

บทที่ 1

แนวคิดเกี่ยวกับอากรฝ่ายลูกจ้าง

เนื้อหา

- 1.1 วิวัฒนาการของแรงงานไทย
- 1.2 ความเป็นมาของสหภาพแรงงาน
- 1.3 วัตถุประสงค์และประเภทของสหภาพแรงงาน
- 1.4 รูปแบบของสหภาพแรงงาน
- 1.5 โครงสร้างของสหภาพแรงงาน
- 1.6 บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
- 1.7 ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงานไทย

สาระสำคัญ

1.1 หากจะพิจารณาวิวัฒนาการของแรงงานไทยตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นเกณฑ์ อาจแบ่งช่วงระยะของแรงงานในสมัยรัตนโกสินทร์ได้ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 70 ปีแรก เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมยังฝืดเคือง (สมัย ร. 1-ร. 3) ระยะที่ 2 80 ปีต่อมา (สมัย ร. 4-ร. 7) ระยะที่ 3 ระยะ 50 ของระบอบเสรีประชาธิปไตย (พ.ศ. 2476-ปัจจุบัน)

1.2 บ่อเกิดที่แท้จริงของสหภาพแรงงานก็คือการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุผลักดันให้คนว่างงานมากขึ้น คนงานจึงรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อต่อสู้ดิ้นรนเรียกร้องเพื่อความมั่นคงในการทำงานและรายได้ของตนเอง

1.3 วัตถุประสงค์หลักของสหภาพแรงงานมี 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ, สังคม, การเมือง สำหรับประเภทของสหภาพแรงงานนี้แบ่งได้ 4 ประเภทคือ สหภาพแรงงานอาชีพ สหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการ สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานทั่วไป

1.4 รูปแบบขององค์กรลูกจ้างมีการแบ่งระดับสหภาพแรงงานโดยใช้เกณฑ์ของท้องถิ่นเป็นหลักได้ 3 ระดับ คือ ระดับท้องถิ่น, ระดับภาคและระดับชาติ

1.5 โครงสร้างและบริการงานขององค์กรลูกจ้าง จะประกอบด้วยตำแหน่งสำคัญ เช่น ประธาน เลขานุการ นายทะเบียน เภรัญญิก ฯลฯ การบริหารงานใช้การประชุมเป็นหลักเพื่อรักษาประโยชน์ของสมาชิก

1.6 บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้อง เจริญ ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพ

1.7 ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงานไทย มี 9 ประการด้วยกัน คือ นายจ้างไม่สนับสนุนและก่อดังสหภาพ, คนงานกลัวตกงาน, คนงานมาจากสาขาเกษตรจึงไม่เคยชินต่อระบบการเรียกร้อง, ไม่มีเงินบำรุงสมาชิก, คนไทยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น, อิทธิพลของแม่บ้าน, การศึกษาน้อย, ไม่เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติ

จุดประสงค์

เมื่ออ่านบทที่ 1 จบแล้วนักศึกษาสามารถ

1.1 เล่าถึงความเป็นมาของแรงงานของไทยได้

1.2 อธิบายถึงความเป็นมาของสหภาพแรงงานได้

1.3 เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายถึงประเภทของสหภาพแรงงานได้

1.4 อธิบายรูปแบบของสหภาพแรงงานได้

1.5 เขียนโครงสร้างของสหภาพแรงงานได้

1.6 อธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้

1.7 เข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงานไทย

1.1 วิวัฒนาการของแรงงานไทย

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างชาติ สร้างสังคม สร้างเศรษฐกิจ แม้แรงงานจะมีคุณค่าอย่างไรก็ตาม แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าเรื่องของแรงงานกลับกลายเป็นชนวนของความขัดแย้งระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย และปัญหาแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับเสถียรภาพของรัฐบาลตลอดมา ด้วยเหตุนี้ก่อนที่จะเข้าใจปัญหาแรงงานควรทราบถึงความเป็นมาของผู้ใช้แรงงานตามลำดับขั้นตอนของวิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปีที่ผ่านมาเสียก่อนว่า แรงงานเหล่านั้นคือใครมาจากไหนเพื่อจะได้มองเห็นอดีตและรู้จักถึงปัจจุบัน ซึ่งทำให้คาดการณ์ถึงอนาคตได้ถูกต้อง

คำจำกัดความ

แรงงาน หมายถึง มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาและตกอยู่ในฐานะเป็นผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นร่างกายหรือสมองก็ตาม เพื่อสร้างผลผลิตให้แก่เศรษฐกิจและสังคม

วิวัฒนาการแรงงาน¹ ในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

หากจะพิจารณาระยะของเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นเกณฑ์ อาจแบ่งช่วงระยะเวลาของแรงงานในสมัยรัตนโกสินทร์ได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. แรงงานในระยะ 70 ปีแรก เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมยังยึดถือตามแบบแผนของกรุงศรีอยุธยา
2. แรงงานในระยะ 80 ปีต่อมา เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปในทางทันสมัยขึ้น
3. แรงงานในระยะ 50 ปี เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนเป็นระบอบเสรีประชาธิปไตย

¹ กรมแรงงาน มหาชาติไทย เรียบเรียงโดย น.ส.กมลลักษณ์ โดสกุล วิวัฒนาการแรงงาน ในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ราชการที่ 1-5

1. แรงงานในระยะ 70 ปีแรก (สมัย ร.1-ร.3)

1.1 สมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก เป็นยุคสร้างบ้านเมืองใหม่ ยังไม่สามารถจอบ้างจำนวนผู้คนพลเมือง จึงทรงใช้วิธีระดมไพร่พลเมืองมาจากที่ต่างๆ เข้ามาสังกัดเป็นหมวดหมู่อยู่กับมูลนายของตน โดยวิธีสัคนาเมืองและชื่อของมูลนายไว้ที่ข้อมือ เพื่อจะได้ขึ้นทะเบียนสำหรับราชการต่อไป อันเป็นมูลเหตุให้เกิดไพร่ ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เช่นเดียวกับสมัยอยุธยา ในยามที่มีศึกสงครามจะได้เกณฑ์เข้ามาเป็นทหารไปรบ ยามสงบก็จะได้เกณฑ์แรงงานเหล่านี้เข้ามารับราชการงานโยธา

