

รายงานการเข้าร่วมโครงการ

Workshop on Labor-Management Relations with Special Focus on the Automobile Industry

(under a special cash grant from the Government of Japan)

18 – 22 November 2013, Tokyo, Japan

จัดทำโดย นางปิยะฉัตร ธานีเจตน์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 23 ธันวาคม 2556

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโครงการ

1.1 รหัสและชื่อโครงการ 12-IN-109-SPP-WSP-B / Workshop on Labor-Management Relations with Special Focus on the Automobile Industry

1.2 ระยะเวลา : วันที่ 18 พฤศจิกายน 2556 ถึงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556

1.3 สถานที่จัด (เมือง ประเทศ) : กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น

1.4 ชื่อเจ้าหน้าที่เอพีโอประจำโครงการ :

- Ms.Sayaka Harada ,APO Liaison Officer for Japan Deputy Director, International Cooperation Dept. Japan Productivity Center (JPC)

- Ms.Sayuri Watanabe, Project Assistant, IND Dept. Asian Productivity Organization

1.5 จำนวนและรายชื่อวิทยากรบรรยาย

- Tetsuo Furutahi : Senior planning officer , Office of Counsellor for Labour Policy Planning ,

Ministry of Health, Labour and Welfare

- Akihiko Ito Counsellor , Director's Office for Industrial Relations

- Dr.Mitshuhide Shraki, Professeur, Graduate School of Economics, Waseda University

- Prof.Sumiko Ebisuno, Faculty of Economics, Rissho University

- Mr.Yoji Osaki, Director, Work-Life Management Department, Japan Productivity Center

1.6 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการและประเทศที่เข้าร่วมโครงการ : 21 คน จาก 7 ประเทศ (ประเทศไทย , อินเดีย , มาเลเซีย , ปากีสถาน , อินโดนีเซีย , ฟิลิปปินส์ และ เวียดนาม)

ส่วนที่ 2 เนื้อหา / องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ (ต้องมีความยาวเพียงพอกับเนื้อหาสาระ องค์ความรู้ และ ประสบการณ์ที่ได้รับโดยเฉพาะใจความสำคัญจากการบรรยาย เอกสารประกอบการบรรยาย และการศึกษาดูงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่องค์ความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้สนใจโดยจะนำเสนอผ่านการจัดพิมพ์ในวารสาร APO Digest และ / หรือเว็บไซต์ของสถาบัน การเผยแพร่นี้จะเผยแพร่เพียงรายงานอย่างเดียวไม่รวมไฟล์เอกสารประกอบการ บรรยาย การศึกษาดูงานและกิจกรรมกลุ่ม

1. ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการโดยย่อ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้จัดทำหลักสูตร Workshop on Labor-Management Relations with Special Focus on the Automobile Industry มีวัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้เป็นการแลกเปลี่ยนสถานการณ์ ปัจจุบันและปัญหาของความสัมพันธ์การจัดการแรงงานในภาคการผลิตรถยนต์ และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อ ผลผลิตที่สูงขึ้น

2. เนื้อหา / องค์ความรู้ที่ได้จากการฟังบรรยาย พร้อมแสดงความคิดเห็นหรือยกตัวอย่างประเด็น ที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือประเทศไทย (จำแนกตามหัวข้อและระบุชื่อวิทยากรบรรยาย)

นโยบายด้านแรงงานในประเทศญี่ปุ่น (Labor Policy in japan)

วิทยากร : Tetsuo Furutahi : Senior planning officer , Office of Counsellor for Labour Policy Planning , Ministry of Health, Labour and Welfare

โครงสร้างของกระทรวงสวัสดิการและสาธารณสุขแรงงาน (Organization Involved in Labour Policy)

๒

Ministry of Health, Labour and Welfare Organization Chart



บทบาทและหน้าที่ (Prefectural Labour Bureaus)

เป็นหน่วยงานของรัฐบาลในความดูแลของทั่วไปเรื่องแรงงานท้องถิ่นสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้บริหารการออกกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน, การรักษาความปลอดภัยการจ้างงานและการจ้างงานที่เท่าเทียมกันในที่ครอบคลุมลักษณะรวมศูนย์และมีเป้าหมายที่จะละเอียดมากกว่านี้เสถียรภาพการจ้างงานและให้แน่ใจว่าสภาพแรงงานที่เหมาะสมและโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันด้วย มุมมองที่จะเอื้อต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

แรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น

การจัดองค์กรของขบวนการแรงงานในญี่ปุ่น ก็เป็นเช่นเดียวกับในหลายๆ ประเทศ ที่มี 3 ระดับคือระดับชาติ ระดับอุตสาหกรรม และระดับสถานประกอบการ

ในระดับชาติ ปัญหาที่พบก็เช่นเดียวกับหลายๆ ที่ คือ ความเป็นเอกภาพในองค์กรระดับชาติ และบทบาทหน้าที่ในอดีตของศูนย์ แรงงานแห่งชาติในอดีตนั้นก็มีการเป็นตัวแทนองค์กรแรงงานในการประชุม เจรจาเรื่องต่างๆ ของภาครัฐ และในการประชุมสมัชชาต่างๆ ของภาคเอกชน โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงจะไม่เข้าร่วมเจรจาท่อ รองร่วมในระดับสถานประกอบการ อย่างมากที่สุดก็เพียงแต่สร้างแรงกดดันให้กับรัฐในการออกกฎหมายใหม่ๆ และให้นายจ้างทำการปรับปรุงทั่วไป

