจูงใจให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้นในประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เช่น ญี่ปุ่น ระบบการแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญและเกื้อกูลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก

3. ความสำคัญด้านการเมืองและสังคม การแรงงานสัมพันธ์ที่คือนอกจากจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วยังส่งผลต่อบรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยส่วนรวมด้วย ปัจจัยดังกล่าวมีผลสนับสนุนให้บรรยากาศทางด้านสังคมและการเมืองดีขึ้น แรงงานสัมพันธ์กับการเมืองมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในหลายประเทศ สหภาพแรงงานมีส่วนเข้าไปเรียกร้องต่อสู้เพื่อประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการก่อตั้งพรรคการเมือง เป็นต้น

4. ความสำคัญต่อรัฐบาลและประชาชนทั่วไป การที่นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันด้วยดี ไม่มีปัญหาและข้อขัดแย้งใดๆ ก็ทำให้การผลิต การจำหน่าย และการบริการเป็นไปด้วยดีเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ซื้อผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆด้านรัฐบาลเองก็ได้รับประโยชน์จากการเก็บภาษีอากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการสาธารณูปโภค และสิ่งจำเป็นสำหรับประชาชน ถ้าเกิดมีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สะดวกและทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนได้ นอกจากนี้เมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจำเป็นต้องเข้าไประงับข้อพิพาทซึ่งจะต้องใช้จ่ายงบประมาณในการระงับข้อพิพาทเหล่านั้นอีกด้วย

ขอบเขตของแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากการแรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบกฎหมายและวิธีการที่นายจ้างและลูกจ้างมีต่อกันในการกำหนดสภาพการจ้าง และการปฏิบัติต่อกัน จึงมีขอบเขตดังนี้
(นิคม จันทรวีฑูร ,2532 : หน้า 85-86)

1. ขอบเขตของแรงงานสัมพันธ์โดยปกติจะกำหนดโดยนายจ้างและลูกจ้าง การที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกำหนดขึ้นมาเองหรือแม้แต่การมีบุคคลที่สามเข้ามากำหนดย่อมจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยและไม่ยอมรับซึ่งย่อมจะไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทั้งยังก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความขัดแย้งและทำให้การทำงานไม่ราบรื่น ระบบการแรงงานสัมพันธ์ไม่จำเป็นต้องเป็นระบบที่เป็นทางการเสมอไป อาจเป็นข้อปฏิบัติที่ทำกันมาช้านาน บางครั้งกฎหมายจะอยู่ในข้อบังคับหรือระเบียบของนายจ้างและสัญญาเจรจาต่อรองหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายบางอย่างก็อาศัยกฎหมายและระเบียบของทางราชการในโรงงานหรือสถานประกอบการเล็กๆ ก็อาจจะเป็นข้อปฏิบัติประจำวันที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับ โดยปกติระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการก็จะกล่าวถึงเรื่องสำคัญสองประการ คือ เรื่องแรกเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้าง โดยเฉพาะข้อ

กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง วันหยุด และผลประโยชน์อื่นๆ เรื่องที่สองเกี่ยวกับวิธีการ เช่นระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน การร้องทุกข์ และการระงับข้อขัดแย้ง เป็นต้น

2. ขอบเขตของแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 บทบัญญัติของกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และระเบียบที่ออกโดยกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นที่มาอันสำคัญที่สุดของการแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103) ยังได้วางมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการใช้แรงงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎเกณฑ์ด้านแรงงานสัมพันธ์

2.2 ข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ ข้อตกลงร่วมนี้หมายถึงข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างมีการเจรจาต่อรองและจัดทำขึ้น นับว่าเป็นกฎเกณฑ์สำคัญในการกำหนดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดวิธีการในการเจรจาต่อรองจนในที่สุดก่อให้เกิดข้อตกลงว่าด้วยสภาพการจ้างซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับข้อตกลงร่วม

2.3 คำพิพากษาหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำพิพากษาของศาลแรงงานและศาลฎีกา หรือคำชี้ขาดของข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมถือเป็นกฎเกณฑ์อันหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

