

บทที่ 2

สหภาพแรงงานไทยและผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

เนื้อหา

- 1.1 ประวัติเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทย
- 1.2 ขบวนการสหภาพก่อน พ.ศ. 2475
- 1.3 สมาคมคนงานในระยะแรก (พ.ศ. 2475 - สงครามโลกครั้งที่ 2)
- 1.4 การต่อสู้ของคนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 - พ.ศ. 2500
- 1.5 ขบวนการสหภาพแรงงานช่วง 2501 - 2519 และหลังปี 2519

สาระสำคัญ

1.1 แนวความคิดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทยในระยะแรกยังไม่ถูกต้องนัก บางความคิดเชื่อว่าเกิดจากคนงานโรงสีข้าวอเมริกัน เกิดจากการเครียดในภาคอุตสาหกรรม คนงานรกร้าง แต่การรวมตัวของด้านงานตามแนวความคิดเหล่านี้เป็นของคนงานจีนทั้งสิ้น

1.2 ขบวนการสหภาพแรงงานไทยจริง ๆ นั้นแบ่งได้เป็น 3 ระยะคือ ขบวนการสหภาพก่อน 2475 สมาคมคนงานในระยะแรก การต่อสู้ของคนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 - 2500 สำหรับขบวนการสหภาพก่อน 2475 เชื่อว่าเกิดจากคนงานรกร้าง

1.3 สมาคมคนงานในระยะแรก 2475 - สงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้นจากเหตุ 3 ประการ คือ เศรษฐกิจตกต่ำ เสรีภาพทางการเมือง การได้รับความร่วมมือจากนักหนังสือพิมพ์และปัญญาชน แต่อย่างไรก็ตามลักษณะของการรวมตัวของคนงานก็มิได้มีลักษณะเพื่อล้มล้างระบบนายทุนให้หมดไปอย่างในต่างประเทศ

1.4 การต่อสู้ของคนงานได้หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 - พ.ศ. 2500 มิได้มีลักษณะต่อสู้กับการใช้เครื่องจักรอย่างในยุโรป หลังปฏิวัติอุตสาหกรรมและมีใช่เป็นการต่อสู้ทางชนชั้นล้มระบบนายทุน แต่เป็นเพียงความไม่พอใจพฤติกรรมนายจ้างบางคนและต้องการให้รัฐออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานเท่านั้น

1.5 ขบวนการสหภาพแรงงานไทยช่วง 2501 - 2519 มีลักษณะสำคัญคือการเรียกร้องสิทธิในการนัดหยุดงานและสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน 2501 - 2514, 2515 - 2517, และ 2518 - 2519 และลักษณะเด่นของการรวมตัวหลังปี 2519 ก็คือการเติบโตของจำนวนสหภาพและสมาชิกอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

เมื่ออ่านบทที่ 2 จบแล้ว นักศึกษาสามารถ

- 1.1 สามารถอธิบายถึงการเริ่มต้นของแนวความคิดในการก่อตัวของสหภาพแรงงานไทยได้
- 1.2 อธิบายถึงขบวนการสหภาพแรงงานไทยก่อนปี 2475 ได้
- 1.3 อธิบายถึงสมาคมคนงานระยะ 2475 - สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้
- 1.4 อธิบายถึงการต่อสู้คนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้
- 1.5 เปรียบเทียบขบวนการสหภาพแรงงานช่วง 2501 - 2519 กับระยะแรก ๆ ได้

1.1 ประวัติเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทย

มีหลายแนวความคิดที่ไม่ถูกต้องที่ศึกษาถึงการเริ่มต้นของสหภาพแรงงานไทยว่าเกิดจาก

1. กำเนิดของคนงานโรงสีข้าวอเมริกัน ปี 2401 ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวของคนงานภาคเกษตร ไปสู่อุตสาหกรรม แต่ความจริงแล้วมีแรงงานรับจ้างหีบอ้อย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 แล้วแต่เป็นคนจีน
2. กำเนิดของคนงานภาคอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการบูครีตทางเศรษฐกิจ แต่ความจริงแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่ผลักดันให้คนงานเลิกเกรงกลัวนายจ้าง เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง รัฐบาล วัฒนธรรม และการอุดหนุนจากองค์กรอื่น
3. กำเนิดของคนงานรกร้าง ที่จัดตั้งเป็นสมาคมปี 2440 หรือสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งขบวนการแรงงานไทยก่อนปี 2500 นั้น มีแค่คนงานจีนเป็นหลักและเป็นขบวนการที่ก่อรูปขึ้นในหมู่คนงานจีน

ดังนั้นการจะกล่าวสรุปว่าการเริ่มต้นของสหภาพแรงงานไทย มีสาเหตุมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก หรือ เป็นเรื่องของการต่อสู้ขบวนการขึ้นอย่างในต่างประเทศก็เป็นสิ่งที่ยังไม่ถูกต้องนักเพราะเป็นการเริ่มต้นของคนงานจีน

ส่วนขบวนการสหภาพแรงงานไทย แท้จริงอาจแบ่งได้เป็น 3 ระยะ โดยมีลักษณะการเคลื่อนไหวและทิศทางที่ต่างกัน ดังนี้

1. ขบวนการสหภาพแรงงานก่อน พ.ศ. 2475
2. สมาคมคนงานในระยะแรก (2475 - สงครามโลกครั้งที่ 2)
3. การต่อสู้คนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึง 2500