ในระดับอุตสาหกรรม ก็มีลักษณะคล้ายๆ กับศูนย์แห่งชาติที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนแรงงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ทั้งนี้สมาพันธ์อุตสาหกรรมได้รับการอุดหนุนทางการเงินจากสมาชิกในเครือของตน กล่าวคือ บรรดาสหภาพแรงงานของสถานประกอบการต่างๆ และในขณะเดียวกันสมาพันธ์อุตสาหกรรมเหล่านี้ก็จะให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ศูนย์แห่งชาติ

ส่วนในระดับสถานประกอบการ สหภาพแรงงานมักมีจุดยืนที่มักจะร่วมมือกับฝ่ายบริหาร เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงประเพณีที่ถือปฏิบัติกันหลังยุคสงครามก็คือ ลูกจ้างประจำเท่านั้นที่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ภายใต้หลักการที่ว่า "หนึ่งบริษัท หนึ่งสหภาพแรงงาน" โดยการจัดการต่อแรงงานของบริษัทในญี่ปุ่นมักจะครอบงำแรงงานโดยอ้างเหตุผล คล้ายๆ กับระบบครอบครัว ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญของคนญี่ปุ่น ซึ่งส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับบริษัทด้วยวิธีประนี ประนอม

การเจรจาต่อรอง

สหภาพแรงงานจำนวนมากจะยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างและเริ่มต้นการเจรจาต่อรองร่วมกันจากกฎหมายพิเศษ-เมษายนในแต่ละปีตามนโยบายของศูนย์ระดับชาติและสหภาพอุตสาหกรรม

การบริหารสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ

โครงสร้างของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมัชชาใหญ่ คณะกรรมการบริหาร สำนักเลขาธิการ และคณะกรรมการต่างๆ ทั้งหมดดำเนินการตามวิถีทางประชาธิปไตย สหภาพแรงงานสถานประกอบการหนึ่งๆ จะมีผู้บริหารโดยเฉลี่ย ประมาณ 10 คน (ชายเก้าหญิงหนึ่ง) และส่วนใหญ่จะมีอายุ 30 - 39 ปี และทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลา 10 - 15 ปี

นอกจากนี้สภาพแรงงานในสถานประกอบการของ ญี่ปุ่นส่วนหนึ่ง มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านั้นยังคงรักษาสถานภาพการเป็นลูกจ้างของตนอยู่ ถึงแม้ว่าสภาพแรงงานจะเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้ก็ตาม แต่จะนับปีที่ปฏิบัติงานให้กับสภาพแรงงานว่าเป็นจำนวนปีที่ทำงานให้แก่ บริษัท

ทั้งนี้ฝ่ายบริหารจะรู้สึกชื่นชมกับ ประสบการณ์ที่พนักงานเจ้าหน้าที่เหล่านั้น ได้รับจากกิจกรรมต่างๆ จากสภาพแรงงาน และบางครั้งอาจจะนำไปประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งระดับบริหารในอนาคต เมื่อเจ้าหน้าที่สภาพแรงงานออกจากสภาพ แรงงานในสถานประกอบการเพื่อทำงานให้กับ สมาพันธ์อุตสาหกรรมหรือให้กับศูนย์แรงงานแห่งชาติ ซึ่งสภาพแรงงานของตนเป็นสมาชิกในเครือนั้น ตามปกติความสัมพันธ์ในการว่าจ้างระหว่าง

เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกับบริษัทก็จะ สิ้นสุดลง ยกเว้นในกรณีที่มีการตกลงพักงาน มักมีกำหนดอย่างสูงสองปี ในกรณียกเว้นดังกล่าวนี้ จำนวนปีที่เขาปฏิบัติงานกับองค์กรแรงงานในระดับสูงกว่านี้จะไม่นับรวมเข้า กับจำนวนปีที่เขาปฏิบัติงานกับบริษัท โดยถือว่าเป็นข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่ง ระหว่างสภาพแรงงานในรูปแบบอื่นๆ (กลุ่มบุคคลภายนอกบริษัท)

สภาพแรงงานในสถานประกอบการได้รับเงิน สนับสนุนโดยค่าสมาชิกประจำและการเก็บเงินบริจาคพิเศษ ในกรณีมากกว่า 90% ค่าสมาชิกประจำนั้นจะจัดเก็บโดยการหักเงินเดือนของสมาชิกสภาพแรงงานประมาณ 40% จะจัดเก็บเงินบำรุงพิเศษส่วนใหญ่จะจัดเก็บในช่วงเวลาที่บริษัทจ่ายเงินเพิ่ม ประจำฤดูกาล จึงไม่น่าแปลกใจอะไรเลยที่ไม่มีสภาพแรงงานใดๆ ประสบปัญหาทางการเงิน ประมาณ 70% ของสภาพแรงงานเก็บรวบรวมกองทุนไว้เพื่อการนัดหยุดงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพื่อจ่ายเงินชดเชยต่างๆ แทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานที่ถูกลงโทษ และเพื่อสำรองไว้ใช้สำหรับกิจกรรมพิเศษ สภาพแรงงานหลายสภาพที่ไม่ได้ก่อการนัดหยุดงานที่รุนแรงเป็นเวลานานๆ ในหลายๆ ปีที่ผ่านมา มีกองทุนสำหรับการนัดหยุดงานเหลืออยู่ในปริมาณมาก

โดยเฉลี่ยค่าสมาชิกต่อเดือนอัตราตายตัว หรือเป็นจำนวนตายตัวหรือรวมทั้งสองอย่าง ซึ่งวิธีที่ใช้กันแพร่หลายที่สุดคืออัตราร้อยละที่ตายตัว ซึ่งอยู่ในระหว่าง 1.5-2.0% ของเงินเดือนพื้นฐาน

สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ในญี่ปุ่นมีหลายบริษัทโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทขนาดย่อมและขนาดกลางที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้สภาพแรงงานจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่กฎหมายอนุญาต เช่น ที่ทำการของสภาพแรงงาน และห้องประชุมและสงวนที่ว่างในตู้ปิดประกาศไว้สำหรับ ให้สภาพแรงงานใช้ บริษัทใหญ่ๆ ไม่จำเป็นต้องทำดังกล่าว เนื่องจากว่าสภาพแรงงานของบริษัทเหล่านั้นใหญ่และมีฐานะทางการเงินที่แข็งแกร่งพอที่จะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ตนเองได้

กิจกรรม ทางด้านวัฒนธรรมและการศึกษามีความสำคัญต่อสภาพแรงงานสถานประกอบการ ถึงกับถูกจัดให้อยู่ในอันดับต่อจากกิจกรรมเพื่อปรับปรุงเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน เงินชดเชยการออกจากงาน กำหนดอายุเกษียณ สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมการฝึกอบรมซึ่งบริษัทจัดขึ้น โปรแกรมสำคัญๆ ทาง การศึกษาก็เป็นโปรแกรมประเภทที่จัดขึ้นภายในบริษัทด้วยเช่นกัน ที่สำคัญก็คือ สภาพแรงงานจัดแม้กระทั่งโปรแกรมการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพื่อปรับปรุงความสามารถในการบริหารงานของสมาชิก

การเจรจาต่อรองร่วม

การเจรจาต่อรองร่วมในระดับสถานประกอบการ การมีขึ้นระหว่างกรรมการผู้มีหน้าที่ ควบคุมดูแลบุคลากร โดยมีผู้จัดการบุคคลเป็นผู้ช่วย กับประธานสหภาพแรงงานโยมีเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ช่วย ผู้ที่เจรจาทั้งหมดเป็นบุคคลภายใน ดังที่ได้อธิบายไว้ก่อนหน้าที่แล้ว บุคคลภายนอก กล่าวคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ของสมาพันธ์อุตสาหกรรมหรือ ศูนย์แห่งชาติ ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมเจรจา การที่นายความหรือที่ปรึกษาคนหนึ่งของแต่ละฝ่าย หรือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจะเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างเป็นทางการ การนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้เลย อย่างมากก็จะเป็นเพียงการปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการนอกการประชุมเจรจา ต่อรองร่วมอย่างเป็นทางการเท่านั้น

ในกรณีที่มีกลไกในการร้องทุกข์และมีระบบ การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วมมักจะออกมาในรูปแบบวิธีการเพื่อยืนยันเรื่องที่ได้ตกลงกันไป ก่อนหน้านั้นโดยวิธีทางอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยทางการปรึกษาหารือร่วมกันแล้ว ในกรณีที่ไม่มีการไกลความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับฝ่ายบริหาร ก็สามารถที่จะนำเรื่องใดก็ได้ขึ้นมาเจรจาต่อรองร่วมในที่ประชุมอย่างไม่เป็นทางการได้ เห็นได้ชัดว่า แบบนี้ไม่ได้ช่วยให้การประสานความสัมพันธ์อันดีเป็นได้โดยสะดวก เนื่องจากข้อตกลงแรงงานร่วมไม่ผูกไว้กับเงื่อนไขเวลา การเจรจาต่อรองถึงสามารถทำได้ทุกเวลาเมื่อต้องการ โดยเฉพาะจะมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการนับสิบๆ ครั้ง บางครั้งก็เรียกกันว่า Jimu-sessho (การเจรจาเรื่องเอกสารและระเบียบพิธีการ) มีสหภาพแรงงานเกือบหนึ่งในสามที่ไม่เข้าเจรจาต่อรองร่วมอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม นั้นมิได้หมายความว่าสหภาพแรงงานเหล่านั้นไม่ได้จัดการประชุมอย่างไม่เป็นทางการเลย

ประเด็นที่น่าสนใจของการเจรจาต่อรองร่วม นั้นมีตั้งแต่การปรับปรุงสภาพการทำงาน ไปจนถึงโปรแกรมทางด้านสวัสดิการที่ดีขึ้น และจากการขยายกำหนดอายุเกษียณอายุ ไปจนถึงการให้ยืมบุคลากร ประเด็นต่างๆ เหล่านี้เป็นปัญหาด้านบุคลากรภายในองค์กร และการปรับปรุงแก้ไข ข้อเสนอใหม่ก็จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเกือบทุกคน ทั้งในระดับผู้จัดการระดับกลาง และลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่ในระดับบังคับบัญชา รวมถึงผู้จัดการบุคคลที่นั่งอยู่กับฝ่ายหนึ่งที่เจรจาต่อรองร่วมด้วย

การปรึกษาหารือร่วม

การปรึกษาหารือร่วมระหว่างแรงงานกับฝ่าย บริหาร (Ro shi Kyogi sei) ได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 ซึ่งเกือบที่จะพร้อมๆ กันกับกระแสการเพิ่มผลผลิต

