
ตอนที่ 4
อุตสาหกรรมสัมพันธ์ในประเทศไทย

บทที่ 9

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ในประเทศไทย

หัวเรื่อง

บทนำ

โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ-สังคม

วิริฒยากรของความสัมพันธ์

โครงสร้างระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย

ลักษณะอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยพัฒนามา

การปรับปรุงระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดศักยภาพให้สามารถ

วิริฒยากรของระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของไทย อันเป็นผลลัพธ์เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของไทยในปัจจุบัน

อุปสังกัดกรรมสัมพันธ์ของไทย เป็นผลผลิตจากการสังสมมาเป็นเวลานานของการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนหัตถศิริคานินิมต่าง ๆ ของชนในชาติ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ประกอบกับการวันอารยธรรมจากต่างชาติเข้ามา มีผลให้เกิดลักษณะอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของไทยขึ้นมา การศึกษาในมหานี้จะเน้นที่การพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างดังกล่าว วิัฒนาการของรูปแบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์และลักษณะโครงสร้างของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของไทย

โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ-สังคม

สังคมไทยเป็นสังคมเกษตรแคดดี้เดิม ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาوار์ช กับสหราชอาณาจักรในปี 2398 นับเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเองมาผลิตเพื่อการค้า การขยายตัวระหว่างการค้าภายในประเทศและต่างประเทศ ยังผลให้เกิดกลุ่มนักลุ่มนหนึ่งทำหน้าที่เป็นคนกลางภายในระบบเศรษฐกิจหรือเรียกว่า พ่อค้านกลาง (Middle man) ซึ่งนอกจาจนมีบทบาทตามกฎหมายเศรษฐกิจศาสตร์แล้ว ยังก่อให้เกิดการมีอำนาจผูกขาดในการซื้อขายสินค้า และเกิดความไม่เท่าเทียมในการกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ความไม่เท่าเทียมในการกระจายอำนาจทางการเมือง ได้เข้ามามีส่วนรวมทำให้เกิดกลุ่มคนที่มีฐานะอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีอำนาจทางการเมือง ความพยายามที่จะผลสมผลสำนักงานทางเศรษฐกิจและ การเมือง ปรากฏออกมารูปของการประกอบวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ การจัดตั้งธนาคารพาณิชย์ เป็นตน

นอกจากเนื้อหาโครงสร้างอำนาจทางการเมืองและโครงสร้างชนชั้นในสังคมแล้ว โครงสร้างทางกฎหมาย ชนมธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนปัจจัยทางสังคมวิทยา และมุชยวิทยาอื่น ๆ ล้วนมีส่วนในการก่อให้เกิดพฤติกรรมและปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจบางประเภท เช่นกัน

หลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี 2475 แล้ว ระบบอำนาจของนายตระกูลที่ปกครองแบบเบ็ดเสร็จได้สิ้นสุดลง อำนาจทางการเมืองตกไปอยู่กับคณะกรรมการปกครอง ซึ่งหมายถึง

การล้วนสุดของระบบศักดินาอย่างเป็นทางการ แต่แนวความคิดของระบบศักดินายังคงหลงเหลืออยู่ ทั้งในด้านโครงสร้าง ทางสังคม วัฒนธรรม และประเพณี ตลอดจนหัตถกรรมของคนในสังคมไทย จึงเรียก ยุคหนึ่งว่า ยุคกึ่งศักดินากึ่งทุนนิยม หรือสังคมกึ่งศักดินากึ่งเมืองชน เนื่องจาก ได้รับอิทธิพลมาจากการประเทส มหาอำนาจทางตะวันตก สาเหตุการณ์นี้เริ่มปรากฏขัดเจนมากขึ้นในยุคหลังสังคมโลกครั้งที่ 2

ภายหลังสังคมโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลพยายามส่งเสริมให้มีการประกอบการอุตสาหกรรม มากยิ่งขึ้น มีการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองหลวงมากขึ้น มีแรงงานที่เป็นแรงงานอิสระเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะนั้นระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่เพิ่งจะเริ่มขยายตัว เจ้าของกิจการส่วนใหญ่เป็นชนชั้นกลาง เก่าและนายทุนชาวจีน เจ้าของกิจการเหล่านี้พยายามสร้างความล้มเหลวทันทีที่มีอำนาจทางการเมือง เพื่อที่ตนเองจะสามารถสร้างความได้เปรียบจากการประกอบการและการใช้แรงงาน ดังเช่น ประกาศใช้พระราชบัญญัติควบคุมแรงงานในปี 2500 ขณะเดียวกันก็ดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนหั้งจากภายนอกและภายนอกประเทศไทย โดยการให้สิทธิประโยชน์พิเศษต่าง ๆ แก่ผู้ลงทุน

เมื่อกิจการค้านอุตสาหกรรมเจริญขึ้น ระบบเศรษฐกิจของไทยก็้าวเข้าสู่ระบบทุนนิยม อีกทั้ง การผลิตทางด้านอุตสาหกรรมจะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเงินทุนและปัจจัยด้านการตลาด และเกิดการผูกขาดโดยกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐ หรือได้รับการส่งเสริม การลงทุน และกลุ่มที่เติบโตมาจากอิทธิพลต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น

การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจของไทย ฉบับที่ 1 มีผลให้อุตสาหกรรมขยายตัวขึ้นอย่างมาก ขณะเดียวกัน แรงงานกลับถูกกดขี่ขึ้นเหงและกดค่าแรง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทมีผลให้อุปทานแรงงานมีมาก เกินกว่าอุตสาหกรรมจะรับได้ เกิดปัญหาการวางแผนและสัญญาณงานไม่อำนวย ต่อรอง ประกอบกับการสนับสนุนกิจการเอกชนของรัฐช่วยสร้างอำนาจในการต่อรองแก่ฝ่ายนายจ้าง และคนงานแทบจะไม่สามารถเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมได้เลย