อย่างไรก็ตาม รัชกาลที่ 1 ได้ทรงเมตตาตลอดระยะเวลาของการเข้ามารับราชการเป็น “เข้าเดือน ออก 3 เดือน” ซึ่งเท่ากับให้พลเมืองได้มีอิสระใช้แรงงานของตนประกอบการทำมาหากินได้ถึงปีละ 9 เดือน ธรรมเนียมนี้ได้ใช้มาจนถึงสมัย รัชกาลที่ 5 จึงโปรดให้ยกเลิก ให้มีการเกณฑ์แรงงานอีกต่อไป

นอกจากการใช้ประโยชน์จากแรงงานของไพร่ทาสซึ่งเป็นราษฎรสามัญชนชาวไทยแล้ว แรงงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในสมัยต้นรัตนโกสินทร์ คือ แรงงานทาสเชลย ของประเทศผู้แพ้สงคราม ที่ถูกกวาดต้อนเข้ามาด้วยวัตถุประสงค์ใหญ่คือ เพื่อนำเข้ามาเป็นกำลังแรงงานจนเชลยชาติต่างๆ เช่น เขมร มอญ ลาว ญวน เข้ามาตั้งหลักทำกินอยู่ในไทยเป็นจำนวนมาก

1.2 สมัย รัชการที่ 2 การศึกสงครามลดลง ความจำเป็นในการเกณฑ์แรงงานมารับราชการทยอยลดน้อยลงไปด้วย ส่วนงานโยธาต่างๆ ก็เริ่มมีแรงงานจากชนชาติอื่นเข้ามาคือ ชาวจีน หนังกัยธรรมชาติและ ความขาดแคลนในดินแดนคนเข้ามาทำกินอยู่ในไทยมีอาชีพรับจ้างแบกหาม และเมื่อมีทุนมากขึ้นก็ทำการค้า จนเป็นผู้มีฐานะ และคุมเศรษฐกิจการค้าในไทยนับแต่นั้นมา

1.3 สมัย รัชการที่ 3 เศรษฐกิจเฟื่องฟูขึ้น ความต้องการกุลิแบกหามขนสินค้าทำงานเรื่องเดินทะเลมีมากขึ้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้คือชาวจีน ความมั่งคั่งที่เคยวัดกันที่การเป็นเจ้าของแรงงานไพร่ จำนวนมาก ก็เปลี่ยนเป็นวัดกันที่ทรัพย์สินเงินตราที่มาจากการค้า

2. แรงงานในระยะ 80 ปีต่อมา (รัชการที่ 4 - รัชการที่ 7)

2.1 สมัย รัชการที่ 4 ไทยก้าวเข้าสู่ยุคความเจริญอันมีรากฐานมาจากอิทธิพลของการติดต่อกับชาวตะวันตก แม้ว่าจะมีสนธิสัญญาที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่ในสมัยนี้จะทำให้ไทยเสียเปรียบ

แต่ก็มีผลดีทำให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวขึ้นอีกมาก จากการลงทุนของชาวต่างชาติ ทำให้เกิดความ ต้องการแรงงานเมื่อก่อสร้างอาคารร้านค้า ที่อยู่อาศัย โรงงานขนส่ง พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้มีผู้นำเครื่องจักรไอน้ำและดีเซลมาใช้ในอุตสาหกรรมสีข้าว เลื่อย ไม้และหีบอ้อย ทำให้เกิดความ ต้องการแรงงานแบบหามกระสอบข้าว ซึ่งใช้แรงงานชาวจีนในขณะที่ คนไทยเป็นเกษตรกรปลูกข้าวป้อนโรงสี

นอกจากนี้เครื่องจักรยังได้เข้าไปมีบทบาทในขบวนการผลิตอื่น เช่น กิจการโรง พิมพ์ เหมืองแร่ คัมภีร์สุรา ยาสูบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ส่วน ราชการต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในการก่อสร้าง โยธา ตัดถนน ขุดคลอง สร้างป้อมและวังเพิ่มขึ้น

2.2 สมัย รัชการที่ 5 ไม่เพียงแต่ชาวจีนเท่านั้นที่เข้ามา แม้ชาติตะวันตกก็ได้เข้ามาเป็น กำลังสำคัญช่วยราชการทางกำลังสมองเป็นที่ปรึกษาราชการ นอกจากนั้นชาวอินเดียได้เริ่มเข้ามาค้า ขายเป็นชุมชนใหญ่อีกชุมชนหนึ่ง นับแต่สนธิสัญญาบางสิ่งเป็นต้นมา ราฎษรไทยก็มีสิทธิไป ทำงานรับจ้างชาวต่างชาติได้ สำหรับไพร่ที่ยังต้องเช่าที่ดินทำกินจากเจ้าขุนมูลนายไพร่จึงเป็นชาวนา ที่รับจ้าง เจ้าขุนมูลนายมีอำนาจกดขี่ขูดรีดราฎษรได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย รัชกาลที่ 5 ได้ทรง ทราบถึงความทุกข์ถึง ได้อาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินเปลี่ยนไพร่มาเป็นพลเมืองอิสระ และปลดปล่อยทาสให้เป็นราษฎรเสรีได้หมดสิ้นในปี พ.ศ. 2448 โดยไม่เกิดเหตุรุนแรงแต่อย่างใด

เพื่อให้ทางราชการได้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายเป็นเบี้ยหวัดเงินเดือนแก่ราชการและ เป็นค่าจ้างแรงงานต่างๆ จึงได้โปรดให้ราษฎรทุกคนจ่ายเงินช่วยราชการแผ่นดินปีละ 6 บาท เรียกว่า “เงินช่วยราชการ” และออกกฎหมายเพิ่มภาษีชาวจีนเป็นปีละ 6 บาท (เดิม 4 บาท) ซึ่งสร้าง ความ ไม่พอใจให้แก่ชาวจีนถึงขนาดนัดหยุดงานไม่ยอมทำธุรกิจค้าขายแต่เพียง 3 วันรัฐบาลได้แก้ไขให้ยุติ ลงได้

2.3 สมัยรัชการที่ 6 เนื่องจากทั้งชาวไทยและจีนเป็นแรงงานรับจ้างชาวต่างประเทศมาก ขึ้น เพื่อความเป็นระเบียบ รัชกาลที่ 6 จึงได้ตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพ การทำงานขึ้นในพ.ศ. 2454 โดยกำหนดให้นายจ้างชาวต่างประเทศต้องนำลูกจ้างหรือคนใช้ไปจด ทะเบียน และพิมพ์ลายนิ้วมือไว้ที่กรมตำรวจนับเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรก

ต่อมาในปี 2459 ได้โปรดให้ตรากฎหมายให้กรรมกรลากรด ต้องจดทะเบียนอนุญาต โดยมีระเบียบว่าผู้ปกครองอาชีพนี้ต้องมีร่างกายแข็งแรง อายุ 18 - 40 ปีพูดไทยได้ นับเป็นกฎหมาย ฉบับที่ 2 ที่ให้คุ้มครองแรงงาน

