

บทที่ 4

สภาพแรงงาน

ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน

ในชีวิตของลูกจ้างในการทำงานทว่าวันนี้ ลูกจ้างทุกคนย่อมปรารถนาที่จะมี และจะได้รับสิ่งจำเป็นที่ดีแก่ชีวิต เป็นการตอบแทนในการทำงานอย่างเดียวกัน และต้องการสิ่งตอบสนองทางความรู้สึก และจิตใจแตกต่างกันไปตามพื้นฐานของสถานะทางสังคม การศึกษา และประเพณีนิยมของลูกจ้างนั้น

สิ่งที่ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องต้นก็คือ การมีงานทำ และเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งทีลูกจ้างต้องการในชีวิตการทำงานก็คือ

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน สิ่งทีลูกจ้างคิดถึงหรือสนใจเป็นเบื้องต้นก็คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงานหลักก็คือ ค่าจ้าง (หรือเงินเดือน) ลูกจ้างทุกคนประสงค์ที่จะได้ค่าจ้างในจำนวนที่พอใจซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพหรือดัชนีราคาผู้บริโภค ความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ความเท่าเทียมหรือเหนือกว่าของอัตราค่าจ้างในสถานประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และลูกจ้างยังประสงค์จะได้รับการปรับค่าจ้างตามระยะเวลาเพื่อความรู้สึกที่ดีด้วย

ส่วนค่าตอบแทนในการทำงานประเภทอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด ลูกจ้างก็ประสงค์ที่จะได้รับตามอัตราที่เป็นที่น่าพอใจด้วย

2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงประสงค์จะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

ลูกจ้างยังประสงค์ที่จะให้สวัสดิการที่นายจ้างจัดนั้นได้เอื้อประโยชน์ไปยังบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย

3. ความมั่นคงในการทำงาน โดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ลูกจ้างทุกคนจึงมีประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลูกจ้างทุกคนต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับ

มอบหมายให้ได้รับหน้าที่การงานที่ดีมีเกียรติมากขึ้น ฯลฯ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจะเป็นเหตุให้ค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้น ควบคู่กันไปด้วย

5. **ความปลอดภัยในการทำงาน** ความปลอดภัยในการทำงาน คือ ความมั่นคงในชีวิตมนุษย์ทุกคนย่อมที่จะรักชีวิตร่างกายของตนยิ่งกว่าสิ่งอื่น ลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงถ้าไม่จำเป็นความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นความปรารถนาอันสูงยิ่งของลูกจ้าง

6. **ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน** ลูกจ้างพอใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงานสง่างาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด มีสภาพแวดล้อมที่ชวนมอง มีอุณหภูมิ มีแสงสว่าง และการระบายอากาศที่เหมาะสม อยู่ใกล้ที่พักของลูกจ้าง

7. **ความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน** ลูกจ้างย่อมพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่มีสิ่งผิดพลาดเสียหาย

8. **การพัฒนาชีวิตการทำงาน** ลูกจ้างส่วนใหญ่ประสงค์ที่จะได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามระยะเวลา เพื่อให้ได้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะทำให้มีโอกาสเลื่อนฐานะตำแหน่ง ค่าตอบแทน

9. **การยอมรับนับถือมนุษย์ทุกคนถือว่าตนมีศักดิ์ศรี** ลูกจ้างจึงต้องการการยอมรับนับถือจากนายจ้าง จากบุคลากรในฝ่ายบริหาร และจากทุกคนในสถานประกอบการนั้น

10. **การเอาใจใส่** ลูกจ้างจะมีความรู้สึกที่ดีถ้านายจ้างได้ให้ความเอาใจใส่ในชีวิตและการงานของลูกจ้างในทางสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีชีวิตที่ดีงาม

11. **การยกย่องชมเชย** เมื่อลูกจ้างได้ทุ่มเท ตั้งใจ และอดุทธสาหัส ทำงานให้นายจ้างจนงานนั้นประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะประสงค์ให้นายจ้างรับรู้แล้ว ลูกจ้างยังต้องการยกย่องชมเชยจากนายจ้างนอกจากนั้น ลูกจ้างยังอยากให้บุคคลอื่นๆ ได้รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยนั้นด้วย

12. **การทำงานที่พอใจ** ลูกจ้างประสงค์ที่จะทำงานในหน้าที่การงานที่ตรงกับ ความถนัด ความชอบ และอุปนิสัยของตน จ้องจับผิด การแก่งแย่งชิงดี การเอารัดเอาเปรียบทั้งอยากมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ให้นายจ้างได้เห็นด้วย

13. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ลูกจ้างจำนวนหนึ่งต้องการช่วยเหลือ แสดงความคิดเห็น และประสงค์ที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ อันเป็นสถานประกอบการนั้น ๆ

14. ความเป็นธรรม ลูกจ้างต้องการได้รับความเป็นธรรมในการบริหารบุคคลของนายจ้าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การขึ้นหรือปรับค่าจ้างเงินเดือน การโยกย้าย การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง เป็นต้น

15. การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน โดยไม่ต้องให้ลูกจ้างลำบากใจทวงถาม

16. การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้าง เมื่อนายจ้างได้กล่าวหรือให้สัญญาว่าจะปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างใดแล้ว ลูกจ้างอยากให้นายจ้างปฏิบัติตามคำกล่าวหรือสัญญานั้นโดยไม่ละเลยหรือบิดพลิ้ว

17. ความสงบราบรื่น ลูกจ้างประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความสงบราบรื่น ปราศจากข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาท

ระหว่างบุคคลหรือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

18. บรรยากาศในการทำงานที่ดี ลูกจ้างย่อมไม่สามารถทำงานด้วยความสนใจได้ ถ้าบรรยากาศเต็มไปด้วยความระแวง

การจ้องจับผิด การแก่งแย่งชิงดี การเอาัดเอาเปรียบฯ ลูกจ้างจึงปรารถนาทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เต็มไปด้วยความรัก ไมตรี และเอื้ออาทรต่อกัน

19. ความเป็นประชาธิปไตย ลูกจ้างอยากให้อินสถานประกอบการมีความเป็นประชาธิปไตยในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพื่อสอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตยในชาติ

20. การเป็นเจ้าของกิจการหรือมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ลูกจ้างส่วนใหญ่ย่อมใฝ่ฝันที่จะมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (แม้เพียงเป็นผู้ถือหุ้นรายย่อย) และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่เพื่อจะได้เข้าไปบริหารกิจการนั่นเอง

การรวมตัวกันเป็นองค์กร

แนวความคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ได้วิวัฒนาการมาตามลำดับตั้งแต่ยุคเกษตรกรรม ซึ่งก่อให้เกิดระบบทาส ระบบลูกนากับเจ้าของที่ดิน ระบบศักดินาจนมาถึงยุคอุตสาหกรรม ซึ่งเริ่มมีการเอาัดเอาเปรียบกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างมากขึ้น ในระยะเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 นั้น ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายด้อยกว่าในสังคมถูกเอาัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้างในระบบ

เสรีนิยม ที่มุ่งจะสร้างผลผลิตให้ได้มากที่สุดและให้ได้กำไรมากที่สุด โดยวิธีการกำหนดค่าแรงงานต่ำ ไม่มีสวัสดิการตามควร จำนวนชั่วโมงทำงานยาวนานในแต่ละวัน โดยต้องทำงานตั้งแต่ตะวันขึ้นยันตะวันตกดิน (sunrise to sunset) สภาพการทำงานเลวร้าย ร้อนอบอ้าว และเต็มไปด้วยหมอกควัน ฯลฯ เสียงต่ออันตรายเป็นภัยและก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่สุขภาพอนามัยเป็นอย่างยิ่ง บรรดาลูกจ้างคนงานเหล่านี้จึงเกิดความคิดในเรื่องการแบ่งชนชั้นเกิดความคิดในการแสวงหาวิธีทางช่วยเหลือตนเองให้พ้นจากความทุกข์ยากและเกิดความคิดในการขอแบ่งผลประโยชน์จากฝ่ายนายจ้าง ในฐานะที่ตนเป็นฝ่ายร่วมลงทุนด้วยแรงงาน เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้าง

แนวความคิดของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวนี้เองทำให้เกิด การรวมตัวขึ้นเพื่อให้เกิดพลังและการยอมรับนับถือ และเกิดอำนาจในการเข้าร่วมปรึกษาหารือ หรืออำนาจในการต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานกับนายจ้างได้

วิวัฒนาการของการรวมตัว

การรวมตัวกันเป็นองค์การเกิดขึ้นในประเทศ ที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมาก่อนโดยเฉพาะในทวีปยุโรป ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน ประเทศเบลเยียม เป็นต้น

การรวมตัวครั้งแรกเริ่มจากพวกช่างอาชีพ (craft) ก่อน โดยช่างอาชีพได้รวมกันเป็นกลุ่ม (guild) กลุ่มช่างอาชีพดังกล่าวมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้าง การควบคุมการประกอบอาชีพ และอัตราค่าจ้างของพวกตนด้วย

