

บทที่ 8

สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง

เนื้อหา

1. ความหมายของสหภาพแรงงาน
2. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
3. วิธีดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
4. ประเภทของสหภาพแรงงาน
5. การเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
6. การจัดหน่วยงานของสหภาพแรงงาน
7. ผลกระทบของสหภาพแรงงานต่อระบบเศรษฐกิจ
8. วิวัฒนาการของแรงงาน
9. วิวัฒนาการสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา
10. วิวัฒนาการกฎหมายด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา
11. วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย
12. วิวัฒนาการทางกฎหมายด้านแรงงานในประเทศไทย
13. สมาคมนายจ้าง
14. ความเป็นมาของสมาคมนายจ้าง
15. ประเภทของสมาคมนายจ้าง
16. การปฏิบัติของนายจ้างในสหรัฐอเมริกาในอดีตเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน

สาระสำคัญ

1. สหภาพแรงงานเป็นสมาคมของผู้ที่หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้าง เพื่อการดำรงอยู่ของคน และทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น วิธีการที่ได้มาโดยวิธีการเจรจาต่อรอง
2. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างและลูกจ้างกับลูกจ้าง
3. วิธีการที่ได้มาโดยการเจรจาต่อรอง
4. สหภาพแรงงานแบ่งออกเป็น สหภาพแรงงานช่างฝีมือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม และสหภาพแรงงานทั่วไป ซึ่งในแต่ละประเภทก็มีข้อดี ข้อเสียแตกต่างกันไป

5. การเข้าเป็นสมาชิกสามารถทำได้หลายวิธี เช่น ถ้าเป็นการบังคับให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือวิธี Closed Shop ส่วนวิธีให้แรงงานมีเสรีภาพในการเป็นสมาชิกคือวิธี Open Shop ส่วนวิธีอื่น ๆ คือ Union Shop, Preferential Shop และ Maintenance of Membership Shop

6. หน่วยงานของสหภาพแรงงานมี 3 ระดับ คือ ระดับท้องถิ่น, ภูมิภาค และชาติ

7. สหภาพแรงงานมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ในด้านโครงสร้างของตลาดแรงงาน ระดับค่าจ้างและเงินเพื่อ เงื่อนไขในการทำงานและสภาพการจ้าง ตลอดจนโครงสร้างของสังคมในระดับโรงงาน

8. วิวัฒนาการของแรงงาน ในยุคต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศแทบทุกประเทศในยุโรป ได้มีการออกกฎหมายห้ามรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน โดยประเทศฝรั่งเศสเป็นประเทศแรก ที่ออกกฎหมายในลักษณะนี้ ประเทศอื่น ๆ เช่น อังกฤษ อเมริกา ก็ถือหลักเช่นเดียวกัน แต่ในที่สุดก็อยู่ไม่ได้เพราะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ รัฐบาลควบคุมไม่ได้ จึงได้ออกกฎหมายยอมรับให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งประเทศอังกฤษถือได้ว่าเป็นประเทศแรกที่ยกกฎหมายยอมรับให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

9. สหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา ในสมัยเริ่มแรกไม่ได้ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองเหมือนเช่นในปัจจุบัน เพราะมุ่งทำหน้าที่ในการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสถานภาพก็ไม่ค่อยมั่นคง จนกระทั่งรัฐบาลออกกฎหมาย Common Wealth and Hunt 1842 เพื่อรับรองสถานภาพ จึงทำให้สหภาพแรงงานมีความมั่นคงมากขึ้น ตัวอย่างสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกาได้แก่ The Knights of Labor, American Federation of Labor (AFL), Industrial Worker of The World (IWW) และ Congress of Industrial Organization (CIO) และต่อมาในปี 1955 AFL ได้รวมกับ CIO เป็น AFL-CIO ความล้มเหลวของสหภาพแรงงานดังกล่าวเกิดจากการนัดหยุดงานหลายครั้งไม่สำเร็จ นิยมใช้วิธีการรุนแรง ตลอดจนสมาชิกประกอบด้วยบุคคลหลายประเภท ทำให้ขาดความร่วมมือกัน

10. วิวัฒนาการทางกฎหมายด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา ในเริ่มแรกก่อนปี ค.ศ. 1885 ใช้กฎหมายจารีตประเพณี และนโยบายอาญาแผ่นดิน และได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อย ๆ มาในบางครั้งก็ให้เสรีภาพแก่คนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เช่น กฎหมาย Clayton (Clayton Act), กฎหมายห้ามศาลใช้อำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Anti-Injunction Act), กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

11. ประเทศไทย มีสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายครั้งแรกในปี พ.ศ. 2487 ชื่อ สหภาพกรรมกร ต่อมาในปี 2490 สหภาพแรงงานที่รัฐบาลยอมรับเป็นทางการชื่อว่า สหภาพกรรมกรกลาง ซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนจีน ต่อมาในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ตั้งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นคนไทยแท้ ชื่อว่า สหภาพกรรมกรไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อด่วงดุลทางการเมือง ซึ่งผิดวัตถุประสงค์ตามอุดมการณ์ของสหภาพแรงงาน

12 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 และถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ปัจจุบันใช้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518 และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541

13. สมาคมนายจ้างเกิดจากการรวมตัวของนายจ้างเป็นสมาคมเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของนายจ้าง ในสหรัฐอเมริกา สมาคมนายจ้างเข้มแข็งเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน และดำเนินการต่อต้านสหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำบัญชีสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่พึงปรารถนา แจกจ่ายไปให้นายจ้างอื่น ๆ ให้คนงานทำ yellow dog contract และในบางครั้งจัดตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทขึ้น ซึ่งในจำนวนสมาคมนายจ้างเหล่านั้นสามารถแบ่งเป็นสมาคมที่ต่อต้านคนงานอย่างรุนแรง และสมาคมที่ยินดีเจรจากับคนงาน

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักเรียนจะสามารถ

1. อธิบายความหมาย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้
2. กำหนดประเภทและอธิบายข้อดีข้อเสียของสหภาพแรงงานได้
3. เปรียบเทียบการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในแต่ละวิธี
4. แบ่งระดับของสหภาพแรงงานและอธิบายสหภาพแรงงานในแต่ละระดับได้
5. อธิบายถึงผลกระทบของสหภาพแรงงานที่มีต่อระบบเศรษฐกิจได้
6. อธิบายถึงวิวัฒนาการแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ได้
7. อธิบายสาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกาคำนึงงานล้มเหลว
8. อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงกฎหมายทางด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา
9. อธิบายความเป็นมาและข้อแตกต่างของสหภาพแรงงานในประเทศไทย
10. อธิบายความเป็นมาของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย
11. อธิบายความหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการ ของสมาคมนายจ้าง

1. ความนำ

ตามประวัติศาสตร์ได้บันทึกไว้ว่า การรวมตัวของลูกจ้างได้มีมาตั้งแต่สมัยกลาง แต่เนื่องจากการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อต้านนายจ้างเฉพาะครั้ง ไม่ได้ถาวร หรือประหวังในบางสาเหตุ ดังนั้นจึงไม่ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงานที่แท้จริง

ขบวนการแรงงาน (Labor movement) ที่แท้จริงได้กำเนิดขึ้นนับตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในปลายศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ซึ่งในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ได้เกิดระบบการผลิตที่ผู้ประกอบการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้แทนวิธีการผลิตแบบดั้งเดิม จึงก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อการจ้างงานของชนชั้นลูกจ้างเป็นอันมาก เพราะการที่ผู้ประกอบการนำเอาเครื่องจักรกลทุนแรงมาใช้มันจะมีผลทำให้

1. ใช้แรงงานคนน้อยลง แรงงานอาจต้องว่างงาน
2. ต้องใช้แรงงานที่มีความรู้ ความสามารถควบคุมเครื่องจักรได้
3. เกิดระบบการผลิตขนาดใหญ่ มีคนทำงานมาก มีการควบคุมการทำงานหลาย