นอกจากนั้นในสมัย รัชการที่ 6 ไทยได้ร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งของ I L O

ซึ่งส่งผลให้ไทยได้แก้ไข ในเรื่องสนธิสัญญาทางราชไมตรีและการค้าที่เคยทำไว้ถึงแก่พ.ศ. 2398ซึ่งไทยเสียเปรียบทั้งทางศาล ตุลาการ การเมืองระหว่างประเทศซึ่งแก้ไขสนธิสัญญาในครั้งนี้ทำให้ประเทศไทยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรม

สำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศในสมัยรัชการที่ 6 ซึ่งขณะนั้นยุโรปไม่สามารถเลิกสัมการค้าได้เนื่องจากอยู่ในภาวะสงคราม โรงงานอุตสาหกรรมในไทยจึงระดมการจ้างแรงงานเลิกสัมศึก แต่ภายหลังสงครามยุติลงอุตสาหกรรมของไทยคุณภาพสู้ต่างประเทศไม่ได้ จึงต้องเลิกกิจการ คนตกงานเป็นจำนวนมาก

2.4 สมัยรัชการที่ 7 ทรงขึ้นครองราชย์ในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำถึงที่สุด ทั้งราษฎรตกงานแล้วข้าราชการก็ถูกปลด จึงมีคนว่างงานจำนวนมาก รัชกาลที่ 7 ที่ได้โปรดให้ตรา กฎหมายเดียวกับแรงงานชั้น 2 ฉบับ พ.ศ. 2470 เป็น กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย แก่คนงานและอีกฉบับในปี พ.ศ. 2472 เป็นประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงาน กำหนดให้การนัดหยุดงานหรือปิดการงคจ้างเป็นความผิดทางอาญามีโทษประหารชีวิตหรือจำคุกตลอดชีวิต

เนื่องจากคนตกงานขาดรายได้ เป็นเหตุให้การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คณะราษฎรเปลี่ยนแปลงการปกครองได้สำเร็จ และได้ออก กฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ว่างงานให้มีงานทำ และ พระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น

3. แรงงานในระยะ 50 ปีของระบอบเสรีประชาธิปไตย

ในระยะดังกล่าวนี้ว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงเกือบตลอดเวลา จึงอาจแบ่งได้ 3 ช่วง คือ

3.1 พ.ศ. 2476-2500 ช่วงที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่กำลังมีความตื่นตัวที่จะรวมกลุ่มกันแสดงพลังสามัคคี

3.2 พ.ศ. 2501-2515 ช่วงที่ผู้ใช้แรงงานได้รับผลกระทบจากนโยบายเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ

3.3 พ.ศ. 2516-2525 ช่วงตื่นตัวเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของแรงงานอย่างเต็มที่

3.1 ช่วง พ.ศ. 2476- 2500 คณะรัฐบาลได้ออก พระราชบัญญัติห้ามการยึดทรัพย์สิน
เกษตรกร ใน พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2476 และ 2481 ได้ออก พระราชบัญญัติประมวลรัษฎากรยกเลิกเงินรัชฎ
ูปการและอากรค่าเช่านา ตามลำดับ

เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานรัฐบาลได้เป็นผู้ประกอบการผลิต และสนับสนุนให้เอกชน
ลงทุนก่อตั้งอุตสาหกรรม แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยให้สถานการณ์แรงงานดีขึ้น เพราะเกิดเหตุการณ์
คนงานลากรถนัดหยุดงานเพื่อขอลดค่าเช่า กรรมกรโรงสีและคนงานรถรางนัดหยุดงานเพื่อให้ นาย
จ้างจ่ายโบนัสในวันตรุษจีน กรรมกรรถไฟประท้วงผู้บริหารขาดความยุติธรรม และผู้ใช้แรงงาน
รวมกลุ่มกันเป็นพรรคการเมืองเข้าสมัครรับเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

พ.ศ. 2488 กลุ่มสหบาลกรรมกรได้ร่วมกันจัดงานวันฉลองวันกรรมกรขึ้นเป็นครั้ง
แรก (1 พ.ค.)

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยมทางเศรษฐกิจมากขึ้น เช่น

1. ออก กฎหมายบังคับให้โรงสีและกิจการก่อสร้างที่รับงานของ
รัฐบาลต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด
2. ออก กฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทย
3. ใช้มาตรการรุนแรงแก่กรรมกรจีนที่ก่อการนัดหยุดงานด้วย
การเนรเทศกลับไป
4. ออก กฎหมายควบคุมโควต้าคนจีนเข้าประเทศ
5. ออก กฎหมายขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว

พ.ศ. 2476 ได้เปลี่ยนแปลงการจัดหางานในกองทะเบียน กรมมหาดไทยเป็นกองกรรม
กร ไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ

พ.ศ. 2479 ได้ดูแลสภาพการทำงานของลูกจ้างด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการ
ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2480 ได้ออกกฎหมายห้ามทำงานในกิจการโรงเลื่อยในเวลากลางวัน

พ.ศ. 2492 เป็นต้นมา ผู้ใช้แรงงานได้จัดตั้งสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทยขึ้น
และได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์กรรมกรโลก แต่รัฐบาลในขณะนั้นไม่ยอมต่อทะเบียนอายุให้
เพราะเห็นว่าได้รับอิทธิพลความช่วยเหลือจากคอมมิวนิสต์

พ.ศ. 2495 ได้ยกวิชา กฎหมายประกันสังคม และปี 2497 พ.ร.บ. ประกันสังคม ของกรมประชาสงเคราะห์ได้รับการรับรองเป็น กฎหมายที่ถูกต้องแต่ไม่มีโอกาสได้ใช้

พ.ศ. 2500 พ.ร.บ. แรงงานฉบับแรกมีผลใช้ 1 มกราคม 2500 เป็น กฎหมาย ว่า ด้วยการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ และให้สิทธิผู้ใช้แรงงาน ตั้งสหภาพใช้ซึ่งเป็นที่ให้มีการก่อตั้งสหภาพและการนัดหยุดงาน