ระบบการปรึกษาหารือร่วมซึ่งไม่เหมือนกับ ระเบียบการร้องทุกข์ (Kujo Shori) ที่นำเข้ามาจากสหรัฐอเมริกา และยังไม่หยั่งรากลึกกลงในประเทศญี่ปุ่น แต่โดยทั่วไปแล้วการประชุมร่วมกันเช่นนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารสามารถแจ้งแผนการทางด้านบริหาร และข่าวสารข้อมูลต่างๆ อภิปรายปัญหา ด้านการผลิตการตลาด ด้านบุคคลและด้านการเงินสามารถเจรจาต่อรองประเด็นต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการและข้อกำหนดต่างๆ ซึ่งจะต้องตกลงกันอย่างเป็นทางการในที่ประชุมเจรจาต่อรองร่วมอย่างเป็นทางการ

สำหรับ ประเด็นข้อตกลงร่วม โดยส่วนใหญ่แล้วข้อตกลงร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท มักจะกล่าวถึงจุดประสงค์ของข้อตกลงร่วมคือ การเจริญเติบโตของบริษัท และความสงบสุขของอุตสาหกรรม อันเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างแรงงานกับฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมการเชิดชูสถาบันบริษัทมากกว่าสิทธิแรงงานในญี่ปุ่นส่วนการ

บริหารสหภาพแรงงานนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะมีอิทธิพลของฝ่ายบริษัทและผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมโดยบริษัทเอง หรือบางครั้งผู้บริหารของสหภาพแรงงานอาจได้เข้าขึ้นไปเป็นผู้บริหารของ บริษัท ในแง่มุมนี้เราจะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงาน ในญี่ปุ่นมีสิทธิที่จะถูกบริษัทแทรกแซงสูง เป้าหมายของสหภาพแรงงานบ่อยครั้งจึงถูกบิดเบือนไปเป็นเพียงกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับผู้บริหาร แทนที่จะเป็นหน่วยในองค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิให้กับแรงงาน

จุดเด่นอีกประการของการบริหารงานสหภาพ แรงงานในญี่ปุ่นก็คือ นายจ้างยอมให้การปรึกษาหารือร่วมกัน ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร แต่กระนั้นก็ตามโดยทั่วไปแล้วการประชุมร่วมกันเช่นนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ ฝ่ายบริหารสามารถแจ้งแผนการทางด้านบริหาร และข่าวสารข้อมูลต่างๆ อภิปรายปัญหา ด้านการผลิตการตลาด ด้านบุคคล และด้านการเงินสามารถเจรจาต่อรองประเด็นต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการและข้อกำหนดต่างๆ ซึ่งจะต้อตกลงกันอย่างเป็นทางการในที่ประชุมเจรจาต่อรองร่วมอย่างเป็นทางการ การเท่านั้น

ความถี่และความยาวนาน

ถ้าจะกล่าวในแง่กฎหมายแล้ว ในญี่ปุ่นนั้นมีความแตกต่างกันระหว่าง ข้อพิพาทแรงงาน (Rodo Sogi) กับการดำเนินข้อพิพาท (Sogi Koi) ซึ่งคำแรกหมายถึงการเรียกร้องที่ไม่ตรงกันระหว่างแรงงานกับฝ่ายบริหารอาจจะ มีหรือไม่มี การดำเนินข้อพิพาทก็ได้ ส่วนคำหลัง คือการนัดหยุดงาน การชะลองาน การปิดงาน งดจ้าง หรือการกระทำอื่นใด รวมถึง การกระทำตอบโต้ใดๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามปกติ

สำหรับญี่ปุ่นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในระยะแรกเกิดกรณีพิพาทและการนัดหยุดงานบ่อยครั้ง จนกระทั่งตอนต้นทศวรรษที่ 1960 มี การนัดหยุดงานในอุตสาหกรรมบางประเภท และฝ่ายบริหารได้ทำการปิดงาน คนงาน ที่ต่อต้านการนัดหยุดงานกลับไปจัดตั้งสหภาพแรงงานแห่งที่สอง (Daini Kumiai หมายถึง สหภาพแรงงานที่แยกตัวออกมา)

อย่างไรก็ตามการนัดหยุดงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้ในญี่ปุ่น (หากจะมี) มักจะใช้เวลาน้อย คล้ายเป็น สัญลักษณ์ ส่วนการปิดงานนั้นแทบที่จะไม่มีเลย

รูปแบบ

รูปแบบของข้อพิพาทแรงงานตามคำนิยามทางกฎหมายและจากการพิจารณาทางสถิติก็คือ การนัดหยุดงาน การปิดงาน และการชะลองาน อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานได้นำเอากลยุทธ์ต่างๆ อันทรงประสิทธิผลมาใช้โดยไม่ ก่อให้เกิดความสูญเสียทางสภาพเศรษฐกิจแก่สมาชิก ของตน

ตามปกติสิ่งที่ปฏิบัติกันในระยะเริ่มแรกของการพิพาทก็คือการใช้เครื่องขยาย เสียง ณ ที่ชุมนุม ใช้แผ่น โปสเตอร์ติดตามกำแพงในบริเวณบริษัท การติดริบบิ้น ปลอกแขน ปลอกการสวมศีรษะ พร้อมคำเรียกร้องของสหภาพ แรงงาน

นอกจากนี้ก็ยังมีการแจกใบปลิวและจุลสารแก่ผู้สัญจรไปมา การเดินขบวนไปตามถนน และการชุมนุมในที่ สาธารณะ และที่ประสบผลมากกว่านั้นก็คือการปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา การขอลาหยุดพร้อมกันเป็นกลุ่มและจัด ประชุมสหภาพแรงงานในเวลาทำงานของบริษัท ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารยากที่จะยับยั้ง ไม่สามารถมารถก เหตุผลว่าเป็นการทำผิดกฎหมายได้ (เพราะกฎหมายคุ้มครองการกระทำเหล่านี้ของสหภาพแรงงาน) โดยกลยุทธ์ต่อสู้ ประท้วงตามข้อกำหนดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากอังกฤษในช่วงหลัง สงครามโลกครั้งที่ 2 และเป็นลักษณะพิเศษของการต่อสู้ ของแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ

สหภาพแรงงานบางแห่งใช้การชุมนุมประท้วง แต่นับจากทศวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา การประท้วงของ สหภาพแรงงานในญี่ปุ่นลดจำนวนและความเข้มข้นลงไปมาก

การหาข้อยุติข้อพิพาท

บรรทัดฐาน - บรรทัดฐานในการหาข้อยุติการพิพาทแรงงานในญี่ปุ่นมีอยู่สองประการคือ ประการแรกเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ กล่าวคือเป็นการหาข้อยุติภายในองค์กรที่เป็นไปอย่างฉันทามิตรภายในบริษัท ส่วนประการที่สองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการหาข้อยุติ กล่าวคือเป็นการหาข้อยุติที่มีวิสัยทัศน์อันยาวไกล เนื่องจากคู่กรณีทั้งสองจะต้องทำงานด้วยกันในสถานที่เดียวกัน การหาข้อยุติดังกล่าวจะกระทำในลักษณะที่มองเหตุการณ์ในระยะสั้นๆ ไม่ได้ แต่ควรนำเอาเหตุจูงใจและเหตุผลทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกันนั้นมาพิจารณาใน ระยะยาวด้วย

กลไกภายใน - ตาม ปกติแล้วจะมีคนกลางของแต่ละฝ่ายอยู่ในบริษัท โดยคนกลางนี้มีไว้เพื่อดำรงรักษาแรงงานสัมพันธ์ระยะยาวในบริษัท ถ้าการเจรจาต่อรองในระดับทางการถึงทางตัน คนกลางเหล่านี้ก็จะทำการเจรจาต่อรองอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อนำคู่กรณีกลับเข้าสู่โต๊ะเจรจาอีกครั้งหนึ่ง ผู้จัดการบุคคลและผู้บริหารสหภาพแรงงานคนใดคนหนึ่งอาจรับบทคนกลางก็ได้ ตามปกติแล้ว คนกลางของแต่ละฝ่ายจะเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์และมีความสามารถสูงในการใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

กลไกภายนอก - ทั้ง นี้หากกลไกภายในในการยุติข้อพิพาทล้มเหลว ทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารก็จะได้รับความช่วยเหลือในการหาข้อยุติข้อพิพาท จากภายนอก เช่น การปรึกษาหารือรายบุคคลกับสมุหบัญชีที่ได้รับใบอนุญาต, ทนายความ, ที่ปรึกษาแรงงาน หรือกับผู้นำแรงงานของสมาพันธ์อุตสาหกรรม-ศูนย์แห่งชาติ ก็ได้ นอกจากนี้ สมาคมนายจ้างท้องถิ่น, หอการค้า และสำนักงานแรงงานก็สามารถให้คำแนะนำหรือช่วยเหลืออย่างไม่เป็นทางการ

โดยแหล่งพึ่งพาสุดท้ายในการหาข้อยุติข้อพิพาทก็คือสถาบันของรัฐสองสถาบันคือ คณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Commission: LRC) และศาลแห่ง

คณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์ เป็นองค์กรทางด้านกฎหมายที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายสหภาพแรงงานและกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ (Labour Relations Adjustment Laws) เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนแรงงาน ฝ่ายบริหาร และฝ่ายรัฐ (ตามปกติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ) ตัวแทนทั้งหมดจะได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐบาล ซึ่งต้องได้รับความตกลงยินยอมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่เสมือนเป็นตุลาการในการพิจารณาหลัก ปฏิบัติต่างๆ ทางด้านแรงงาน โดยจะมีทั้งคณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่นเพื่อพิจารณาปัญหาใน ท้องถิ่น และคณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์กลางที่จะดำเนินการครอบคลุมในบริเวณกว้าง รวมถึงพิจารณาบททวนคำสั่งต่างๆ ของคณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่น เมื่อมีแรงงาน หรือสหภาพแรงงานร้องขอ

ในการหาข้อยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น คณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์จะทำหน้าที่ ไกล่เกลี่ย - ประนอมข้อพิพาท – ตัดสินชี้ขาด

โดยการไกล่เกลี่ยจะเป็นขั้นแรกของการหาข้อยุติ ซึ่งทำหน้าที่โดยผู้ไกล่เกลี่ยมีประธานกรรมาธิการเป็นผู้แต่งตั้งจากคณะผู้ ไกล่เกลี่ย ทั้งนี้ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องพยายามติดต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ในการตรวจสอบข้อคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและช่วยให้ทั้งสองบรรลุข้อยุติ

โดยพื้นฐานแล้ว ผู้ไกล่เกลี่ยจะแสวงหาความตกลงร่วมกันเป็นการภายในคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจำนวนเท่าๆ กัน จากฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหาร และสมาชิกที่เป็นตัวแทนจากรัฐ โดยส่วนใหญ่มักจะใช้การประนอมในการหาข้อยุติข้อพิพาท