ในช่วงระหว่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 2 หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวรแล้ว ประชาชนมีความสนใจและกระตือรือล้นทางกิจการบ้านเมือง และเป็นปัจจัยผลักดันให้มีการเคลื่อนไหวในแบบประชาธิปไตยมากขึ้น และมีการเคลื่อนไหวทางค้านแรงงานมากขึ้น และรัฐบาลยังมีนโยบายที่ให้โอกาสแก่คนงานที่จะก่อตั้งสมาคมขึ้นรักษาผลประโยชน์ของตนเอง มีผลให้งาน

แรงงานสัมพันธ์ย้ายค้า และมีรูปแบบมากขึ้น ในปี 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งมีบทัญญاتิให้ความคุ้มครองแรงงาน และกำหนดบทลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนมีผลให้คุณงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

หลังเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นยุคที่นักศึกษา แรงงาน และชาวไร่ชวนา มีบทบาททางการเมืองมากขึ้น โดยพยายามรวมตัวกันต่อสู้เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม ท่องมาหลังจากเกิดรัฐประหาร ในปี 2519 บทบาทของกลุ่มเหล่านี้ค่อย ๆ ลดไป ระบบเศรษฐกิจต้องปรับตัวกับปัญหาด้าน ๆ มากมาย อันสืบเนื่องจากการค้าระหว่างประเทศ ระบบการเงิน และการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน สถานการณ์เหล่านี้ได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน ดังนี้

- สภาพของปัญหาเศรษฐกิจสับซ้อนมากยิ่งขึ้น ธุรกิจขนาดใหญ่โตขึ้น ปัญหาทางสังคม การเมือง และการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน ตลอดจนปัญหาการกระจายรายได้
- ขาดแคลนเสถียรภาพ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในตลาดโลก จะส่งผลกระทบอย่างมาก น่อءจากการต้องพึ่งพาเศรษฐกิจโลกอย่างมาก
- ปัญหาด้านการชำระเงิน จากคุณภาพชำระเงินที่เคยเกินคุณภาพโดยตลอดในอดีต กลับมาขาดดุลเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสัดส่วนของน้ำมันในมูลค่ารายจ่าย และการเพิ่มขึ้นของสินค้านำเข้า
- เกิดความกดดันจากการรวมตัวของกรรมกรต่อเสถียรภาพของรัฐบาล เมว่าจะยังไม่ได้รวมตัวกันอย่างมีแบบแผน แต่ก็มีการเรียกร้องต่อรองผลประโยชน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จนอาจมีผลต่อเสถียรภาพของรัฐบาลได้
- บทบาทของรัฐในฐานะผู้สร้างความมั่นคงร่วมกับส่วนต่างของประเทศไทย ความต้องการดังกล่าวมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้รัฐต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้น ในขณะที่รายได้มีจำกัด

วิวัฒนาการของความสัมพันธ์

วิวัฒนาการของเศรษฐกิจไทยถูกถ่ายทอดไปทั่วโลก ทุกคนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ทำให้การเมืองไทยมีความมั่นคงมากขึ้น แต่ก็มีความไม่สงบในบางส่วน เช่น การประท้วงทางการเมือง ความไม่สงบทางการค้า ฯลฯ ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างรุนแรง

หรือเป็นแบบพอกน้ำลูก ครั้นมาถึงสมัยอยุธยาได้รับอิทธิพลการปกครองแบบศักดินาเข้ามา ตามระบบศักดินาของไทยนั้น ประชาชนธรรมดามีสิทธิในการถือครองที่ดิน การผลิตส่วนใหญ่เป็นการผลิตทางการเกษตรภายในครอบครัว หรือมีการรวมแรงงานทำเป็นกลุ่มการทำงานใหญ่ที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากมากก็เป็นการก่อสร้างของรัฐ ซึ่งจะใช้วิธีเกณฑ์แรงงานเข้ามาทำงาน ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นแบบเจ้าย้ายและไพร ซึ่งเป็นแรงงานเกณฑ์ ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ระบบเศรษฐกิจเริ่มเปลี่ยนไป มีการค้ากับต่างประเทศ เช่น การค้ากับจีน อังกฤษ และเริ่มมีการนำเงินตราเข้ามานเป็นส่วนในการแลกเปลี่ยนความต้องการแรงงานมาทำงานไข่นี้ เริ่มเปลี่ยนเป็นการใช้น้ำด้วยเงินตราแรงงานเกณฑ์เริ่มลดน้อยลง และเกิดการจ้างแรงงานอิสระเข้ามาทำงานแทนการเกณฑ์แรงงาน

การเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 มีผลให้เกิดการปลดปล่อยแรงงานเกณฑ์หรือทาสเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ในขณะนี้มีการสร้างรถราง ซึ่งดำเนินงานโดยคนต่างชาติ และมีลูกจ้างคนงานไทยอยู่เป็นจำนวนมาก คุณงานเหล่านี้ได้รวมตัวกันจัดตั้ง สมาคมคุณงานรถรางขึ้น เมื่อปี 2440 มีสมาชิกอยู่ประมาณ 300 คน นับเป็นสมาคมลูกจ้างสมาคมแรกของไทย มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อสอนให้คุณงานรู้จักมัธยัสถ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามเจ็บป่วยและชราภาพ และส่งเสริมให้มีการป้องคงกันเพื่อคุ้มครองกันนายจ้าง ^{1/}

สมัยการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 การผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความต้องการใช้แรงงานเพิ่มขึ้น ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากมายในพระนครและต่างจังหวัด เช่น การนัดหยุดงานของคุณงานจีนลากรถ 6,000 คนในพระนคร การนัดหยุดงานของคุณงานหญิงในโรงงานย้อมผ้า เนื่องจากภัยคุกคามแรง และการนัดหยุดงานของคุณงานรถไฟ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม เป็นต้น การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในระยะต่อๆ ไป ยังไม่ได้มีมาตรการแน่นอน เพราะยังไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และองค์กรที่จะรับผิดชอบโดยตรง รัฐเพียงมีบทอาญาไว้ไก่ เกลี้ยให้หงส่องฝ่ายตกลงกันได้

หลังสัมภารามโลก การรวมกลุ่มของคุณงานเริ่มคึกคักมากขึ้น เนื่องจาก การขยายตัวของอุตสาหกรรม และสภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจในขณะนี้ที่คุณงานเริ่มให้ความสนใจ

^{1/} นิตย์ จันทร์วิชูร, แรงงานไทย. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526) หน้า 93-94.

