

บทบาททางสังคม เช่น ให้การศึกษาต่อสมาชิก จัดระบบประกันสังคมหรือการประกันหมู่ จัดตั้งสถาบันการเงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือธนาคารเพื่อประโยชน์ของสมาชิก รวมทั้งจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมสันทนาการแก่สมาชิกด้วย สหภาพแรงงานที่เข้มแข็งในบางประเทศได้เข้าไปมีบทบาทในทางการเมืองด้วย เช่น การเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการหรือออกกฎหมายเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างคนงาน หรืออาจจะตั้งพรรคการเมืองขึ้นเอง เพื่อเข้าไปจัดตั้งรัฐบาล อันจะช่วยให้สามารถดำเนินการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างได้เต็มที่มากขึ้น

วิธีการดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ สหภาพแรงงานใช้วิธีการแบบทวิภาคี โดยอาจปรึกษาหารือเจรจาดูเรื่องกับนายจ้าง ซึ่งอาจใช้เงื่อนไขต่างๆ มาบีบบังคับนายจ้างเช่น การทำงานให้ช้าลง การนัดหยุดงาน การปิดล้อมโรงงาน การบอยคอตต์ หรือใช้การเข้าร่วมมือกับนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อให้มีรายได้มากขึ้นและคนงานจะได้ค่าจ้างสูงขึ้นก็ได้ นอกจากนี้สหภาพแรงงานอาจใช้กลไกไตรภาคีเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ออกกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานเด็ก ออกมาตรการแก้ไขการว่างงานในประเทศ

### กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3

จงอธิบายถึงวัตถุประสงค์และประเภทของสหภาพแรงงาน

#### 1.4 รูปแบบของสหภาพแรงงาน

การแบ่งระดับของสหภาพแรงงานโดยใช้เกณฑ์ของเขตท้องที่เป็นหลักในการแบ่งคือ

1. สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น
2. สหภาพแรงงานระดับภาค
3. สหภาพแรงงานระดับชาติ

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

1. เป็นตัวแทนสมาชิกในการร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร
2. ให้โอกาสแก่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพโดย ผ่านมีวิธีการประชุม การเลือกตั้ง การรับเงินค่าสมาชิก และจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ

สหภาพแรงงานระดับภาค ได้แก่ สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น ตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ได้รวมตัวกันขึ้นเป็นสหพันธ์แรงงาน หน้าที่หลัก

ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน และให้เผยแพร่ให้คนงานที่ยัง ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพได้สนใจและสมัครเข้าเป็นสมาชิกมากขึ้น เป็นที่ปรึกษาแก่สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่น

พิจารณาจัดสรรเงินช่วยเหลือสหภาพแรงงานในเมื่อเกิดการนัดหยุดงาน เป็นต้น

สหภาพแรงงานระดับชาติ เป็นองค์กรสูงสุดของสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศ ทำหน้าที่วางนโยบายในการบริหารงานของสหภาพแรงงานของประเทศในระยะสั้นและระยะยาว ควบคุมดูแลสหภาพแรงงานระดับรองลงไป ตลอดจนปรึกษาหารือกับรัฐบาลในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน เพื่อคุ้มครองคนงาน

**กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4**  
**จอธิบายรูปแบบของสหภาพแรงงาน**

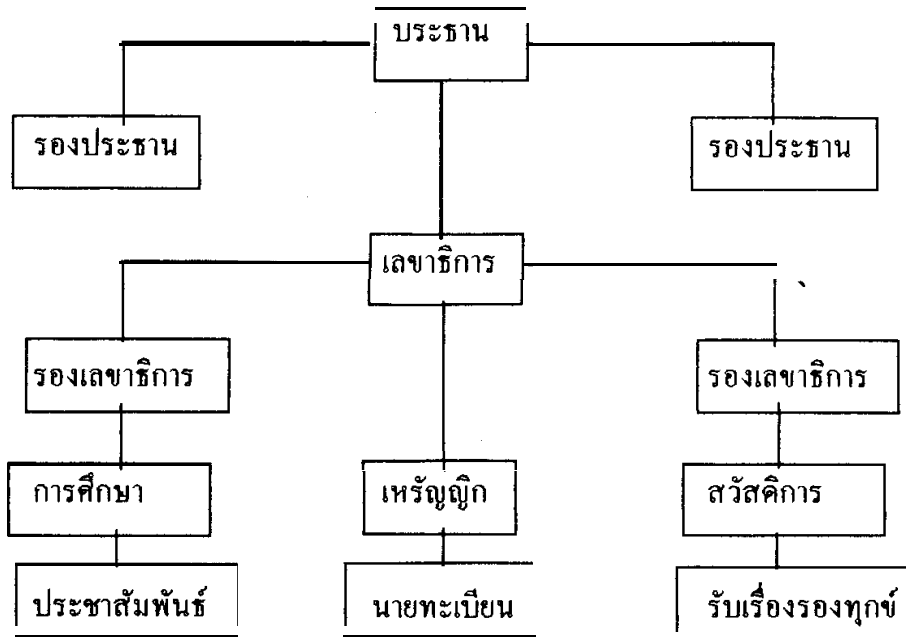
### 1.5 โครงสร้างของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย

- ประธานและรองประธาน
- เลขาธิการ

- รอลเลขาธิการ
- ฝ้ายการเงิน (เหร้าญญิก)
- หมวดงบประมาณ
  - หมวดรายได้
  - หมวดรายจ่าย
- ฝ้ายทะเลเบียน
  - หมวดทะเลเบียนประวัติ
  - หมวดบัตรประจำตัว
  - หมวดสถิติ
  - ปฏิคม
  - หมวดพัสดุทรัพย์สิน
- ฝ้ายวิชาการ
  - หมวดการศึกษาอบรม
  - หมวดศึกษาและวิจัย
- รอลเลขาธิการฝ้ายประสานงาน
  - ฝ้ายประชาสัมพันธ์
  - หมวดข่าวสารและหนังสือพิมพ์
  - หมวดกีฬา
  - หมวดสนทนากการและบันเทิง
  - หมวดกิจกรรมทางสังคม
- ฝ้ายสวัสดิการ
- ฝ้ายแรงงานสัมพันธ์
  - หมวดรับเรื่องรารร้องทุกข์
  - หมวดสมาชิกสัมพันธ์

จากโครงสร้างข้างต้นพอจะเขียนเป็นรูปแบบของการบริหารงานได้ดังนี้

## การบริหารสหภาพแรงงาน<sup>2</sup>



การจัดตั้งสหภาพแรงงานจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับกฎหมายที่ใช้บังคับในแต่ละประเทศ แต่เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว ลักษณะการบริหารสหภาพแรงงานจะไม่แตกต่างกันนัก โดยสหภาพแรงงานจะมีข้อบังคับหรือธรรมนูญ (Constitution) กำหนดรูปแบบของสหภาพแรงงาน คุณสมบัติของสมาชิก ค่าบำรุงสมาชิก อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร การควบคุมทางการเงินและอื่นๆ ข้อบังคับหรือธรรมนูญของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นหลักในการบริหารงานของสหภาพแรงงาน โดยที่สหภาพแรงงานเป็นองค์กรประชาธิปไตย การดำเนินการต่างๆ ของสหภาพแรงงานจึงเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยโดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะต้องมีการประชุมใหญ่ทุกปี ตามข้อบังคับที่ประชุมใหญ่ซึ่งสมาชิกทุกคนมีสิทธิเข้าร่วมประชุมนี้จะกำหนดนโยบาย

<sup>2</sup> การแรงงานสัมพันธ์ วิชัย โสสุวรรณจินดา, P. 49-59

ในการบริหารงานรับรองประมาณ และเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นบริหารงานโดยทั่วไปของ สหภาพแรงงาน

คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) ของสหภาพแรงงานจะประกอบด้วย ตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ประธาน เลขานุการ นายทะเบียน เหรัญญิก และตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งบาง ตำแหน่งอาจได้รับเลือกจากที่ประชุมใหญ่หรือเป็นการเลือกตั้งในระหว่างคณะกรรมการบริหารด้วยกันเอง โดยที่สมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารต้องทำงานให้นายจ้างด้วย ยกเว้นบางตำแหน่งที่สหภาพแรงงานอาจมีข้อตกลงกับนายจ้างให้กรรมการมาทำงานให้สหภาพแรงงานเต็มเวลา สหภาพแรงงานจึงมักมีเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานว่าจ้างมาทำงาน ในหน้าที่ต่างๆ ตามความจำเป็นด้วย และอาจแต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน (Shop Steward) จากสมาชิกในแต่ละหน่วยงานให้มีหน้าที่แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ เก็บค่าบำรุง และแจกจ่ายข่าวสารสหภาพแรงงาน คู่มือการปฏิบัติของนายจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อตกลง รวมทั้งร่วมมือกับนายจ้างในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานนั้น

การบริหารงานของคณะกรรมการจะใช้วิธีการประชุมเป็นหลัก โดยอาจมีการประชุมทุกเดือนเพื่อพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การจัดสวัสดิการแก่สมาชิก และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์สมาชิก

### การเงินของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานไม่ใช่องค์การธุรกิจ รายได้ของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จึงมาจากสมาชิกที่สำคัญคือ ค่าสมัคร และค่าบำรุง

**ค่าสมัคร** คือค่าธรรมเนียมที่สหภาพแรงงานเรียกเก็บจากลูกจ้างที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกและเก็บครั้งเดียวตอนสมัครเท่านั้น โดยมีกำหนดเป็นอัตราที่แน่นอน เช่น 20 บาท เป็นต้น