3.2 ช่วง พ.ศ. 2501-2515 จากเหตุการณ์ในปี 2500 เป็นเหตุให้จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ประกาศยกเลิก พ.ร.บ. แรงงานฉบับปี 2500 โดยมีนโยบายยุคใหม่ของการเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ให้เอกชนเข้ามาพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรัฐสร้างสิ่งที่เป็นพื้นฐาน ให้สิทธิพิเศษยกเว้นภาษีอากรมีการ ร่วมทุนของต่างชาติ ญี่ปุ่น อเมริกา เยอรมัน อังกฤษ ไต้หวัน ออสเตรเลีย ซึ่งอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นเป็นแหล่งรองรับแรงงานจากภาคเกษตรซึ่งในระยะนั้นประเทศประสบปัญหาอัตราการเพิ่ม ของประชากรอย่างมากเป็นเหตุให้มีประชากรในวัยทำงานเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นทุกทีคนว่างงาน เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปี 2513 รัฐบาลได้มีนโยบายเรื่องประชากรอย่างชัดเจน

ในระย่นี้ได้เกิดวิกฤตการณ์พลังงานก่อให้เกิดความวุ่นวายมีการนัดหยุดงานเพื่อ เรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการอีก

3.3 ช่วง พ.ศ. 2516 - 2525 รัฐบาลชุดใหม่ได้เริ่มเห็นความสำคัญของแรงงาน จึงได้เริ่ม กำหนดแผนพัฒนากำลังแรงงานไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 และมีความ ชัดเจนมากขึ้นในแผนที่ 4

แรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองมากขึ้น . ในช่วงนี้รัฐได้ออก กฎหมายอีกหลายฉบับ เช่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (ปี 2516)

พ.ศ. 2515 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกองทุนทดแทน

พ.ศ. 2518 ออก พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2521 ออก พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. 2522 ออก พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแทน

กิจกรรมการเรียนรู้ 1
จงเล่าถึงความเป็นมาของการแรงงานไทย

1.2 ความเป็นมาของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในแต่ละประเทศมีต้นกำเนิดในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปขึ้นกับระบบสังคมในประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ตามบ่อเกิดที่แท้จริงของสหภาพแรงงานนั้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจจากระบบเกษตรกรรมมาเป็นระบบอุตสาหกรรม และเมื่อการผลิต มีขนาดใหญ่ขึ้นทำให้มีสมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอต่อการทำงานจึงเกิดการว่าจ้างแรงงานขึ้น และเมื่อความเจริญทางวิทยาศาสตร์มีมากขึ้นการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องจักรทุนแรงงานแทนแรงงานคนโดยเฉพาะในช่วงปลายศตวรรษที่ 17 ที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมผลักดันให้เกิดปัญหากระทบกระเทือนต่อการทำงาน แรงงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถต้องว่างงานเป็นจำนวนมาก และนอกจากนี้ระบบการผลิตที่ใหญ่ขึ้นเริ่มทำให้การติดต่อสั่งการลำบาก จนเกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น การแข่งขันการผลิตมีมากขึ้นเป็นเหตุให้นายจ้างพยายามลดต้นทุนการผลิตโดยการลดค่าจ้าง จากเหตุเหล่านี้ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความมั่นคงในการทำงานและรายได้ด้วยวิธีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในสมัยแรกเริ่มนั้นมักจะเป็นการรวมกลุ่มกันตามอาชีพ เช่น กลุ่มช่างทำรองเท้า ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มในหมู่ช่างฝีมือเดียวกัน จุดมุ่งหมายเริ่มแรกนั้นก็เพื่อช่วยเหลือกัน ในยามจำเป็นหรือเจ็บป่วยโดยหาเงินมาจากการเก็บเงินสมทบกองกลางจากสมาชิกเพื่อให้สิทธิสมาชิกกู้ยืม ต่อมาบทบาทของสหภาพได้ขยายมากขึ้น โดยการเรียกร้องค่าจ้าง เสนอ กม. ที่ให้ประโยชน์แก่กลุ่มคนงาน แต่ตามหลักการของสหภาพแล้ววิธีการเพื่อการเรียกร้องนั้นใช้วิธีการเจรจาต่อรองอย่างไรก็ตามในปัจจุบันสหภาพแรงงานในหลายประเทศได้ให้ความร่วมมือกับรัฐและองค์กรทางสังคมเพื่อทำประโยชน์แก่ท้องถิ่นและส่วนรวมมากขึ้น

ก่อนที่จะมาเป็นสหภาพแรงงานได้นั้นการรวมตัวเริ่มแรกจริงๆ เรียกว่าสมาคมลูกจ้าง เพื่อให้การศึกษาความเป็นมาของสหภาพได้สมบูรณ์ขึ้น จึงควรศึกษาตั้งแต่ การเริ่มเป็นสมาคมลูกจ้าง ซึ่งจะขอแยกเป็น 2 ส่วนคือ สมาคม ลูกจ้างในต่างประเทศ และในประเทศไทย

วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้างในต่างประเทศ

หลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมสหภาพการแข่งขันทางการผลิตมีมากขึ้น ทำให้เกิดการกดค่าจ้างแรงงาน มีการเอาเปรียบลูกจ้างอย่างมาก และไม่มีมาตรการใดๆ เข้ามาควบคุม

หรือมีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจตราแต่อย่างใด จึงเป็นเหตุให้สมัยคริสต์ศตวรรษที่ 19 นี้ คนงานจึงพยายามรวมตัวกันเพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ร่วมกัน แต่รัฐบาลเกือบทุกประเทศในยุโรปได้ป้องกันมิให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยใช้มาตรการทางด้านกฎหมาย เช่น

ประเทศฝรั่งเศส ได้ตรากฎหมาย เลอชาเปลีเออร์ (Le Chapelier) ห้ามการรวมตัวของลูกจ้างขึ้นเป็นสมาคม เพื่อเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าหรือค่าแรง

ประเทศอังกฤษ ได้มีกฎหมายห้ามการรวมตัวกันเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและค่าจ้าง ผู้ฝ่าฝืนจะมีความผิดทางอาญาและมีบทลงโทษจำคุก 3 เดือน

ประเทศเยอรมันนี้ ได้ออกกฎหมายกำหนดลงโทษในการตั้งสมาคมลูกจ้างทำสัญญาเพื่อหยุดงานหรือการละเมิดสัญญา

ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ สหภาพโซเวียต และประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย ก็ได้มีการออกกฎหมายป้องกันการรวมกลุ่มของลูกจ้าง และห้ามนัดหยุดงาน เช่นเดียวกัน