ทั้งนี้หากมีความจำเป็นแล้ว คณะกรรมการก็จะใช้แรงกดดันจากภายนอกเข้าช่วย โดยการประกาศให้สาธารณชนรู้ถึงข้อเสนอดังกล่าวผ่านสื่อมวลชน ส่วนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายนั้นถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้าย โดยคณะกรรมการตัดสินใจซึ่งสมาชิกประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เลือกเข้ามา โดยคำชี้ขาดนั้นจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีผลผูกมัดทั้งสองฝ่าย

ทั้งนี้ไม่น้อยรายนักที่เรื่องจะดำเนินการถึงขั้นชี้ขาด โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะจบลงที่การประนีประนอมกัน ส่วนการบังคับเป็นลายลักษณ์อักษรนั้น มักจะไม่ได้มีการสนับสนุนและพยายามหลีกเลี่ยงเท่าที่จะทำได้

ในญี่ปุ่นไม่มีศาลแรงงาน คดีแรงงานพิจารณาในศาลแพ่ง โดยเริ่มจากศาลแขวงไปจนถึงศาลสูงสุด (อุทธรณ์) และถึงศาลฎีกาในที่สุด เช่นเดียวกับคณะกรรมการสิทธิ ศาลจะใช้เวลายาวนานในการดำเนินการและพิจารณาคดี แต่ในท้ายสุดแล้วส่วนใหญ่ก็มักจะวกกลับมาที่วิธีประนีประนอมโดยผู้พิพากษา ส่วนใหญ่มักจะแนะนำให้ใช้วิธีนี้ ทั้งนี้หลังจากที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทั้งสอง คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแพ่งได้พิจารณากันตามสมควร

แล้ว ท้ายสุดคู่อกรณีก็นำโอกาสที่ได้จากกลไกภายนอกเหล่านี้มาใช้เป็นข้อยุติกรณี พิพาทด้วยตนเองเป็นการภายใน

แม้การตกลงประนีประนอมยอมความกันนั้นถือว่าเป็นการตกลงนอกระบบทางการ แต่ต่อหน้าเจ้าหน้าที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือต่อหน้าผู้พิพากษา มักจะได้รับคำแนะนำให้จ่ายเงินสดให้แก่สหภาพแรงงาน ที่เรียกว่า Kaiketsu-kin (เงินยุติข้อพิพาท) หรือ Wakai-kin (เงิน ยุติข้อพิพาทฉันท์มิตร) ซึ่งบริษัทจะจ่ายนอกเหนือที่จะต้องจ่ายย้อนหลัง หรือเงินชดใช้ต่างๆ อันชอบด้วยกฎหมายให้แก่บุคคลที่ได้รับผลกระทบ หรือจ่ายเป็นค่าชดใช้เบ็ดเสร็จ ซึ่งสหภาพแรงงานจะนำไปใช้ในการหาข้อยุติพิพาทเป็นรายๆ ไป และนำเงินส่วนที่เหลือไปรวมไว้ในกองทุนของสหภาพแรงงาน

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศญี่ปุ่น (Japan's Automotive Industry and Related Government Initiatives)

ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และต้นทุนการผลิตภายในประเทศที่สูงเป็นปัจจัยที่ทำให้เศรษฐกิจของญี่ปุ่นเติบโตน้อยมาก ในขณะที่ตลาดในประเทศใหม่ๆ กำลังเติบโตและมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโลกมากขึ้นทั้งในด้านการผลิตและการเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ ญี่ปุ่นจึงให้ความสนใจอย่างมากในการแสวงหาผลประโยชน์อย่างเต็มที่จากประเทศเหล่านี้ โดยบริษัทญี่ปุ่นออกไปตั้งฐานการผลิตในต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม การออกไปตั้งฐานการผลิตในต่างประเทศ นอกจากจะส่งผลให้สัดส่วนของการผลิตในต่างประเทศของบริษัทญี่ปุ่นสูงขึ้น (จาก 7.9% ในปี 1994 เป็น 17% ในปี 2008) แล้วยังทำให้การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศมีจำนวนลดลงอย่างรวดเร็ว (ประมาณ 28 %) ในช่วงระยะเวลาเดียวกันรัฐบาลญี่ปุ่นเล็งเห็นว่าหากแนวโน้มนี้ยังคงต่อเนื่องจะเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจญี่ปุ่น ทำลายการจ้างงานและเทคโนโลยีของญี่ปุ่น จึงวางแผนทิศทางในอนาคตของอุตสาหกรรมญี่ปุ่น ดังนี้คือ อุตสาหกรรมญี่ปุ่นยังคงต้องพึ่งพาความต้องการจากตลาดในประเทศใหม่ๆ โดยที่ญี่ปุ่นจะต้องสร้างความแข็งแกร่งของตนเองเพื่อรักษาความเป็นผู้ผลิตสินค้าและชิ้นส่วนขั้นสูง เพื่อให้ญี่ปุ่นแข่งขันอยู่ได้ในตลาดโลกที่มีการแข่งขันสูง

อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศญี่ปุ่น

ขอบเขตของอุตสาหกรรมยานยนต์ของญี่ปุ่น

อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศญี่ปุ่นคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 20% (47 ล้านล้านเยน) ของกิจการขนส่งทั้งหมดจากภาคการผลิต (289 ล้านล้านเยน) ทั้งนี้การจ้างงานในการผลิตรถยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องมีจำนวนประมาณ 10% (5.48 ล้านคน) ของการจ้างงานทั้งหมดของญี่ปุ่น (62.44 ล้านคน)