**ค่าบำรุง** เป็นเงินที่สมาชิกจ่ายให้แก่สหภาพแรงงานเป็นประจำเพื่อให้สหภาพแรงงานนำไปใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สมาชิก ค่าบำรุงอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินแน่นอนหรือกำหนดเป็นร้อยละของค่าจ้างของสมาชิกก็ได้ สหภาพแรงงานในประเทศไทยโดยทั่วไปจะเก็บค่าบำรุงระหว่าง 10 - 25 บาทต่อเดือน

นอกจากรายได้ที่สำคัญดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานอาจมีรายได้จากแหล่งอื่นๆ ด้วย เช่น เงินบริจาค เงินช่วยเหลือ ดอกเบี้ย ค่าเช่า กำไรจากการประกอบการบางอย่าง เป็นต้น

การบริหารรายได้ของสหภาพแรงงาน อยู่ที่การจัดเก็บค่าบำรุงซึ่งเป็นรายได้ส่วนใหญ่ของสหภาพแรงงานให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ตามข้อบังคับหรือธรรมนูญสหภาพแรงงานนั้นจะกำหนดให้สมาชิกมาชำระเงินให้สหภาพแรงงานเป็นประจำแต่วิธีนี้มักไม่ค่อยได้ผลในทางปฏิบัติสหภาพแรงงานจึงมักให้ผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานเป็นผู้จัดเก็บให้ บางแห่งสหภาพแรงงานอาจร้องขอให้นายจ้างหักเงินค่าบำรุงจากค่าจ้าง (Check off) นำส่งสหภาพแรงงานซึ่งวิธีหลังนี้จะทำให้สหภาพแรงงานมีรายได้จากค่าบำรุงเต็มที่ และไม่มีปัญหาค่าบำรุงค้างชำระ

สำหรับรายจ่ายของสหภาพแรงงานนั้น จะเป็นรายจ่ายในการบริหาร เช่น ค่าเช่าสำนักงาน ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าเครื่องเขียนแบบพิมพ์ ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ ค่าจัดการประชุม ค่าจ้างตรวจสอบบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ก็มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพแรงงาน เช่น การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาสมาชิก การจัดทำข่าวสารของสหภาพแรงงาน การจัดสวัสดิการให้สมาชิก การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การเตรียมข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองรวมทั้งการกันเงินส่วนหนึ่งเข้ากองทุนนัดหยุดงาน เพื่อใช้ในการนัดหยุดงานและช่วยเหลือสมาชิกระหว่างนัดหยุดงานอันเป็นการสร้างอำนาจต่อรอง ของสหภาพแรงงานอีกด้านหนึ่งด้วย

สหภาพแรงงานใหญ่ๆ ในต่างประเทศมีการจัดบริการเพื่อประโยชน์สมาชิกโดยตรง เช่น จัดบริการรักษาพยาบาล โรงเรียน สถานเลี้ยงบุตรสมาชิก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สโมสรสำหรับสมาชิกที่เกษียณอายุจากงานแล้ว เป็นต้น บางแห่งมีการจัดตั้งธนาคารของคณงานเพื่อส่งเสริมเงินออมสมาชิก และเป็นแหล่งเงินทุนสำหรับสมาชิกที่เดือดร้อนทางการเงิน หรือจัดกิจกรรมสหกรณ์ในรูปแบบต่างๆ

### การควบคุมสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในประเทศไทยนั้นต้องจดทะเบียนจัดตั้ง และเมื่อมีการแก้ไขข้อบังคับหรือการเลือกตั้งกรรมการใหม่ทุกครั้งต้องยื่นจดทะเบียนต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน คังนั้นเพื่อให้ นายทะเบียนสามารถควบคุมสหภาพแรงงานให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงให้อำนาจทะเบียนหรือผู้ที่นายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

-เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการ

-สั่งให้มีกรรมการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานส่งหรือแสดงเอกสาร ทะเบียนสมาชิก หรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

-สอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ นายทะเบียนยังมีอำนาจสั่งให้กรรมการคนใดคนหนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานทั้งคณะออกจากตำแหน่งได้ เมื่อเห็นว่ากรรมการหรือคณะกรรมการนั้น

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) มีการดำเนินกิจการที่ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประเทศ หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้อื่นผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

ผู้ที่ได้รับคำสั่งของนายทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ และถ้ายังไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีก็มีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานต่อไปได้

### การเลิกสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานอาจเลิกได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้นเกิดขึ้นก็เป็นการเลิกสหภาพแรงงาน

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก โดยเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ เช่น โดยมติ 3 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด เป็นต้น

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก โดยนายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ใน 3 กรณีคือ

-เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ข้อต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

-เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและได้ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว

-เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ต้องแจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานทราบ สหภาพแรงงานโดยกรรมการเกินกึ่งหนึ่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่อาจเข้าชื่ออุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ซึ่งรัฐมนตรีมีหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีก็มีสิทธิให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยต่อไปได้

คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือมีศาลแรงงานวินิจฉัยแล้ว

(4) เมื่อล้มละลาย ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายล้มละลาย

การเลิกสหภาพแรงงาน นอกจากกรณีล้มละลาย จะต้องมีการชำระบัญชี เมื่อชำระบัญชีแล้วหากมีทรัพย์สินเหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกไม่ได้ แต่ต้องโอนให้แก่บุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือตามมติที่ประชุมใหญ่ ถ้าข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุไว้ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้าง

## สหพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ หรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกันก็อาจจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงานขึ้นได้เช่นกัน สหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นแล้ว จะมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง ดังนั้น กิจกรรมของสหพันธ์แรงงานโดยส่วนใหญ่ก็คือ การจัดการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกทั้งในระดับกรมกรสห



ภาพแรงงานและลูกจ้าง นอกจากนี้ก็มีการออกข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพการจ้างและการทำงานเปรียบเทียบระหว่างสภาพแรงงานต่างๆ ที่เป็นสมาชิกเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการเรียกร้องและการเจรจาต่อรองของสภาพแรงงานต่างๆ

การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน จะมีส่วนส่งเสริมการทำงานของสภาพแรงงานอย่างมาก เพราะสภาพแรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการ การรวมตัวเป็นสหพันธ์แรงงาน โดยเฉพาะในกิจการประเภทเดียวกัน จึงเท่ากับเป็นการรวมกลุ่มในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยให้มองปัญหาได้กว้างขึ้นและมุ่งแก้ไขในระดับอุตสาหกรรม โดยร่วมกับสมาคมนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือเรียกร้องโดยตรงไปยังรัฐบาล

การบริหารงานของสหพันธ์แรงงานก็คล้ายกับองค์การลูกจ้างประเภทอื่น โดยสภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกจะมีสิทธิส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมตามสัดส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของตน โดยปกติจะกำหนดไว้ว่าสภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่เกิน 500 คน จะส่งผู้แทนได้ 1 คน ถ้าเกิน 500 คนก็เพิ่มในอัตราส่วน 500 ต่อ 1 ไปจนถึง 3,000 คน ก็คิดอัตราส่วนสมาชิก 1,000 คนต่อผู้แทน 1 คนผู้แทนที่เข้าร่วมประชุมนี้จะมีสิทธิออกเสียงลงมติในที่ประชุมใหญ่รวมทั้งสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารของสหพันธ์แรงงานด้วย

คณะกรรมการบริหารสหพันธ์แรงงานจะมีจำนวน 15-30 คน โดยมักจะให้กระจายไปตามสภาพแรงงานต่างๆ จัดแบ่งหน้าที่เป็นประธาน เลขานุการ เหรัญญิก นายทะเบียน ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัย และอื่นๆ โดยมีการประชุมกันเดือนละครั้งเพื่อพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

รายได้ของสหพันธ์แรงงานจะมาจากค่าสมัคร ค่าบำรุง โดยค่าสมัครมักกำหนดไว้ 200 บาทเมื่อแรกเข้า และค่าบำรุงคิดตามจำนวนสมาชิกของสภาพแรงงานคนละ 50 สตางค์ ไปจนถึงคนละ 2 บาท นอกจากนี้สหพันธ์แรงงานที่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรม ระหว่างประเทศ (ITS) อาจได้รับเงินสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการศึกษาและงานวิจัยด้วยสำหรับรายจ่ายส่วนใหญ่จะเป็นรายจ่ายเพื่อการศึกษาและการบริหารงาน โดยอาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน นอกจากนี้ก็มีรายจ่ายค่าบำรุงองค์การต่างประเทศ และรายจ่ายเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของสมาชิก

นอกจากการรวมกลุ่มเป็นสหพันธ์แรงงานแล้ว สภาพแรงงานอาจรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการโดยไม่จดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ก็มีการจัดกิจกรรมร่วมกันด้วย เช่น กลุ่มย่านสมุทรปราการและใกล้เคียงกลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ กลุ่มย่านรังสิตและ

ใกล้เคียง กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นต้น กิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นการจัดการศึกษาและการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน

### สภาพองค์การลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งทำหน้าที่รัฐสภา ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ไม่ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยสภาพองค์การลูกจ้าง คงมีแต่เพียงสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเท่านั้น แต่เมื่อการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานเป็นไปอย่างเข้มแข็งในชื่อสภาแรงงานแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงปี 2518-2519 ทำให้รัฐบาลต้องยินยอมให้มีการจัดตั้งสภาพองค์การลูกจ้างขึ้น โดยคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้ออกคำสั่งฉบับที่ 46 กำหนดให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง จัดตั้งสภาพองค์การลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนต่อนายทะเบียนและเมื่อได้จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