กับการเมืองมากขึ้น ในปลายปี 2489 มีสมาคมคนงานเกิดขึ้นหลายแห่ง และในปี 2490 การรวมตัวขยายขอบเขตไปเป็นสหพันธ์กรรมกร รวมกรรมกรในแรงงานต่าง ๆ มีสาขา 64 แห่ง และมีสมาชิกมากถึง 75,000 คน รวมตัวกันเป็นสหอชีวะกรรมกรไทย มีวัตถุประสงค์ในเบื้องแรกที่จะช่วยเหลือ แรงงานและให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน และขยายไปเป็นการสร้างอำนาจการต่อรองเพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงานในเรื่องชั่วโมงการทำงาน สิทธิเสรีภาพของแรงงาน ตลอดจนการประกันสังคม การต่อรองของสหอชีวะกรรมกรไทยได้ขยายขอบเขตไปถึงการต่อรองเพื่อมีส่วนร่วมในอำนาจของรัฐ จนรัฐบาลในสมัยของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ต้องสนับสนุนให้ตั้งสมาคมกรรมกรไทยขึ้นมาตั้งแต่ปี 2490 และเป็นการเสริมอำนาจทางการเมืองของรัฐ ต่อมาปลายปี 2490 เกิดการปฏิวัติสหอชีวะกรรมกรไทยกู้ภูมิไปเรื่อยมาจนถึงปี 2499 จึงเริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอย่างชัดเจน พระราชนัดูร์ติ แรงงาน 2499 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทดููดูร์ติให้สหอชีวะกรรมกรร่วมกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้อย่างไรก็ตาม พระราชนัดูร์ติแรงงานฉบับนี้เริ่มมีผลบังคับใช้ในเดือนมกราคม 2500 และถูกยกเลิกไปในเดือนตุลาคม 2502 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ กระทำการรัฐประหารในปี 2501 ได้มีการห้ามชั่มนุนกัน ห้ามจัดตั้งองค์กรคนงานและยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่าง ๆ ในช่วงเวลาดังกล่าว ได้เริ่มมีการวางแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม รัฐบาลเน้นการลงทุนเพื่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และเป็นช่วงส่งครามอินโดจีน ทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ขยายตัวเป็นอันมาก ซึ่งมีผลต่อความต้องการแรงงาน แรงงานที่วางแผนงานในภาคเกษตรได้โยกย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จนเกินความสามารถที่จะรับได้ จำนวนต่อรองของแรงงานหมดไป และรัฐมุ่งสนับสนุนเอกชนโดยตรง ได้พยายามยกเลิกกฎหมายที่เป็นการคุ้มครองแรงงาน แล้วห้ามนายจ้างเลี่ยเบรี่ยม สภาพของกรรมกร ยังคงดำเนินโดยเฉพาะบัญหาความต่างและความแตกต่างในรายได้ ปัญหาแรงงานที่กรรมกรได้รับลักษณะความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงปี 2515 - 2516 บัญหาวิกฤติการณ์ทางการเงินของโลก ในขณะนั้นมีผลให้การคงชีพในประเทศต่าง ๆ สูญเสียมากขึ้น และเมื่อมีการเรียกร้องประชาธิปไตยของนักศึกษาในช่วง 14 ตุลาคม 2516 เพื่อตอบแทนเด็จกรรมการทางการเมือง เป็นการสร้างบรรยายกาศที่เหมาะสมให้แรงงานสามารถลุกขึ้นมาต่อสู้เพื่อตนเองอีกรอบ และเป็นช่วงที่สหภาพกรรมกรต่าง ๆ เพื่อฟื้นฟูสภาพที่สุดของกรรมกรไทย มีการรวมตัวในระดับประเทศในรูปของสภาแรงงานในปี 2517 แต่แล้วหลังเหตุการณ์รุนแรงในวันที่ 6 ตุลาคม 2519 และการปฏิรูปการปกครองแผนดิน กรรมกร

และองค์กรกรรมการลับหมุดชั่งกิจความเจริญเต็ปโต หลังจากล้วนสุคุกการปฏิรูปการปกครองจนถึงปัจจุบันสgapการณ์ต่าง ๆ ด้านกรรมการเริ่มคลี่คลายดีขึ้น

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยวิวัฒนาการจากความสัมพันธ์ในรูปเจ้าและหาส นาญและไฟร นาเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีการพัฒนาองค์กรกรรมกรกฎหมายตามวิถีทางการเมืองในลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในความเชื่อมของความสัมพันธ์ทั้งในแบบรูปแบบและเนื้อหา

อาจสรุปถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีส่วนกำหนดคลักษณะอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย ดังนี้ ๒/

1. การทำสนธิสัญญาไว้ริ่งในปี 2398 เป็นสภาพเศรษฐกิจไทยจากเบบพัฟคนเอง และการแลกเปลี่ยนของต่อของมาเป็นระบบเศรษฐกิจแบบแลกเปลี่ยน และยกเลิกการผูกขาดการค้า ทางประเทศของพระเจ้าแผ่นดิน

2. การเลิกหาส และการเลิกระบบไฟร ในปี 2448 การเลิกหาสและการเลิกระบบไฟร เป็นการปลดปล่อยแรงงานที่ต้องผูกพันอยู่กับนายสูตรคลาดแรงงาน

3. การปฏิวัติของคณะราษฎร ในปี 2475 หลังจากปฏิวัติ เริ่มมีการดำเนินกิจการแบบรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นแหล่งรับแรงงานและทำให้รัฐเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้จ้างแรงงาน แรงงานมีอิสระมากขึ้น การอพยพของแรงงานเข้ามารажานในเมืองมากขึ้น

4. การส่งเสริมการลงทุนของเอกชนและการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแผนพัฒนามีการส่งเสริมการลงทุนเอกชนโดยอาศัยเงินทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้เกิดความต้องการแรงงาน มีแรงงานเข้าสู่คลาดแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรม ทำให้คนงานในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

5. การเรียกร้องของนิสิต-นักศึกษา ในปี 2516 (กรณี 14 ตุลาคม) การเรียกร้องครั้งนี้ เป็นการปลุกสำนึกในหมู่คนงาน ทำให้เห็นความสำคัญของการรวมตัว และการใช้สหภาพเรียกร้อง

2/ เบญจพร หังกะเมวัฒนา, อุตสาหกรรมสัมพันธ์. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ในเดือนฯ โปรดักชัน, 2523) หน้า 88-89.