การเพิ่มขึ้นและลดลงในการผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ยังส่งผลกระทบต่ออย่างมากในที่เกี่ยวข้องที่สินค้าขั้นกลางอุปทานเช่นบรรยากาศสายเคเบิลและโลหะที่ไม่ใช่เหล็ก และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมยานยนต์อุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกมากมายในขณะที่อุตสาหกรรมวัสดุเช่นเหล็กและเหล็กกล้า, สายเคเบิลและอุปทานสิ่งทอประมาณ 30% ถึง 40% ของการผลิตรวมถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ และยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในท้องถิ่นและวิถีชีวิตแห่งชาติ

สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่น

สถานการณ์เศรษฐกิจโดยภาพรวมของประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบันยังคงชะลอตัว อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อการแข็งค่าของเงินเยนอย่างรวดเร็วและการตลาดในประเทศหดตัวลงการผลิตประจำปีในประเทศญี่ปุ่นได้ลดลงต่ำกว่า 10 ล้านหน่วย ปัจจัยสภาพภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงรุนแรง อัตราการว่างงานสูง และปัจจัยอื่นๆ ส่งให้สถานการณ์เศรษฐกิจในอนาคตมีความ ไม่แน่นอน ซึ่งผู้ประกอบการญี่ปุ่นเองต้องติดตามความเคลื่อนไหวของการฟื้นตัวทาง เศรษฐกิจของประเทศอื่น รวมทั้ง พิจารณาปัจจัยแนวโน้มผู้อุปโภคบริโภค

ปัญหาการฟื้นฟูตลาดในประเทศและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของการส่งออกยานพาหนะที่เป็นปัญหาของความกังวลที่สำคัญวันนี้

นโยบายการส่งเสริมการขายของอุตสาหกรรมยานยนต์ของญี่ปุ่น

มาตรการของตลาดเชิงกลยุทธ์อุปถัมภ์

ประสบความสำเร็จในการจัดหาและความต้องการในการทำความสะอาด , พลังงานทางเศรษฐกิจ สำหรับการสร้างสังคมที่ทำให้การใช้งานของพลังงาน

ส่วนที่ 3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

3.1 ประโยชน์ต่อตนเอง

ผู้เข้าร่วมโครงการทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ซึ่งมีการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานเป็นส่วนใหญ่ จากการศึกษาดูงานและปฏิบัติการในการอบรมครั้งนี้มีประโยชน์โดยตรง ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในญี่ปุ่น และการบริหารจัดการเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของบริษัท ตลอดจนจนถึงได้เรียนรู้ถึงมุมมองของรัฐบาลญี่ปุ่นในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโครงการ

3.2 ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ประเทศไทยในหน่วยงานเกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์ คือกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจากความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น เป็นฐานข้อมูลที่สำคัญเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องนานาประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมรับประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

3.3 ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการในหัวข้อนั้นๆ

องค์ความรู้ด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น เป็นฐานข้อมูลอันนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4

- 4.1 กำหนดการฉบับล่าสุด (Program)
- 4.2 เอกสารประกอบการประชุม/สัมมนา (Training Materials)
- 4.3 ประวัติโดยสังเขปของวิทยากรบรรยาย (CV)
- 4.4 รายงานก่อนการเดินทาง (Country Paper – Thailand)

Country Paper for
Workshop on Labor-Management Relations with Special Focus
on the Automobile Industry

(under a special cash grant from the Government of Japan)

18 – 22 November 2013, Tokyo, Japan

by Piyachat Thanijate, Thailand

1. Status of major policies/government initiated schemes/programs for labor management and for improving working conditions/wages of employees/labors;

Labour Relations Bureau

Vision

"The key organizations in building labor solidarity. Adherence to the good faith".

Responsibility

1. Development labor relations system in the private and public enterprises.
2. Promotion and development of management and labor relations in the private and public enterprises.
3. Prevent and resolve conflict and labor disputes with fairness. By adhering to the good faith.
4. Regulatory organizations to ensure compliance with labor laws.

2. Institutes and NGOs in Thailand who deal with labor-management relations, issues, and conflicts

Labour Relations Bureau includes six Divisions and work groups including General.

1. Labour Relations Committee Division .
2. Center Registration Division.
3. Labour Relations Development Division.
4. Labour Conflict and Dispute Conciliation Division.

/5. State Enterprise...

5.State Enterprise Labour Relations Division.

6.Labour Relations Promotion Division.

7.Administration Section

NGOs as a group not under the system of law. Is an independent organization . Duty to assist workers in the labour and other labour groups, NGOs , the major role . In Thailand, there are about 16 groups responsible for monitoring and surveillance work situation. Coordination for news about the peace of the country's Center Registration Division. Which is responsible for the registration and supervision of the employer organizations . Employee organizations and NGOs.

Labour Conflict and Dispute Conciliation Division. Is responsible for resolving labour disputes. Conflicts that occur in the workplace . The labour dispute. Or conflict is sometimes employed consultants to provide legal advice . The consultant will be the legal advisor and consultant to NGOs which have a role in advising the legal labour . Consulting legitimacy can only be represented by a group of NGOs negotiation to an employee outside consultants to advise the negotiating table.

3. Major labor union in Thailand and their role

1. A represent negotiations to get agreement to get award of the labour dispute arbitration , and any action to benefit its members.
2. Represent as well. A faithful member.
3. Members to participate in union activities and to advise members of the guidance.
4. Protect the benefits of the employer member.
5. Represent employees in discussions to improve the Union's welfare and employment.
6. Operating procedures of the law. And the employer has not been damaged.
7. Respect the regulation of Establishments. And agreements.
8. Intended function. In order to place the company is making progress.
9. Recommend discuss with employers. To improve workplace productivity.
10. Build trust with the customers in the quality of the product and efficiency in the workplace.