สภาพองค์การลูกจ้างมีโครงสร้างการบริหารงานคล้ายๆ กับสหพันธ์แรงงานโดยมีการประชุมใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่เป็นสมาชิกมาเข้าร่วมประชุมตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับโดยมากสภาพองค์การลูกจ้างจะกำหนดอัตราส่วนในลักษณะเดียวกับสหพันธ์แรงงานที่ประชุมใหญ่จะเป็นผู้เลือกคณะกรรมการบริหาร และมักเลือกประธานและเลขาธิการในที่ประชุมใหญ่ด้วย ส่วนตำแหน่งอื่นจะเป็นการเลือกตั้งในระหว่างกรรมการด้วยกันเอง นอกจากนี้ที่ประชุมใหญ่ยังมีอำนาจกำหนดนโยบายการทำงาน รับรองบุคคล รับรองงบประมาณ เลือกตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีและอื่นๆ ตามกฎหมาย

การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารซึ่งมีประมาณ 35-40 คนจะมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ และแต่งตั้งฝ่ายงานต่างๆ เพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละด้าน เช่น นายทะเบียน เจริญญิก ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายสตรีและเยาวชน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัยและวางแผน ฝ่ายจัดตั้ง เป็นต้น รายได้จากการดำเนินการของสภาพองค์การลูกจ้าง นอกจากค่าบำรุงแล้วก็มีเงินสนับสนุนจากองค์การภายนอกด้วย

งานของสภาพองค์การลูกจ้าง นอกจากการจัดการศึกษาอบรมผู้นำแรงงานและกรรมการ สหภาพแรงงานในระดับต่างๆ ยังมีส่วนเข้าส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย เช่น การเข้าเป็นที่

ปรึกษาในการเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน การดำเนินการร่วมกับองค์การนายจ้างเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี เป็นต้น นอกจากนี้ยังเข้าร่วมในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ โดยส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ทั้งยังมีบทบาทกระตุ้นให้สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกเลือกผู้แทนของตนในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

สภาองค์การลูกจ้างอาจมีบทบาทในการผลักดันนโยบายด้านต่าง ๆ ต่อรัฐบาล เช่น ในปี 2531-2532 ที่ผ่านมา สภาองค์การลูกจ้างทั้ง 4 แห่งได้เรียกร้องให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แก้ไขปัญหาการจ้างงานระยะสั้น ออกกฎหมายประกันสังคมและยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการรวมตัวเพื่อเรียกร้องดังกล่าวได้สร้างแรงกดดันให้กับรัฐบาลจนต้องมีการดำเนินการตอบสนองความต้องการของสภาองค์การลูกจ้างในหลายด้าน รวมทั้งการปรับค่าจ้างขั้นต่ำถึง 2 ครั้ง ในต้นปี 2532 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงานระยะสั้น และเสนอ พรบ.ประกันสังคมต่อสภาผู้แทนราษฎร จนได้มีการประกาศใช้เป็นกฎหมายเมื่อกลางปี 2533

สภาองค์การลูกจ้างที่มีสมาชิกมากที่สุดคือ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งเคยเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะได้รับเชิญจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เข้าร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ด้วย และสภาองค์การลูกจ้างที่เป็นสมาชิกองค์การแรงงานในระดับระหว่างประเทศ เช่น ICFTU, WCL ก็จะได้รับ การสนับสนุนในกิจกรรมด้านการศึกษาการอบรมสัมมนา และการวิจัยเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรของตน

### **สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ**

ในปี 2534 ซึ่งเป็นช่วงการยึดอำนาจของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติและได้ผ่านการรับรองให้ออกบังคับใช้เป็นกฎหมายได้เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2534

ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น กิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภทถูกแยกออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีผลให้

สหภาพแรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างที่จัดตั้งโดยพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องสิ้นสภาพลง ทั้งนี้ พนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีสิทธิจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และรับสมาชิกได้เฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้ากอง แต่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนี้ไม่มีสิทธิในการเรียกร้อง เรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง คงมีเพียงสิทธิการตั้งผู้แทนไม่เกิน 7 คนเข้าร่วมในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อการปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่เกี่ยวกับการเงิน ต้องให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจซึ่งรวมไปถึงการดำเนินงานหรือการทำงานล่าช้าที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐวิสาหกิจด้วย