แม้ว่าประเทศต่างๆ ในยุโรปจะได้ออกกฎหมายมิให้มีการรวมกลุ่มหรือตั้งสมาคมของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างได้ต่อสู้เพื่อสิทธิของตนอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ประเทศต่างๆ ยอมรับสิทธิลูกจ้างและยอมให้ก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ เช่น ประเทศฝรั่งเศส ยอมรับในปี ค.ศ. 1864 อังกฤษ ค.ศ. 1871 ประเทศเบลเยียมได้ออกกฎหมายในสิทธิการนัดหยุดงานและปิดงาน งดจ้าง และได้แก้ไขกฎหมายที่วางบทลงโทษใน ค.ศ. 1866 ประเทศเยอรมันที่เลิกกฎหมายเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม ใน ค.ศ. 1869 ประเทศเนเธอร์แลนด์ และอิตาลี ได้ออกกฎหมายในลักษณะเดียวกันนี้ในปี ค.ศ. 1872 และ ค.ศ. 19890 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าในทวีปยุโรปความเป็นมาของสหภาพแรงงานคล้ายคลึงกัน และที่สำคัญอย่างยิ่งใน ค.ศ. 1921 องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับสหภาพแรงงาน และเผยแพร่ให้สมาชิกทั่วโลกได้พิจารณาออกกฎหมาย

วิวัฒนาการสมาคมลูกจ้างในประเทศไทย

สหภาพแรงงานสมัยก่อนสงคราม สหภาพแรงงานแห่งแรกที่เกิดขึ้นในประเทศไทยก็คือ สมาคมคนงานรถราง ซึ่งมีสมาชิกอยู่ประมาณ 300 คน สมาคมนี้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2440 วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ สอนให้รู้จักมัธยัสถ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในยามเจ็บป่วยและ

ชราภาพและส่งเสริมให้มีการปรองดองกันในระหว่างคนงานรกร้างตอนแรกทางบริษัทรกร้างซึ่งผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ ปฏิเสธที่จะรับรองสมาคมลูกจ้างคนงานแต่ภายหลังเมื่อรัฐบาลยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องกับประกอบกับเกิดการนัดหยุดงานกันขึ้น ทางบริษัทจึงยอมทำการเจรจากับคณะกรรมการของสมาคมลูกจ้าง และยอมเปิดให้มีวิธีการยื่นข้อเรียกร้องของกรรมการ

ในสมัยนั้นคนงานจีนที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือได้รวมกันก่อตั้งเป็นสมาคมอาชีพ วัตถุประสงค์ของสมาคมดังกล่าวนี้คล้ายคลึงกับสมาคมที่ตั้งขึ้นเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ ไป ซึ่งเคยมีมาแล้วในประเทศอังกฤษสมัยต้นประวัติศาสตร์แรงงาน จุดประสงค์ใหญ่ของสมาคมลูกจ้างเหล่านี้ก็เพื่อที่จะช่วยเหลือสมาชิกในยามเจ็บป่วย ตกงาน หรือปลดเกษียณ

สรุปได้ว่า นอกเหนือไปจากสมาคมลูกจ้างของคนงานรกร้างแล้ว อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเมื่อก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง ไม่มีสมาคมลูกจ้างแห่งใดที่มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานเหมือนอย่างในประเทศตะวันตกเลย เราเคยมีการเคลื่อนไหวในหมู่คนงานในกรุงเทพฯ ที่ทำการเรียกร้องขอความยุติธรรมในการทำงาน แต่ก็จำกัดอยู่เฉพาะในหมู่คนงานจีนเท่านั้น

การรวมตัวของคนงานภายหลังสงครามโลก การรวมกลุ่มของคนงานเริ่มคึกคักขึ้นหลังสงครามโลก เพราะอุตสาหกรรมได้ขยายตัวกว้างขวาง นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจยังมีส่วนผลักดันอีกด้วย พุศกันตามความจริงแล้วบรรยากาศการเมืองหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองมีท่าทีไปในทางเข้าข้างคนงานอยู่แล้ว แต่ว่าคนงานไม่ได้ฉวยโอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์เสียตั้งแต่ในระยะก่อนสงคราม ฉะนั้นเมื่อเกิดสงครามขึ้นแล้วทุกคนก็ไม่มีเวลามาคิดเรื่องนี้เพราะประเทศชาติต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับสถานการณ์จากสงคราม สงครามโลกครั้งนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยอยู่มาก ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ได้รับความเสียหายมากมายนักก็ตาม เมื่อสงครามสิ้นสุดลง แนวความคิดทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและเป็นระยะที่มีการเล่นการเมืองอย่างคึกคักในปลายปี พ.ศ. 2489 ปรากฏว่ามีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นหลายแห่ง เช่น สมาคมลูกจ้างช่างพิมพ์ ซึ่งมีสมาชิกประมาณ 2,000 คน สมาคมขับสามล้อ สมาคมลูกจ้างคนงานในกิจการขนส่งและในปีต่อมาคือเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2490 ก็ได้มีสหพันธ์กรรมกรเกิดขึ้นเป็นแห่งแรก เรียกว่า สมาคมคนงานกรุงเทพ สมาคมนี้ มีคนงานในอาชีพและอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ รวมกันกว่าห้าสิบล้านประเภทในปีเดียวกันนั่นเอง คนงานได้รวมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 4 แห่งคือ สมาคมคนงานรถไฟ สมาคมคนลากรถ สมาคมอาชีพของคนจีน และสมาคมคนงานขนส่ง

สหอาชีพกรรมกรไทย ในปี พ.ศ. 2490 สหภาพแรงงานระดับชาติก็ได้ก่อตั้งขึ้น เรียกว่า สหอาชีพกรรมกรไทย มีสาขา 64 แห่ง สาขาบางแห่งก่อตั้งมาตั้งแต่สมัยก่อนสงคราม สมาชิกส่วนใหญ่เป็นพวกกรรมกรโรงสีโรงเลื่อย คนงานไฟฟ้า โรงซีเมนต์ และโรงงานไม้ขีดไฟ ฯลฯ ส่วนพวกที่ไม่ใช่คนงานอุตสาหกรรมส่วนมากเป็นคนงานในชนบท และพวกที่เคยทำงานได้ ดินระหว่างสงคราม ในปี พ.ศ. 2490 มีสมาชิกทั้งหมด 75,000 คน ค่าสมาชิกเก็บตามความสามารถของคนงาน สมาคมที่เป็นสาขาจะต้องจ่ายค่าบำรุงร้อยละ 25 ของรายได้ทั้งหมดให้แก่ สำนักงานกลาง วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานมีดังต่อไปนี้คือ

1. ปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของสังคมและส่งเสริมสมาคมแรงงาน
2. เพื่อปรับปรุงการศึกษาและวัฒนธรรมของกรรมกรในประเทศ
3. เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างฉันทมิตร
4. เพื่อส่งเสริมน้ำใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันในระหว่างคนงานด้วยกัน

5. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามลักษณะของสหภาพแรงงาน โดยแท้จริงไม่เกี่ยวข้องกับ การเมืองใดๆ ทั้งสิ้น ปฏิบัติการของสหภาพแรงงานในระยะแรกๆ ก็คือ เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงาน ขอให้มียุทธศาสตร์เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานอาทิตย์ละ 48 ชั่วโมงในทุก ๆ อุตสาหกรรมและเสรีภาพในการรวมกลุ่มกรรมกร การนัดหยุดงาน ตลอดจนการประกันสังคม จากวัตถุประสงค์ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนี้ จะเห็นว่ามีลักษณะเหมือนกับสหภาพแรงงานของประเทศต่างๆ ในตะวันตก ถึงแม้ว่าจะยังไม่ถึงกับมีการเจรจาต่อรองร่วมกันก็ตาม แต่สหภาพแรงงานก็ได้ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนของลูกจ้างในกรณีที่มีการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างหรือการพิพาทแรงงาน เชื่อได้ว่าสหภาพแรงงานในสมัยนั้นได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ซึ่งที่จริงแล้วสหภาพแรงงานเอง ก็ได้เขียนไว้อย่างชัดเจนว่าจะไม่พยายามเข้ายุ่งเกี่ยวกับการเมือง อย่างไรก็ตาม ต่อมาภายหลังได้ปรากฏชัดว่า สหอาชีพกรรมกรไทยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพรรคการเมือง ซึ่งเป็นพรรคฝ่ายซ้าย และในระบอบนั้นเป็นพรรคการเมืองที่มีอำนาจในสภาผู้แทนและวงการบริหาร แต่สหอาชีพกรรมกรไทยก็ได้แสดงให้เห็นว่าเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่ใครในเรื่องกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

สมาคมกรรมกรไทย สมาคมกรรมกรไทยเป็นสหภาพแรงงานใหญ่อีกแห่งหนึ่งที่ ก่อตั้งขึ้นหลังการปฏิวัติเดือนพฤศจิกายน 2490 มีผู้กล่าวว่า สมาคมกรรมกรไทยนี้ก่อตั้งขึ้นโดย

รัฐบาลชุดใหม่เพื่อถ่วงดุลย์อำนาจของสหอาชีพกรรมกรไทย Mr.Ernest Fogg ได้เขียนบทความไว้ใน Industrial and Labour Relations Review เรื่อง สหภาพแรงงานในประเทศไทย ตอนหนึ่งว่า ในปี ค.ศ. 1948 รัฐบาลชุดใหม่ได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแห่งหนึ่งเรียกว่า สมาคมกรรมกรไทย (Thai Labour Union) ภายใต้การอุปถัมภ์ของรัฐบาล มีนายทหารและนายตำรวจเข้าเป็นกรรมการ สำหรับเรื่องนี้ กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาบอกว่า สมาคมกรรมกรไทยได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองมากกว่าเพื่อวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแห่งนี้มีจุดประสงค์ที่จะทำการต่อต้านคนงานจีนและสหอาชีพกรรมกรไทย ซึ่งได้รับการอุปถัมภ์จากรัฐบาลชุดเดิม

สถานการณ์ทางกฎหมายของสหภาพแรงงาน ก่อน ปี ค.ศ. 2499 ถึงแม้ว่าจะไม่มีพระราชบัญญัติในเรื่องการให้สิทธิคนงานรวมกลุ่มกันขึ้นเป็นสหภาพแรงงานก็ตาม แต่คนงานไทยก็ถือสิทธิการก่อตั้งที่มีอยู่ในรัฐธรรมนูญเรื่องเสรีภาพของประชาชนโดยที่สหภาพแรงงานมีสภาพเป็นสมาคม ฉะนั้น จึงต้องไปจดทะเบียนขอเป็นสมาคมกับกระทรวงมหาดไทย เมื่อจดทะเบียนแล้ว สมาคมนั้นจะต้องเป็นนิติบุคคลมีสิทธิและความรับผิดชอบเป็นไปตามกฎหมาย กฎหมายจำกัดขอบเขตของสมาคมอยู่บ้าง โดยให้มีกิจกรรมแต่เฉพาะในด้านสมาคมและวัฒนธรรมเท่านั้น ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเมือง และธุรกิจ ไม่ได้รับอนุญาต ฉะนั้นจึงเป็นเหตุให้กิจกรรมของสหภาพแรงงานต้องประสบอุปสรรคอยู่เนืองๆ สหภาพแรงงานดำเนินไปโดยไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางกฎหมาย และไม่มั่นใจในเรื่องการคุ้มครองทางกฎหมายที่แล้วๆ มา การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมักจะขึ้นกับท่าทีของรัฐบาลในแต่ละสมัย สำหรับเรื่องนี้ย่อมให้เห็นว่าจำเป็นจะต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการแรงงานให้ชัดเจนและให้สิทธิแก่คนงานที่จะรวมกลุ่มกันขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 และสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2500 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่บทบัญญัติให้สิทธิคนงานร่วมกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน และให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจาและตกลงเกี่ยวกับ

เงื่อนไขในการทำงาน พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้วางหลักการและสิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนวิธีการเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหลักการและวิธีการเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงานเป็นไปตามหลักที่ปฏิบัติในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่

ในระหว่างการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน คือ ตั้งแต่เดือนมกราคม 2500 จนถึงเดือนตุลาคม 2502 แม้จะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานกันมาก โดยมีการจดทะเบียนเป็นสหภาพถึง 154 สหภาพ และรวมกันเป็นสหพันธ์สองสหพันธ์ คือ สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทยและสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทยวิวัฒนาการมาจากสมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย ส่วนสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยวิวัฒนาการมาจากสมาคมกรรมกรไทย

แม้จะได้มีการก่อตั้งสหภาพและสหพันธ์แรงงานขึ้น แต่การดำเนินงานยังใหม่ได้ก้าวไปไกล สมาชิกซึ่งให้ความสนใจในตอนก่อตั้งไม่ได้ให้ความร่วมมือในการเสียค่าบำรุงและการประชุมเจ้าหน้าที่และกรรมการ ตลอดจนประธานของสหภาพเป็นบุคคลภายนอกซึ่งทำงานเพื่อพรรคการเมืองในขณะนั้น โดยเฉพาะสหพันธ์ทั้งสองมุ่งทำหน้าที่เพื่อหัวหน้าพรรคการเมือง และต่างพยายามหาเสียงจากคนงาน

สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานในระยะก่อตั้งได้ถือโอกาสเรียกร้องขึ้นค่าแรงงานเป็นการใหญ่ และเมื่อนายจ้างไม่ยอมก็ได้มีการนัดหยุดงานกันทั่วไป ในระยะนั้นมีการนัดหยุดงานใหญ่ๆ ถึง 10 ครั้ง การปฏิบัติของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานดังกล่าวทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ประชาชนและรัฐบาล และเห็นว่าสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเป็นองค์กรการเมืองและเป็นอุปสรรคต่อการค้าและอุตสาหกรรม

เมื่อมีการปฏิวัติเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งในเดือนตุลาคม 2502 คณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานและห้ามการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นผลให้การรวมตัวของลูกจ้างโดยเปิดเผยต้องสิ้นสุดลง และทำให้การริเริ่มที่จะรวมตัวกันต้องล้มเหลว ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2502 จนถึงปี พ.ศ. 2509 แต่การที่จะกล่าวว่าลูกจ้างในประเทศไทยมิได้รวมตัวกันเลยย่อมจะไม่ถูกต้อง เพราะในระหว่างเวลาดังกล่าว แม้ก่อนประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ลูกจ้างก็สามารถรวมกันประท้วงนายจ้างและหยุดงานได้หลายครั้ง บางครั้งมีลูกจ้างเกี่ยวข้องเป็นจำนวนพันๆ คน

เมื่อปี พ.ศ. 2509 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีพิจารณาระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างต่อรองกับนายจ้างได้ให้โอกาสลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง

แลผลประโยชน์ต่างๆ แม้กฎหมายฉบับนี้จะให้สิทธิลูกจ้างแต่งตั้งตัวแทนเป็นผู้เจรจา แต่ลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เพราะขาดองค์กรถาวร จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีการปฏิบัติตาม กฎหมายนี้น้อยมาก ส่วนใหญ่จะมีการตั้งตัวแทนต่อรองก็ต่อเมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นแล้ว และตัวแทนที่ได้รับมอบหมายก็ไม่มีอำนาจเด็ดขาดจะต้องมีการหารือกับลูกจ้างและมีการเปลี่ยนตัวแทนอยู่บ่อยๆ

อย่างไรก็ดี แม้จะไม่มี การก่อตั้งสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน แต่การรวมตัวของลูกจ้างก็ยังมีในกิจการใหญ่ๆ เช่น คนงานข้าวสาร การรวมตัวกันนี้ก็เพื่อที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในยามเจ็บป่วยหรือมีข้อพิพาทเกิดขึ้น นอกจากนั้น ในบางบริษัทมีการก่อตั้งคณะกรรมการร่วมหารือและคณะกรรมการประจำโรงงาน ทำหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันแต่ก็ทำกันในวงจำกัดเฉพาะบริษัทใหญ่ ๆ และเกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น

ในระยะหลังๆ นักวิชาการแรงงานทั้งหลายต่างเห็นว่าในประเทศประชาธิปไตย การก่อตั้งและการดำเนินการของสหภาพแรงงานนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แม้จำนวนคนงานอุตสาหกรรมจะมีน้อย และการก่อตั้งอยู่ในวงแคบ การที่จะให้การผลิตได้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องได้รับการร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งหลักประการการร่วมมือในการผลิตอยู่ที่แต่ละฝ่ายมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมหารือในทุกระดับและทุกระยะของการผลิต วิธีดังกล่าวไม่แต่เพียงจะช่วยให้การผลิตได้ดำเนินไปโดยสม่ำเสมอ เท่านั้นยังทำให้แต่ละฝ่ายคนงานมีหลักประกันว่าตนมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากการผลิตนั้นอย่างเป็นธรรมด้วย และจากประสบการณ์ได้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีรัฐบาลใดที่จะเข้าดูแลรักษาผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนกลุ่มใดได้อย่างเต็มที่และสมบูรณ์โดยไม่ให้ออกาสประชาชนแต่ละกลุ่มเข้ามาร่วม

ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการแรงงานและนักบริหารแรงงานหลายท่านพยายามผลักดันให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอีกและสามารถเป็นผลสำเร็จ โดยนำสิทธิการก่อตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมไว้ในร่างพระราชบัญญัติแรงงาน ปี พ.ศ. 2512 ซึ่งได้มีการยุบสภาอีกจึงได้ปรากฏออกมาในรูปประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงาน ฉบับที่ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แรงงานสัมพันธ์ได้ให้สิทธิลูกจ้างรวมตัวได้ แต่ให้เรียกชื่อว่าสมาคมเมื่อเกิด 14 ตุลาคม ขึ้นมา ทำให้บรรยากาศประชาธิปไตยกลับมาอีกครั้งหนึ่ง แม้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะไม่ได้เลือกตั้งมาจากประชาชนโดยตรง แต่ก็มีสมาชิกที่เป็นนักวิชาการและข้าราชการกรมแรงงาน จึงสามารถผลักดันร่วมกับผู้ใช้แรงงานยก

ร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่สมบูรณ์ขึ้น คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และจากกฎหมายฉบับนี้คำว่าสหภาพแรงงานก็มีปรากฏขึ้นอีกครั้งหนึ่ง

สหภาพแรงงานในปัจจุบัน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนถึงปัจจุบัน สหภาพแรงงานในประเทศไทยได้ก่อตั้งและดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ทำงานอย่างอิสระ ไม่มีการแทรกแซงจากฝ่ายบริหารและการเมือง ซึ่งต่างกับช่วงปี 2501 และในช่วงปี 2516-2519 สหภาพแรงงานได้มีความเป็นปึกแผ่นและสามารถดำเนินการสร้างประโยชน์ให้แก่สมาชิกเป็นอย่างมาก เมื่อเกิดการปฏิรูปในวันที่ 6 ตุลาคม 2520 สหภาพแรงงานถูกจำกัดในการดำเนินงานและเกือบจะถูกยกเลิกไปในช่วงต้นของการปฏิรูป และผลของการชี้แจงและยืนยันของผู้บริหารแรงงานในครั้งนั้น คณะปฏิรูปยินยอมให้สหภาพแรงงานดำเนินการต่อไป แต่มีเงื่อนไขห้ามมีการนัดหยุดงานซึ่งมีผลให้อยู่เป็นเวลา 1 ปี แต่หลังจากมีการเลิกคณะปฏิรูปแล้วสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธิได้ตามกฎหมายอย่างเต็มที่

จำนวนองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างทั่วประเทศในปัจจุบัน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2537 มีสหภาพแรงงาน 888 แห่ง สหพันธ์แรงงาน 18 แห่ง ส่วนองค์กรนายจ้างมีสมาคมนายจ้าง 108 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่งและสภาองค์กรนายจ้าง 3 แห่ง(ตารางในหน้า 32)

ในหลายปีที่ผ่านมาอัตราการรวมตัวขององค์กรนายจ้างไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ในช่วง พ.ศ. 2520-2529 สมาคมนายจ้างมีจำนวนขึ้นลงระหว่าง 11 - 15 แห่งและเพิ่มเป็น 108 แห่งในปัจจุบันส่วนสหพันธ์นายจ้างและสภาองค์กรนายจ้างมีอย่างละ 2-3 แห่ง ซึ่งเป็นตัวเลขตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบันสหพันธ์นายจ้างและสมาคมนายจ้างทุกแห่งเป็นสมาชิกของสภาองค์กร นายจ้างแห่งประเทศไทย โดยมีนายจ้างเป็นสมาชิกจำนวน 490 ราย เพราะนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยสนใจบทบาทของสมาคมนายจ้าง ทั้งการเป็นสมาชิกก็ได้รับประโยชน์และบริการต่างๆ เช่นเดียวกันตามกฎหมาย นอกจากนี้ การจัดตั้งสมาคมนายจ้างเป็นไปได้ยากคือ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันและส่วนมากจะเป็นการสมัครโดยนิตินุคคล

วิวัฒนาการขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในประเทศไทยไม่ต่อเนื่องกัน โดยตลอด บางช่วงก็ขาดหายไป อันเนื่องมาจากวิกฤตการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างไปจากประเทศ

ทางตะวันตก ที่สำคัญคือ การรวมตัวกันของนายจ้างและลูกจ้างมิได้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง จึงทำให้พัฒนาการขององค์กรเป็นไปอย่างไม่มีวี่แวงของความต่อเนื่อง ผันแปรไปตามสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศ

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 จงอธิบายถึงความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศและของไทย

1.8 วัตถุประสงค์และประเภทของสหภาพแรงงาน

การจัดแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานในความหมายปัจจุบัน ใช้วิธีการตีความกฎหมายหรือการยอมรับการคงอยู่ของสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามการจัดแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานนี้มีนักคิดนักทฤษฎีวางไว้นานแล้ว อาทิเช่น

1. สหภาพแรงงานอาชีพ (Craft Unions) เป็นสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม โดยลูกจ้างที่มีฝีมือหรือมีอาชีพอย่างเดียวกันรวมกันตั้งเป็นสหภาพ ไม่จำกัดว่าลูกจ้างนั้น ๆ จะทำงานอยู่ในกิจการประเภทใดหรือที่ใด เช่น สหภาพแรงงานช่างตัดเสื้อ สหภาพแรงงานช่างตัดผม

สหภาพแรงงานประเภทนี้มีคนงานที่เป็นสมาชิกเป็นคนงานที่มีฝีมือ ทำให้การรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความมั่นคง มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าคนงานทั่วไป ปัญหาที่ต้องเผชิญคล้ายคลึงกัน เมื่อมีการนัดหยุดงานจะกระทบกระเทือนกิจการของนายจ้างได้มาก จึงได้เปรียบในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แต่สหภาพแรงงานประเภทนี้รับสมาชิกเฉพาะที่เป็นคนงานฝีมือเท่านั้น ประกอบกับความต้องการใช้คนงานฝีมือลดน้อยลง เพราะกิจการอุตสาหกรรมเจริญมากขึ้น มีการใช้เครื่องยนต์มากขึ้น โรงงานอุตสาหกรรมต้องการคนงานธรรมดาหรือคนงานกึ่งฝีมือ สหภาพแรงงานอาชีพจึงมีขนาดเล็กลงทุกที

2. สหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการ (House Unions) เป็นสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่ง รับเฉพาะสมาชิกที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน และไม่จำกัดว่ามีฝีมือหรือไม่ฝีมือ ทำให้การรวมตัวกันได้อย่างมั่นคง ปัญหาและความต้องการ

ของสมาชิกส่วนใหญ่ก็คล้ายคลึงกัน แต่ขนาดของสหภาพแรงงานประเภทนี้ถูกจำกัดตามขนาดของสถานประกอบการ หากสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ไม่เพียงพอ การรวมกันเป็นสหภาพย่อมทำได้ยากและไม่มีกำลังเข้มแข็งพอที่จะร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unions) เป็นสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นสำหรับลูกจ้างคนงานที่ทำงานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นคนงานมีฝีมือหรือไม่ฝีมือ ปกติจะเป็นคนงานจากหลายสถานประกอบการมารวมกัน เช่น เหมืองแร่ ทอผ้า การพิมพ์ ก่อสร้าง การเดินรถประจำทาง เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ ส่วนมากมักมีขนาดใหญ่และมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก ทำให้มีกำลังในการต่อรองหรือฐานะทางการเงินดี ปัญหาและความต้องการคล้ายคลึงกันย่อมมีความเห็นอกเห็นใจกันทำให้เป็นกำลังสำคัญสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพ

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Unions) เป็นสหภาพแรงงานที่รวมเอาลูกจ้างคนงานในโรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆ โดยไม่คำนึงว่าทำงานที่ไหน ทำงานประเภทใดเป็นคนงานมีฝีมือหรือไม่ คนงานเหล่านี้สามารถเข้าร่วมอยู่ในสหภาพแรงงานเดียวกันได้ สหภาพแรงงานประเภทนี้มีขนาดใหญ่ มีกำลังมั่นคงในการร่วมเจรจาต่อรอง แต่สหภาพไม่สามารถติดตามให้ความสนใจปัญหาของสมาชิกกลุ่มต่างๆ ได้ทั่วถึง เพราะสมาชิกมาจากสถานประกอบการต่างๆ ระดับความรู้ความสามารถทั้งจุดสนใจก็แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน นั้นมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. ทางเศรษฐกิจ
2. ทางสังคม
3. ทางการเมือง

การก่อตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้น มักมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้าง และแสวงหาผลประโยชน์เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สหภาพแรงงานจึงมีลักษณะที่เป็นการสร้างอำนาจต่อรองของลูกจ้างเพื่อให้สหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ในขณะที่เดียวกันสหภาพแรงงานจะใช้การเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขการจ้าง สวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน การป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ ของลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้สหภาพแรงงานอาจมี