ระดับชั้น การติดต่อและการสั่งงานอาจจะสับสนเข้าใจผิดได้ง่ายยิ่งขึ้น

จากการผลิตขนาดใหญ่ใช้เครื่องจักรกลนี้ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างถูกตัดออกจากกันเพราะนายจ้างต้องการมุ่งแสวงหาผลกำไรให้มากที่สุด จะเห็นได้จากในขณะที่ฝ่ายนายทุนร่ำรวยมากขึ้น แต่สภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้ประกอบการผลิตทั้งหลายต่างแข่งขันการผลิต แข่งกันจำหน่ายสินค้า โดยพยายามลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง เพื่อจะได้สู้คู่แข่งได้ การลดต้นทุนการผลิตที่นายจ้างจะลดกำไรของตนเอง กลับลดอัตราค่าจ้างแรงงานลง หรือใช้คนงานทำงานอย่างหนัก โดยจ่ายค่าตอบแทนต่ำ หรือลดสวัสดิการต่างๆ หรือว่าจ้างเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น ยิ่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าเร็วเท่าใดจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของแรงงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้บรรดาผู้นำแรงงานและคนงานได้พยายามหาความมั่นคงในการทำงาน โดยวิธีการรวมตัวเป็นสมาคมคนงาน หรือเรียกว่าสหภาพแรงงาน เพราะเห็นว่าวิธีนี้จะทำให้แรงงานมีอำนาจในการต่อรองเกี่ยวกับการจ้างทำงานของฝ่ายนายจ้างได้มีประสิทธิภาพดีกว่าวิธีอื่น ๆ

2. ความหมายของสหภาพแรงงาน

Sidney และ Beatrice Webb ให้คำจำกัดความไว้ว่า สหภาพแรงงานเป็นสมาคมของผู้หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้าง เพื่อการดำรงคงอยู่ของตน และทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น

ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงมีคุณลักษณะเป็นสมาคม ซึ่งมีคนงานหรือลูกจ้างเป็นสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรอง

ในภาษาอังกฤษแต่เดิมคำว่าสหภาพแรงงานนี้นิยมใช้คำว่า Trade Union โดยคำว่า Trade ในที่นี้ไม่ได้แปลว่า การค้า แต่แปลว่า สาขาช่างฝีมือ เพราะสหภาพแรงงานในสมัยก่อนเกิดขึ้นในกลุ่มคนงานของช่างฝีมือ (Trade) เดียวกันมาก่อน เช่น ช่างไม้ รวมกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานช่างไม้ เป็นต้น จึงเรียกว่า Trade Unions แต่ในปัจจุบันใช้คำว่า Labor Union ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกัน

สำหรับประเทศไทย เคยใช้คำว่า สมาคมลูกจ้าง ปัจจุบันนี้ใช้คำว่า สหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามทั้งสหภาพแรงงานและสมาคมลูกจ้างก็มีสาเหตุและวัตถุประสงค์เหมือนกัน

เพื่อให้เข้าใจในสหภาพแรงงานได้ดียิ่งขึ้น จึงควรวางหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาคุณลักษณะของสหภาพแรงงาน ดังนี้คือ

1. เป็นสมาคม คือกลุ่มคนงานที่มีความสนใจอย่างเดียวกัน โดยทำงานในโรงงานเดียวกัน หรือเป็นช่างฝีมืออย่างเดียวกันมารวมกัน

2. มีคนงานเป็นสมาชิก โดยคนงานในที่นี้หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับบุคคลอื่นโดยได้รับผลตอบแทนในรูปค่าจ้าง ซึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง แต่ไม่ใช่ฝ่ายจัดการ เช่น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นต้น และไม่ใช้ผู้ดำเนินธุรกิจของตัวเอง เช่น พ่อค้า เกษตรกร เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะพัฒนาค้นของตนเอง เช่น สมาคมพ่อค้าไทย กลุ่มชาวนา สหกรณ์

3. วัตถุประสงค์ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิก และการคุ้มครองนั้นอาจคลุมไปถึงอาชีพทั้งอาชีพก็ได้ เช่น การปรับปรุงสภาพการจ้าง ได้แก่ การปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน (สภาพการทำงานในตัวโรงงาน หรือสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดอุณหภูมิในโรงงาน แสงสว่าง ทางลมผ่านเข้าออก ความสะอาดของโรงงาน ความปลอดภัย เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในทางสุขอนามัย การจัดร้านอาหาร เป็นต้น และเงื่อนไขในการจ้างงาน)

4. การปรับปรุงดังกล่าวได้มาโดยวิธีการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

5. จัดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่าสมาคมต่าง ๆ ที่มีคนงานเป็นสมาชิก อาจไม่ใช่สหภาพแรงงานก็ได้ เนื่องจากส่วนใหญ่มักขาดหลักเกณฑ์ ข้อ 3, 4, 5 ซึ่งเป็นหัวใจของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเจริญและขยายตัวในประเทศอุตสาหกรรมที่มีโรงงานมากได้อย่างรวดเร็ว , แต่มักจะไม่มีเจริญและเกิดขึ้นได้ยากในประเทศเกษตรกรรม ที่ไม่ค่อยมีโรงงานเพราะคนงานมีไม่มากพอ จึงหันไปจัดเป็นสหกรณ์แทน เช่นบางประเทศในเอเชีย อเมริกา และอเมริกาใต้ เป็นต้น

*ประเทศไทยเคยให้สิทธิตั้งสหภาพแรงงานตาม พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499 ทำให้มีการจัดตั้งสมาคมกรรมกรไทย (เลิกกิจการไปแล้ว) ขึ้น ซึ่งถือเป็นสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้เป็นสหภาพแรงงานเต็มรูปหรือสมบูรณ์แบบ เพราะยังขาดหลักเกณฑ์ในข้อที่ว่ายังไม่มี การเจรจาต่อรอง

3. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

1. แสวงหาและคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
3. เพื่อส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
4. เพื่อจัดสวัสดิการบริการแก่สมาชิก

4. วิธีดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สหภาพแรงงานมีวิธีการปฏิบัติหลายอย่างด้วยกัน คือ

1. ในการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานอาจส่งตัวแทนเข้าพบและเจรจาต่อรอง หรือยื่นเงื่อนไขตามที่ต้องการ ต่อฝ่ายนายจ้าง หากไม่เป็นผล ให้เรียกร้องความขึ้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรื่องที่ดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

- ก. คัดค้านการลงโทษสมาชิกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งการออกระเบียบใหม่

- ข. ปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือที่ทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ถูกต้องเสียใหม่ ให้เกิดผลดีแก่ลูกจ้าง

- ค. ดูแลสภาพการทำงาน ลักษณะงานของลูกจ้างและสมาชิกว่าเป็นไปตามระเบียบและถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

- ง. ได้รับค่าจ้างตอบแทนอย่างอื่นครบถ้วนถูกต้องหรือไม่

- จ. ดูแลการปฏิบัติของฝ่ายนายจ้างต่อลูกจ้างว่ามีความยุติธรรมหรือไม่

- ฉ. สำรวจและติดตามดัชนีราคาค่าครองชีพและผลกำไรของฝ่ายนายจ้างอย่างสม่ำเสมอ ว่าค่าครองชีพขึ้นสูงไปเท่าใด ช่วงใดฝ่ายนายจ้างมีผลกำไรมากขึ้น และช่วงใดที่นายจ้างไม่มีผลกำไร

2. ส่งเสริมความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ก. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ตามหน้าที่สหภาพแรงงานเปรียบเสมือนตัวแทนของสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการในการประสานประโยชน์และความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างมักจะเลือกวิธีเจรจากับฝ่ายสหภาพมากกว่าที่เจรจากับลูกจ้างเป็นรายบุคคล เพราะสะดวกและง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งจะไม่มีปัญหาติดตามภายหลัง เมื่อมีปัญหา

อะไรเกิดขึ้น สหภาพก็จะเข้าพบปะปรึกษาร่วมมือกันเพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน และสหภาพก็ต้องพยายามรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

ข. ความสัมพันธ์ลูกจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งสามารถทำได้โดย

- พยายามหาโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพ และการให้ความร่วมมือกับสหภาพ

- หาโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจการสหภาพมากที่สุด

- รับฟังความคิดเห็นและคำติชมจากสมาชิก และลูกจ้างทั่วไปอย่างเปิดเผย

และจริงใจ

3. เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตย

4. เพื่อจัดสวัสดิการบริการแก่สมาชิก เงินบำรุงของสมาชิกที่เก็บมาได้ส่วนหนึ่ง จะมาจัดสรรสวัสดิการขึ้น เพื่อบริการแก่สมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ กัน โดยที่ให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ กลับไปสู่สมาชิกให้มากที่สุด เช่น

ก. ตั้งเป็นกองทุนสงเคราะห์สมาชิก ช่วยเหลือสมาชิกหรือครอบครัวในยามเจ็บป่วย ประสบอันตรายต่าง ๆ หรือถึงแก่ความตาย

ข. กองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือการศึกษาบุตรสมาชิกที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุน

ทรัพย์

ค. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า

ง. จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

จ. จัดอบรมวิชาชีพ ช่างฝีมือให้แก่แม่บ้านสมาชิก หรือสมาชิก

ฉ. เพื่อจัดการด้านการศึกษาอบรมให้สมาชิกได้มีความรู้ความชำนาญในสาขา

วิชาการต่าง ๆ เช่น วิชาด้านแรงงาน

5. ประเภทของสหภาพแรงงาน¹

สหภาพแรงงานอาจจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้ง 4 ประเภทคือ

5.1 สหภาพแรงงานช่างฝีมือ (Craft of occupational unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพชนิดเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานช่างไฟฟ้า เป็นต้น

¹ จ่านง สมประสงค์ การแรงงานสัมพันธ์ หลักและวิธีการปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร: บริษัทการพิมพ์ พ.ศ.2521

ข้อดี ของสหภาพชนิดนี้ คือ สมาชิกที่มีอาชีพการช่างชนิดเดียวกันย่อมมีความเข้าใจกัน มีผลประโยชน์ชนิดเดียวกัน จึงร่วมมือกันได้ง่าย และนับว่าเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลก

ข้อเสีย คือ ทำให้จำนวนสมาชิกมีน้อยและมีทัศนคติไม่กว้างขวาง เพราะถูกจำกัดเฉพาะในสาขาช่างฝีมือเดียวกัน

5.2. สหภาพแรงงานประจำบริษัท (Company unions of house unions) คือ สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในสถานประกอบการหรือในโรงงานของนายจ้างคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ผู้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ ทำงานอยู่ที่เดียวกัน เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่จำกัดว่าเป็นช่างฝีมือใด เช่น สหภาพแรงงาน A พนักงานทุกคนของบริษัทไม่ว่าจะเป็นแผนกใด เช่น เป็นช่างกล พนักงานขับรถ เสมียน เป็นต้น ก็มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกันได้

ข้อดี ของสหภาพแรงงานชนิดนี้ คือ สมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน การต่อรองผลประโยชน์จากนายจ้างร่วมกัน ย่อมจะได้รับความร่วมมือพร้อมเพรียงกัน

ข้อเสีย คือ จะทำให้จำนวนสมาชิกไม่มากนัก และกิจกรรมของสหภาพแรงงานก็อยู่ในขอบเขตจำกัด

5.3 สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial unions) คือ สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และไม่จำกัดประเภทฝีมือ เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ลูกจ้างของบริษัทที่เกี่ยวกับสิ่งทอทั้งหลาย และไม่ว่าจะมีตำแหน่งหน้าที่เช่นไร ก็สามารถเข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกันได้

ข้อดี สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมนี้ จะมีจำนวนสมาชิกได้มาก ทำให้มีพลังเข้มแข็ง และสามารถดำเนินการมีกิจกรรมได้อย่างกว้างขวาง และบทบาทในอุตสาหกรรมจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองจะมีมาก

ข้อเสีย คือ เกิดความขัดแย้งกันเอง เนื่องจากมีสมาชิกจำนวนมาก ย่อมมีความคิดหลากหลายไม่ตรงกัน

5.4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General unions) คือ สหภาพแรงงานที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างทั่วไปเข้าเป็นสมาชิกได้

ข้อดี คือ ทำให้สามารถรวบรวมสมาชิกได้กว้างขวาง

ข้อเสีย คือ สมาชิกซึ่งไม่มีลักษณะร่วมกันเลย และจะเกิดข้อขัดแย้งกันได้มากที่สุด สหภาพแรงงานชนิดนี้จึงมักไม่ยั่งยืน ต้องประสบปัญหาการบริหารภายในมากกว่าสหภาพแรงงานประเภทอื่น

ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานมีเพียง 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานประเภทประจำบริษัทหรือโรงงาน และสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม

6. การเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งจำแนกออกได้ 5 ประเภท คือ

6.1 *Closed shop* คือ การที่คนงานจะเข้าทำงานได้นั้นจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเสียก่อน โดยสหภาพแรงงานได้ทำการตกลงกับนายจ้างไว้ก่อน วิธีการนี้ขัดต่อเสรีภาพของบุคคล ในสหรัฐอเมริกาจึงไม่ยอมให้ทำ

6.2. *Union shop* คือ เมื่อคนงานเข้าทำงานระยะเวลาหนึ่ง (15 วัน หรือ 1 เดือน) แล้วต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน วิธีการนี้จะทำให้สหภาพแรงงานมีสมาชิกมากพอ ซึ่งเป็นวิธีการที่ถือปฏิบัติอยู่ในสหรัฐอเมริกา

6.3 *Open Shop* คือ คนงานมีเสรีภาพที่จะเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้ นายจ้างหรือบริษัทเปิดรับสมัครคนงานได้อย่างอิสระ วิธีการนี้สหภาพแรงงานอาจมีความมั่นคงน้อย เพราะมีสมาชิกน้อย

6.4 *Preferential shop* คือ การที่นายจ้างจะเลือกจ้างคนงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อน เมื่อยังได้คนงานไม่ครบ นายจ้างจะจ้างผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้ วิธีการนี้ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายของสหรัฐอเมริกา

6.5 *Maintenance-of-membership shop* คือ การรักษาสภาพการเป็นสมาชิกในระหว่างอายุสัญญา หมายความว่า ในระหว่างอายุสัญญาการเจรจาร่วมต่อรอง สหภาพแรงงานจะไม่รับผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีก และผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ ก็ลาออกไม่ได้ จนกว่าจะหมดอายุสัญญาการเจรจาร่วมต่อรอง มิฉะนั้นจะถูกไล่ออก

7. การจัดหน่วยงานของสหภาพแรงงาน

การแบ่งระดับของสหภาพแรงงานโดยใช้เกณฑ์ของเขตท้องที่เป็นหลักในการแบ่ง คือ

7.1 สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น

7.2 สหภาพแรงงานระดับภาค

7.3 สหภาพแรงงานระดับชาติ

7.1 สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น (*local Union*) หรือระดับประจำโรงงาน หรือสหภาพแรงงานประจำบริษัทที่มีลูกจ้าง คนงานของนายจ้างคนเดียวกัน หรือ สหภาพแรงงานของลูกจ้างคนงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ซึ่งมีนายจ้างต่างกัน ร่วมกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานภายในเขตท้องถิ่นเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน สหภาพแรงงานประจำท้องถิ่นมีหน้าที่หลักคือ

1. เป็นตัวแทนสมาชิกในการร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร

2. ให้โอกาสแก่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพโดยผ่านวิธีการประชุม

การเลือกตั้ง การรับเงินค่าสมาชิก และจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

7.2 สหภาพแรงงานระดับภาค ได้แก่ สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น ตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ได้รวมตัวกันขึ้นเป็นสหพันธ์แรงงาน หน้าที่หลัก

ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน และให้เผยแพร่ให้คนงานที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพได้สนใจและสมัครเข้าเป็นสมาชิกมากขึ้น

เป็นที่ปรึกษาแก่สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น

พิจารณาจัดสรรเงินช่วยเหลือสหภาพแรงงานในเมื่อเกิดการนัดหยุดงาน เป็นต้น

7.3 สหภาพแรงงานระดับชาติ เป็นองค์การสูงสุดของสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศ ทำหน้าที่วางนโยบายในการบริหารงานของสหภาพแรงงานของประเทศในระยะสั้นและระยะยาว ควบคุมดูแลสหภาพแรงงานระดับรองลงไป ตลอดจนปรึกษารัฐบาลในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงาน เพื่อคุ้มครองคนงาน

8. ผลกระทบของสหภาพแรงงานต่อระบบเศรษฐกิจ

ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอาจมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจได้ดังนี้

8.1 ผลกระทบต่อโครงสร้างของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพราะว่า สหภาพแรงงานถือว่าเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง que เข้ามาแทรกแซงระบบแข่งขันในทางเศรษฐกิจ เพราะว่าถ้าไม่มีสหภาพแรงงานแล้ว จะเกิดการแข่งขันในตลาด กลไกตลาดจะเป็นตัวกำหนดว่า ค่าจ้างที่นายจ้างควรจ่ายเป็นเท่าใด และจะมีการจัดสรรการทำงานอย่างไร แต่เมื่อมีสหภาพแรงงานค่าจ้างถูกกำหนดโดยอำนาจการต่อรองที่ลูกจ้างจะเรียกร้องกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะจ่ายได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองดังกล่าว ดังนั้นถ้ามองในลักษณะโครงสร้างในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันเช่นนี้ สหภาพแรงงานจึงถูกมองว่า เป็นพลังที่เข้ามาขัดขวางการทำงานของระบบโครงสร้างตลาดเสรี ซึ่งทำให้โครงสร้างตลาดเปลี่ยนแปลง