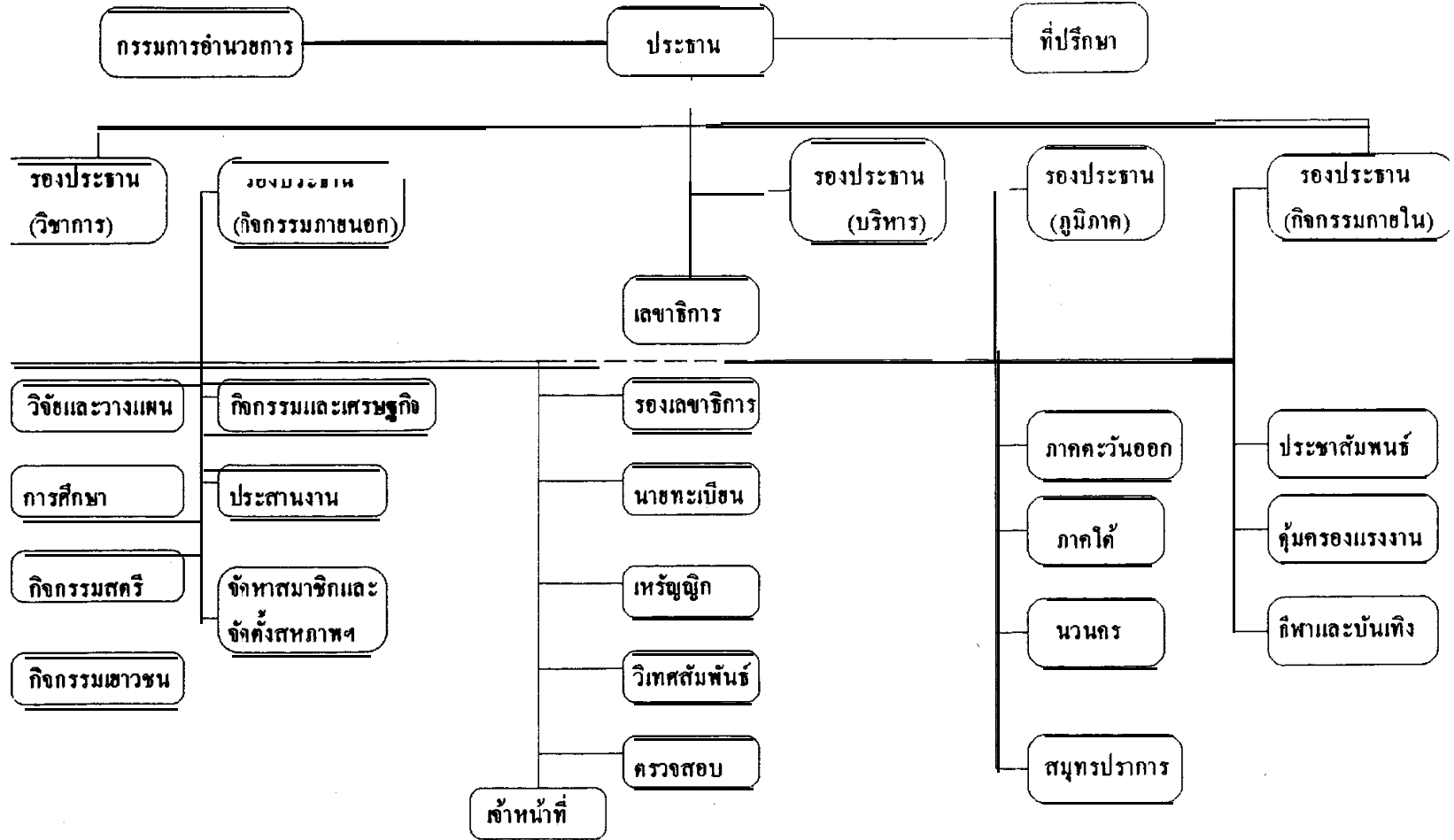
การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้อง มีพนักงานเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานทั้งหมด และจัดตั้งได้เพียงแห่งเดียวในรัฐวิสาหกิจนั้น สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากสมาชิกเป็นผู้บริหาร และมีสิทธิเรียกเก็บเงินค่าสมัคร ค่าบำรุง และจัดบริการเพื่อสวัสดิการสมาชิกได้ จนถึงสิ้นเดือนธันวาคม 2537 มีการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว 43 แห่ง รวมจำนวนสมาชิกทั้งหมด 117,290 คน จากจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 322,908 คน

สำหรับ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน มีกรรมการฝ่ายรัฐบาล 5 คน ฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ 5 คน ฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจ (โดยการเลือกตั้งกันเองของนายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ) 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 5 คน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ ให้ความเห็นชอบสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเงิน พิจารณาคำร้องทุกข์หรือคำอุทธรณ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และวินิจฉัยคำร้องของพนักงานที่ถูกฝ่ายบริหารเลิกจ้างหรือโยกย้าย

อย่างไรก็ตาม ในปี 2537 รัฐบาลให้เสนอร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใหม่เพื่อเปิดเผยให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ และให้มีสิทธิในการเรียกร้องเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารได้ด้วย แต่ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นต้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานทั้งสามารถเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตาม พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ด้วย ซึ่งคาดว่าเมื่อกฎหมายฉบับใหม่มีผลใช้บังคับแล้ว องค์การลูกจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจคงมีบทบาทในการรักษาประโยชน์พนักงานรัฐวิสาหกิจได้ดีกว่าเดิมและส่งเสริมให้ขบวนการแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น