ต่อมาได้มีการตั้งกลุ่มอาชีพกันอย่างแพร่หลาย ลูกจ้างในงานอื่น ๆ ที่มีใช้ช่างอาชีพก็รวมตัวกันเป็นสมาคมด้วย เช่น สมาคมลูกจ้างรถไฟ สมาคมวิศวกร เป็นต้น สมาคมดังกล่าวนี้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า ขอลดค่าจ้าง ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นขุนนาง หรือผู้มีอิทธิพลในทางการเมืองในประเทศดังกล่าวเห็นว่า การรวมตัวดังกล่าวทำให้ตัวเองเดือดร้อน และเสียประโยชน์จึงได้ออกกฎหมายห้ามการรวมตัวของคนงาน เพื่อกิจกรรมดังกล่าว เช่น ในปีค.ศ.1791 ประเทศฝรั่งเศสออกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มของประชาชนและคนงานในการทำสัญญาทำงาน การนัดหยุดงาน และอื่นๆ โดยกฎหมายซึ่งเรียกว่า ลา ลัว เลอ ชาเปลีเยร์ (la loi le chapelier) และปีค.ศ. 1799-1800 ประเทศอังกฤษออกกฎหมายกำหนดห้ามการรวมกลุ่มของคนงานและบัญญัติไว้ด้วยว่า สัญญาใดก็ตามที่ลูกจ้างคนงานได้ทำขึ้นเพื่อขอลดค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานหรือขัดขวางการทำงานของผู้หนึ่งผู้ใดเป็นการกระทำ

ที่ผิดกฎหมาย ผู้ฝ่าฝืนมีความผิดทางอาญามีโทษถึงจำคุก ซึ่งเรียกกฎหมายนี้ว่า combination act เป็นต้น

แม้ว่าประเทศต่าง ๆ จะมีกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มแรงงาน แต่เนื่องจากการรวมกลุ่มนั้นก่อให้เกิดพลังอำนาจที่จะกระทำการในเรื่องต่าง ๆ จึงยังมีการรวมกลุ่มกันอย่างลับ ๆ และพยายามมีการเคลื่อนไหวให้มีการยกเลิกกฎหมายดังกล่าว ในที่สุดประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ยกเลิกกฎหมายห้ามรวมกลุ่มและออกกฎหมายรับรองฐานะขององค์การฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งการกระทำร่วมกันในการนัดหยุดงานด้วย เช่น ประเทศฝรั่งเศส ยกเลิกกฎหมาย ห้ามการรวมกลุ่มในปีค.ศ. 1884 (la loi de 1864) และออกกฎหมายยอมรับสมาคมลูกจ้างในปีค.ศ. 1884 เรียกกฎหมายวาลเดค-รูซโซ (la loi fondamentale du 21 mars 1884 dite loi waldeck-rousseau) ประเทศอังกฤษยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมตัวเมื่อค.ศ. 1824 และออกกฎหมายรับรองสหภาพ แรงงานในปีค.ศ. 1871 ประเทศเบลเยียมให้สิทธิลูกจ้างร่วมนัดหยุดงานในปีค.ศ. 1866 ประเทศอิตาลีดำเนินการเช่นเดียวกันในปีค.ศ. 1890 เป็นต้น

สำหรับฝ่ายนายจ้างก็มีการรวมตัวเป็นองค์กรบ้าง แต่มักจะมีวัตถุประสงค์ไปในทางการค้าและธุรกิจมากกว่า

แนวความคิดและหลักการสากล

ในระยะเวลาต่อมา แนวความคิดเรื่องการรวมตัวของลูกจ้างคนงาน เพื่อเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างและช่วยเหลือกัน ระหว่างคนงานนั้นเป็นที่ยอมรับกันไปในประเทศต่าง ๆ โดยถือว่าการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ขจัด การเอารัดเอาเปรียบระหว่างกันและก่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (industrial democracy) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internationnal Labour Organization) หรือ ILO ซึ่งประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยเป็นสมาชิกได้ประชุมพิจารณาและมีมติ กำหนดแนวคิดและหลักการในเรื่องการรวมตัวเป็นองค์กรไว้หลายครั้ง ที่สำคัญมี 3 ฉบับ คือ

1. คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (THE Declaration of Philadelphia) อันเกิดจากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมือง ฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ.1944 ระบุไว้ในข้อ 2 ว่า "Freedom of expression and of association are essential to sustained progress" (เสรีภาพในการแสดงความ

คิดเห็นและการรวมตัวเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าอันยืนยาว)

2. อนุสัญญาฉบับที่ 87 (Convention No.87) เรื่อง เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การ (freedom of association and protection of right to organize) อันเกิดจากการประชุมครั้งที่ 31 ในปี

ค.ศ. 1948 ซึ่งอ้างถึงคำประกาศเมืองฟีลาเดลเฟียและมีบทบัญญัติที่สำคัญบางมาตรา เช่น ในส่วนที่ 1 เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสังคม

มาตรา 2 บัญญัติว่า "ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การของตนโดยปราศจากความแตกต่างใด ๆ และมีสิทธิเลือกได้ด้วยตนเองที่จะเข้าร่วมในองค์การใด ๆ ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ใด ๆ ทั้งนี้ภายใต้บังคับขององค์การนั้น ๆ โดยเฉพาะเท่านั้น"

มาตรา 5 บัญญัติว่า "องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้างมีสิทธิที่จะก่อตั้งและรวมกันเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และองค์การอื่น ๆ ในทำนองเดียวกันสหพันธ์หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าเป็นสมาชิกขององค์การของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างหรือของนายจ้าง" เป็นต้น

3. อนุสัญญาฉบับที่ 98 (convention no.98) เรื่อง การนำไปใช้ซึ่งหลักการในเรื่องสิทธิที่จะก่อตั้งสมาคมและสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง (Application of the principles of light to organize and to bargain collectively) อันเกิดจากการประชุมครั้งที่ 32 ในปี ค.ศ. 1949 กล่าวถึงการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง เพื่อประโยชน์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ มาตราที่สำคัญ เช่น

มาตรา 1 บัญญัติว่า "1. ลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการกระทำใด ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติในลักษณะการต่อต้านสหภาพแรงงานในการจ้างแรงงานลูกจ้างดังกล่าว 2. การคุ้มครองเช่นนั้นจะนำไปใช้ให้มากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำดังต่อไปนี้

ก. การจ้างแรงงานลูกจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า ลูกจ้างนั้นจะต้องไม่รวมในสหภาพแรงงาน หรือจะต้องออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข. เหตุเลิกจ้างหรือการล่าเอียงอย่างอื่น ต่อลูกจ้างด้วยเหตุผลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเพราะเข้าร่วมในกิจกรรมสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานด้วยความยินยอมของนายจ้าง"

มาตรา 4 บัญญัติว่า "มาตรการอันเหมาะสมกับสถานะของประเทศจะต้องกำหนดขึ้นตามความจำเป็นเพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้กลไกในการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้างอย่างเต็มที่ ในเรื่องข้อบังคับและเงื่อนไขในการจ้างงานโดยวิธีทางแห่งข้อตกลงร่วมกัน"

คำประกาศและอนุสัญญาที่กล่าวมานี้เป็นต้นแบบและรูปแบบในแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการจัดตั้งองค์การของลูกจ้าง และองค์การของนายจ้างในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศที่เริ่มพัฒนาในระยะหลังจากอนุสัญญานับดังกล่าวนี้ออกมาใช้บังคับแล้ว นอกจากนั้นยังเป็นที่มาของกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การของลูกจ้างและองค์การของนายจ้างในประเทศต่าง ๆ ด้วย เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของ ประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น

แนวความคิดความนึกเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

องค์การของฝ่ายลูกจ้างในระดับแรกนั้น เรียกกันในภาษาไทยว่า สหภาพแรงงาน ซึ่งแปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Labour union, trade Union, Labor organization

คำว่า สหภาพแรงงาน นั้น มีผู้ให้ความหมายหลายประการ เช่น คือ สมาคมอันถาวรของลูกจ้างคนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิก และเพื่อการปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม" คือ องค์การซึ่งลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเจรจาดกลงกับนายจ้างในเรื่องการขอร้องทุกขีในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างทั้งหลาย เป็นองค์การซึ่งตั้ง และดำเนินการโดยสมัครใจและไม่ต้องได้รับใบอนุญาตจากรัฐบาล" คือ องค์การแบบประชาธิปไตยซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองตนเองเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิก โดยวิธีการต่อรองเจรจาพร้อม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์ และเพื่อเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับปัญหาสังคมและการเมืองโดยอิสระพอสมควร

การก่อตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้น มักมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้าง และแสวงหาผลประโยชน์เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สหภาพแรงงานจึงมีลักษณะที่เป็นการสร้างอำนาจต่อรองของลูกจ้าง เพื่อให้สหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาดต่อรองกับนายจ้าง ในขณะเดียวกันสหภาพ แรงงาน

จะใช้การเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างในเรื่องค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขการจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ของลูกจ้างซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ สหภาพแรงงานอาจมีบทบาททางสังคม เช่น ให้การศึกษาต่อสมาชิก จัดระบบประกันสังคมหรือการ ประกันหมู่ จัดตั้งสถาบันการเงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์หรือธนาคารเพื่อประโยชน์ของสมาชิกรวมทั้งจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมสันทนาการแก่สมาชิกด้วย สหภาพแรงงานที่เข้มแข็งในบางประเทศได้เข้าไปมีบทบาทในทางการเมืองด้วย เช่น การเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการหรือออกกฎหมายเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างคนงานหรืออาจจะจัดตั้งพรรคการเมืองขึ้นเอง เพื่อเข้าไปจัดตั้งรัฐบาลอันจะช่วยให้สามารถดำเนินการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างได้เต็มที่มากขึ้น

วิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ สหภาพแรงงานอาจใช้วิธีการแบบทวิภาคี โดยอาจปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างซึ่งอาจใช้เงื่อนไขต่าง ๆ มาบีบบังคับนายจ้าง เช่น การทำงานให้ช้าลง การนัดหยุดงาน การปิดล้อมโรงงาน การบอยคอตต์ หรือใช้การเข้าร่วมมือกับนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อให้ นายจ้างมีรายได้มากขึ้นและคนงานจะได้ค่าจ้างสูงขึ้นก็ได้ นอกจากนี้สหภาพแรงงานอาจใช้กลไกไตรภาคีเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ออกกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานเด็กออกมาตรฐานการแก้ไขการว่างงานในประเทศ

ประเภทของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานอาจจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้งได้เป็น 4 ประเภท คือ

1) สหภาพแรงงานช่างฝีมือ (Craft or Occupational Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพประเภทเดียวกัน เช่น สหภาพแรงงานช่างไฟฟ้า สหภาพแรงงานช่างก่อสร้าง สหภาพแรงงานนักอเมริกันฟุตบอล สหภาพแรงงานล่าม (ผู้แปลภาษาพูดจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง) เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ ถือเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลกและมีบทบาทในการต่อรองเพื่อประโยชน์ของสมาชิกที่เป็นช่างฝีมือ แต่มักถูกจำกัดจำนวนสมาชิกเฉพาะประเภทที่กำหนดเท่านั้น บางกรณีเมื่อเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความต้องการช่างฝีมือบางประเภทหมดลง บางสหภาพต้องยกเลิกไป

(2) สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (company Unions or House Unions) เป็นสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการ หรือในโรงงานของนายจ้างคนใดคน

หนึ่ง หรือบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น ผู้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ต้องจ้างลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างหรือช่างฝีมือประเภทใดและอาจรวมทั้งลูกจ้างในโรงงานและสำนักงานไว้ด้วยกัน สหภาพแรงงานประเภทนี้มีมากในประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยด้วย ซึ่งมักสังเกตได้ง่ายคือจะมีชื่อโรงงานหรือชื่อบริษัทของนายจ้างอยู่ที่ชื่อของสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานประเภทนี้มีข้อดีคือ จะได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างมาก เพราะสมาชิกทุกคนจะได้ประโยชน์ร่วมกัน แต่ก็มีข้อจำกัดทั้งในเรื่องจำนวนสมาชิกและการจัดกิจกรรมที่มีอยู่เฉพาะในโรงงาน หรือสถานประกอบการเท่านั้น

(3) สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) เป็นสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในระดับอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างในอุตสาหกรรมนั้นไม่ว่าจะอยู่ในกิจการใด หรือทำงานในประเภทใดก็มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกมาก และมีกิจกรรมอย่างกว้างขวางเพราะมีอำนาจต่อรองสูง แต่ลักษณะความสัมพันธ์กับนายจ้างแต่ละกิจกรรมในรูปของความร่วมมือต่างๆจะมีน้อย สหภาพแรงงานในยุโรปและสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่เป็นประเภทนี้ เช่น สหภาพแรงงานเหมืองแร่ถ่านหินในอังกฤษซึ่งมีสมาชิกหลายล้านคน และมีอำนาจต่อรองมาก

(4) สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) เป็นสหภาพแรงงานที่เปิดให้ลูกจ้างทั่วไปเข้าเป็นสมาชิกได้โดยไม่จำกัดประเภทกิจการ สหภาพแรงงานประเภทนี้จะมีสมาชิกได้มาก และสามารถมีบทบาทได้อย่างกว้างขวาง แต่มีข้อเสียตรงที่สมาชิกมีลักษณะร่วมกันน้อยมาก และอาจเกิดข้อขัดแย้งกันได้ง่าย แต่อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานประเภทนี้จะมีบทบาททางสังคมและทางการเมืองได้เด่นชัดกว่าบทบาททางเศรษฐกิจ และมีจัดตั้งมากในยุโรป

นอกจากแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้แล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพแรงงานของคณงานสตรี สหภาพแรงงานของคณงานควทอลิก สหภาพแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ เป็นต้น

วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

วิวัฒนาการของการจัดตั้งองค์การฝ่ายลูกจ้างในประเทศไทยนั้นอาจแบ่งได้เป็น 5 ระยะ คือ

ระยะที่หนึ่ง

ก่อนปีพุทธศักราช 2500 ได้มีการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างเป็นรูปแบบต่าง ๆ เช่น

พ.ศ. 2440 กรรมการรกรางรวมตัวก่อตั้งเป็น "สมาคมคนงานรกราง" วัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสวัสดิการและเพื่อช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก มีสมาชิกราว 300 คน แต่ต่อมาก็มีบทบาทในการต่อรองในเรื่องค่าจ้างกับนายจ้าง และมีการนัดหยุดงานหลายครั้ง

พ.ศ. 2487 กรรมกรซึ่งมีชาวจีนส่วนใหญ่ได้จัดตั้ง สหบาลกรรมกรกลาง (Central Union of Labour, CUL) ครั้น พ.ศ. 2490 จัดทะเบียนเป็นสมาคมสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย สมาคมนี้อาศัยบทบาทเกี่ยวกับการเรียกร้องให้ออกกฎหมายแรงงานด้วย มีข้ออ้างว่ามีสมาชิกกว่า 75,000 คน และเมื่อ พ.ศ. 2492 สมัครเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโลก (World Federation of Trade Union, WFTU)

พ.ศ. 2491 รัฐบาลในสมัยนั้น (จอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี) ได้จัดตั้งสหบาลกรรมกรไทย (Thai National Trade Union Congress, TNTUC) ขึ้นเพื่อแข่งขันและสลายสหบาลกรรมกรกลาง ครั้น พ.ศ. 2494 ได้จดทะเบียนใช้ชื่อว่า สมาคมกรรมกรไทย มีข้ออ้างว่ามีสมาชิกประมาณ 70,000 คน สมาชิกไม่ต้องเสียค่าบำรุงและไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างหรือกรรมกรเท่านั้น สมาคมนี้ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศไทย (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) ด้วย

พ.ศ. 2497 รัฐบาลสมัยนั้น (จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี) ได้สนับสนุนให้ชาวจีนจัดตั้งสมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย (Free Workmen's Association of Thailand, FWAT) ขึ้นเพื่อให้คนงานชาวจีนที่สลายตัว จากการเป็นสมาชิกสหบาลกรรมกรกลาง เพราะเหตุถูกกล่าวหาว่าเป็นองค์การที่นิยมคอมมิวนิสต์ ได้มีองค์การของตนมีข้ออ้างว่ามีสมาชิกถึง 14,000 คน

การจัดตั้งสมาคมรกรางและสหบาลกรรมกรกลาง เป็นการจัดตั้งของลูกจ้างคนงาน แต่การจัดตั้งสหบาลกรรมกรกลางก็ดี สมาคมกรรมกรไทยก็ดี สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทยก็ดี เป็นการจัดตั้งของรัฐบาลในสมัยนั้นเพื่อประโยชน์ทางการเมือง กล่าวคือ เพื่อต่อสู้กับลัทธิคอมมิวนิสต์นั่นเอง รัฐบาลสนับสนุนการจัดตั้งและให้เงินอุดหนุนสมาคมทั้งสองนี้ด้วย

ในระหว่างปีพุทธศักราช 2497-2498 นี้เองได้มีการยกร่างกฎหมายแรงงานโดยได้นำแนวคิดในกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานดังกล่าว ทั้งนี้รวมทั้งเรื่องการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างด้วย ในที่สุดกฎหมายดังกล่าวก็ออกมาบังคับใช้ ชื่อพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นมา และเมื่อกฎหมายฉบับนี้ออกมาบังคับใช้แล้ว องค์การของฝ่ายลูกจ้างที่ตั้งขึ้นก่อนหน้านั้นเป็นอันล้มเลิกไปโดยปริยาย

ระยะที่สอง

ระหว่างปีพุทธศักราช 2500-2501 ได้มีการจัดตั้งองค์การฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ออกเป็น 2 ระดับ คือ

สหภาพแรงงาน เป็นองค์การของลูกจ้างซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงานและเพื่อสวัสดิการของลูกจ้างสหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนต่อทางราชการ มีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรอง และทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองได้ ในระหว่างที่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ มีสหภาพแรงงานจดทะเบียนทั้งสิ้น 154 สหภาพ

สหพันธ์ เป็นองค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองแห่งขึ้นไป มีสิทธิเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน และต้องจดทะเบียนเช่นเดียวกัน ระหว่างที่กฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ มีสหพันธ์ได้รับการจดทะเบียน 2 ราย คือ สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทยและสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 คณะปฏิวัติซึ่งมี จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้า ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เสีย ทำให้สหภาพแรงงานและสหพันธ์ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นอันสิ้นสุด และถูกยกเลิกไปทั้งหมดทันที เหตุสำคัญที่ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็เป็นเรื่องที่เกิดจากการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ปรากฏตามคำปรารภในตอนต้นประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ดังนี้

“โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสมเปิดช่องให้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความระแวงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางที่มิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการทั้งนี้ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินการทางเศรษฐกิจของประเทศ”

ระยะที่สาม

ระหว่างปีพุทธศักราช 2501-2515 เป็นระยะที่ปลอดจากการจัดตั้งองค์การของลูกจ้าง

หลังจากวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เป็นต้นมา ลูกจ้างในประเทศไทยก็ไม่อาจจัดตั้งองค์การได้อีกจนกระทั่งคณะปฏิวัติซึ่งมี จอมพลถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้าได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้ง การดำเนินกิจการสมาคมลูกจ้าง การควบคุมสมาคมลูกจ้าง และการเลิกสมาคมลูกจ้างได้ ลูกจ้างจึงมีสิทธิจัดตั้งองค์การของตนได้อีกครั้งหลังจากว่างเว้นสิทธิดังกล่าวไป 13 ปีเศษ