จากแนวความคิดข้างต้นสามารถมีข้อโต้แย้งได้ว่า

การมองว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่อยู่ในระบบแข่งขันไม่เป็นความจริง โดยเฉพาะในแง่ของนายจ้าง สามารถสร้างอำนาจผูกขาดในระบบเศรษฐกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขอัตราค่าจ้างและวิธีการจ้างได้ตามความพอใจ ถ้าหากมีสหภาพแรงงานแล้ว จะทำให้เกิดความเท่าเทียมในอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแทนที่จะเป็นการผูกขาดโดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

8.2 ผลกระทบต่อระดับค่าจ้างและเงินเฟ้อ ถ้าดูตามปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักพบว่าส่วนใหญ่ที่มีสหภาพแรงงานเรียกร้องมักจะเป็นเรื่องการขอขึ้นค่าจ้างแรงงาน ดังนั้นจึงน่าเชื่อถือได้ว่าสหภาพแรงงานมีส่วนทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น และจากที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งทำให้นายจ้างผลกระทบของต้นทุนที่สูงขึ้นโดยการขึ้นราคาสินค้า ผลที่ตามมาทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ

8.3 ผลกระทบต่อเงื่อนไขการทำงานและสภาพการจ้างงาน (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ) จากการที่สหภาพแรงงานขอขึ้นค่าจ้างแรงงาน ซึ่งทำให้ต้นทุนการผลิตสูง นายจ้างอาจหาทางลดต้นทุนการผลิต โดยการลดสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างเคยให้กับลูกจ้าง หรือ นายจ้างอาจลดปริมาณการจ้างงานลง ซึ่งทำให้ความมั่นคงของแรงงานลดลง เป็นต้น

8.4 ผลกระทบต่อโครงสร้างของสังคมในระดับโรงงาน ซึ่งเกิดกับนายจ้างโดยผ่านผู้จัดการ สามารถกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสภาพการทำงานของลูกจ้างออกใช้บังคับได้ทันที แต่เมื่อมีสหภาพแรงงานแล้ว นโยบายดังกล่าวหลายอย่าง ฝ่ายจัดการไม่สามารถใช้บังคับหรือดำเนินการได้ทันที แต่ต้องผ่านการเจรจาต่อรองและยอมรับจากฝ่ายสหภาพแรงงานก่อนจึงจะนำมาปฏิบัติได้ ดังนั้นฝ่ายจัดการนอกจากมีความสามารถในการจัดการแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง และมนุษยสัมพันธ์กับคนงานด้วย

9. วิวัฒนาการของแรงงาน

ในยุคต้น ๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศแทบทุกประเทศในยุโรปต่างพากันยึดหลักมิให้นายจ้างกับลูกจ้างตั้งเป็นสมาคมขึ้นเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน ประเทศที่กล่าวถึงเหล่านี้ ได้แก่ อังกฤษ ฝรั่งเศส อเมริกา และประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้เคียงประเทศดังกล่าว

ฝรั่งเศส เป็นประเทศแรกที่ได้มีการออกกฎหมาย เลอชาเปลีเยร์ (Loile Chapelier) ปี 1791 ซึ่งเป็นกฎหมายห้ามมิให้คนงานมีการรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสมาคมเพื่อกำหนดค่าจ้างแรงงาน ต่อมา กฎหมายฉบับนี้ก็ได้กลายมาเป็นบทหนึ่งในประมวลกฎหมายอาญาของฝรั่งเศส และใช้บังคับต่อมาอีกกว่าครึ่งศตวรรษ กฎหมายฉบับนี้ เป็นกฎหมายที่มีอิทธิพลต่อประเทศใกล้เคียงซึ่งได้แก่ประเทศ เบลเยียม เนเธอร์แลนด์ ลักเซมเบิร์ก และเยอรมัน เป็นต้น

อังกฤษ และประเทศในเครือจักรภพ ได้มีการออกกฎหมายไม่ให้มีการรวมตัวกันเพื่อคุ้มครองประโยชน์ตนเพราะถือว่าเป็น “การคบคิดกันเพื่อจำกัดเสรีภาพทางการค้า” กฎหมายดังกล่าวได้แก่ Combination Acts ซึ่งออกในปี 1799-1800 หลักการออกกฎหมายใจความสำคัญฉบับนี้มีว่าสัญญาใด ๆ ที่ทำขึ้นระหว่างพวกช่างฝีมือ ผู้ผลิต หรือคนงาน เพื่อเรียกร้องผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าแรงงานก็ดี เพื่อเรียกร้องให้มีเวลาทำงานน้อยลง หรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของคนก็ดี หรือห้ามมิให้นายจ้างจ้างผู้ใดเข้าทำงานก็ดี ถือว่าผิดกฎหมาย และอาจถูกจำคุกได้

ซึ่งหมายความว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่ให้มีการทำสัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในเรื่องดังกล่าวนั่นเอง

ในสหรัฐอเมริกา ก็ถือหลักเช่นเดียวกับอังกฤษ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างเมื่อปี 1806 ผู้พิพากษาแห่งเมืองฟิลาเดลเฟียคนหนึ่ง แถลงในศาลว่า “สัญญาที่คนงานทำกันเองเพื่อขอขึ้นค่าแรงก็ดี หรือถ่วงถ่วงทำร้ายผู้ที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานของคนก็ดี ส่วนถือว่าผิดกฎหมาย

จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่ออกมาในระยะเริ่มต้นปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นประโยชน์กับนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ แต่พอนานไปนายจ้างใช้ระบบเสรีนิยมมากขึ้น ใช้ความได้เปรียบของนายจ้างเขาเปรียบถูกจ้างมากขึ้น โดยมุ่งหวังเพื่อกำไรมากขึ้น โดยพยายามที่จะจ่ายค่าแรงงานราคาถูก สภาพการทำงานเลวลง และคนงานขาดสวัสดิการ บรรดานักสังคมสงเคราะห์และนักปฏิรูปสังคมต้องทำงานอย่างหนัก เพื่อให้ นายจ้างหรือรัฐบาล เห็นใจคนงานมากขึ้น และที่สำคัญที่สุดคือการสนับสนุนให้มีการรับรองสิทธิเสรีภาพของคนงานในการรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสมาคมเพื่อคุ้มครองสิทธิของเขา

ในด้านผู้ใช้แรงงาน ก็ยังมีการรวมกลุ่มในลักษณะสมาคมลับ และมีการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างและเวลาทำงานอยู่เสมอ เป็นผลให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากถูกจับกุมขัง มีการนัดหยุดงาน ตลอดจนการทำลายเครื่องจักรอุปกรณ์การผลิตขึ้นอย่างกว้างขวาง เมื่อปรากฏว่ากฎหมายดังกล่าวไม่อาจใช้บังคับได้ผล ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปจึงค่อยยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มไป กล่าวคือในประเทศอังกฤษ รัฐสภาได้ยกเลิก Combination Acts ในปี 1824 และได้ออกพระราชบัญญัติปี 1825 ขอมรับสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับผลประโยชน์ในการจ้างได้ และสามารถตั้งองค์การระดับชาติที่เรียกว่า Trade Union Congress ได้ในปี 1868 และตั้งคณะกรรมการที่เรียกว่า Royal Commission ขึ้นเพื่อตรวจสอบสภาพแรงงาน

รัฐบาลอังกฤษได้ออกพระราชบัญญัติเพื่อรับรองว่าสภาพแรงงานเป็นองค์การที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ความคุ้มครองทรัพย์สิน ทุน ในการดำเนินกิจกรรมสภาพแรงงาน รับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองและการดำเนินการโดยสันติวิธีเพื่อบรรลุผลในการเจรจาต่อรอง กฎหมายดังกล่าวได้แก่ The Trade Union Act ปี 1871 และ The Conspiracy and Protection of Property Act 1875

ดังนั้น ประเทศอังกฤษถือว่าเป็นประเทศแรกที่มีการออกกฎหมายยอมรับสถานภาพของสภาพแรงงาน คือกฎหมายว่าด้วยสภาพแรงงาน ปี 1871 และปี 1875 ซึ่งกฎหมายปี 1871 ได้กลายเป็นตัวบทสำหรับประเทศในเครือจักรภพอังกฤษ และได้ฉลอง 100 ปี แห่งกฎหมายที่ยอมรับสภาพแรงงานปี 1971