6. การปฏิรูปการปกครอง 6 ตุลาคม 2519 โดยทางการเมืองหลังการปฏิรูป
ทำให้ความเจริญเติบโตขององค์กรคุณงานซึ่งก้าวไป

โครงการสร้างระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย เราคาดีใจที่ได้รับคำชี้แจง
ของระบบอุตสาหกรรม ดังนี้

๑. ผู้มีบทบาทในระบบอุตสาหกรรมไทย

๑.๑ คุณงานและองค์กรคุณงาน

คุณงานในระยะแรกเป็นคุณงานชาวจีนที่ไม่ถูกเกณฑ์แรงงานและได้รับค่าจ้างเป็นลิ่ง
คอมแทน การเลิกทาสและการพัฒนาประเทศทำให้มีแรงงานจากภาคเกษตรอย่าย้ายเข้าสู่อุตสาหกรรม
มากขึ้นและแรงงานเหล่านี้ก็จะกลยุทธ์มาเป็นคุณงานชาวในอุตสาหกรรมต่อไป องค์กรคุณงานในระยะ
แรกเป็นองค์กรชาวจีนในโรงงานรถราง ซึ่งเป็นตัวอย่างให้เกิดการก่อตั้งสมาคมอื่น ๆ ตามมาองค์กร
คุณงานเหล่านี้ขยายตัวเป็นองค์กรระดับประเทศ 2 สมาคม คือ สหอชีวะกรรมกรแห่งประเทศไทย
และสมาคมกรรมกรไทย องค์กรทั้ง 2 ถึงแม้จะเป็นองค์กรระดับประเทศไทย แต่ไม่มีกฎหมายรับรอง
ต่อมาในช่วงหลังรัฐได้ออกพระราชบัญญัติแรงงานในปี 2499 บังคับใช้ตั้งแต่ปี 2500 แต่ในปี 2501 ถูก
คณะกรรมการตั้งห้ามอีก หลังจากนั้นอีก 16 ปี จึงเริ่มมีการเคลื่อนไหวแรงงานขึ้นมาใหม่ ทำให้มีแรงงาน
เพิ่มขึ้นจำนวนมากและการเรียกร้องแรงงานจำนวนมาก แต่เสรีภาพนี้ก็เป็นไปในระยะเวลาสั้นเพียง
3 ปีเท่านั้น พอกลับปี 2519 ก็ถูกจำกัดเสรีภาพอีก โดยคณะกรรมการปฏิรูปการปกครองแผนดิน

เหตุผลที่สหภาพแรงงานของไทยไม่เข้มแข็ง และลูกจ้างไม่มีการรวมตัวเป็นองค์กร
ที่ถาวร อาจแยกสานะได้ดังนี้ 3/

๑. ขาดการสนับสนุนจากกฎหมาย สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน
เพิ่งจะเริ่มมีโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในปี 2518 หลังจากที่พระราชบัญญัติแรงงาน 2499

3/ เพศร์ พิพัฒน์ ภิพัฒน์, "กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์," การจ้างงานในศตวรรษ
หน้า : ภาวะในเมืองและชนบท, สถาบันทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2524.) หน้า 36-37.

ลูกจ้างเลิกไปเป็นเวลา 17 ปี ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ลูกจ้างไม่มีสิทธิ์กอตั้งสหภาพแรงงานได้ และใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี 2518 ได้ให้สิทธิ์กับแรงงาน ลูกจ้างสามารถยื่นขอเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานได้ เมื่อมีรายชื่อและลายเซ็นต์เข้าชื่อกันไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้อง

นอกจากนี้ จากประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 เรื่องการห้ามคัดหยุดงาน ก็เป็นการขัดขวางการเจริญเติบโตของสหภาพ และได้ประกาศยกเลิกประกาศดังกล่าว เมื่อ 27 มกราคม 2524

2. ห้ามคัดของผู้นำคบแอบและลูกจ้างไม่เห็นประโยชน์จากการมีสหภาพแรงงาน มักสนใจเฉพาะบัญชาปากห้องของตนเอง ประกอบกับนายจ้างเองก็ไม่เห็นความสำคัญและพยายามขัดขวางการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

3. การขาดผู้นำที่เป็นก่อความคิดที่เหลวจิ้ง และการไม่มีข้อจำกัดให้สถานประกอบการที่นี่มีสหภาพแรงงานเดียว และยังข้อจำกัดไม่ให้ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นก่อตั้งขึ้น ทำให้มีหลายสหภาพในกิจการเดียว ทำให้ความเป็นปึกแผ่นของลูกจ้างในการรวมตัวกันถูกทำลายไป

4. พื้นฐานของคนงานส่วนใหญ่เป็นชาวไร่ชาวนาที่มีความรู้ค่อนข้างน้อย ไม่เข้าใจถึงประโยชน์จากการรวมตัว เป็นสหภาพเพียงพอ

5. ลักษณะโรงงานเป็นโรงงานขนาดเล็กกระจายกัน สถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 50-500 คน มีเพียง 1,055 แห่ง และคนงาน 500 คนขึ้นไป มีเพียง 95 แห่ง (พ.ศ.2523) ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กยากที่จะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานได้

1.2 ฝ่ายจัดการและองค์กรของฝ่ายจัดการ

ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง การเป็นเจ้าของหน้าที่นายจ้างมักตกลงเป็นหน้าที่ของนายตัวริย์และชาวต่างชาติ ต่อมามีการเปลี่ยนการปกครอง รัฐเข้ามามีบทบาทในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีรัฐเข้ามารับหน้าที่ของนายจ้างเพิ่มขึ้น และต่อ ๆ มาก็มีเอกชนเข้ามา

เป็นนายจ้างต้องเป็นลำดับ และค่อยเปลี่ยนจากการจัดการโดยเจ้าของมาเป็นการจัดการโดยผู้จัดการรับจ้างมากขึ้น