ระยะที่สี่

ระหว่างปีพุทธศักราช 2515-2528 ได้มีการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างขึ้นตามบทบัญญัติกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยจัดตั้งเป็นองค์การเรียกว่า สมาคมลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สมาชิกของสมาคมลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือประกบด้วยสมาชิกที่เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน และงานที่ทำนั้นอยู่ในจังหวัดเดียวกัน สมาคมลูกจ้างจะเป็นสมาชิกหรือตัวแทนของสมาคม หรือองค์การอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่ได้ ได้มีลูกสมาคมจ้างมาจดทะเบียนตามกฎหมายนี้ 56 สมาคม

ในปีพุทธศักราช 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2518 พระราชบัญญัติฉบับนี้ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งสมาคมลูกจ้างในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ด้วย และกำหนดให้สมาคมลูกจ้างที่ตั้งไว้นั้น เป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวด้วย

ระยะที่ห้า

หลังปีพุทธศักราช 2518 ได้มีการจัดตั้งองค์การของฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้นจำนวนมาก โดยจัดตั้งเป็น 3 ระดับ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างทั้งในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

ในปีพุทธศักราช 2534 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2534 พระราชบัญญัตินี้ได้ กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ซึ่งไม่มีสิทธิจัดตั้งและดำเนินกิจการสหภาพแรงงานต่อไป) สามารถจัดตั้งองค์กรในรูปแบบใหม่ที่กฎหมายกำหนดโดยเรียกชื่อว่า สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้

องค์การของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

องค์การของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มี 3 ระดับ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน

1. วัตถุประสงค์

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

(1) แสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหมายถึง การให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยวิถีทางด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ การเรียกร้อง การเจรจา การเข้าร่วมไกล่เกลี่ย การนัดหยุดงาน ฯลฯ กับฝ่ายนายจ้าง

(2) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน หมายถึง ความพยายามที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นที่ยอมรับกันของลูกจ้างด้วย

2. ฐานะ

สหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามกฎหมาย

3. รูปแบบ

กำหนดให้ลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงานได้ 2 รูปแบบเท่านั้น คือ

1) สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างนายจ้างคนเดียวกัน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภท house union

2) สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภท industrial union

4. การจัดตั้ง

ผู้ที่จัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็น

1) ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งทำงานกับนายจ้างคนเดียวกัน หรือกิจการประเภทเดียวกันไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

2) บรรลุนิติภาวะ

3) สัญชาติไทย

การตั้งสหภาพแรงงานต้องมีลูกจ้างซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าวครบถ้วนอย่างน้อย 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอจดทะเบียน (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับจังหวัดอื่น)

5. ข้อบังคับ

สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับโดยมีข้อความที่กฎหมายกำหนด เช่น ชื่อ วัตถุประสงค์ วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ อัตราเงินค่าสมัคร และค่าบำรุง ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีพิจารณาในการนัดหยุดงาน ฯลฯ เป็นต้น

6. สมาชิก

ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของแรงงานต้อง

1) เป็นลูกจ้างประเภทเดียวกับ ผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

2) มีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์

3) เป็นลูกจ้างชั้นเดียวกับผู้ขอจดทะเบียน

7. คณะกรรมการ

สหภาพแรงงานต้องมีคณะกรรมการเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการจะได้รับเลือกตั้งโดยที่ประชุมใหญ่

กรรมการสหภาพแรงงานต้องอายุครบ 20 ปี มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลา(กิจ) ต่อนายจ้างของตนเพื่อ

1) ไปดำเนินการกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้าง ในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2) ไปร่วมประชุมตามที่ราชการได้กำหนด

8. อำนาจหน้าที่

สหภาพแรงงานมีหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก เช่น

- 1) เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างต่อนายจ้าง เจริญทำข้อตกลงกับนายจ้าง
- 2) บริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขัดข้องขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน
- 3) เก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและค่าบำรุง

9. การควบคุม

นายทะเบียนผู้รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ และมีอำนาจสั่งเลิกสหภาพแรงงานได้ถ้ากรรมการหรือสหภาพแรงงานนั้นดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ ฯลฯ

สหพันธ์แรงงาน

1. วัตถุประสงค์

สหพันธ์แรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์สหภาพแรงงาน และลูกจ้างเท่านั้น

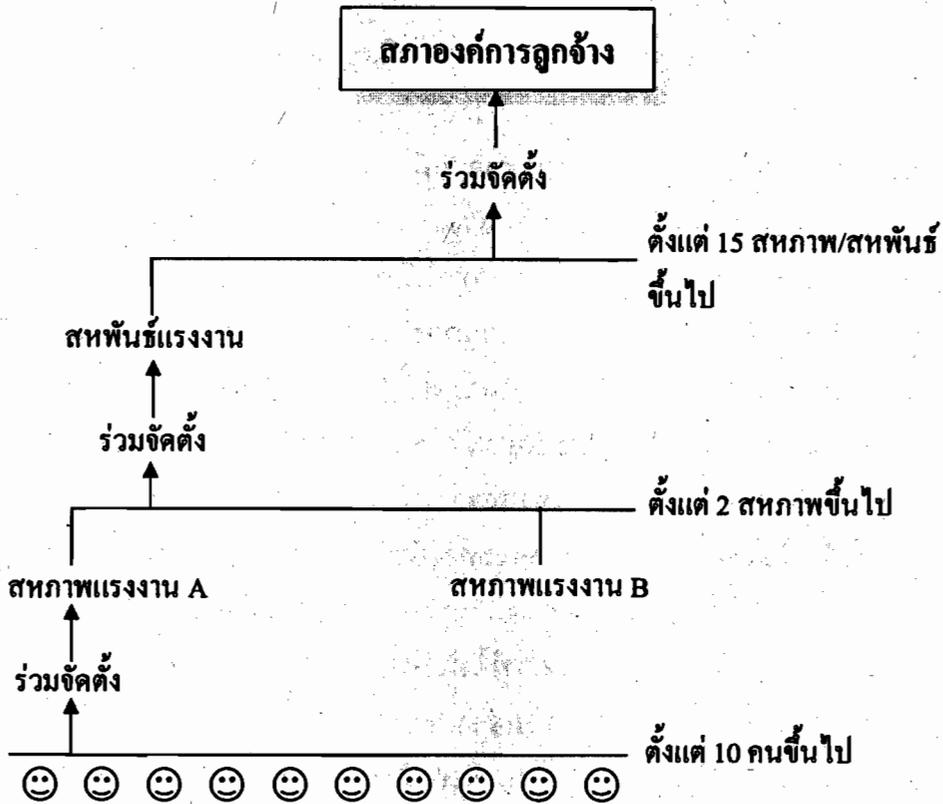
2. ฐานะ

สหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

3. การจัดตั้ง

สหภาพแรงงานประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนการจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานจะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิก ด้วยคะแนนเสียงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด ของแต่ละสหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน สมาชิกของสหพันธ์แรงงาน คือ สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานอยู่ภายใต้การควบคุมของนายทะเบียนเช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน



ลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียว หรือลูกจ้างที่ทำงานใน
กิจการประเภทเดียวกัน

สภาองค์การลูกจ้าง

1. วัตถุประสงค์

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการ
แรงงานสัมพันธ์เท่านั้น

2. ฐานะ

สภาองค์การลูกจ้างที่จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

3. การจัดตั้ง

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจร่วมกันจดทะเบียน
จัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน

การคุ้มครององค์การของลูกจ้าง

การคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างหรือบุคคลอื่น

ในการก่อตั้ง การดำเนินงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมักจะได้รับการขัดขวาง กลั่นแกล้ง หรือแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้างเสมอเพราะนายจ้างมักจะพยายามต่อต้านมิให้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน หรือถ้าเป็นสหภาพแรงงานอยู่แล้วก็จะพยายามที่จะทำลายสหภาพแรงงานนั้น หรือทำให้แรงงานสหภาพอ่อนกำลังโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการหรือผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน การให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกมากกว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิก เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างออกจากสมาชิก เป็นต้น ซึ่งถ้าดำเนินการให้นายจ้างดำเนินการดังกล่าวได้โดยไม่มีข้อจำกัดหรือข้อห้ามได้ก็จะทำให้เกิดการเอาเปรียบทางด้านแรงงานระหว่างกัน และจะขยายตัวเป็นการต่อสู้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่สงบสุขในอุตสาหกรรมขึ้นตลอดไป ในบางประเทศจึงกำหนดการกระทำดังกล่าวไว้ โดยกำหนดว่าการกระทำดังกล่าวนี้เป็น การกระทำที่ไม่เป็นธรรม(UNFAIR LA-BOUR PRACTICES) เมื่อนายจ้างกระทำการดังกล่าว สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างร้องเรียนได้โดยจะมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาว่า การกระทำดังกล่าวนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือการเอาเปรียบ ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ถ้าเป็นก็อาจสั่งให้เลิกกระทำต่อไป หรือ แก้ไขให้กลับสู่สภาพเดิม เช่นถ้าเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็อาจสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานตามเดิม เป็นต้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดวิธีการคุ้มครองลูกจ้างและสหภาพแรงงานไว้ โดยถือว่าการกระทำดังกล่าวนี้เป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. การกระทำจากฝ่ายนายจ้าง

1. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ นัดชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ฯลฯ
2. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
3. ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพ

4. ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือ ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

5. เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

6. บังคับ หรือขู่เข็ญ โดยทางตรง หรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

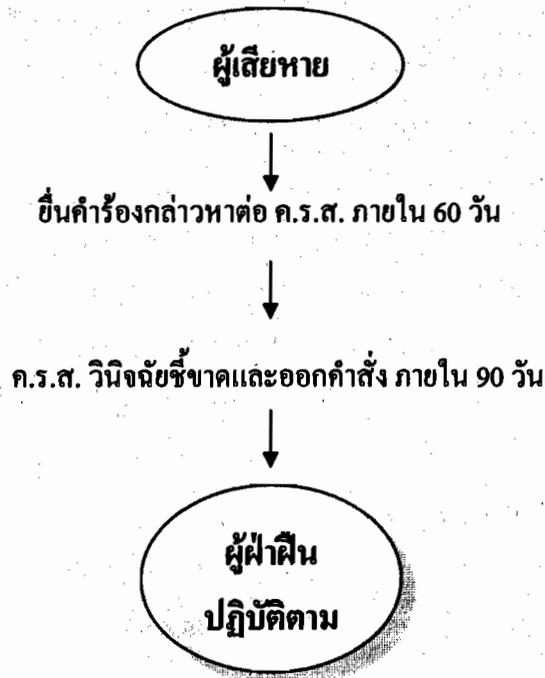
7. เลิกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ แรงงาน ในระหว่างข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับเว้นแต่ บุคคลดังกล่าวกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่กฎหมายกำหนด

ข. การกระทำจากผู้อื่น

1) บังคับ หรือขู่เข็ญ โดยทางตรง หรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กระบวนการพิจารณาชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อเกิดการกระทำอันมีลักษณะเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมขึ้นดังกล่าว ผู้เสียหายซึ่งอาจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหภาพ แรงงาน อาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน 60 วันนับแต่ วันที่มีการฝ่าฝืน เมื่อรับคำร้องกล่าวหาแล้วคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ซึ่งถ้าพิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดไม่เสร็จภายใน 90 วัน ดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจขอขยาย ระยะเวลาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้



ในการวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวข้างต้น ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม ก็จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ เช่น ให้เลิกการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว เป็นต้น

ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งอย่างหนึ่งอย่างใด ดังกล่าวข้างต้นแล้วผู้รับคำสั่งไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นจะมีความผิดต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งหรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ข้างต้น อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อวินิจฉัยต่อไปได้

การคุ้มครองทั่วไป

การดำเนินการของสหภาพแรงงานนั้น โดยสภาพต้องเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้างอยู่แล้ว เพราะทำให้นายจ้างขาดอิสระที่จะกระทำอย่างใดต่อลูกจ้างตามอำเภอใจได้ นอกจากนี้นายจ้าง บุคคลอื่นอาจได้รับความกระทบกระเทือนด้วย เช่น ถ้าสหภาพแรงงานสั่งให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกนัดหยุดงาน นายจ้างย่อมเดือดร้อนเพราะไม่อาจผลิตของได้ทันตามกำหนดที่ผู้สั่ง สั่งมา ทำให้ถูกปรับ ผู้สั่งของก็เสียหาย ประชาชนผู้บริโภคก็เดือดร้อน

เพราะไม่มีสินค้านั้นๆ โดยหลักทั่วไปผู้ที่ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำของบุคคลอื่นย่อมฟ้องผู้กระทำนั้นได้ อาจเป็นทั้งทางแพ่ง คือ เรียกค่าเสียหายหรือทางอาญาให้ได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

เมื่อสหภาพแรงงานกระทำการดังกล่าวจึงอาจเสี่ยงต่อการถูกฟ้องได้ทั้ง ๆ ที่ สหภาพแรงงานกระการนั้นโดยชอบด้วยหลักการแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงกำหนดไว้ว่า

เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์สมาชิกอันมิใช่กิจการเกี่ยวกับการเมืองแล้ว ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน จะไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง คือ

1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับ

2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำผิดทางอาญาในลักษณะนั้น

บทวิเคราะห์เกี่ยวกับการก่อตั้งและการดำเนินการสหภาพแรงงานในประเทศไทย

1. ปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.1 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานเกินกำหนดตามกฎหมาย จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาไม่มีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

1.2 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เช่น การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ ไม่มีการสอบหาข้อเท็จจริง หรือยังไม่มีเหตุผลสมควรที่จะเลิกจ้าง เป็นต้น

1.3 นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ลูกจ้างรู้สึกว่าเป็นธรรม

1.4 นายจ้างบริหารบุคคลไม่เป็นระบบ ไม่มีหลักการอันถูกต้องโดยเฉพาะการแต่งตั้ง การโยกย้ายหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จประจำปี

1.5 นายจ้างให้ค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างต่ำเกินไป ซึ่งอาจต่ำกว่าค่าตอบแทนที่นายจ้างอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน หรือท้องถิ่นเดียวกันจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือต่ำเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพทางเศรษฐกิจ หรืออำนาจในการจ่าย (ability to pay)

1.6 นายจ้างไม่จัดให้มีสวัสดิการหรือไม่เพียงพอ หรือมีน้อยกว่าสถานประกอบการอื่น ๆ ฯลฯ

1.7 ลูกจ้างไม่มีโอกาสร้องทุกข์หรือไม่มีกระบวนการยุติปัญหาหรือข้อร้องทุกข์ในการทำงาน (grievances)

1.8 การสื่อสารข้อความเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่มีข้อบกพร่อง

1.9 ลูกจ้างไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจการของนายจ้าง

1.10 ลูกจ้างต้องการเป็นผู้นำหรือมีตำแหน่งในสังคมในฐานะผู้นำลูกจ้างในสถานประกอบการหรือสังคมภายนอก

1.11 ลัทธิเอาอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบของสังคมแรงงานการร่วมมือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

1.12 การชี้แนะและการสนับสนุนของผู้นำสภาองค์กรลูกจ้าง เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกองค์กรและเพิ่มอำนาจในการต่อรอง

1.13 นายจ้างจัดตั้งหรือสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์การบริหาร หรือเพื่อใช้ประโยชน์ในกิจการอื่น ๆ ฯลฯ

2. การยอมรับสภาพแรงงานของนายจ้าง

2.1 นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับสภาพแรงงาน เห็นว่า การมีสภาพแรงงานจะทำให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในสถานประกอบการสภาพแรงงานจะเป็นตัวทำให้เกิดความยุ่งยาก (trouble maker)

2.2 นายจ้างจำนวนมากเห็นว่าการมีสภาพแรงงานจะทำให้อำนาจที่จะบริหารงานได้เพียงฝ่ายเดียวของนายจ้างลดลง

2.3 นายจ้างจำนวนหนึ่งได้ดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อลดบทบาทสภาพแรงงาน หรือขจัดสภาพแรงงาน จึงทำให้เกิดการต่อต้านจากฝ่ายสภาพแรงงาน บางรายเป็นเหตุให้ทั้งสองฝ่ายต่างประสบความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างต้องเลิกกิจการ ลูกจ้างต้องตกงาน ฯลฯ

2.4 นายจ้างทุกคนควรจะยอมรับว่า สภาพแรงงานย่อมเกิดขึ้นได้แม้ในสถานประกอบการที่ถือกันว่ามีระบบการบริหารบุคคลทันสมัย ดังนั้น เมื่อมีสภาพ

แรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการแล้ว ก็ควรยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่
ชอบด้วยกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เป็นองค์กรที่มีความ
รับผิดชอบและเป็นตัวแทนของลูกจ้างซึ่งนายจ้างจะได้ประโยชน์จากการปรึกษาหารือ
เจรจาตกลงกับบุคคลที่เป็นตัวแทนเพียงกลุ่มเดียว แทนที่จะต้องชี้แจงเจรจาทำความตก
ลงกับลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ

2.5 นายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน เป็นตัวแทนของลูกจ้างควรสร้างสัมพันธ
กับสหภาพแรงงานนั้นให้มีความเข้าใจถึงบทบาทของแต่ละฝ่ายความไม่ถูกต้องในสิ่งใดอัน
เกิดจากการกระทำของสหภาพแรงงาน นายจ้างจักต้องช่วยปรับปรุงแก้ไขและสร้างสำนึก
ที่ดี ให้แก่ผู้นำสหภาพแรงงานนั้น

2.6 นายจ้างจักต้องยอมรับว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์การเกี่ยวกับ
ผลประโยชน์ การเจรจาต่อรองด้วยความจริงใจ จะให้เกิดข้อตกลงในการแบ่งปัน
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม และนำไปสู่แรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้

2.7 นายจ้างควรจักยึดถือและสร้างสำนึกให้ลูกจ้างและสหภาพแรงงานยึดถือ
ว่า " ความเป็นปฏิปักษ์จักต้องไม่มีในขอบรั้วโรงงานหรือในสถานประกอบธุรกิจของ
นายจ้าง คู่ปฏิปักษ์ของนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องร่วมกันต่อสู้แข่งขันคือสถานประกอบ
ธุรกิจและอุตสาหกรรมของผู้อื่น" ทำที่ที่นายจ้างและสหภาพแรงงาน แสดงต่อกันน่าจะเป็น
เรื่องของผู้ที่อยู่ในทีมงานเดียวกัน มิใช่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