สำหรับประเทศอื่น ๆ ในยุโรปส่วนใหญ่ที่ได้ยกเลิกกฎหมายห้ามรวมกลุ่มและนัดหยุดงาน และยอมรับสภาพแรงงาน ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกับที่สภาพแรงงานอังกฤษได้รับการรับรองตามกฎหมาย จึงกล่าวได้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวถือเป็นช่วงระยะเวลาเริ่มต้นของขบวนการแรงงานยุคใหม่ของประเทศตะวันตก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตั้งขึ้นมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้สนับสนุนและเรียกร้องสิทธิอันนี้โดยกล่าวในธรรมนูญองค์การเพื่อยอมรับสิทธิในการเข้าเป็นสมาคมอย่างเปิดเผย ยิ่งกว่านั้นองค์การยังได้จัดทำอนุสัญญาขึ้นฉบับหนึ่งเมื่อปี 1921 ซึ่งถือได้ว่าเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 11 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และตราสารฉบับแรกที่องค์การฯ ทำขึ้นเพื่อยอมรับ

สิทธิของแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาคม ปรากฏว่าประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้สัตยาบันฉบับนี้ในเวลา นั้นไปแล้วกว่า 50 ประเทศ สำหรับประเทศไทยเคยหยิบยกปัญหาเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณา เมื่อคราวที่ ประเทศไทยประกาศใช้กฎหมายแรงงานครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ยอมรับ นับถือสิทธิของแรงงานในการก่อตั้งสหภาพ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจลงไปก็เกิดปฏิวัติเสียก่อนเป็นผลให้กฎหมายแรงงานต้องยกเลิกไป จึงไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาได้

หลังจากที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 11 มาแล้ว ก็ได้มีการแก้ไขปรับปรุง แก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องนี้เสมอ ในที่สุดก็ได้อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งสมาคมและคุ้มครองในการก่อตั้งองค์กร ปี 1948 โดยความเห็นชอบของประเทศสมาชิกอย่างมากมาย และสัตยาบันแล้วกว่า 50 ประเทศ เช่นเดียวกัน ในปีต่อมา องค์การฯ จัดทำ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกหลายฉบับ และศึกษาค้นคว้าให้คำแนะนำแก่ประเทศสมาชิก ถึงสิทธิของแรงงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงานอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งเรื่องการให้สิทธิของแรงงาน ในแต่ละประเทศในการที่จะรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองกลายเป็นของธรรมดาซึ่งยอมรับกันทั่วโลก

10 วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา

จากประวัติศาสตร์จะพบว่า สหภาพแรงงานของสหรัฐอเมริกาส่งต้นกำเนิดขึ้นจากแรงงานกลุ่ม อาชีพช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างทำรองเท้า เป็นต้น ได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในปี 1790 ซึ่ง ในระยะนั้น สหภาพแรงงานไม่ได้ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองเหมือนเช่นสหภาพแรงงานในปัจจุบัน โดย มุ่งทำหน้าที่ในการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่าขอขึ้นค่าจ้างจากนายจ้าง และสถานภาพ ของสหภาพแรงงานก็ไม่ค่อยมั่นคง จนกระทั่งรัฐบาลได้ออกกฎหมาย Common wealth and Hunt 1842 เพื่อรับรองสถานภาพของสหภาพแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก จึงทำให้สถานภาพของสหภาพแรงงานค่อยมี ความมั่นคงมากขึ้น

The Knights of Labor (ค.ศ. 1869 – 1971)

ผู้ก่อตั้งคือ Uriah S. Stephens คนงานตัดเย็บเสื้อผ้า เริ่มจากตั้งเป็นสมาคมลับ (เพื่อป้องกัน การคัดค้านของนายจ้าง) ด้วยการรวมกลุ่มคนงานโดยไม่จำกัดอาชีพ สัญชาติ ศาสนา ส่วนใหญ่เป็น พวกคนงานใช้ฝีมือ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ตั้งสำนักงานสถิติแรงงาน สหกรณ์ กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการ ใช้แรงงานเด็ก, การจ่ายค่าจ้างในอัตรายุติธรรมแก่แรงงานหญิง

เนื่องจากสหภาพแรงงานนี้นิยมใช้วิธีการรุนแรง ในที่สุดก็เสื่อมลง เพราะ

1. สมาชิกประกอบด้วยแรงงานหลายประเภท ทำให้วัตถุประสงค์และความสนใจของแรงงานต่างประเภทขัดแย้งกัน ตลอดจนสมาชิกขาดระเบียบวินัย ไม่มีความเข้าใจในเรื่องสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง จะเข้าร่วมกิจกรรมต่อเมื่อมีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเท่านั้น

2. การนัดหยุดงานไม่สำเร็จหลายครั้ง เพราะเป็นการกระทำอย่างพร่ำเพรื่อ ทำให้คนงานท้อใจเบื่อหน่าย และทำให้ประชาชนเดือดร้อน โดยเฉพาะผลการนัดหยุดงานที่ Hay market ในชิคาโก ค.ศ. 1886 ที่คนงานกระทำอย่างรุนแรง โดยต่อสู้ตำรวจอย่างป่าเถื่อน ต่อสู้ผู้มาขัดขวางการนัดหยุดงาน (Strike breakers) ที่นายจ้างจ้างมาให้ทำงาน

American Federation of Labor (AFL ค.ศ. 1889 - ปัจจุบัน)

ก่อตั้งโดย Samuel Gompers และเป็นประธานคนแรก มีนโยบายคือ

1. จัดแบบสหภาพแรงงานธุรกิจ (business unionism) เขามีแนวคิดว่าสหภาพแรงงานที่ดั่งขึ้นควรเป็นแบบธุรกิจ ให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกับธุรกิจย่อมหวังกำไรสูงสุด โดยดำเนินการให้สมาชิกได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ชั่วโมงทำงานสั้นลง สภาพการทำงานดีขึ้น

2. สนับสนุนลัทธิทุนนิยมแบบอเมริกัน ยึดมั่นในแนวทางการดำเนินธุรกิจแบบเสรี ไม่ให้รัฐบาลเข้ามาแทรกแซง ซึ่งเขามองเห็นว่าแนวทางสังคมนิยมไม่ใช่แนวทางที่จะใช้ได้ในสหรัฐอเมริกา การมุ่งโจมตีนายทุนจะไม่ได้ได้รับความสนับสนุนจากลูกจ้างเพราะคนอเมริกันมีความรู้สึกทางด้านชนชั้นแตกต่างไปจากยุโรป

3. ไม่ตั้งเป็นพรรคแรงงานหรือฝักใฝ่ฝ่ายใดในทางการเมือง แต่จะสนับสนุนนักการเมืองที่เป็นมิตรกับคนงานโดยลงคะแนนเสียงให้ และดำเนินวิถีทางการเมืองด้วยการเรียกร้องสมาชิกรัฐสภาให้ออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์แก่คนงาน (lobbying)

4. แบ่งเขตอำนาจแก่สหภาพแรงงานหนึ่ง ๆ ให้แน่ชัดเพื่อไม่ให้ขัดกัน เพื่อให้คนงานร่วมมือกัน

5. จัดการศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

AFL ได้ต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตน โดยวิธีการรับสมาชิกแบบ Union shop หรือ closed shop ซึ่งได้กล่าวมาแล้ว

นายจ้างได้ใช้วิธีการที่จะขัดขวางการเจริญเติบโตของสหภาพแรงงาน โดยวิธีที่นายจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานเอง (Company shop) เพื่อกันคนงานของเขาเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนอกบริษัท หรือ ใช้วิธีให้คนงานเซ็นสัญญาข้อตกลงไว้ในสัญญาว่าจ้างว่าจะไม่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (Yellow-dog-contract) นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสมาคมฝ่ายนายจ้างชื่อว่า The National Associations of Manufacture ซึ่งมีบทบาทต่อต้านสหภาพแรงงานมาก

ในปี ค.ศ. 1920 สมาชิกสหภาพแรงงาน AFL เพิ่มมากกว่า 5 ล้านคน เพราะรัฐบาลให้การสนับสนุนเป็นระยะที่มีสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่คนงานร่วมมือกับรัฐบาลเพื่อทำสงครามและจะไม่นัดหยุดงาน ปี ค.ศ. 1941 มีสมาชิกถึง 11 ล้านคน เพราะได้สมาชิกจากสหภาพแรงงาน The knights ที่เลิกไป

Industrial Workers of the World (IWW) (1905-1935)