การรวมตัวของฝ่ายจัดการ ในระยะแรกเป็นการรวมตัวเพื่อการค้าเพื่อประสานงานกับรัฐในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ เช่น สมาคมหอการค้า หรือสมาคมการค้าต่าง ๆ การรวมตัวในลักษณะของสมาคมนายจ้าง เมื่อเริ่มมีในปี 2518

1.3 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐเข้ามามีบทบาท 2 ทาง ในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์โดยเป็นหัวใจของการหรือเป็นฝ่ายจัดการ และมีบทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบายแรงงานในรูปของกฎหมายใช้บังคับพานหน่วยงานต่าง ๆ ที่คู่แล็บผิดชอบ เช่น กรมแรงงาน กรมโรงงาน และเทศบาล เป็นต้น

การบริหารแรงงานของรัฐในระยะแรกไม่เคยกว้างขวางนัก ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างมีอยู่ราย และกิจการส่วนใหญ่เป็นในรูปครอบครัว การบริหารแรงงานของรัฐมักมีทำนองไปในลักษณะประชาสัมพันธ์มากกว่าการกำหนดนโยบายแรงงานในเรื่องสำคัญ ๆ จนกระทั่งในปี 2499 จึงเริ่มนิการตราพระราชบัญญัติแรงงาน และให้มีการจัดવัดหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดำเนินการบริหารในเรื่องเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นที่รัฐเข้ามามีบทบาทอย่างถาวรครั้งแรก

ขอบข่ายการบริหารแรงงานในปัจจุบัน ที่มีการดำเนินการและมีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางมีขอบข่ายอยู่ 5 ประการดังนี้คือ 4/

1. การปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน (improvement of working condition)

2. การส่งเสริมให้เกิดสันติสุขในวงอุตสาหกรรม (promotion of industrial peace)

3. การพัฒนาแรงงานมนุษย์ (human resource development)

4/ นิคม จันทร์วิทูร, แรงงานไทย, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526) หน้า 93-94.

4. การส่งเสริมให้คนมีงานทำ (employment promotion)

5. รัฐสวัสดิการ (welfare state)

2. สภาพแวดล้อมพนักงานในระบบอุตสาหกรรม

ในการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่จะมีส่วนในการกำหนดครูปแบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมของไทยนี้ จะลงเเนะที่จะกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางเทคนิคและสถานที่ตลอดจนชนิดของการประกอบการ เนื่องจาก ปัจจัยเหล่านี้ถ้านำมาพิจารณารวมกันจะได้รับภาพของกิจกรรมมาก อาจจะนำมาพิจารณาจัดประเพณีเพื่อเรียบเทียบกันไม่ได้ ดังนั้น จะใช้เพียงข้อจำกัดทางด้านการตลาด และเงินได้ ซึ่งจะเป็นอุตสาหกรรมอุดหนุนได้เป็นขนาดต่าง ๆ 3 ขนาด ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดครอบครัว อุตสาหกรรมขนาดกลางและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

อุตสาหกรรมขนาดเล็กมักเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันมาก ทำให้บางครั้งอุตสาหกรรมอาจไม่สามารถเผชิญกับภัยทางบังคับทางกฎหมายได้ เช่น อาจมีการจ่ายค่าจ้างให้คำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือการทำงานเกินเวลาทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้กลับไม่มีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดภัยทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากขนาดของกิจกรรมมีขนาดเล็ก ทำให้ลูกจ้างกับนายจ้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน และสถานะของคนงานก็ไม่แตกต่างจากนายจ้างมาก เมื่อมีภัยทางเดินชนิดใดก็จะสามารถตอบช้อมกันได้

สำหรับกิจกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ แม้ว่าอุตสาหกรรมทั้ง 2 ขนาดจะมีความสามารถเผชิญกับความผันแปรทางเศรษฐกิจ และมีการแข่งขันอย่างกว่า ทั้งยังมีระบบการบริหารงานที่ดีและรัดกุมกว่า มีฝ่ายบุคลากร แต่กลับปรากฏว่า อุตสาหกรรมกลางและใหญ่กลับเป็นตัวที่สร้างภัยให้มีการขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่า สาเหตุเนื่องจากความแตกต่างทางสถานภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีมากกว่า และการทำค่านางานที่มีคนงานทำร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้มีการรวมตัวกันเพื่ออำนาจในการต่อรองของแรงงาน เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆ กระทบถึงแรงงาน ฝ่ายจัดการมักจะไม่เร่งดำเนินการแก้ไข ซึ่งเกิดภัยให้ความขัดแย้งกันได้อย่างมาก ๆ

3. กฎระเบียบและการพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบ

กฎระเบียบที่กำหนดให้คล้ายขอนี้จะกำหนดพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าควรจะดำเนินความสัมพันธ์หรือปฏิบัติต่อกันในเชิงของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งขึ้น

กฎเกณฑ์และระเบียบที่ใช้บังคับในอุตสาหกรรมอาจแยกออกเป็นกฎที่ตั้งขึ้นเฉพาะในแต่ละกิจการ ตามสภาพความเหมาะสมของกิจการ และกฎที่บังคับโดยกฎหมาย นอกจากนี้มีกฎดังกล่าวที่กำหนดขึ้นโดยสังคม เช่น ประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมา

เราอาจแบ่งกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. กฎหมายควบคุมแรงงาน จุดประสงค์เพื่อใช้ควบคุมการทำงานของแรงงานเริ่มจากกฎหมายควบคุมแรงงานทาง ควบคุมการทำงานของคนรับใช้ การทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายควบคุมแรงงาน โดยห้ามแรงงานนักทุจริต เป็นตน

2. กฎหมายจัดหางาน เพื่อควบคุมการจัดหางานให้เป็นระเบียบและหน้าที่ของสำนักจัดหางาน

3. กฎหมายจ้างแรงงานคนต่างด้าว เป็นกฎหมายที่ระบุเกี่ยวกับวิชาชีพงานอย่างที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

4. กฎหมายการจ้างแรงงานไทย เป็นกฎหมายที่ต่อเนื่องจากข้อ 3 โดยสร้างอาชีพบางอย่างแก่คนไทยและประกาศประเกศกิจการที่ต้องมีคนไทยร่วมทำงานกึ่งหนึ่ง

5. กฎหมายการจ้างงาน เป็นกฎหมายของฝ่ายนายจ้าง ระบุถึงสิทธิของฝ่ายนายจ้างในการควบคุมงาน

6. กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปและแรงงานสัมพันธ์ ออกแบบเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสวัสดิการของคนงาน เช่น การใช้แรงงานอย่างปลอดภัยและเด็ก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินทดแทน เงินชดเชย การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน และการระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดให้มีการเจรจาต่อรองรวม

โดยสรุปกฎหมายเบี่ยงต่าง ๆ ที่พัฒนามาเป็นการอุตสาหกรรมของรัฐจะช่วยให้ความคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์รักษาสิทธิของแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้ว ขอบเขตความสักดิสิทธิ์ของกฎหมายใช้ครอบคลุมเฉพาะในกิจกรรมภาคกลางและขนาดเล็กที่มีลักษณะการงานเอื้อให้มีการรวมกลุ่มกันเท่านั้น และคุณงานในกิจกรรมเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเหล่านี้อย่างดี ในขณะที่กิจกรรมขนาดเล็กคุณงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิ์ที่ตนควรได้รับและบางครั้งก็อาจจะไม่สามารถดื่นรับความคุ้มครองจากรัฐบาลได้ เมื่อเทียบกับกิจกรรมขนาดกลางและใหญ่ทางครั้งก็อาจหลีกเลี่ยงได้

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่สำคัญและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย อาจสรุปตามลำดับเวลาได้ดังนี้

1. พระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 บังคับใช้ พ.ศ. 2500 มีสาระสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงาน สวัสดิการและค่าทดแทนต่าง ๆ เป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้สิทธิคุณงานก่อตั้งสหภาพแรงงาน และให้รายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาตกลงเงื่อนไขการทำงาน กำหนดสิทธิหน้าที่ของสภาพไว้ชัดเจน ตลอดจนวิธีการเกี่ยวกับการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
2. ประกาศคณะกรรมการฉบับที่ 19 พ.ศ. 2501 เพื่อยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 มีผลให้ยกเลิกสิทธิการก่อตั้งสหภาพแรงงานการเจรจาต่อรอง แต่งสิทธิการไกล่เกลี่ยไว้
3. พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2503 และ พ.ศ. 2505 มีสาระสำคัญเพื่อรับประทานของอุตสาหกรรมที่รัฐจะให้การส่งเสริม โดยให้สิทธิประโยชน์จากการใช้ปัจจัยนำเข้า ประเภททุนเพื่อการผลิต มีผลให้ผู้ผลิตพยายามหันมาเน้นการผลิตไปสู่การใช้ปัจจัยทุนเป็นสำคัญ
4. พระราชบัญญัติกำหนดค่าวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 เป็นข้อบัญญัติต่างๆ ให้แก่ นายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น
5. ประกาศคณะกรรมการฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ซึ่งได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนด เรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ เช่น การกำหนดการจัดตั้งการดำเนินกิจการและการควบคุมสมานฉันท์ รวมทั้งการเลิก

สมาคม นักจากนี้ยังได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อคุ้มครองการทำงาน
อีกด้วย

6. พระราชนิรภัยดูแลแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ให้สอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำของภาคอุตสาหกรรม ผลประโยชน์และพยายามที่จะอกร่างเบี้ยนและกฎหมายให้ฝ่าย
นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อ กันอย่างเป็นธรรมและอยู่ด้วยกันอย่างสันติ เมื่อวันที่ 2519 จะ
ให้มีประกาศคณะกรรมการประกาศใช้ เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการห้ามหยุด
งานและการปิดงานคงจ้าง แต่ได้รับการยอมรับกลับมาใช้อีกครั้งหนึ่งในวันที่ พ.ศ.2520 เมื่อมีการ
จัดตั้งกองทุนสวัสดิภาพ และผู้นำสหภาพแรงงานได้รับพระราชทานฯ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติ
ในปัจจุบัน พระราชนิรภัยดูแลแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นี้ยังมีผลใช้บังคับอยู่

4. หัวหน้าคติในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทย

1. รัฐบาล ตั้งแต่หลังการปักธงชัยเป็นต้นมา ผู้ที่เข้ามาเป็นรัฐบาลส่วนใหญ่มุ่งที่
จะมีอำนาจเผด็จการทางการเมือง อำนาจในการกำหนดกฎระเบียบในสังคมอยู่กับชนชั้นอิทธิพล
ในประเทศ ดังนั้น กฎระเบียบที่ออกมามีจึงมักเกิดประโยชน์กับชนชั้นนายทุนและนายจ้าง และมักมีคติ
กับคนงาน และต้องการที่จะรักษาบรรยักษ์เพื่อการลงทุน

2. ฝ่ายจัดการ ได้รับการเกื้อหนุนจากรัฐบาล และหัวหน้าคติที่เคยกับการเป็นนายที่
จะทำงานแก่คนงานเป็นบุญคุณ ดังนั้น จึงหวังความชื่อสัมพันธ์และเชื่อฟังเป็นผลตอบแทนมักจะสร้างกฎที่
ครอบคลุมทุกๆ กรณีของคนงานขององค์กรคนงานเสมอ

3. ฝ่ายคนงาน คนงานมักมีหัวหน้าคติว่าตนเป็นฝ่ายที่จะต้องพึ่งพานายจ้างคนเอง
เป็นคนที่ดูอย่างไร ต้องพึ่งพาเชื่อฟังและสำนึกรู้สึกของนายจ้างที่ให้งานทำ ทำให้คนงานมักเป็นฝ่าย
ยินยอมเสมอและยอมรับชีวิตการงานของตนเอง

ລັກເໝານຂອງສາທາລະນະລົດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

จะพิจารณาโดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง กฎหมายลั่นคอมและเศรษฐกิจเป็น 5 ช่วง-