2.4 กฎเกณฑ์ที่เกิดจากการกำหนดคร่อม โดยเฉพาะคณะกรรมการไตรภาคีในบางประเทศเช่น ประเทศไทย รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการไตรภาคีไว้หลายด้าน ทำหน้าที่เสนอนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งมติหรือข้อเสนอของคณะกรรมการไตรภาคีย่อมถือได้ว่าเป็นกฎเกณฑ์อันหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์

3. กลไกสำคัญที่สุดของการแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่การเจรจาต่อรอง ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างและลูกจ้างได้มีการเจรจากันเกี่ยวกับสภาพการจ้างและรวมถึงการตีความและการปฏิบัติตามสัญญา ตลอดจนการเจรจาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน

4. บทบาทของรัฐ สภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้าง การแรงงานสัมพันธ์จะกำหนดบทบาทของรัฐในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และวางวิธีการที่จะป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งและหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการไกล่เกลี่ยการประนีประนอมข้อพิพาท การชี้ขาด ตลอดจนวางแนวทางในการควบคุมการดำเนินการขององค์กรลูกจ้างนายจ้าง ขณะเดียวกันกฎเกณฑ์การแรงงานสัมพันธ์ยังได้วางแนวทางเกี่ยวกับ

บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายจัดการ ซึ่งมีต่อการดำเนินการของสหภาพแรงงาน แนวทางการยอมรับตัวแทนของสหภาพแรงงาน เป็นต้น

5. แนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและวิธิดำเนินการต่อข้อร้องทุกข์และขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต้องยอมรับว่าข้อขัดข้องต่างๆ เป็นเรื่องธรรมดาของการทำงานและบ่อยครั้งที่ข้อขัดแย้งเหล่านั้นช่วยให้ฝ่ายจัดการได้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเมื่อได้มีการพิจารณาหาแนวทางแก้ไขแล้ว สามารถที่จะป้องกันความเสียหายได้หลายด้าน ด้วยเหตุนี้ฝ่ายจัดการควรต้องยอมรับว่าเมื่อลูกจ้างมีปัญหา ลูกจ้างก็ควรมีสหิทธิร้องเรียนหรือยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ต่อฝ่ายจัดการ การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะต้องมีการวางกฎเกณฑ์ดังกล่าวไว้ให้ชัดเจน ตลอดจนแนวทางที่ฝ่ายจัดการจะเข้าพิจารณาข้อร้องทุกข์หรือข้อพิพาทควรให้โอกาสลูกจ้างในการอุทธรณ์ไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือเมื่อได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาในระดับสถานประกอบการแล้ว ถ้ายังไม่สามารถตกลงกันได้ก็เป็นเรื่องที่ฝ่ายจัดการและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

หลักการแรงงานสัมพันธ์

หลักการสำคัญในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (จ่านงค์ สมประสงค์ , 2521 : หน้า 312) ได้แก่

1. สิทธิที่จะก่อตั้งองค์การของตนเอง โดยปราศจากการเข้าแทรกแซงจากนายจ้าง (freedom to organize without interference) ถ้ามองประวัติศาสตร์ จะเห็นการต่อสู้อันยาวนานของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยนายจ้างจะใช้วิธีการต่างๆ เช่นการบังคับให้ลูกจ้างลงนามในเอกสาร เพื่อสัญญาว่าจะไม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในขณะที่รับจ้างทำงานให้กับนายจ้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตามรัฐจะต้องคอยควบคุมดูแลมิให้องค์กรของคณาที่จัดตั้งขึ้นไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นเช่นกัน