4. Status of labor-management relations in automobile sector including cases of conflicts in last 2 years

Graph 1 : Number of Unions in Thailand by year

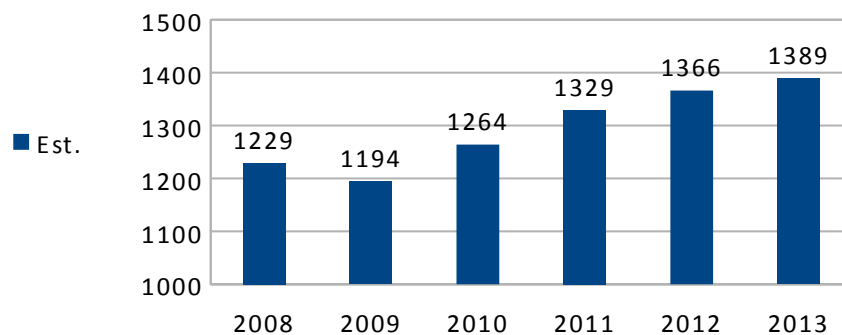


Table 1 : Submission of

demand and dispute by year to present

(November 2013) by Industry

Year	Industry	demands	Labour disputes
		Est./Employees Involved	Established
2012	other	307 / 240,952	74
	automobile	110 / 89,296	17
2013-present	other	173 / 208,318	32
	automobile	29 / 37,117	1

Source : Labour standard Development Bureau, Department of labour Protection and Welfare

/Table 2...

Table 2 : Number of conflicts between Employers and Employees by year 2010 to 2013 (November)

year	Est./Employees Involved
2010	170/110,334
2011	179/103,594
2012	177/94,124
2013 - nov	27/14,710

Source : Labour standard Development Bureau, Department of labour Protection and Welfare

The reduction of Demands and labour dispute in last 2 years came from two major factors; flooding in 2011 at many industrial park and minimum wage increment . Many factories got impact and were shutdown because of high cost increase. So, Many Unions understand company situation then they submitted less demands. The main issue of such demands was wages and welfares.

5. What is expected from the management of Japanese or Japanese linked companies operating in Thailand

In investment from abroad. Especially Japan. Has invested in a number one. Most of which is invested in the production of computers. And electronic products.

Since the science of metal equipment for production of chemical products including packaging and production of motor vehicles, equipment, and the equipment on the vehicle.

Labour would have expected the employee will receive a fair wage, welfare and other benefits. To improve quality and production standards in order to compete in the global market. Including the transfer of high-tech technology. And generate income for the employed population of Thailand.

/6. Key recommendations...

6. Key recommendations for Japanese automobile companies operating in Thailand for maintaining good labor-management relations

The Department of Labour has realized the importance of the development. Bilateral in the workplace to be effective. To strengthen the bilateral system . So the main faith as a tool to coordinate the relationship of both the employers . And employees to live a normal life . The moral principles used in conjunction with the main reason for the decision. Without prejudice. A key element in the discussions . Lead to mutual benefit . Satisfaction of both parties. Cause to treat each other with respect and trust. Result in the system , and established strong bilateral organizations. Bring about cooperation between employers of labor in the cause of peace . And a good image of the nation as a whole .

7. Best practice on labor-management relation in Thailand

Department of Labour Protection and Welfare held a contest Outstanding Establishment Labour Relations and Labour Welfare up. The earthy designed to promote the creation of labour relations in the workplace. By the query and stores data in five dimensions.

1. Policies and practices of personnel management and labor relations. Including staffing plans. Training Plan. Evaluation of operational policies, wages and employee communication. To provide information. Consultation The employee to participate in the disciplinary action.

2. Role of unions. The details about Number of union members. Financial management. Meeting. Training and development of members. Support of the management in the Member penalty. Problems and ways to fix the problems of the trade union.

3. Role of employee representatives on the board of the tripartite system . A resolution of the Directors in such bilateral commission employee. Welfare Board . Safety Committee, etc. The purpose of the role is to carry out the activities of the Committee . The time to perform the work of the Committee . The time to perform the activity . Training Development Director . Dissemination of information to employees. The grievances etc.

4. System of labor relations in the workplace. Inquire about the complaint process. Employee sanctions. Notice of the claim and negotiate a settlement of labor disputes. The court and to appeal to the Labour Relations Board.

5. Interview labor relations between employers and employees in the form of bilateral Establishments. An interview about the attitude the attitude of the management. Parties and trade unions. Employee or labor relations. Understanding of labor relations. Conduct labor relations. And cooperation in resolving labor relations.

8. Impact on foreign investment resulting from labor-management conflicts in Thailand

Labour conflicts as conflicts between employers and employees. If the conflicts can not be settled in bilateral systems . Employees may be a way to settle disputes in a number of ways, such as the notification to the thickness of the State. To state as a mediator to resolve the issue . If employees are satisfied in the solution of various problems can be resolved . If employees are not satisfied with the solution. Employees may use different methods like protests etc.

Impact on the conflicts can result from a conflict in the process of negotiating bilateral system to the tripartite system . Which affects many affect the order. Lack of reliability in the production of goods to meet orders. Employee morale , lack of stability of the company. May lead to better treatment of staff , etc. may sometimes violent conflict might affect the image of the atmosphere , a decrease in investment . Foreign trust may have a capacity that the country can produce .

4.5 เอกสารนำเสนอผลงานหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Group Presentation)