# โครงสร้างการบริหาร

## สภาองค์การอุทกจ้ำง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย



จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ ธันวาคม 2537

NUMBER OF **LABOUR** ORGANIZATION IN WHOLE KINGDOM AT  
DECEMBER, 1994

องค์การแรงงาน Labour Organization	รวม Total	กรุงเทพฯ Bangkok Metropolis		ภูมิภาค Regions
สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ Public Enterprise Association	43	34		9
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน Private Enterprise Labour Union	888	293		595
สหพันธ์แรงงาน Labour Union Federation	18	7		11
สภาองค์การลูกจ้าง Labour Union Councils	8	7		1
สมาคมนายจ้าง Employers Associations	108	106		2
สหพันธ์นายจ้าง Employers Association Federation	2	2		
สภาองค์การนายจ้าง Employer Councils	3	3		

ที่มา: กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



## 1.6 บทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดว่าสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้วจะมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้อง เกรงใจทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการสมาชิกได้ นอกจากนี้ยังสามารถจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน เช่น การจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับการจัดหางาน การให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน หรือการทำงานร่วมกับนายจ้าง การจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์และสหภาพแรงงานมีอำนาจในการเก็บเงินค่าสมัครสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานและการดำเนินการต่างๆ ได้ด้วย

โดยปกติแล้วการตัดสินใจดำเนินการในขอบเขตอำนาจของสหภาพแรงงาน เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน แต่ก็มีกรณีที่สำคัญบางประการซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของที่ประชุมใหญ่ ได้แก่ การรับรองบุคคล การเลือกตั้งกรรมการ การลงมติไม่ไว้วางใจ กรรมการ การรับทราบการลาออกของคณะกรรมการทั้งคณะ การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การนัดหยุดงาน การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ การก่อตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือสภาองค์กรลูกจ้าง การเลิกสหภาพแรงงาน การโอนทรัพย์สินของสหภาพแรงงานรวมทั้งการดำเนินการใดๆ ที่อาจกระทบกระเทือนต่อส่วนได้เสียของสมาชิก

นอกจากสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของที่ประชุมใหญ่แล้ว การดำเนินการต่างๆ ถือเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทั้งสิ้น แต่ก็ต้องเป็นไปตามข้อบังคับซึ่งได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการอนุมัติสั่งจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน รวมทั้งการลงทุนต่างๆ ของสหภาพแรงงาน

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ ๑

จงอธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

## 1.7 อุปสรรคและปัญหาของสหภาพแรงงานไทย

เนื่องจากสหภาพแรงงานก่อตั้งขึ้นมา ก็เพราะมีปัญหาความขัดแย้งในผลประโยชน์ กับฝ่ายนายจ้าง และเมื่อก่อตั้งขึ้นมาแล้ว ก็ยังจะต้องดำเนินการของสมาคมในลักษณะที่จะเป็น ปัญหาขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างต่อไป ยิ่งกว่านั้น บางครั้งบางกรณีอาจจะก่อปัญหาขัดแย้งกับนโยบาย ของฝ่ายรัฐบาลอีกด้วย

**สำหรับอุปสรรคปัญหาของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ปัจจุบันพอจะประมวล ได้รวม ๑ ประการด้วยกันคือ**

- 1) นายจ้างไม่ให้ความสนับสนุนแก่ลูกจ้างของตนเข้าร่วมในการก่อตั้งสหภาพ แรงงาน ฉะนั้นถ้าลูกจ้างคนใดเป็นผู้ริเริ่มหรือเข้าร่วมก่อตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มัก จะได้รับการขจัดขวางหรือกดดันแก้งถึงกับให้ออกจากงานไป ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าแสดงความสนใจ กับสหภาพแรงงานอย่างแท้จริงจึงมัก
- 2) บรรดาลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่คืนรนต่อสู้เพื่อการมีงานทำมีรายได้ของตน เองมากกว่าคืนรนต่อสู้เพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ร่วมกันในรูปของการรวมกันเป็นสหภาพแรง งาน จึงทำให้ความเข้มแข็งและความพร้อมเพรียงของสหภาพแรงงานลดน้อยถอยลงไป
- 3) ธุรกิจอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยเป็นธุรกิจขนาดย่อมบรรดาลูกจ้างคน งานไทยมิใช่น้อยได้มีโอกาสเข้าทำงานกับนายจ้าง เพราะเนื่องมาจากมีผู้ฝากเข้าทำงาน จึงมีความ รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณอยู่ จึงไม่กล้าแสดงตนขัดกับความรู้สึกหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง จึงเป็นปัญหา ในการรวมตัวก่อตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
- 4) เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของไทยมีอาชีพทางเกษตรกรรม ฉะนั้น ลูก จ้างคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหลายซึ่งเคลื่อนย้ายมาจากเกษตรกรรม จึงเป็นแรงงานที่ขาดจิต ใจแบบอย่างของสังคมอุตสาหกรรม จึงไม่เข้าใจและไม่สนใจในการต่อสู้เพื่อสิทธิผลประโยชน์จาก นายจ้างมากนัก ทำให้จึงไม่เหมือนขบวนการแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย ด้วยเหตุนี้ น้ำใจของการรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันในรูปของสมาคมจึงขาดความพร้อมเพรียงไป เป็นอันมาก เพราะมีแต่จิตใจของคนไทยแท้ที่ว่า “ไม่เป็นไร” คือยอมสละผลประโยชน์หรือให้อภัย ให้แก่ผู้ได้เปรียบเสมอ