ระบบการประกวดเชิงพ.ร.บ.แรงงาน 2499

การรวมกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้างเป็นแบบไม่มีกฎหมายวัสดุรองเป็นการรวมทั่วตามสิทธิ์ การตั้งสมาคม เป้าหมายในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเฉพาะกิจ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมตัวเพื่อเป็นฐาน อำนวยในการต่อรองยังไม่มี ต้องมากู้ไว้เพื่อผลประโยชน์จากการเมือง เช่น สหอาชีวะกรรมกรกับสมาคมกรรมกรไทย ฝ่ายนายจ้างก็ไม่เห็นความสำคัญของการบริหาร งานบุคคล การรวมตัวของนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ทางการผลิต ลักษณะเดิมของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างต่อลูกจ้างแต่ละคนในปัจจุบัน เฉพาะส่วนตัว การแทรกแซงของรัฐมีบางในเรื่องของการควบคุมคนงานโดยตรง

ระยะที่ 2 เมื่อมีกฎหมายแรงงาน 2499 - ประกาศคณะปฏิวัติฉบับ

103 พ.ศ.2515

ในปี พ.ศ.2499 มีกฎหมายแรงงาน 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รัฐจะต้องประกาศตามข้อผูกพันธ์ของการ เป็นสมาชิกองค์การกรรมกรสากล (ILO) เป็นกฎหมายที่ให้สิทธิแรงงานในการ ก่อตั้งสหภาพ การเรียกร้องต่อรองในปีนี้มีคุณงานรวมกันด้วยคุณถึง 21 ครั้ง การเรียกร้อง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงาน การเคลื่อนไหวส่วนใหญ่มักเป็นเครื่องมือ ทางการเมืองและคนงานไม่รับผิดชอบเพียงพอ ต่อมา จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ออกประกาศ คณะปฏิวัติที่ 19 พ.ศ.2501 เพื่อยกเลิก พ.ร.บ.แรงงาน 2499 โดยที่ยังให้การคุ้มครองทางด้าน สภาพการทำงาน แต่ไม่ให้สิทธิในการต่อรองใด ๆ กรรมกรตกลงใจในสภาพที่ลำบากมาก เรายัง จะแยกพิจารณาอีกส่วนหนึ่งให้เป็น 2 ระดับคือ

1. ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่

นายจังมีสภาพที่เนื่องกว่าคณงานทางพื้นฐาน เนื่องจาก ได้รับการสนับสนุนจาก
รัฐบาล เมื่อจะมีการประการคุณะปฏิวัติที่ 19 แต่ก็ยังมีการพิพากแรงงานถึงขั้นคุกคายดงานเฉลี่ย

ปีละ 12 ครั้ง ในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของค่าจ้าง แรงงาน จากตาราง ของ 1, 4, 5 (ของ 4 และ 5 เป็นการคำนวณคาดคะเนการนัดหยุดงานเพื่อการวิเคราะห์) จะเห็นว่า คาดคะเนข้ามของภาระนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นจาก 6 ในปี 2499 เป็น 191 ในปี 2514 และถ้าพิจารณาคาดคะเนความยืดหยุ่นของการนัดหยุดงาน ซึ่งแสดงถึงจำนวนวันทำงานที่สูญเสียไปของลูกจ้าง แต่ละคนในแต่ละปี พบรากค่าตั้งกล่าวลดลงจาก 55.7 ในปี 2499 เป็น 2.5 ในปี 2514 ทั้งนี้เนื่องจากข้ามของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงมาก และแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือที่มากขึ้นในหมู่กรรมกรและการตกลงกันทำได้เร็วขึ้น ซึ่งทำให้จำนวนวันหยุดงานน้อยลง

2. ในกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

ความสัมพันธ์ยังคงเป็นแบบเก่า คือ คุณงานรับรองเบี้ยยที่กำหนดจากฝ่ายจัดการ มาปฏิบัติ การแก้ไขทางท่าในระดับบุคคล โดยอาศัยความช่วยเหลือจากการแรงงานด้วย การยื่นเรื่องราวขอร้องทุกชั้น จากสถิติที่มีตั้งแต่ปี 2507-2514 มีขอร้องทุกชั้นเพิ่มจาก 344 ราย เป็น 698 ราย การร้องทุกชั้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และค่าจ้างแรงงาน

ตาราง

การพิพากแรงงานถึงขั้นคดหยุดงาน พ.ศ.2499 - 2523

พ.ศ.	(1) จำนวนของพิพากถึงขั้นคดหยุดงาน	(2) จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวของ	(3) จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย	(4) ขนาดของ การนัดหยุดงาน หรือ(2)-(1)	(5) ความหมายของ การนัดหยุด
					หรือ(3)-(2)
2499	12	66	3,673	6	55.7
2500	21	203	12,947	10	63.8
2501	4	458	4,202	115	9.2
2502	11	846	8,060	77	9.5
2503	2	23	64	12	2.8
2504	2	68	93	34	0.4
2505	3	81	63	27	0.7
2506	4	117	159	30	1.3
2507	6	300	539	50	1.8
2508	17	3,753	6,566	221	1.7
2509	17	5,413	18,764	318	3.5
2510	2	470	470	235	1.0
2511	14	1,867	3,217	133	1.7
2512	18	5,345	23,593	297	4.4
2513	25	2,888	6,004	116	2.1
2514	27	5,153	12,646	191	2.5
2515	34	7,803	19,903	230	2.6
2516	501	177,887	296,887	355	1.7
2517	357	105,883	507,607.5	297	4.8
2518	241	94,747	722,946	393	7.6
2519	133	65,342	495,619.5	491	7.6
2520	7	4,818	12,331	695	2.5
2521	21	6,842	8,599 $\frac{3}{4}$	326	1.3
2522	64	16,203	33,837 $\frac{3}{4}$	253	2.0
2523	10	2,743	22,433 $\frac{3}{4}$	274	8.2