William Haywood เป็นผู้นำสหภาพแรงงาน I.W.W. ก่อตั้งขึ้นเพื่อดึงสมาชิกจาก AFL มีสมาชิกสูงสุด 60,000 คน จุดมุ่งหมายเพื่อต่อต้านนายจ้าง โดยให้คนงานทำงานให้แก่ นายจ้าง ช้างลง หรือโดยวิธีการนัดหยุดงาน และได้พยายามช่วยเหลือคนงานที่ไม่มีฝีมือ คนงานที่อพยพจากต่างประเทศ และคนงานเกษตรกรรมที่ย้ายที่ทำการ เนื่องจากวิธีการ I.W.W. นิยมความรุนแรง ได้รับการต่อต้านจากประชาชนหลายพวกหลายกลุ่ม ประกอบกับการนัดหยุดงานล้มเหลวหลายครั้งและไม่ทำให้สวัสดิการคนงานดีขึ้นแต่อย่างไร จึงทำให้เสื่อมลงและเลิกไปในที่สุด

Congress of Industrial Organization (CIO) (ค.ศ.1935-ปัจจุบัน)

โดยการนำของ John L., Lewis ได้จัดตั้งคณะกรรมการก่อตั้งสมาคมคนงานอุตสาหกรรมขึ้น โดยเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมเหล็ก และต่อมาขยายไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในปี 1938 ได้จัดตั้งองค์การถาวรขึ้นเรียกว่า CIO ในปี 1940 Lewis ได้ลาออกจากประธาน CIO โดย Phillip Murray ดำรงตำแหน่งสืบแทนและเสียชีวิตในปี 1952 ผู้ดำรงตำแหน่งประธานสืบแทนคือ Walter Reuther

AFL และ CIO ได้รวมกันเป็น AFL-CIO ได้สำเร็จในปี 1955 โดยมี George Meany เป็นประธาน

11. วิวัฒนาการทางกฎหมายด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

1. ก่อน ค.ศ. 1885 กฎหมายที่ใช้คือ

กฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ไม่มีการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรการพิจารณาใช้หลักขนบธรรมเนียมประเพณีตัดสิน

นโยบายอาญาแผ่นดิน (Conspiracy doctrine) ถือว่าการนัดหยุดงาน การตั้งสมาคมลูกจ้างเป็นการผิดกฎหมาย

2. ค.ศ. 1890 กฎหมายห้ามรวมเป็นทรัสต์ (Anti-Trust Law) จุดประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีเสรีภาพในการทำการค้า ขจัดผู้ผูกขาด

3. ค.ศ. 1914 ยกเว้นสหภาพแรงงานจากทรัสต์ (Clayton Act) ก็ยอมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เพื่อกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เมื่อเกิดขัดกันกับคนงานนายจ้างมักหาทางออกโดยการให้ศาลสั่ง (injunction) ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างใช้ตั้งแต่ปี 1880

4. ค.ศ. 1932 กฎหมายห้ามศาลใช้อำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Anti-Injunction Act) หรือเรียกตามผู้เสนอว่า Norris La Guardia Act) ห้ามใช้วิธีการออกคำสั่งโดยศาล ทำให้นายจ้างต้องยอมรับการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน และให้สิทธิในการนัดหยุดงานและถือป้ายประกาศห้ามคนเข้าทำงานในโรงงาน (Picketing) ซึ่งกระทำโดยสันติวิธี

5. ค.ศ. 1935 ได้ออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relations Act หรือเรียกตามชื่อผู้เสนอว่า Wagner Act) เพิ่มสิทธิและอำนาจให้แก่สหภาพแรงงานมากขึ้นและเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการไม่เป็นธรรม (Unfair Labor practices) (เช่นกำหนดว่า ห้ามนายจ้างเข้าแทรกแซงครอบงำกิจการของสหภาพแรงงาน หรือไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับผู้แทนคนงานจะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรม ผิดกฎหมาย เป็นต้น)

6. ปี ค.ศ. 1947 ออกกฎหมาย Taft Hartley Act จำกัดสิทธิของคนงานเพราะในปี 1945-46 ได้เกิดนัดหยุดงานในอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ หลายครั้งจนประชาชนเบื่อหน่ายและตำหนิสหภาพแรงงาน นายจ้างจึงขอร้องต่อรัฐบาลให้ออกกฎหมายจำกัดการกระทำของสหภาพแรงงาน ดังนั้นกฎหมาย Taft Hartley Act จึงจำกัดสิทธิและอำนาจของสหภาพแรงงานห้ามนำระบบ Closed shop มาใช้ให้อำนาจศาลสั่งระงับข้อพิพาทแรงงานให้ใหม่ ห้ามนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภค และกิจการของรัฐ ห้ามกระทำการเป็นผลร้ายแก่สุขภาพ ความปลอดภัย และผลประโยชน์ของสาธารณชน

7. ค.ศ. 1959 กฎหมาย Landrum Griffin Act เพื่อควบคุมสหภาพแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเงิน เพราะมีการทุจริต การคอร์รัปชัน และการขู่กร โขกเอาเงิน (racketeering) เกิดขึ้นในสหภาพแรงงาน โดยให้กระทรวงแรงงานควบคุมทางการเงินของสหภาพแรงงาน เพื่อปฏิบัติและป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

จากการศึกษาถึงวิวัฒนาการทางด้านกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกา จะพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในบางครั้งก็ส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน แต่ในบางครั้งก็ออกกฎหมายกีดกันหรือจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงาน หรือห้ามการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อพิทักษ์สิทธิของนายจ้าง

12. วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

การรวมตัวในรูปสมาคมของลูกจ้างคนงานในประเทศมีมานานแล้วตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ปรากฏว่า มีสมาคมคนงานรกราง ก่อตั้งเมื่อปี 2440 เป็นสมาคมแรก มีสมาชิกจำนวนประมาณ 300 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อสวัสดิการของสมาชิกเท่านั้น นอกจากนี้ มีการรวมกลุ่มบรรดาคน

งานจีนชนข้าวสาร สมาคมคนจีน สมาคมไตรจักร ซึ่งล้วนแล้วแต่ทำหน้าที่ทางด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิก จึงเห็นได้ว่ามีวัตถุประสงค์แตกต่างจากสหภาพแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างจากฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ

สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นอยู่อย่างถูกต้องตามหลักสากลเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2487 โดยใช้ชื่อว่า สหบาลกรรมกร และเป็นองค์การตัวแทนของลูกจ้าง คนงานที่รัฐบาลยอมรับเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2490 โดยใช้ชื่อว่า สหบาลกรรมกรกลาง มีสมาชิก 75,000 คน สมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนจีน มาจากโรงเลื่อย รถไฟ โรงงานไฟฟ้า โรงงานซีเมนต์ และโรงงานไม้ขีดไฟ เป็นต้น สมาชิกเหล่านี้มีความสนใจในลัทธิคอมมิวนิสต์มากถึงกับสมัครเป็นสมาชิกสหพันธ์สหภาพแรงงานแห่งโลก ซึ่งเป็นสหพันธ์ที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์อยู่ในขณะนั้น

รัฐบาลภายใต้การนำของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม เห็นว่าสหภาพแรงงานนี้จะเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ เพราะรัฐบาลนิยมลัทธิประชาธิปไตย จึงได้ตั้งสหภาพแรงงานใหม่อีกสมาคมหนึ่ง ชื่อว่า สหบาลกรรมกรไทย (ต่อมาเรียกว่าสมาคมกรรมกรไทย) จุดประสงค์เพื่อถ่วงดุลย์อำนาจของสหบาลกรรมกรกลาง โดยมีสมาชิกที่เป็นคนไทยแท้ทั้งที่เป็นลูกจ้างและไม่ใช่ลูกจ้าง