2. สิทธิที่จะดำเนินการเจรจาต่อรองเป็นหมู่คณะ (the right to bargain collectively) หมายถึง การรับรองสิทธิที่ลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง ที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในเรื่องสภาพการทำงาน ตลอดจนการนัดหยุดงาน นอกจากนี้จะต้องเจรจาต่อรองด้วยความจริงใจ (bargaining in good faith) ที่จะให้การเจรจาต่อรองดำเนินไปด้วยดี ลูกจ้างต้องไม่เรียกร้องในสิ่งที่ทราบอยู่แล้วว่าเกินกำลังความสามารถของนายจ้าง เป็นต้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้นายจ้างจะต้องเจรจากับลูกจ้างภายใน 3 วัน นับตั้งแต่ได้รับข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง สำหรับการพิจารณาด้านนายจ้าง ถ้าข้อเรียกร้องใดที่อยู่ในวิสัยที่สามารถจะปฏิบัติ

ได้ก็ควรจะอนุโลมให้กันไป ไม่ควรถ่วงเวลาหรือหาวิธีกลั่นแกล้งคนงานที่เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในการเจรจา เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทางเศรษฐกิจแก่หน่วยงาน โดยช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดทำผลิตภัณฑ์ ผลผลิต และบริการที่ดีกว่าเดิม แต่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าเดิม ด้วยการให้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยให้นุคคลผู้ซึ่งร่วมทำงานในองค์การได้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจปัญหาแรงงาน ปัญหาการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาทางโครงสร้างของอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม
4. เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างจัดตั้งสถาบันของตนเองเพื่อเจรจาดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและสวัสดิการต่างๆ
5. เพื่อให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อเป็นองค์กรในการปรึกษาหารือในกิจการต่างๆ ร่วมกับนายจ้าง
6. เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจดีต่อกัน ปรองดองสมานฉันท์อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
7. เพื่อป้องกัน และ รักษาเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคม มิให้ต้องได้รับความกระทบกระเทือนเพราะความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์ในหน่วยงานต่างๆ มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ (จ่านงค์ สมประสงค์ , 2532 : หน้า 42) คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้ฝ่ายลูกจ้างไม่มีความเข้าใจอันดีและขาดศรัทธาในฝ่ายนายจ้างและทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติเหมือนเป็นศัตรูต่อกันต้นเหตุของปัญหานี้มักสืบเนื่องมาจากการที่ฝ่ายนายจ้างขาดความสนใจ และ ขาดความเอาใจใส่ ในสัญชาติญาณของมนุษย์ และการกระตุ้นเตือนความสำนึกทางจิตใจเกี่ยวกับความสำนึกในเรื่องการยอมรับ(sense of

recognition) และ ขาดความสำนึก ในการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น(sense of participation) ของตัวลูกจ้างและยังขาดการสื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องและอย่างต่อเนื่องระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงทำให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงในการเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ

2. การขาดแคลนรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพของฝ่ายลูกจ้างโดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจและสังคมอย่างเช่นในปัจจุบันจึงทำให้เกิดการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆจากนายจ้าง

นโยบายการแรงงานสัมพันธ์

นโยบายการแรงงานสัมพันธ์ที่สถานประกอบการต่างๆ ใช้กันคือการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน (worker participation) การมีส่วนร่วมของพนักงานหมายถึงการให้ลูกจ้างคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับในการดำเนินกิจกรรมของสถานประกอบการนั่นเอง

นโยบายการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ควรจะมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมสาริราช ,2528 : หน้า 499 - 500)

1. ข้อกำหนดต่างๆ ควรทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่มีปัญหาในการตีความ
2. มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เช่น นโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องไม่ขัดแย้งกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนด
3. มีความเหมาะสมกับสภาพของสถานประกอบการนั้นๆ และไม่ควรจะนำนโยบายของสถานประกอบการอื่นมาใช้ โดยมีได้พิจารณาเสียก่อนว่าเหมาะสมกับธุรกิจของตนหรือไม่
4. ควรกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติ และต้องมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ทราบโดยทั่วไป

กลไกและรูปแบบที่ใช้ในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์ก็คือ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือให้เกิดข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีกลไกและรูปแบบการปฏิบัติ ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือคณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ การร่วมปรึกษาหารือ คือการนำเอาปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ (joint consultation committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือจะศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างละเอียด และร่วมกันหาวิธีแก้ไขปัญหาคั่งกล่าว คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารืออาศัยหลักการสื่อสาร 2 ทาง(two way communication) ซึ่งเป็นกลไกที่ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี โดยเปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละฝ่ายนำปัญหาความขัดแย้งต่างๆ เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือเพื่อหาข้อยุติ

การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือนี้มีลักษณะเป็นการภายใน ดังนั้นวิธีการและรายละเอียดต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งจะทำความตกลงกันเองให้เป็นไปในลักษณะที่ต้องการ

ในการประชุมของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือทั้ง 2 ฝ่ายมีโอกาสเสนอปัญหาของตนเข้าสู่การพิจารณาเช่นฝ่ายลูกจ้างอาจเสนอว่าระเบียบข้อบังคับที่นายจ้างออกใหม่นั้นทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มเสียประโยชน์ขอให้นายจ้างทบทวนปรับปรุงแก้ไขระเบียบดังกล่าว หรือนายจ้างอาจเสนอว่าสถิติการทำงานสาย การลางาน การขาดงานสูงมากผิดปกติทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้ตามเป้าหมาย ขอให้ลูกจ้างร่วมมือด้วย เป็นต้น อย่างไรก็ตามการร่วมปรึกษาหารือจะได้ผลค่อนข้างมากในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย

ผลของการพิจารณาปัญหาและข้อขัดแย้งของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือจะไม่เป็นการผูกพันถึงกับเป็นการบังคับนายจ้างกล่าวคือคณะกรรมการเป็นเพียงผู้นำเสนอแนวทางเพื่อยุติปัญหาดังกล่าวให้นายจ้างพิจารณาเท่านั้นนายจ้างยังคงมีสิทธิที่จะใช้ดุลพินิจตัดสินใจแก้ปัญหาตามที่เห็นว่าเหมาะสมอย่างไรก็ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือย่อมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของฝ่ายนายจ้างเป็นอย่างมาก

การร่วมปรึกษาหารือแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการพยายามที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาคั่งเกิดขึ้นกับแต่ละฝ่ายซึ่งช่วยให้เกิดความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสถานประกอบการสมัยใหม่หลายแห่งนำวิธีการนี้ไปใช้และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีคืออย่างไรก็ตามเนื่องจากการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือมีลักษณะเป็นการภายในซึ่งไม่มีกฎหมายรองรับ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. ไม่เป็นที่นิยมของลูกจ้างเนื่องจากไม่มีสถานภาพทางกฎหมายรองรับ
2. เมื่อไม่เป็นที่นิยมของลูกจ้าง การสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมในคณะกรรมการ อาจเป็นไปอย่างหละหลวมไม่เคร่งครัดทำให้นายจ้างสามารถผลักดันให้ลูกจ้างที่อยู่ในอาณัติของตนเข้าไปเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้
3. การดำเนินงานของคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือฝ่ายนายจ้างจะเป็นผู้ควบคุมการประชุมแต่เพียงฝ่ายเดียวการประชุมจึงเป็นการแสดงตามบทบาทที่กำหนดไว้เพื่อสนับสนุนฝ่ายนายจ้างเท่านั้น

2. คณะกรรมการลูกจ้างฝ่ายลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นมาทำหน้าที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมหารือกับฝ่ายนายจ้างหรือเพื่อแก้ไขระงับข้อขัดแย้งต่างๆ ในสถานประกอบการการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างกฎหมายไม่ได้บังคับให้ลูกจ้างต้องจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแต่ถือเป็นสิทธิของฝ่ายลูกจ้างว่าจะจัดตั้งหรือไม่ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 ได้รับรองสิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและสิทธิหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อคณะกรรมการลูกจ้างไว้ด้วย

มาตรการที่ใช้ในระบบการแรงงานสัมพันธ์

มาตรการที่ใช้ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์มีจุดมุ่งหมายให้ฝ่ายองค์กรนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างได้มีโอกาสมาพบปะเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันในอันที่จะทำการตกลงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหาทางยุติข้อขัดแย้งต่างๆซึ่งจะทำให้การดำเนินงานภายในสถานประกอบการเป็นไปด้วยความสงบราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528 : หน้า 509)