3. ทำที่และบทบาทของสหภาพแรงงาน

3.1 สหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้วส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานประเภทที่
สมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน (house union) ซึ่งสหภาพแรงงานประเภทนี้
มักจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีลักษณะประนีประนอมกับนายจ้างมากกว่า สห
ภาพแรงงานประเภทที่สมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน (industrial
union) นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานประเภทแรกอยู่ยังมีได้ใช้โอกาส และประโยชน์จากการ
ที่ลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงานประเภทนี้มากนัก

3.2 สหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยนักเน้นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง
เพื่อให้สมาชิกได้ประโยชน์มากขึ้นเป็นหลักในการขยายจำนวนสมาชิกแทนที่จะเน้นถึง
ภาวะของการร่วมมือกันหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกันทำให้นายจ้างและสังคมเห็นว่า
สหภาพแรงงานเอาแต่เรียกร้อง นอกจากนี้ข้อตกลงที่เกิดขึ้นแต่ละฉบับ ยังมีลักษณะเป็น
เรื่องที่นายจ้างจักต้องปฏิบัติหรือต้องให้ (give) ฝ่ายเดียว ยังไม่ปรากฏเด่นชัดว่า ฝ่าย
สหภาพแรงงานจะมีภาระหรือมีหน้าที่อย่างใดต่อนายจ้างบ้าง

3.3 สหภาพแรงงานในสถานประกอบการบางแห่งได้ใช้วิธีการยื่นข้อเสนอเพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้าง และนายจ้างก็ยินดีปรึกษาหารือหรือเจรจาจนมีข้อยุติได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายตลอดมาเป็นเวลาหลายปี โดยไม่ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องซึ่งนับว่าเป็นตัวอย่างอันดี

3.4 สหภาพจำนวนมากยังเห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการข่มขู่หรือบังคับให้นายจ้างยอมรับหรือปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง ทำให้นายจ้างและสังคม (ไทยซึ่งยังไม่ยอมรับว่าการนัดหยุดงานเป็นสิทธิหรือเป็นความถูกต้อง) เห็นว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์การที่ใช้อำนาจบาตรใหญ่ ขอบใช้กฎหมาย นอกจากนี้บางครั้งการนัดหยุดงานยังทำให้ประชาชนเดือนร้อนและมีท่าทีที่จะให้ความเดือนร้อนของประชาชน เป็นส่วนหนึ่งของการต่อรองด้วย ทำให้อสภาพแรงงานมีภาพในทางลบต่อประชาชนทั่วไปมากขึ้น

3.5 ท่าทีของสหภาพแรงงานแต่ละแห่ง มักเป็นไปตามลักษณะของผู้นำสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานใดจะก้าวร้าว มีเหตุมีผลหรืออ่อนแอขึ้นอยู่กับผู้นำของสหภาพแรงงานในขณะนั้นๆ ซึ่งแสดงว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมักจะไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น หรือร่วมมือในการบริหารหรือดำเนินการสหภาพแรงงาน อาจสังเกตเห็นได้จากการประชุมใหญ่สามัญ สหภาพแรงงานหลายครั้ง ไม่อาจดำเนินการประชุมได้ องค์ประชุมไม่ครบต้องมีมาตรการต่างๆ เพื่อล่อใจให้สมาชิกร่วมประชุมให้ครบองค์การ

3.6 การร่วมตัวกันเป็นองค์การของสหภาพองค์การโดยเฉพาะในรูปของสภาองค์การลูกจ้างยังมีลักษณะแยกกลุ่มเป็นหลายกลุ่มหลายสภา ซึ่งทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของมวลลูกจ้างทั้งประเทศลดน้อยลง หากสามารถรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของมวลลูกจ้างทั้งประเทศลดน้อยลงหากสามารถรวมกันเป็นหนึ่งหรือแม้ร่วมดำเนินการในบางเรื่องได้ บางก็จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ และจะช่วยให้ลูกจ้างทั้งมวลได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง มีบทบาทเป็นอยู่จริง และบทบาทที่ควรจะเป็นในอนาคต ซึ่งเป็นบทบาทที่จริง มีที่เหมือนกันและไม่เหมือนกัน ที่เหมือนกันมี 7 ประการ ประการแรก ในฐานะผู้บริหารสภาองค์การ ซึ่งการบริหารงานไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสภาองค์การ เช่น การไม่ให้เงินสนับสนุนการส่งเสริมการศึกษา กับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และไม่ดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประการที่ 2 ในฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ โดยเป็นการดำเนินการสรรหาผู้แทนในฝ่ายของตนเข้าไปเป็นคณะกรรมการไตรภาค เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและของตนเอง เช่น เป็นตัวแทนอยู่ในคณะผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง และ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ประการที่ 3 เป็นผู้พัฒนาระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยสภาองค์การทั้ง 2 ฝ่าย ใช้ระบบไตรภาคีมากกว่าระบบทวิภาคี ประการที่ 4 เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งใช้วิธีการฝึกอบรม/สัมมนา ประการที่ 5 เป็นตัวแทนให้คำปรึกษาด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยสภาองค์การลูกจ้างมีบทบาทในการให้คำปรึกษากรณีมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน ในการเจรจาต่อรองมากกว่าสภาองค์การนายจ้าง ประการที่ 6 เป็นผู้ส่งเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยเลือกใช้แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การของตนเอง ประการสุดท้าย ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของสภาองค์การทั้งสองคือ สมาชิกไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังกับสภาองค์การ ในส่วนที่ไม่เหมือนกัน มี 2 ประการ ประการแรก ด้านแนวความคิด กล่าวคือ บทบาทของสภาองค์การนายจ้างโดยส่วนใหญ่มีแนวคิดแบบสันติวิธี แต่สภาองค์การลูกจ้างโดยส่วนใหญ่แล้วมีแนวความคิดวิธีรุนแรง โดยมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการต่อต้านด้วยการนัดหยุดงาน หรือผู้นำในการประท้วงต่อนายจ้าง ประการที่ 2 เป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศในการลงทุนของประเทศ โดยสภาองค์การนายจ้างสนับสนุนการส่งเสริมบรรยากาศในการลงทุน แต่สภาองค์การลูกจ้างมีการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการลงทุนเช่น ให้การสนับสนุนกลุ่มลูกจ้างที่รวมตัวกันประท้วงต่อนายจ้าง และรัฐบาลด้วยวิธีรุนแรงอันเป็นการละเมิดกฎหมาย โดยการปิดกั้นถนนหลวง เป็นต้น

สำหรับบทบาทที่ควรจะเป็นในอนาคต สภาองค์การทั้ง 2 ฝ่าย ควรดำเนินการในบทบาทที่เป็นอยู่ให้มีบทบาทเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ประการแรก ควรดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาองค์การอย่างจริงจัง คือ การส่งเสริมการศึกษา และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เช่น การเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาสมาชิกมากขึ้น เป็นต้น ประการที่ 2 ควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ให้คำปรึกษาด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่มีความรู้ที่ถูกต้องเป็นอย่างดีให้แก่สมาชิกเพื่อหาข้อยุติปัญหากรณีมีข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทด้านแรงงานในแต่ละกรณี ประการที่ 3 ควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานเพื่อพัฒนาระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์จากระบบไตรภาคีเป็น ระบบทวิภาคีให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ของประเทศ ประการที่ 4 ควรร่วมกันขจัดปัญหาแรงงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ลงทุน ประการที่ 5 ควรปรับปรุงระบบการสื่อสารในองค์การให้สมาชิกได้รับข่าวสารทั่วถึงกัน และประการสุดท้าย สมาชิกของสภาองค์การควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจังกับสภาองค์การในการทำกิจกรรมทุก ๆ ด้าน

บทบาทของรัฐในการควบคุมกลุ่มแรงงาน

บทบาทของรัฐในการควบคุมกลุ่มแรงงานนี้ รัฐบาลและบุคคลในรัฐบาล รวมทั้งระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญของรัฐบาลไทย มีทัศนคติต่อกลุ่มแรงงานตามแนวคิดของ Thomas Hobbes คือ เห็นว่าการที่ปัจเจกบุคคลรวมตัวกันเป็นกลุ่มนั้น อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของรัฐ ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องควบคุมการเกิดของกลุ่มเอาไว้ และรัฐจะเป็นผู้อนุญาตให้เกิดกลุ่มขึ้น และควบคุมการแสดงบทบาทหน้าที่ของกลุ่มอย่างใกล้ชิด หมายความว่ากลุ่มจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อได้รับสัมปทานจากรัฐ และยังเห็นว่าการเกิดกลุ่มเป็นสิ่งไม่ดี และจะก่อให้เกิดผลร้ายต่อสังคม เนื่องจากการดำเนินงานของกลุ่ม ๑ หนึ่ง มักจะขัดต่อสิทธิประโยชน์ของกลุ่มอื่น ๑ ทั้งหมด รัฐจึงต้องพยายามควบคุมการดำเนินงานของกลุ่มอย่างใกล้ชิด

จะเห็นได้ว่า ภายใต้ระบบราชการ-อำนาจนิยมของประเทศไทย รัฐพยายามจะ กีดกันกลุ่มแรงงานออกจากการมีส่วนร่วมทางการเมือง ยินยอมให้เรียกร้องได้เฉพาะกิจกรรมด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น การเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น เท่านั้น รวมทั้งได้มีการออกกฎหมายต่าง ๆ มาควบคุมไม่ให้มีการนัดหยุดงานและการปราบปรามอย่างรุนแรง เพื่อไม่ให้ขึ้นมาท้าทายอำนาจรัฐ หรือไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อเสถียรภาพของรัฐบาล ส่งผลให้รัฐบาลสามารถผูกขาดและรักษาอำนาจของตนไว้ให้นานที่สุด โดยการกำจัดคู่แข่งหรือกีดกันไม่ให้กลุ่มอื่น ๆ เข้ามาร่วมใช้อำนาจทางการเมือง และกลไกทางกฎหมาย

ต่อมาบทบาทของรัฐภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม รัฐจะไม่ปล่อยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายทุนกับแรงงาน เป็นความสัมพันธ์เชิงขัดแย้ง เพราะจะส่งผลกระทบต่อกลไกการทำงานโดยส่วนรวมของระบบทุนนิยม และเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการสะสมทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตลอดจนอาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของระบบทุนนิยมด้วย รัฐทุนนิยมจึงเล็งเห็นว่าการควบคุมกลุ่มแรงงานในรูปแบบที่กีดกันไม่ให้ฝ่ายแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มีผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก กล่าวคือเป็นการสร้างความไม่พอใจให้กับกลุ่มแรงงาน จนเป็นความขัดแย้งระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายนายทุนมากขึ้น ส่งผลให้ฝ่ายแรงงานไม่ทุ่มเทในการทำงานตลอดจนทำให้การผลิตโดยประสิทธิภาพลงไปที่สุดในที่สุด ประกอบกับในยุคทุนนิยมเสรีประชาธิปไตยนี้บรรยากาศทางการเมืองมีลักษณะเปิดมากขึ้น กล่าวคือ มีระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย มีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรี การควบคุมกลุ่มแรงงานด้วยการปราบปรามด้วยวิธีรุนแรงไม่เป็นที่ยอมรับจากทั้งในและต่างประเทศ ทั้งยังเป็นกลไกที่ใช้ไม่ได้ในยุคนี้ ดังนั้น รัฐทุนนิยมจึงเปลี่ยนมาใช้ควบคุมกลุ่มแรงงานด้วยการสร้างองค์กรไตรภาคีที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนกรรมกรเข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นลักษณะแนวคิดแบบบรรษัทนิยมนับเป็นการด้อน

กลุ่มแรงงานเข้ามาต่อสู้บนเวทีที่ รัฐมีทรัพยากรและเทคนิคการควบคุมสูงกว่ามากในทุก ๆ ด้าน ความได้เปรียบดังกล่าวส่งผลให้รัฐสามารถควบคุมกลุ่มแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่ารูปแบบที่เคยใช้ในอดีตซึ่งดูได้จากจำนวนการนัดหยุดงานของกลุ่มแรงงานที่ลดน้อยลงโดยจะอธิบายต่อไป นอกจากนี้ การควบคุมด้วยกระบวนการดังกล่าวยังไม่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนตัวของระบบทุนนิยมอีกด้วย ฉะนั้นภายใต้รูปแบบรัฐทุนนิยมนี้รัฐจควบคุมกลุ่มแรงงานไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการสะสมด้วยกลไกทางอุดมการณ์ และกลไกทางกฎหมายควบคู่กันไป

สำหรับรายละเอียดขององค์คณะไตรภาคีแต่ละชุดปรากฏตามตารางที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์คณะไตรภาคี ปี 2540

ตารางที่ 1
แสดงโครงสร้างขององค์คณะไตรภาคี ปี 2540

องค์คณะ ไตรภาคี	จัดตั้งโดย	หน่วยงานที่ สังกัด	ประธาน มาจาก	จำนวนตัวแทน		
				ฝ่าย รัฐบาล	ฝ่าย นายจ้าง	ฝ่าย คนงาน
1) คณะกรรมการกองทุนเงิน ทดแทน	ประกาศคณะ ปฏิวัติ วันที่ 16 มี.ค. 2515	กรมแรงงาน	อธิบดีกรม แรงงานเป็นโดย ตำแหน่ง	6	1	1
2) คณะกรรมการ การค้าจ้าง	ประกาศกระทรวงมหาดไทย วันที่ 1 เม.ษ. 2515	กองวิชาการ และการ วางแผน กรม แรงงาน	รอง ปลัดกระทรวง มหาดไทย เป็น โดยตำแหน่ง	7 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	4	4
3) คณะกรรมการ การแรงงาน สัมพันธ์	พรบ. แรงงาน สัมพันธ์ 2518	กรมแรงงาน	ตัวแทน ฝ่ายรัฐบาลคนใด คนหนึ่ง	5	5	5
4) สภาที่ ปรึกษาเพื่อ พัฒนาแรงงาน แห่งชาติ	คำสั่งคณะ ปฏิรูปการ ปกครอง แผ่นดิน ฉบับที่ 47 วันที่ 21 ต.ค. 2519	กองวิชาการ และการ วางแผน กรม แรงงาน	ใช้วิธีการเลือก ตั้งแต่ตัวแทนรับ บาลได้รับเลือก ทุกครั้ง	10	5	5
5) ศาลแรงงาน กลาง	พรบ. จัดตั้งศาล แรงงานและวิธี พิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522	กระทรวง ยุติธรรม	-	2	1	1
6) คณะกรรมการ การรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์	พรบ. พนักงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534	กระทรวงมหาด ไทย	รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไ ทยเป็นโดย ตำแหน่ง	11 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	5	5

องค์คณะ ไตรภาคี	จัดตั้งโดย	หน่วยงานที่ สังกัด	ประธาน มาจาก	จำนวนตัวแทน		
				ฝ่าย รัฐบาล	ฝ่าย นายจ้าง	ฝ่าย คนงาน
7) คณะกรรมการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์	มติคณะ รัฐมนตรี วันที่ 28 ก.ย.2525	กองแรงงาน สัมพันธ์ กรม แรงงาน	ปลัดกระทรวง มหาดไทยเป็น โดยตำแหน่ง	8 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	4	4
8) คณะกรรมการกำหนด มาตรฐานความปลอดภัยในการ ทำงาน	มติคณะ รัฐมนตรี ลง วันที่ 7 ก.ค. 2525	กองมาตรฐาน แรงงาน กรม แรงงาน	อธิบดีกรมแรง งานเป็นโดย ตำแหน่ง	19	2	2
9) คณะกรรมการพัฒนา สภาพและ สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน	มติคณะ รัฐมนตรี วันที่ 2ก.ค.2528	สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน กรม แรงงาน	ปลัดกระทรวง มหาดไทยเป็น โดยตำแหน่ง	17 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	3	4
10) คณะกรรมการ การอำนวยความสะดวก งานแข่งขัน ฝีมือช่าง แห่งชาติ	ไม่มีข้อมูล	กรมแรงงาน	ฝ่ายรัฐบาล	21 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	1	1
11) คณะกรรมการ การจัดงาน สัปดาห์ความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	ไม่มีข้อมูล	กรมแรงงาน	ฝ่ายรัฐบาล	12 (รวม ผู้ทรงคุณ วุฒิ)	4	4
12) คณะกรรมการ การมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	ไม่มีข้อมูล	-	-	-	-	-
13) คณะกรรมการ การประสาน งานฝีมืออาชีพ แห่งชาติ	ไม่มีข้อมูล	-	-	-	-	-

องค์คณะ	จัดตั้งโดย	หน่วยงานที่	ประธาน	จำนวนตัวแทน
---------	------------	-------------	--------	-------------

ไตรภาคี		สังกัด	มาจาก	ฝ่าย รัฐบาล	ฝ่าย นายจ้าง	ฝ่าย คนงาน
14) คณะกรรมการ แก้ไขปัญหา การเลิกจ้าง	มติคณะ รัฐมนตรี วันที่ 20 ก.ค.2538 และ 8 มี.ค. 2537	กระทรวง แรงงานและ สวัสดิการสังคม	ปลัดกระทรวง แรงงานและ สวัสดิการสังคม เป็นโดยตำแหน่ง	10	7	7
15) คณะกรรมการ ประกัน สังคม	พรบ.ประกัน สังคม 2533	กระทรวงมหาด ไทย	เลขาธิการ สานง. ประกันสังคมเป็น โดยตำแหน่ง	5	5	5

ที่มา : (1) พรบ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534

(2) บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, สิทธิแรงงานไทยในยุคโลกาภิวัตน์, (มูลนิธิธอรณณ์ พงศ์พจน์, กทม.: พิมพ์ครั้งที่ 1 2537) หน้า 168 - 169

(3) มัลลิกา คุณวัฒน์, "การบริหารในระบบไตรภาคีกับบทบาทของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายรัฐบาลในประเทศ", ใน 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538, หน้า 73

(4) มูลนิธิธอรณณ์ พงศ์พจน์, ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย (กทม.: พิมพ์ครั้งที่ 1, 2532), หน้า 27 - 28

จากการศึกษาถึงโครงสร้างขององค์คณะไตรภาคีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงกลยุทธในการควบคุมแรงงานของฝ่ายรัฐผ่านองค์คณะไตรภาคีหลาย ๆ ชุด ซึ่งพอจะสรุปประเด็นการควบคุมได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) การกำหนดสัดส่วนตัวแทนฝ่ายรัฐบาลในองค์คณะไตรภาคีให้มากกว่าตัวแทนฝ่ายอื่น ๆ

จากจำนวนองค์คณะไตรภาคีในปัจจุบันที่มีอยู่ 13 คณะ (ไม่รวมคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการประสานฝักอาชีพแห่งชาติทั้งนี้เพราะไม่มีข้อมูล) นั้นพบว่ามีเพียง 3 คณะเท่านั้นที่คณะกรรมการฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากัน ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานกลางและคณะกรรมการประกันสังคมส่วนองค์คณะไตรภาคีที่เหลืออีก 10 คณะพบว่ากรรมการฝ่ายรัฐบาลยังคงมีสัดส่วนมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ ทั้งสิ้น กรณีของคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แม้ว่าจะเป็นเรื่องใกล้ตัวผู้ใช้แรงงาน อย่างมากก็ตามแต่เนื่องจากในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นนั้นเกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ

ของรัฐบาลอย่างใกล้ชิด และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทในองค์การของรัฐวิสาหกิจนั้นเกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะกับประชาชนทั่วไป เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐบาลจึงต้องควบคุมอย่างหนาแน่น ส่วนสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างงาน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอนโยบายต่อรัฐบาล ซึ่งเป็นงานที่สำคัญแต่เป็นเรื่องไกลตัวผู้ใช้แรงงานซึ่งไม่กระทบต่อผลประโยชน์ระยะสั้นของฝ่ายแรงงานมากนัก นอกจากนี้ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการอื่น ๆ นั้นต่างไม่กระทบต่อผลประโยชน์ระยะสั้นของฝ่ายแรงงานเช่นกัน และคนงานมักจะไม่รู้จักองค์คณะไตรภาคีเหล่านี้ รัฐบาลจึงเข้าไปควบคุมองค์คณะเหล่านี้โดยเปิดเผยด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการฝ่ายรัฐบาลมากกว่าฝ่ายอื่น

2) การกำหนดให้องค์คณะไตรภาคีและสำนักงานเลขาธิการองค์คณะไตรภาคีต่าง ๆ สังกัดหน่วยงานของรัฐบาล

จากจำนวนองค์คณะไตรภาคีและสำนักเลขาธิการขององค์คณะไตรภาคีในปัจจุบันที่มีอยู่ 13 คณะ และ 13 สำนักเลขาธิการ (ไม่รวมคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและคณะกรรมการประสานฝึกอาชีพแห่งชาติ ทั้งนี้เพราะไม่มีข้อมูล) นั้น พบว่าทุกคณะและทุกสำนักเลขาธิการล้วนสังกัดหน่วยงานของรัฐ กล่าวคือ พบว่า 10 คณะ/สำนักเลขาธิการ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2 คณะ/สำนักเลขาธิการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และหนึ่งคณะ/สำนักเลขาธิการ สังกัดกระทรวงยุติธรรมจึงส่งผลให้คณะไตรภาคีและสำนักเลขาธิการเหล่านี้ต้องดำเนินงานไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยไม่มีอิสระอย่างแท้จริง ซึ่งผลจากการเจรจาทั้งหมดมีแนวโน้มที่จะถูกกำหนดโดยรัฐบาล และจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเป็นประการสำคัญ

3) การกำหนดให้ตำแหน่งประธานองค์คณะไตรภาคีต่าง ๆ มาจากตัวแทนฝ่ายรัฐบาล

จากจำนวนองค์คณะไตรภาคี ในปัจจุบันมี 13 คณะ ไม่รวมคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและคณะกรรมการประสานฝึกอาชีพแห่งชาติ ทั้งนี้เพราะไม่มีข้อมูล) นั้นพบว่า มี 8 คณะที่ตัวแทนฝ่ายรัฐบาลระดับเลขาธิการสำนักงานและอธิบดีขึ้นไปเป็นประธานโดยตำแหน่งมี 3 คณะที่ปราศจากตัวแทนฝ่ายรัฐบาลคนหนึ่ง มีหนึ่งคณะที่ยินยอมให้ตำแหน่งประธานมาจากการเลือกตั้งแต่ตัวแทนจากรัฐบาลมักจะได้รับเลือกตั้งให้เป็นประธานแทบทุกครั้ง และมีคณะหนึ่งที่ไม่มีตำแหน่งประธาน คือศาลแรงงานกลางจึงส่งผลให้องค์คณะไตรภาคีถูกชี้นำโดยประโนซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล นอกจากนี้การ

ลงมติในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จะใช้วิธีการลงมติโดยเสียงข้างมาก หากคะแนนเสียง
เท่ากันให้ประธานเป็นผู้ชี้ขาด ลักษณะดังกล่าวทำให้องค์ไต่ราภาคีถูกควบคุมโดยรัฐตลอด
มา

4) การกำหนดให้การได้มาซึ่งตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจาก
อธิบดี ปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงนั้น ๆ ก่อน

จากจำนวนองค์คณะไต่ราภาคี ในปัจจุบันมี 13 คณะ ไม่รวมคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติและคณะกรรมการประสานฝีมืออาชีพแห่งชาติ ทั้งนี้เพราะไม่มีข้อมูล) นั้นพบว่ามี
เพียง 3 คณะเท่านั้นที่รัฐบาลยอมให้ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งของสหภาพได้ คือ ผู้
พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน
แห่งชาติ และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง ส่วนองค์คณะไต่ราภาคีที่เหลืออีก 10 คณะ
รัฐกำหนดให้สภาองค์กรลูกจ้างเสนอชื่อให้อธิบดี ปลัดกระทรวงหรือรับมาตริว่าการกระทรวงนั้น
ๆ ให้ความเห็นชอบก่อน¹

¹ บัณฑิตย ฐนชัยเศรษฐวุฒิ, แรงงานไทย 2536: โศกนาฏกรรมและวิกฤตการณ์, (มูลนิธิธอรณณ พงศ์พงัน
และมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท, พิมพ์ครั้งที่ 1, 2536) หน้า 44

จึงส่งผลให้ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปอยู่ในองค์คณะกรรมการไตรภาคีต่าง ๆ นั้นเป็นบุคคลที่ไม่มีท่าทีแสดงบทบาทเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล หากเป็นบุคคลที่เคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล รัฐบาลมักจะไม่ให้ความเห็นชอบในการที่จะเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในองค์คณะไตรภาคี

5) การกำหนดให้การเลือกตั้งตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าไปอยู่ในองค์คณะไตรภาคีนั้นให้หนึ่งสหภาพแรงงานมีหนึ่งเสียง

การให้สิทธิสหภาพแรงงานแต่ละแห่งลงคะแนนได้เท่ากันหนึ่งเสียง โดยไม่คำนึงว่าสหภาพแรงงานจะมีจำนวนสมาชิกมากน้อยเพียงใด อันเป็นช่องทางให้รัฐบาลสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่เป็นจำนวนมาก แต่มีสมาชิกสังกัดจำนวนน้อย เพื่อหวังให้สหภาพแรงงานจัดตั้งเหล่านั้นลงคะแนนให้กับกลุ่มคนงานของรัฐเข้าไปสู่ตำแหน่งไตรภาคี โดยไม่สนใจพัฒนาความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานเหล่านั้น²

กล่าวโดยสรุป องค์คณะไตรภาคีที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นก็เพื่อการควบคุมกลุ่มแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งในการควบคุมในคณะไตรภาคีเหล่านั้นการกำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาลให้มีมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ เป็นเงื่อนไขสำคัญเงื่อนไขหนึ่งในกรณีของไทย ส่วนกลไกการควบคุมอื่น ๆ ได้แก่ รัฐบาลผูกขาดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และใช้ในการพิจารณาประเด็นแรงงานทุกประเด็น การให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ชำนาญการเฉพาะด้านเป็นตัวแทนฝ่ายรัฐบาล อันทำให้รัฐบาลสามารถควบคุมเกมในการเจรจาได้ทั้งหมด การกำหนดให้ตัวแทนประธานกรรมการมาจากตัวแทนฝ่ายรัฐบาลและกำหนดให้องค์คณะไตรภาคีแต่ละคณะ ขึ้นตรงต่อหน่วยงานราชการ อันมีผลให้องค์คณะไตรภาคีถูกควบคุมให้ดำเนินงานไปในแนวทางที่รัฐบาลต้องการ ซึ่งนับว่าเป็นยุทธศาสตร์การควบคุมที่ปรับเปลี่ยนไป กล่าวคือ เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและปราบปรามอย่างรุนแรงมาเป็นวิธีการใช้กลไกทางอุดมการณ์ โดยสร้างระบบการเจรจาต่อรอง การยอมให้ตัวแทนฝ่ายแรงงานเข้าร่วมในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ พร้อมทั้งครอบงำด้านอุดมการณ์ไปด้วย ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งเกิดความแตกแยกขึ้นในกลุ่มผู้นำและกลุ่มแรงงาน สาเหตุที่รัฐต้องปรับเปลี่ยนกลไกในการควบคุมเป็นเพราะกลไกแห่งความรุนแรงไม่เหมาะสมกับสถานะที่โลกเน้นเศรษฐกิจแบบทุนนิยม แล้วถ้าหากรัฐบาลยังคงใช้กลไกดังกล่าวจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ และทำให้การดึงดูดนักลงทุนเป็นไปได้ยาก และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ กลไกทางอุดมการณ์ ซึ่งเป็นเทคนิคใหม่ที่รัฐนำมาใช้

² บัณฑิตย ชาญชัยเศรษฐวุฒิ, แรงงานไทย 2536: โศกนาฏกรรมและวิกฤติการณ์, (มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ และมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท, พิมพ์ครั้งที่ 1, 2536) หน้า 98

และสามารถควบคุมได้มีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะเป็นการล้อมกรอบกลุ่มแรงงานให้มา
ต่อสู้นานาชาติ ซึ่งรัฐบาลสามารถควบคุมการต่อสู้ ชี้นำและครอบงำอุดมการณ์ได้ดีกว่าการ
ต่อสู้แบบเดิม ซึ่งรัฐไม่สามารถควบคุมกติกากการต่อสู้ได้