มีสมาชิกทั่วประเทศถึง 70,000 คน เมื่อสมาคมกรรมกรไทยมีสมาชิกมากพอ รัฐบาลก็สามารถใช้เป็นฐานอำนาจในการทำลายล้างสหบาลกรรมกร โดยการจับกุมผู้นำแรงงานที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ทั้งหมดในข้อหากระทำการอันเป็นคอมมิวนิสต์ นอกจากนี้รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนสหบาลกรรมกรไทยทั้งทางการเงินและการเมือง ทำให้สหภาพแรงงานในยุคนั้นเป็นองค์การของพวกนักการเมือง ซึ่งนับได้ว่าคิดวัตถุประสงค์ตามอุดมการณ์ของสหภาพแรงงานสากลที่สมบูรณ์แบบ และในปี 2497 รัฐบาลได้สนับสนุนให้มีการตั้งสมาคมกรรมกรอีกสมาคมหนึ่ง เรียกว่า สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย โดยมอบหมายให้พ่อค้าคนจีนที่มีชื่อเสียงเป็นผู้ดำเนินการอยู่เบื้องหลัง และอธิบดีกรมตำรวจในสมัยนั้นเป็นผู้อุปถัมภ์ เพราะรัฐบาลได้ตระหนักว่า เมื่อได้ล้มล้างทำลายสหบาลกรรมกร ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ที่เป็นคนจีน ซึ่งนิยมลัทธิคอมมิวนิสต์แล้ว ควรจะได้มีการรวมตัวกันเพื่อแสดงความคิดเห็นบ้าง และเพื่อที่จะให้รัฐบาลได้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด จึงได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคมดังกล่าว โดยรัฐบาลให้ความช่วยเหลือสมาคมนี้ เช่นเดียวกับสมาคมกรรมกรไทย ทั้งนี้เพื่อดึงดูดคนงานจีนที่ฝักใฝ่ลัทธิคอมมิวนิสต์มาเป็นพวกของรัฐบาลนั่นเอง

ดังนั้นจึงเท่ากับสมาคมแรงงานเหล่านี้ตั้งขึ้นด้วยรัฐบาล เป็นเครื่องมือของรัฐบาล และทำอะไรตามที่ รัฐบาลสั่งมาเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม การรวมตัวในระบอบนั้นไม่มีกฎหมายรับรอง จนกระทั่ง 2499 รัฐบาลได้ตรากฎหมายแรงงานฉบับแรกออกใช้บังคับ เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยมีบทบัญญัติยอมรับรองว่าสหภาพแรงงานเป็นสมาคมที่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้สิทธิในการเรียกร้องและเจรจาร่วมต่อรองกับนายจ้าง ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการนัดหยุดงาน หลังจากนั้นก็มีสหภาพ

แรงงานมาจดทะเบียนรวมกันได้ 154 สหภาพ ช่วงเวลาที่ พ.ร.บ. 2499 ประกาศใช้ เป็นระยะที่กิจกรรมของสหภาพเพิ่มมากขึ้น มีการเมืองเข้ามาแทรกแซง มีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น จนในต้นปี 2501 ก็มีการปฏิวัติทางการเมืองเกิดขึ้น ภายใต้การนำของ ฯพณฯ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ประกาศยกเลิก พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ. 2499 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19

เพราะบทบัญญัตินี้ไม่เหมาะสม เปิดช่องทางให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกเป็นเครื่องมือของนักการเมือง ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งกันมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการระส่ำระสายในการประกอบอาชีพอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานทางเศรษฐกิจตลอดจนความรุ่งเรืองของประเทศ ผลของการปฏิวัติทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานตลอดจนนักการเมืองที่สนับสนุนขบวนการสหภาพแรงงานถูกจับและถูกจำคุกหลายสิบคน

หลังจากปี 2501 ซึ่งรัฐบาลประกาศยกเลิก พ.ร.บ. 2499 จนถึงปี พ.ศ. 2505 ปรากฏว่าบรรดาลูกจ้างมีการรวมกลุ่มการอย่างลับ ๆ เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างและมีการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเสมอ รัฐบาลเห็นว่ายากแก่การควบคุม จึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ออกใช้บังคับอีก โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงานแต่เรียกชื่อเสียใหม่ว่า สมาคมลูกจ้าง แต่หลังจากเหตุการณ์ 14 ตุ.ค. 16 บรรดาลูกจ้างก็เรียกร้องให้รัฐบาลนายสัญญาธรรมศักดิ์ ออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในที่สุดก็ตราเป็น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ออกใช้บังคับอยู่ทุกวันนี้ โดยมีสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งในปี 2520 จำนวน 185 สมาคม จะเห็นได้ว่ากฎหมายของแรงงานในประเทศไทยจะประกาศใช้หรือเลิกใช้มักขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นสำคัญ

13. วัฒนาการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

1. ในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ รัฐบาลยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารแรงงานแต่อย่างใด กฎหมายที่ออกใช้บังคับมีจุดประสงค์เพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ปี 2456 รัฐบาลได้ออกกฎหมายให้คนงานลากรถและคนขี่สามล้อมาจดทะเบียน เพื่อป้องกันปัญหาจากการเกิดอุบัติเหตุ เพราะเมื่อผู้โดยสารถูกรถชนได้รับความเสียหายเจ้าหน้าที่จะได้ติดตามได้สะดวก เป็นต้น

2. กฎหมายควบคุมอาชีพคนต่างด้าว จุดประสงค์เพื่อควบคุมอาชีพคนต่างด้าวเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสงวนอาชีพให้แก่คนไทย ซึ่งได้มีการตราไว้หลายฉบับ

3. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย ซึ่งมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 และถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 มีผลใช้บังคับแทนตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2501

4. พ.ร.บ. กำหนดระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยมีสาระเน้นหนักในเรื่องกำหนดขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้นไว้ เพื่อไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานและการปิดงานบ่อย ๆ แต่ไม่เกิดผลเท่าที่ควร พ.ร.บ. ฉบับนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103

5. ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งมีผลใช้บังคับ 16 เมษายน 2515 โดยยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 และยกเลิก พ.ร.บ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508 และได้ประมวลสาระเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์เข้าไว้ในฉบับเดียวกัน

6. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ออกใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518 เป็นกฎหมายซึ่งบังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกราย เว้นในกิจการบางกิจการซึ่งจะปิดงานและนัดหยุดงานไม่ได้

7. พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ให้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และยกเลิกพระราชบัญญัติเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และยกเลิกพระราชบัญญัติเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

14. สมาคมนายจ้าง

สืบเนื่องมาจากสภาพแรงงานเป็นองค์การของลูกจ้างที่ทำหน้าที่รักษาสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจึงได้รวมตัวกันขึ้นมาเป็นสมาคมนายจ้างบ้าง ในที่นี้จะกล่าวถึงวิวัฒนาการของสมาคมนายจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจเป็นแบบอย่างให้กับสมาคมนายจ้างที่จะเกิดขึ้นในประเทศไทยต่อไป

15. ความเป็นมาของสมาคมนายจ้าง

สมัยเริ่มแรก ราวถึงหลังศตวรรษที่ 18 สมาคมนายจ้างที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาครั้งแรก ได้แก่ สมาคม "The Master Baker's Association of New York" และ The Master Carpenter's Association of Philadelphia สมาคมนายจ้างในระยะแรกมีลักษณะคล้ายกับการเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานหลายประการ เช่น ตั้งอยู่ในท้องถิ่น เป็นสมาคมของช่างฝีมือ หรือสมาคมอาชีพ เป็นสมาคมไม่ถาวร และเป็นสมาคมลับ ๆ

ในศตวรรษต่อมา สมาคมนายจ้างมีความเข้มแข็งมากขึ้น และศาลได้ให้ความคุ้มครองในการรวมตัวของพวกนายจ้าง แต่ในปี 1830 สมาคมนายจ้างขาดการรวมตัวของสมาชิกให้เป็นปึกแผ่น และสมาชิกบางคนก็แยกตัวไปตกลงกับสหภาพแรงงานเป็นรายตัวเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนแต่ผู้เดียว

ปี 1838-42 เกิดเศรษฐกิจชะงักงัน ทำให้สหภาพแรงงานประสบปัญหาเนื่องจากมีคนจำนวนมากไม่มีงานทำ ทำให้สมาคมนายจ้างเข้มแข็งเหนือสหภาพแรงงานอีก

ปี 1850 สหภาพแรงงานได้รวมตัวเป็นสหพันธ์แรงงานได้สำเร็จ กระตุ้นให้สมาคมนายจ้างทวีความต่อต้านสหภาพแรงงานอีก

อย่างไรก็ตาม ระบบเศรษฐกิจของสหรัฐในสมัยนั้นเป็นแบบเกษตรกรรม ดังนั้นระบบสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจึงยังมิได้มีบทบาทสำคัญคือเศรษฐกิจและสังคมมากนัก

สมัยสงครามกลางเมืองถึงสงครามโลกครั้งที่ 1

สมาคมนายจ้างทำหน้าที่เน้นหนักไปในทางจัดสหภาพแรงงานมากกว่าที่จะทำหน้าที่ต่อรองกับสหภาพแรงงาน โดยใช้วิธีการทำสัญญา *Yellow dog Contract* จัดตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทขึ้น และจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น