มาตรการที่ใช้ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ การเจรจาพร้อมต่อรอง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การเจรจาพร้อมต่อรอง

การเจรจาพร้อมต่อรองหมายถึงการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างโดยมุ่งหวังที่จะให้ตกลงกันได้

การเจรจาพร้อมต่อรองนี้ได้มีการกำหนดขั้นตอนของการเจรจาพร้อมต่อรองตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการเจรจาพร้อมต่อรอง ดังนี้

1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยื่นต่อคู่กรณี ดังนี้

1.1.1 กรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างต้องระบุชื่อผู้ที่เข้าร่วมเจรจาซึ่งระบุชื่อของตนเองหรือจะตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนนั้นจะต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือลูกจ้างประจำของนายจ้างกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือเป็นกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและจะต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน

1.1.2 กรณีลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องข้อเรียกร้องจะต้องมีรายชื่อและรายชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างจะต้องตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาโดยให้ระบุชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งมีจำนวนไม่เกิน 7 คนและพร้อมทั้งแจ้งข้อเรียกร้องไปด้วยการเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างฝ่ายลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทจัดการแทนก็ได้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกอยู่

1.1.3 กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องกรณีนี้ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและรายชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่อย่างใดและจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

1.2 การเจรจา

หลังจากที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ตามได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้แจ้งชื่อของตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้แก่ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้ง 2 ฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับตั้งแต่ได้รับข้อเรียกร้อง

อนึ่งฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาคนหนึ่งหรือ 2 คน เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้แทนของตนก็ได้แล้วแจ้งชื่อที่ปรึกษาของฝ่ายตนให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งในข้อเรียกร้องหรือหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง ที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งและฝ่ายที่แต่งตั้งได้แจ้งชื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบแล้วก็จะมิอำนาจเข้าร่วมประชุมเจรจาทำความเข้าใจและรับทราบคำชี้ขาดได้

1.3 การทำข้อตกลงเป็นหนังสือ

ในกรณีที่นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้วให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้เป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ ตกลงกันได้และให้นายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดี(อธิบดีกรมแรงงาน) หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
2. กำหนดวันและทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
5. การเลิกจ้าง
6. การขึ้นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
7. การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

อนึ่งข้อตกลงมีผลบังคับใช้ภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันแต่จะ ตกลงกันเกิน 3 ปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงมีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 1 ปีในระหว่างที่สัญญาามีผลใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้างจะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของสภาพการจ้างมิ ได้

2. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ความหมาย ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึงความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูก จ้างหลังจากที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยื่นข้อเรียกร้องแล้วและมีการเจรจาพร้อมต่อรองแต่ตกลงกันไม่ได้หรือ ยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่มีการเจรจาต่อรองซึ่งถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

ข้อพิพาทแรงงานส่วนมากมักจะเป็นเรื่องของการปรับปรุงค่าจ้างให้สูงขึ้นการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลในบางครั้งข้อพิพาทแรง งานอาจเป็นเรื่องของการบริหารแรงงานก็ได้

การระงับข้อพิพาทแรงงานมีหลายขั้นตอนเช่นการเจรจาตนเอง การไกล่เกลี่ยโดยพนักงาน ประนอมข้อพิพาท และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ 3 ขั้นตอน คือ การเจรจาตนเอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาด ซึ่งอธิบายโดยสังเขปดังนี้

1. การเจรจาตนเอง เป็นการเจรจาแบบทวิภาคี ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการระงับของพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง
2. การไกล่เกลี่ย โดยใช้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
3. การชี้ขาด ซึ่งแบ่งออกเป็น การชี้ขาดโดยสมัครใจและการชี้ขาดโดยบังคับ

ไม่ว่ารูปแบบใดๆ ของการระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นเพียงแนวปฏิบัติในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ประสบความสำเร็จในการเจรจาตนเองแล้วเท่านั้น

ในกรณีที่เจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดหรือไม่มีการเริ่มเจรจกันภายในกำหนด 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนด 3 วัน หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้และให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเป็นเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งหากตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือให้นายจ้างนำมาปิดประกาศและนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

หากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยครบ 5 วันแล้วแต่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งมีทางเลือกปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

1. กรณีเอกชนทั่วไป

1.1 การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในกิจการเอกชนทั่วไปที่มีได้เป็นกิจการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คู่กรณีอาจตกลงร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจำนวนเพียง

1 คนหรือหลายคนก็ได้และผู้ชี้ขาดต้องแจ้งเป็นหนังสือให้คู่กรณีทราบถึงกำหนดวันส่งคำชี้แจงเพิ่มเติมรวมทั้งต้องแจ้งกำหนดวันเวลาและสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทด้วยทั้งนี้ภายใน 7 วัน นับแต่วันทราบการตั้งผู้ชี้ขาดฯ ผู้ชี้ขาดต้องเปิดโอกาสให้ทั้ง 2 ฝ่ายชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบเมื่อพิจารณาแล้วให้ผู้ชี้ขาดทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือส่งให้ทั้ง 2 ฝ่ายทราบภายใน 3 วัน และปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ทำงานของลูกจ้าง และให้ผู้ชี้ขาดนำคำชี้ขาดมาจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน

1.2 การใช้สิทธิปิดงานและนัดหยุดงาน

นายจ้างอาจใช้สิทธิปิดงาน (lockout) และลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน (strike) เพื่อกดดันและบีบบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตามข้อเสนอของตน การปิดงานหรือนัดหยุดงานจะกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อข้อพิพาทแรงงานรายนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว คือ ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานครบกำหนด 5 วัน แล้ว และได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

1.3 การใช้อำนาจของรัฐมนตรี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ อาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดในกรณีต่อไปนี้

1.3.1 กรณียังไม่มีกรปิดงานหรือนัดหยุดงาน เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งทางราชการเล็งเห็นว่าหากยินยอมให้นายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานแล้วอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่งซึ่งการชี้ขาดในกรณีนี้เป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ (compulsory arbitration) และเป็นการยับยั้งไม่ให้นายจ้างใช้สิทธิปิดงานและลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน

1.3.2 กรณีมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วกรณีนี้ถ้าทางราชการเห็นว่าหากปล่อยให้การปิดงานหรือนัดหยุดงานดำเนินต่อไปแล้วอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูก

จ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้หรือสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติหรือจัดให้คนอื่นทำงานแทนลูกจ้างและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานการชี้ขาดในกรณีนี้ถือว่าเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับค่าชี้ขาดมีผลบังคับใช้ได้ เป็นเวลา 1 ปี

2. กรณีกิจการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

กิจการตามมาตรา 23 ได้แก่กิจการสาธารณูปโภคที่สำคัญได้แก่ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ การโทรคมนาคม การประปา การไฟฟ้า และกิจการอื่นๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หลังจากที่พนักงานประนอมข้อพิพาท ทำการไกล่เกลี่ยครบ 5 วันแล้วแต่ทั้ง 2 ฝ่ายยังคงตกลงกันไม่ได้ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแจ้งผลการวินิจฉัยให้ทั้ง 2 ฝ่ายทราบภายใน 30 วัน

หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจในคำวินิจฉัยดังกล่าว ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีฯ ได้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัยและให้รัฐมนตรีฯ วินิจฉัยแล้วแจ้งให้ทั้ง 2 ฝ่ายทราบภายใน 10 วันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะรัฐมนตรีฯ ให้ถือเป็นที่สุดทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตามและมีผลบังคับใช้เป็นระยะเวลา 1 ปี

ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นเพียงขั้นตอนระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยสังเขปเท่านั้นหากข้อพิพาทแรงงานรายใดมีปัญหานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์การแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็อาจทำได้โดยพิจารณาจากกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง คำพิพากษาของศาล มติคณะรัฐมนตรีฯ นโยบายการบริหารแรงงานของรัฐบาล และแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกล่าวถึงกระบวนการต่างๆ ในการระงับข้อพิพาทแรงงานอันประกอบไปด้วย การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดซึ่งขั้นตอนและวิธีการดำเนินการจะมีข้อกำหนดตามที่ระบุในกฎหมายโดยเฉพาะวิธีการเจรจาต่อรองนั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจของการระงับข้อขัดแย้งทางแรงงานอย่างแท้จริงและเป็นวิธีที่จะป้อง

กันไม่ให้ปัญหาข้อขัดแย้งลุกลามบานปลายออกไป ซึ่งการเจรจาต่อรองนั้นเป็นการเจรจาระหว่างคู่กรณีหรือที่เราเรียกว่าการเจรจาแบบทวิภาคี

การเกิดข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างนั้นสามารถสรุปประเด็นที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งได้ 2 ประเด็นด้วยกันคือ ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน (procedure) และความขัดแย้งที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (substantial)

ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เรามักพบเห็นกันอยู่เสมอ ได้แก่ข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ในอดีตที่ผ่านมาถ้าช่วงเวลาใดที่ลูกจ้างคนงานถูกกดดันเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนหรือได้รับการบีบบังคับจากภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นหรือพูดง่ายๆ ว่าค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้างเพิ่มไม่ทันกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดข้อเรียกร้องต่างๆ เพิ่มมากขึ้นจำนวนการพิพาทแรงงานก็จะมีมากขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าลูกจ้างไม่ได้รับความกดดันในเรื่องค่าจ้างหรือภาวะค่าครองชีพที่ไม่สูงผิดปกติก็จะพบว่าสถิติข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างจะลดลง

ดังนั้นการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพราะปัญหาความขัดแย้งส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ก็จะเกิดจากสาเหตุที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ นั้นเอง

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ตามแนวของคันทลอป

การวิเคราะห์ระบบการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial relation system) มีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ทางด้านจิตวิทยาสังคม การวิเคราะห์ทางด้านการบริหาร

จอห์น ที คันทลอป (John T. Dunlop) นักเศรษฐศาสตร์แรงงานชาวอเมริกา ได้วิเคราะห์ระบบการแรงงานสัมพันธ์ โดยเริ่มจากแนวคิดที่ว่า ระบบการแรงงานสัมพันธ์ ในประเทศหนึ่งๆ เป็นระบบย่อย (sub - system) ของสังคมใหญ่ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง หรือระบบกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมส่วนรวม

คันทลอป ได้มีแนวคิดว่า การที่จะศึกษาระบบสังคม หรือระบบเศรษฐกิจ และการเมือง โดยเฉพาะอันใดอันหนึ่ง จำเป็นจะต้องอาศัยการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของแต่ละระบบนั้น การ

ศึกษาระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่เช่นเดียวกัน คุณสมบัติหรือลักษณะสำคัญ ที่ประกอบกันเข้าเป็นระบบการแรงงานสัมพันธ์ ตามแนวของคันทลอป มี 3 ลักษณะ คือ

1. ผู้แสดง (The actors) ผู้แสดงในที่นี้หมายถึง
 - 1.1 ฝ่ายจัดการหรือผู้แทนของฝ่ายจัดการ
 - 1.2 ฝ่ายลูกจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
 - 1.3 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (The contexts) ประกอบไปด้วย
 - 2.1 คุณลักษณะทางเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่อสถานประกอบการและมีอิทธิพลต่อสังคมนั้นๆ โดยส่วนรวม
 - 2.2 ข้อจำกัดหรืออุปสรรคทางด้านการตลาดหรืองบประมาณที่มีอิทธิพลต่อผู้แสดง
 - 2.3 การแจกแจงอำนาจในระบบสังคม และการกำหนดฐานะของแต่ละฝ่าย
3. อุดมการณ์ (Ideology) หมายถึงความเชื่อถือร่วม หรือค่านิยม ตลอดจนแนวความคิดร่วม (a common self of ideas) ที่เป็นที่ยอมรับและกำหนดบทบาทของผู้แสดงแต่ละฝ่าย

ระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ฝ่าย จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี ภาวะการณ์ของตลาด ข้อจำกัดทางงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจที่มีอิทธิพลต่อผู้แสดงทุกฝ่ายความสัมพันธ์ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้อาจแตกสลายหรือเกิดปัญหาขึ้นมาได้ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีอุดมการณ์เข้ามาเพื่อจรรโลงระบบให้คงอยู่ได้แนวคิดร่วมหรือค่านิยมจะเป็นบรรทัดฐานหรือเป็นกรอบที่จะรองรับมิให้ระบบแตกสลายออกไป

ในกรณีของสหกรณ์ออมทรัพย์ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และรัฐ ในระบบแรงงานสัมพันธ์ สามารถอธิบายตามทฤษฎีของคันทลอป ได้ว่า จากทฤษฎีของคันทลอป ที่แบ่งผู้แสดง (The actors) ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และรัฐ นั้น ถ้าพิจารณาในส่วนของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการจะได้ว่าสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ ก็คือบรรดาลูกจ้างนั่นเอง และโครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ ก็คือสมาชิกสหกรณ์จะเลือกตั้งตัวแทนเข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดำเนินการเพื่อบริหารงานของสหกรณ์ ดังนั้นบรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์จึงมีบทบาท 2 ด้าน คือ เป็นทั้งเจ้าของ และเป็นผู้ให้บริการของสหกรณ์

บทบาทการเป็นผู้ให้บริการของสหกรณ์ ก็คือ การฝากเงิน การกู้ยืมเงิน เป็นต้น แต่บทบาทที่เป็นเจ้าของสหกรณ์ เป็นบทบาทที่นำศึกษาการที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ถือว่าเป็นเจ้าของสหกรณ์ก็เพราะว่าเป็นผู้ที่ถือหุ้นอยู่ในสหกรณ์การบริหารงานของสหกรณ์ของลูกจ้างจะบริหารงานโดยผ่านทางคณะกรรมการดำเนินการซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกคั้งนั้นบทบาทของลูกจ้างในฐานะเป็นเจ้าของสหกรณ์จึงต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่เปรียบเสมือนการเป็นนายจ้างด้วย เพราะจะต้องมีการจัดจ้างพนักงานประจำเข้ามาทำงานในสหกรณ์ เช่นตำแหน่งผู้จัดการ พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน เป็นต้น คั้งนั้นลูกจ้างของสถานประกอบการก็จะมีบทบาทเป็นนายจ้างของพนักงานสหกรณ์ไปด้วยในขณะเดียวกันนอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่บริหารงานของสหกรณ์โดยเป็นผู้กำหนดนโยบายต่างๆ ของสหกรณ์ เพื่อให้ฝ่ายจัดการของสหกรณ์นำไปปฏิบัติจึงทำให้ลูกจ้างของสถานประกอบการมีโอกาสในการเรียนรู้บทบาทของการเป็นนายจ้างอีกด้วย

การที่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ดำรงบทบาททั้ง 2 สถานะดังกล่าวข้างต้นย่อมมีผลทำให้ลูกจ้างมีโอกาสเรียนรู้และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกของการเป็นนายจ้างทำให้การเรียกร้องผลประโยชน์ของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างก็จะทำอย่างมีเหตุผลมากขึ้น เช่น จะไม่ทำการเรียกร้องในสิ่งที่เกินวิสัยที่ฝ่ายนายจ้างจะสามารถสนองให้ได้ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่าการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการมีส่วนในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐ ตามทฤษฎีของคังลอป ก็จะทำให้การบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ ของลูกจ้างในสถานประกอบการจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับภาครัฐด้วย เพราะการดำเนินการสหกรณ์จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนคำแนะนำ ของนายทะเบียนสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้วย

คั้งนั้น เมื่อพิจารณาสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ ตามทฤษฎีของคังลอป จะพบว่า ในสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการจะประกอบไปด้วย ผู้แสดง (The actors) ทั้ง 3 ส่วน เช่นกัน คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และภาคของรัฐ คั้งที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น