5) อัตราค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างคนงานไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำอยู่แล้ว ถ้าหากเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องมีพันธะในการจ่ายค่าธรรมเนียมและค่าบำรุงสมาชิกเป็นรายเดือนเป็นการเพิ่มรายจ่ายขึ้นมาอีก ทำให้บรรดาลูกจ้างคนงานต้องคิดหนัก ไม่กล้าเสี่ยงว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่าแท้จริงจริงหรือไม่สนใจกับกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

6) ลักษณะนิสัยของคนไทยที่ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นพิธีการ ตามระบอบประชาธิปไตย ฉะนั้น กิจกรรมของสหภาพแรงงานที่จะดำเนินไปในลักษณะของการประชุมปรึกษาหารือ จึงขาดความเข้มแข็ง ขาดความพร้อมเพรียงจากสมาชิกหรือกรรมการ ทำให้การบริหารงานของสหภาพแรงงานต้องซบเซาไปในที่สุด

7) อิทธิพลของแม่บ้านที่มีต่อหัวหน้าครอบครัว จริงอยู่หัวหน้าครอบครัวของคนไทยเป็นผู้มีหน้าที่ทำงานหารายได้มาจุนเจือสมาชิกของครอบครัวและแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลการใช้จ่ายภายในครอบครัว แต่แม่บ้านก็มีอิทธิพลพอที่จะขัดขวางมิให้หัวหน้าครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานเพราะเกรงว่าจะต้องถูกให้ออกจากงานทำให้ครอบครัวขาดรายได้ เกรงว่าการเข้าร่วมประชุมสมาคมจะทำให้เสียเวลาและอาจถูกจับกุมดำเนินคดีในหัวข้อต่างๆ ได้โดยง่าย จึงทำให้ขาดความเสียสละและความตั้งใจจริงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

8) สังคมของคนชั้นแรงงานในประเทศไทย พวกบรรดาลูกจ้างคนงานยังมีความรู้สึกหวาดกลัวความมั่นคงในหลายๆ ด้าน อาทิ ด้านรายได้ ด้านความยุติธรรมจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล ฯลฯ จึงมีกล้าที่จะเสี่ยงในเรื่องสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายแรงงานรับรองมากนัก

นอกจากนี้ ระเบียบวิธีปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีหลายขั้นตอนในการปฏิบัติ ไม่อาจผูกความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายลูกจ้างได้ฉับพลัน เพราะหลายกรณีปรากฏว่าคนงานจะได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย คนงานก็แทบกลายเป็นคนขอทานไปแล้ว เพราะระหว่างการนัดหยุดงานประท้วงหรือเรียกร้อง คนงานต้องขาดรายได้ ซึ่งรายได้และความเป็นอยู่ของคนงานเป็นชีวิตแบบวันต่อวันอยู่แล้ว การดำเนินงานของสหภาพแรงงานจึงพลอยอ่อนแอไปด้วย

9) ระดับการศึกษาของพวกลูกจ้าง คนงานส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงจบชั้น ป.4 ย่อมเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อความรู้และการกระทำความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตัวแทนจากสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือกรรมการของสมาคมเท่านั้น ส่วนตัวแทนของฝ่ายนายจ้างซึ่ง

เป็นลูกจ้างประจำระดับบริหารหรือผู้มีหุ้นส่วนของธุรกิจนั้น ย่อมล้วนแต่ผู้มีการศึกษาสูง มีความรู้ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบดีกว่าตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง

### กิจกรรมการเรียนรู้ 7

จงอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงานไทย

#### ประเมินผลท้ายบท

1. จงเล่าถึงความเป็นมาของการแรงงาน
2. จงอธิบายถึงความเป็นมาของสหภาพแรงงาน
3. จงอธิบายถึงวัตถุประสงค์และประเภทของสหภาพแรงงาน
4. จงชี้ให้เห็นถึงรูปแบบของสหภาพแรงงาน
5. จงเขียนโครงสร้างของสหภาพแรงงาน
6. จงอธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน  
อธิบายปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงาน