



พท 3 พฤษภาคม 2544

ปรับปรุง : 19 กุมภาพันธ์ 2560

# แรงงานสัมพันธ์

วันนี้ เรามาคุยกันเกี่ยวกับ “การแรงงานสัมพันธ์” โดยโฟกัสไปที่สภาพแรงงานกันหน่อย คุณจะน่าสนใจครับสำหรับผู้บริหารและผู้ถูกบริหาร คำว่า “แรงงานสัมพันธ์” หรือ Labour Relation นั้น หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตั้งแต่เมื่อมีการจ้างจนพ้นสภาพการจ้าง หรือ อีกนัยหนึ่งก็คือเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวกับ “สภาพการจ้าง” ครับผม

แล้วคำว่า “สภาพการจ้าง” คืออะไรล่ะ? ท่านอาจสงสัย ครับ สภาพการจ้างนั้นผมจะขอกล่าวโดยไม่ใช่ทฤษฎีหรือตัวบทกฎหมายมาอธิบายให้ท่านงงและหนักไปเปล่าๆ อีก ก็หมายถึง **เงื่อนไขของการจ้างงาน** ครับ ครอบคลุมถึงเรื่องต่อไปนี้

1. กำหนดวัน-เวลาทำงาน วันหยุด วันลางาน เวลาพัก และหลักเกณฑ์ประกอบด้วย
2. ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน แนวปฏิบัติและคู่มือด้านบริหารงานบุคคล
3. ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการอื่นๆ
4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุดและหลักเกณฑ์ประกอบ



- 5.ระบบร้องทุกข์ การอุทธรณ์การลงโทษ
- 6.วินัย โทษทางวินัยและการเลิกจ้าง
- 7.อื่นๆ ที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นเรื่องการจ้างและการทำงานเป็นประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย

**หลักการอยู่ร่วมกันภายในองค์การ** ระหว่างองค์การกับสภาพแรงงานนั้นต้องใช้หลักการ**ทวิภาคี** (ความสัมพันธ์ของคน 2 ฝ่ายภายในองค์การ) โดยเน้นความเป็นธรรม เสมอภาค การปฏิบัติที่ถูกต้อง วินัยเชิงบวก ผลិតภาพ การมีส่วนร่วม เป็นต้น

**การมีสภาพแรงงานเป็นเรื่องที่ดีมากที่สุด** เป็นการทวนสอบการดำเนินกิจการของฝ่ายจัดการ (นายจ้าง) ว่าโปร่งใสไหม เป็นธรรมไหม เป็นเสรีภาพในการจัดตั้งองค์การลูกจ้างที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก เหมือนเหรียญบาทมี 2 ด้าน การมองบทบาทของสหภาพฯ ก็มองได้ 2 ด้าน แต่ขอให้**มองในแง่บวก**ก่อน (อย่าแค่ว่าพยายามเท่านั้นแต่ต้องมองอย่างนั้นจริงๆ) เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การนายจ้างกับองค์การของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ยั่งยืน ถ้อยที่ถ้อยอาศัย หรือพูดคุยด้วยเหตุผล บนพื้นฐานของความจริงใจเนื่องจากทั้งคู่เสมือนคนในครอบครัวเดียวกันอยู่แล้ว คุยกันง่าย ต่างมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ สหภาพฯ ที่ดีและแสดงบทบาทสมเจตนาธรรมณ์ตัวแทนพนักงานมักจะหวงแหนและรักองค์การไม่ต่างกับฝ่ายจัดการ ถ้าสร้างวัฒนธรรมองค์การให้ดี ความสงบสุขในสถานประกอบการก็จะเกิดขึ้นอย่างจริงจังยั่งยืนแน่นอนครับ

ถ้าเรารู้จักบริหารสหภาพฯ ให้เป็น บนพื้นฐานความจริงใจ เอื้ออาทรต่อกัน สหภาพฯ จะเป็นกลไกที่ดีในการให้ความร่วมมือในฐานะตัวแทนพนักงานส่วนใหญ่ไม่ว่าจะช่วยเหลือในการสื่อข้อความ สื่อนโยบายผู้บริหารลงไปอย่างทั่วถึง แจ้งระเบียบให้ทุกคนทราบและให้ร่วมมือกวดขันวินัยอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตีรวนไม่มีการหวาดระแวงใดๆ ทุกคนก็จะได้ไม่ต้องคิดเรื่องหุยมหิม คิดเองเออเองจนไม่มีจิตใจทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มความก้าวหน้าในชีวิตหน้าที่การงานของตนเอง เมื่อคนเราไม่คิดถึงตนเองจนเห็น