ระยะที่ 3 ตั้งแต่มีการประกาศใช้คณบัญชีที่ 103 - 14 ตุลาคม 2516 รัฐบาล
ปฏิวัติสมัย จอมพลตามนัม กิตติจาร เก็บความกดดันทางด้านแรงงานมากขึ้นทุกที่ จึงได้ประกาศ
คณบัญชีที่ฉบับที่ 103 เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานให้ดีขึ้นในสังคมงานและฝ่ายจัดการมี
โอกาสจัดตั้งองค์กรตามกฎหมายได้ และให้สิทธิในการต่อรองนักหุ้นส่วนได้ ทำให้สูติการนักหุ้นส่วน
เพิ่มขึ้นเป็น 34 ครั้งในปี 2515 และในปี 2516 ประจวบกับปัญหาเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ
ทั่วโลก เงินเพื่อ การขึ้นราคาน้ำมัน และการเรียกร้องประชาธิปไตยขึ้นไสู่ผู้นำ เพื่อจัดการ ทำให้จำนวน
การนักหุ้นส่วนเพิ่มขึ้นอีกมาถึง 501 ครั้ง

ระยะที่ 4 หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 - 6 ตุลาคม 2519 เป็นยุคที่
แรงงานได้รับประชาธิปไตยอย่างเต็มที่ แรงงานพยายามเรียกร้องขอสิทธิ์ เคยถูกกดไว้กลับคืน
มีการเรียกร้องชนาญ รวมทั้งการเรียกร้องกฎหมายแรงงานที่ เป็นกฎหมายเพื่อแรงงานอย่าง
แท้จริง ทำให้รัฐต้องประกาศ พrn.2518 เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ แต่ที่นี่เกี่ยวกับการเรียกร้อง
นักหุ้นส่วนกลับยังคง แรงงานจำนวนคนงานมากขึ้นและวันเรียกร้องงานขึ้น

ระยะที่ 5 ระยะหลัง 6 ตุลาคม 2519 - ปัจจุบัน

หลังจาก การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินแล้ว คณบัญชีที่ได้ออกประกาศควบคุมกรรมการ
ห้ามนักหุ้นส่วน ห้ามปิดงานงดจ้าง และมีคำสั่งให้ห้ามนักหุ้นส่วนเป็นภัยต่อสังคมทำให้การเรียกร้อง
ของคนงานยุติไปโดยสิ้นเชิง

เราจะเห็นว่าจากทั้ง 5 ระยะที่ผ่านมา ทั้งฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายนายจ้าง เป็นผู้มีสิทธิ
อำนาจ เนื้อภาระงานโดยสิ้นเชิง เป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ ที่จะใช้กับ
แรงงานโดยที่แรงงานไม่มีสิทธิ์ได้เข้าร่วม คนงานเริ่มจะมีสิทธิ์เข้าร่วมกำหนดกฎหมายในช่วง
ระยะที่ 4-5 ซึ่งเป็นยุคที่ประชาธิปไตยเจริญรุ่งเรือง จุดอ่อนที่สำคัญขององค์กรคนงานเกิดจากความ
ไม่เข้าใจและไม่มีอุปกรณ์ร่วมกัน มักเกิดความแตกแยกในผู้นำกรรมกร และเป้าหมายในการเรียก
ร้องที่สูงเกินไป

การปรับปรุงระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรม

จากโครงสร้างและลักษณะของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเท่าที่ผ่านมา เราทราบว่ากระบวนการพัฒนาของอุตสาหกรรมสัมพันธ์เกิดขึ้นจากการกระทำของ Actors รัฐและนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจาก ทัศนคติความเชื่อ และโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุสำคัญ ทำให้ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ไม่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งง่ายต่อการนำไปสู่ความขัดแย้งและไม่มีระเบียบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างผิด ๆ ทำให้เกิดผลเสียต่อระบบ การผลิต เช่น เที่นว่าการเรียกร้องการชดเชยกันเป็นลิ่งที่ดีที่จะให้ความชัดเจนของการสร้างอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดี การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียวยอมรับและเจรจาเข้าหากันเป็นสิ่งที่เลี่ยงเหลี่ยมชิงกันและกัน ทัศนคติที่ผิดนี้มีผลต่อความก้าวหน้าและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นอกจานี้เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งมา ก็จะพยายามออกกฎหมายเพื่อแก้ไขหรือระงับการพิพาทแทนการที่จะเข้าไปแก้ไขทั้งหมด

การแก้ไขเราต้องสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของทั้ง 3 ฝ่าย และรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในระหว่าง Actors ทั้ง 3 เช่น ทัศนคติ ทั้งรัฐบาลและฝ่ายจัดการ ต้องยอมรับและเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของฝ่ายลูกจ้าง การกำหนดกฎเกณฑ์ การเจรจาต่อรองที่ได้จากความพอใจและยินยอมของทั้ง 3 ฝ่าย จะทำให้ทั้ง 3 ฝ่ายเข้าใจในปัญหาของกันและกัน และยอมรับข้อผูกพัน รัฐบาลซึ่งเป็นตัวกลางในการประสาน Actors ทั้ง 2 เข้าด้วยกัน ควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่จะจัดทำประกายชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย แทนที่จะบกป้องฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเจรจาต่อรองร่วมกันการร่วมกันแก้ไขปัญหา
Actors ทั้ง 3 ควรจะมีองค์กรที่มีประสิทธิภาพและขนาดของอำนาจที่ใกล้เคียงกัน การปรับปรุงความรู้ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรและประสิทธิภาพของคนงานจะทำให้คนงานมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเจรจาต่อรองควรจะสามารถต่อรองได้ในทุกรูปแบบ เพื่อให้ผลของการเจรจาสามารถบรรลุถึงความพอใจของทุกหน่วยในองค์กร ได้

คำถ้า

1. เหตุใดสมาคมคนงานของไทย จึงไม่สามารถมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานไทยได้อย่างเต็มที่
2. จกวิเคราะห์ถึงลักษณะกำลังขวัญของแรงงานไทยในช่วงก่อน พ.ศ. 2516
3. เปรียบเทียบลักษณะอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของไทยในอดีต และปัจจุบัน

หนังสืออ่านประกอบ

นิคม จันทร์วิฐร. แรงงานไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

_____ . แรงงานไทยกับสหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

เบญจพร ห้างเกษมวัฒนา อุตสาหกรรมสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ในเต็คโปรดักชัน, 2523.

ไพบูลย์ พิพัฒน์กุล. "กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์" ในการทำงานในศวรรษหน้า :
ภาวะในเมืองและชนบท. สถาบันทรัพยากรมมุขย์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.