ในปลายศตวรรษที่ 19 สมาคมนายจ้างพยายามจะเป็นมิตรกับสหภาพแรงงาน แต่ไม่ประสบความสำเร็จยังคงเป็นคู่พิพาทกันเรื่อยมา ในปี 1900-1916 นายจ้างใช้วิธีการต่อต้านสหภาพแรงงานโดยวิธีการ *Open shop* และการขัดขวางการนัดหยุดงาน และทำบัญชีดำ (*Black list*) แสดงรายชื่อของลูกจ้างที่ไม่พึงปรารถนาให้นายจ้างอื่น ๆ ทราบ เป็นต้น

สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นต้นมา

ในปี 1920-1931 เกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ซึ่งได้เข้ามาขัดขวางการเจรกระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

ปี 1930 เป็นปีเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก เป็นเหตุให้นายจ้างและลูกจ้างต่างแข่งขันในรูปแบบสมาคมยิ่งขึ้น รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของแรงงานต่อเศรษฐกิจมาก จึงออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมการต่อรอง ทำให้สมาคมนายจ้างต้องหันหน้ามาเจรจาดูตามข้อสัญญาของสหภาพแรงงาน และกระทำการไม่เป็นปฏิปักษ์อย่างเปิดเผยกับสหภาพแรงงาน และนับตั้งแต่ปี 1937 เป็นต้นมา สมาคมนายจ้างต้องระงับการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงานโดยสิ้นเชิง

16. ประเภทของสมาคมนายจ้าง

อาจแยกประเภทของสมาคมนายจ้างตามที่นายจ้างปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานได้ 2 แบบใหญ่ ๆ คือ

16.1 สมาคมที่ต่อต้านคนงานอย่างรุนแรง (*Belligerent association*) สมาคมลักษณะนี้คัดค้านการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างรุนแรงและไม่ยอมรับวิธีการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างก็คิดกันคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่สนับสนุนคนที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวอย่างสมาคมประเภทนี้ได้แก่ *National Founders Association* (สมาคมช่างหล่อแห่งชาติ)

16.2 สมาคมที่ยินดีเจรจากับคนงาน (Negotiatory Association) เป็นสมาคมที่ยอมรับสิทธิสหภาพแรงงานและวิธีการเจรจาร่วมต่อรอง และพยายามหลีกเลี่ยงข้อพิพาทอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา สมาคมนายจ้างที่ให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานมีอยู่มาก เช่น สมาคมผู้ผลิตทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Association of Manufactures) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สมาคมผู้ผลิตอุตสาหกรรมแห่งชาติก็ยังมีนโยบายที่จะมิให้การเรียกร้องของฝ่ายคนงานรุนแรงเกินไป และในปี 1948 สมาคมนี้ได้ประกาศว่า วัตถุประสงค์ของสมาคมไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเลยหลังจากดำเนินการมาแล้วเป็นเวลา 50 ปี วัตถุประสงค์คือ

1. การพยายามมิให้คนงานตั้งสหภาพแรงงาน
2. การหาทางลดภาษีอากรให้แก่อุตสาหกรรมและแก่ผู้บริหาร และคัดค้านการออกระเบียบข้อบังคับในเรื่องอุตสาหกรรม ตลอดจนให้ทางการช่วยเหลืออุตสาหกรรม

17. การปฏิบัติของนายจ้างในสหรัฐอเมริกาในอดีตเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน

จากความเป็นมาของสมาคมนายจ้างในอดีต วิธีการที่นายจ้างใช้ต่อต้านสหภาพแรงงานคือ

1. ทำบัญชีสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่พึงปรารถนา (Black list) แจกจ่ายไปให้นายจ้างอื่น ๆ ไม่รับเข้าทำงาน
2. สัญญาห้ามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (Yellow dog Contract) เป็นสัญญาที่คนงานทำกับนายจ้างว่า เมื่อยังทำงานอยู่กับนายจ้างจะต้องไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้คนงานกลัวไม่กล้าเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
3. จัดตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทขึ้น (Company Union) เป็นสหภาพแรงงานที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นเอง โดยดำเนินการเป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็ก ไม่รวมกับสหภาพแรงงานอื่น ไม่นิยมการนัดหยุดงาน ให้การสนับสนุนนายจ้างเพื่อช่วยกันผลิตให้มากขึ้น และนายจ้างก็ต้องให้สวัสดิการแก่คนงานพอเหมาะสมด้วย

สรุปบททวนบทที่ 8

ในบทนี้เป็นการศึกษาถึงสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง ในด้านสหภาพแรงงาน ได้ศึกษาถึงความหมายของสหภาพแรงงานว่าเป็นสมาคมของผู้ที่หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้าง เพื่อการดำรงอยู่ของตน และทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น วิธีการที่ได้มาโดยวิธีการเจรจาต่อรองคือ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหาคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มคนงานด้วยกัน และนายจ้างกับลูกจ้าง วิธีการดำเนินงานที่สหภาพแรงงานใช้เพื่อคุ้มครอง หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิดังกล่าวโดยวิธีการเจรจาต่อรอง เราอาจแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น สหภาพแรงงานช่างฝีมือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม และสหภาพแรงงานทั่วไป การรับเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีหลายวิธี ถ้าเป็นแบบวิธีบังคับ เรียกว่า Closed Shop ส่วนวิธีการให้เสรีภาพในการเป็นสมาชิกเรียกว่า Open Shop การมีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในด้านโครงสร้างของตลาดแรงงาน ระดับค่าจ้างและเงินเฟ้อ เงื่อนไขของการทำงานและสภาพการจ้าง ตลอดจนโครงสร้างของสังคมในระดับโรงงาน

วิวัฒนาการทางด้านแรงงาน ในยุคต้น ๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ไม่ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน แต่ต่อมารัฐบาลก็ต้องออกกฎหมายยอมรับให้มีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่ยอมรับให้มีกฎหมายดังกล่าวในด้านวิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในประเทศสหรัฐอเมริกา หรือประเทศไทยล้มลุกคลุกคลานตลอดมา การเลิกสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกาก็มาจากการนัดหยุดงานหลายครั้งไม่สำเร็จ และนิยมใช้วิธีการรุนแรง สำหรับประเทศไทยนั้นมักจะเกิดมาจากรื่องการเมือง

ในด้านสมาคมนายจ้าง เป็นการรวมตัวเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของนายจ้าง การดำเนินงานของนายจ้างเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน สามารถทำได้ในรูปต่าง ๆ เช่น ทำบัญชีสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่พึงปรารถนา (Black list) แจกจ่ายไปให้นายจ้างคนอื่น ๆ เพื่อไม่ให้ให้นายจ้างคนอื่น ๆ รับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน ให้คนงานทำ Yellow dog Contract และในบางครั้งก็จัดตั้งสหภาพแรงงานประจำบริษัทเอง ในจำนวนสมาคมนายจ้างดังกล่าวสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ สมาคมที่ยินดีเจรจากับคนงานกับสมาคมที่ต่อต้านคนงานอย่างรุนแรง

แบบฝึกหัดบทที่ 8

1. สหภาพแรงงานคืออะไร มีวัตถุประสงค์อย่างไร จงอธิบาย
2. การจำแนกสหภาพแรงงานตามลักษณะการจัดตั้งมีกี่ประเภท และในแต่ละประเภทมีลักษณะ และมีข้อดีข้อเสียอย่างไร
3. การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแบบใดที่ให้เสรีภาพแก่แรงงานมากที่สุด และการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแบบใดที่ไม่ให้เสรีภาพแก่แรงงานเลย ท่านคิดว่าแบบใดดีกว่ากัน จงอธิบาย
4. การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอย่างไร จงอธิบาย
5. จากประวัติความเป็นมาของขบวนการแรงงาน พบว่าในตอนเริ่มต้นมักจะมีการกีดกัน ไม่ให้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามในที่สุดก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยการยอมรับให้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานประเทศใดเป็นประเทศแรกที่ได้ออกกฎหมายห้ามมิให้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและประเทศใดเป็นประเทศแรกที่ออกกฎหมายยอมรับสถานภาพของสหภาพแรงงาน จงอธิบาย
6. จากวิวัฒนาการสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน และอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานต้องล่มสลายและล้มเลิกไปในที่สุด
7. จากการศึกษาประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ท่านได้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร จงอธิบาย
8. จากการศึกษาวิวัฒนาการทางด้านกฎหมายแรงงานในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ท่านได้แนวคิดจากการออกกฎหมายดังกล่าวอย่างไร จงอธิบาย
9. สมาคมนายจ้างในสหรัฐอเมริกามีลักษณะอย่างไร และมีกลยุทธ์อย่างไร ในการต่อต้านสหภาพแรงงาน