แก้ตัวก็จะนำพลังความคิด พลังกาย พลังใจทั้งหลายนั้นมาทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อองค์กร เมื่อองค์กรเจริญก้าวหน้า สินค้าหรือบริการขายได้กำไรดี ผลิตภาพสูง องค์กรที่ดีจะตอบสนองพนักงานด้วยการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนให้แบบแบ่งปันกัน ในลักษณะมีสุขร่วมเสพ มีทุกข์ร่วมต้านตั้งสำนวนจอมยุทธ์จีนนั่นแหละครับ ในส่วนของพนักงานเองก็มีความก้าวหน้าในงานได้รับการพิจารณาประเมินผลงาน เลื่อนขั้น ได้พิจารณาตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่มีส่วนร่วมในการทำงาน

เราก็จะเห็นสิ่งดีๆ ในองค์กรถ้ารู้จักบริหารให้ดี บริหารให้เป็น ต้องลดอัตตาความถือดีอวดดี ว่ากูเก่งกว่า เพราะจริงๆ แล้วไม่มีใครดีหรือแย่กว่ากัน หลักการชนะด้วยกันทั้งคู่ หรือ Win-Win concept ย่อมเป็นหลักชัยที่นำมาเพื่อสันติสุขในการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุดครับ ถึงเวลาที่ฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพฯ ต้องทบทวนตนเองและหันหน้าเข้าหากัน พูดคุยกันมากขึ้นด้วยบรรยากาศที่ปราศจากมลพิษทั้งปวง

ในทางกลับกันถ้า**มองในแง่ลบ** ไม่สร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดี ที่สงบสุขได้เหมือนเล่นการเมืองในองค์กร จะบาดเจ็บ และสร้างความริ้วฉานในความสัมพันธ์ มองหน้ากันไม่ติดทั้ง 2 ฝ่าย เป็นการแสดงบทบาทที่ผิดๆ ต่างฝ่ายต่างจะจัดกลยุทธ์มาชนะคะคานกันที่เรียกว่า**วิชามาร**นำมาประหัตประหารกันเอง แทนที่จะคิดถึงส่วนรวมให้มากไว้กลับไม่ทำ มีตัวอย่างที่พอจะประมวลมาเป็นบทสรุปได้บางส่วนเท่านั้น คือ

**วิชามารนายจ้าง** ได้แก่ เครื่องครัดทางวินัย คุมงานใกล้ชิดย้ายแก๊ง แชนจ์ตำแหน่งเดิม ค่าจ้างเพิ่มไม่มี ย้ายไปที่ห่างไกล ไม่มอบหมายงานให้ทำ ให้มีงานโดดเดี่ยว ไม่แลเหลียวความถนัด จัดตำแหน่งให้ต่ำลง จงใจแก๊งดูต่ำ พาไปดองอบรม ชมชูให้ลาออก บอกว่าหางานใหม่ พาไปแขวนประจำ ทำกิจกรรมไม่หยุด อดให้เป็นพวกไว้ ใช้เส้นสายภายใน ให้คนใหม่เป็นกำลัง สร้างความกดดันเสมอ เสนอสิ่งล่อใจ ใช้ประโยชน์ทางช่องว่าง ตั้งองค์กรซ้ำซ้อน ตัดทอนอำนาจ คาคโทษทางวินัย ใช้อุบายเลิกจ้าง ฯลฯ



ส่วน**วิชาการฝ่ายลูกจ้าง** (สหภาพแรงงาน) ได้แก่ 'ไม่มองหน้า มาไม่ไหว ไปไม่ลา ล่วงเวลาไม่ทำ ออกกำลังไม่สน ไม่รณรงค์ทางวินัย แต่งกายไว้ทุกข์ โกงจุกไว้อาลัย ใช้โรงศพจำลอง จ้องเผาหุ่น นายจ้าง วางแผนทรมานเย้ยหยัน ผลักดันกำลังคนอำนาจ ซาดิหน้าค้อยทำ หน้าเมื่อย ฉื่อยซา หามุมหลับ ขยับยาก ไม่ออกปากไม่ทำ แต่งองค์งามทั้งวัน ไม่ขยันแจกยืม หรือ มาสาย บ่ายเข้าช้า เลิกก่อนเวลา หาเวลาเว็บ ศุกร์ป่วย จันทร์เพลีย อังคารหยุด พุธเป็นหวัด พฤหัสญาติเสีย เป็นต้น

ถ้าระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่ดี ไม่ร่วมมือร่วมใจกันทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายสหภาพฯ เราคงจะเห็นตัวอย่างดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งไม่ดีเลย มีชนะฝ่ายหนึ่งและแพ้ฝ่ายหนึ่ง หรือ แพ้ทั้ง 2 ฝ่าย เสมอ ไม่มีทางที่จะชนะทั้ง 2 ฝ่ายซึ่งถือเป็นคำตอบสุดท้ายของผลสำเร็จที่เกิดจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ยอดเยี่ยม **ครับผม.**