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1

จงเล่าถึงแนวความคิดในการเริ่มต้นของสหภาพแรงงานไทย

1.2 ขบวนการสหภาพแรงงานไทยก่อน พ.ศ. 2475

เหตุการณ์ที่อาจนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทยก็คือ การสไตรค์ของคนงานรถรางในปี 2465 ถึง 2566 สาเหตุของการหยุดงานมาจาก 1) ความรู้สึกชาตินิยมของคนงานไทยที่มีต่อนายตรวจชาวจีนซึ่งใช้อำนาจไม่เป็นธรรม 2) ความไม่พอใจของคนงานต่อสภาพการจ้างงานของบริษัท ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลา และ 3) ความรู้สึกชาตินิยมที่คนงานไทยมีต่อผู้จัดการชาวเดนมาร์ก กับปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ทำไมจึงกล่าวว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงาน ทั้งๆ ที่คนงานเป็นฝ่ายแพ้ และอันที่จริงแล้วนี่ก็ไม่ใช่การหยุดงานครั้งแรกในประวัติศาสตร์ไทย (ก่อนหน้านี้คนงานจีนในเมืองแร่เคยหยุดงานเมื่อปี 2448 คนงานจีนตามท่าเรือและในโรงสีกับโรงเลื่อยก็เคยสไตรค์

ในปี 2453 และในปี 2460 คนงานจีนในโรงงานรถไฟมักกะสันก็ผลัดงาน แม้แต่คนงานรถรางเองก็เคยหยุดงานเป็นเวลา 3-4 ชั่วโมงเมื่อปี 2461)

การหยุดงานของคนงานรถรางใน พ.ศ. 2465/66 มีความสำคัญต่อประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานเพราะ เป็นการหยุดงานที่ส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการก่อตัวของคนงานขึ้นเป็น “สมาคมคนงาน” ในปี 2475 อันนับได้ว่าเป็นการจัดตั้งองค์กรแรกของคนงาน การหยุดงานของคนงานจีนก่อนหน้านี้ยังไม่พบว่ามีผลสะท้อนประการใดต่อคนงานในยุคหลัง นอกจากนั้น การหยุดงานครั้งนี้ได้ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือเป็นครั้งแรกระหว่าง “คนงานและปัญญาชน นักหนังสือพิมพ์ที่รักความเป็นธรรม” ปัญญาชนเหล่านี้เรียกตัวเองว่า “คณะกรรมการ” นำโดยนายถวัติ สุธิเศษ นำเอาความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวของคนงานจากต่างประเทศและการต่อสู้ของคนงานในตะวันตกเข้าเผยแพร่ในหมู่คนงานรถราง นายถวัติเป็นผู้หนุนช่วยการก่อตั้ง “สมาคมคนงานรถรางแห่งประเทศไทย” ซึ่งจดทะเบียนในเดือนตุลาคม 2475 เมื่อเงื่อนไขทางการเมืองเอื้ออำนวย (ผู้สนใจอาจดูรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติและความสัมพันธ์ระหว่างนายถวัติกับคนงานรถราง ตลอดจนที่มาของคณะกรรมการได้จัดหนังสือของสังคีต, ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย, 2529)

การเคลื่อนไหวของคนงานในยุคนี้มีทั้งคนงานไทยและจีน คนงานไทยนั้นมักจะเป็นคนงานในบริษัทรถราง โรงงานรถไฟมักกะสัน และเสมียนบริษัท ห้าง ร้าน สาเหตุที่ก่อการประท้วงมักเป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน คนงานจีนตามเหมืองแร่ โรงสี โรงเลื่อย กุฏิแบกหามตามท่าเรือเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีผลกระทบเมื่อเกิดความไม่พอใจนายจ้างในเรื่องของการจ้างงาน รวมทั้งเพื่อทำการประท้วงนโยบายทางการเมืองบางประการของรัฐบาลไทย หรือของรัฐบาลอื่นๆ ที่มีผลในทางกีดกันการทำมาหากินของคนจีน รูปแบบในการผลัดงานนั้นมักเป็นการหยุดงานอย่างฉับพลัน หลังจากนั้นก็รวมตัวกันไปร้องทุกข์กับตำรวจ หรือนักหนังสือพิมพ์มีชื่อเสียง ยังไม่มีการชุมนุมประท้วงอย่างที่เห็นกันดาษดื่นในปัจจุบัน นอกจากนั้นเมื่อไทยเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2471 คนงานไทยมีการร้องทุกข์โดยฉวยโอกาสกันอย่างมาก

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2

จงเล่าถึงขบวนการสหภาพแรงงานไทยก่อนปี 2475

1.3 สมาคมคนงานในระยะแรก (2475 - สงครามโลกครั้งที่สอง)

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2475 มีการขยายตัวของ การประท้วง การนัดหยุดงานและการฉวยโอกาส ในหมู่คนงานรถราง รถไฟมักกะสัน ปูนซีเมนต์ โรงสี โรงเลื่อย กรรมกรตลาด คนขับรถแท็กซี่ คนถีบสามล้อ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนงานโรงพิมพ์ ตลอดจนคนว่างงาน การขยายตัวนี้มีสาเหตุมาจาก 1) วิกฤติการณ์เศรษฐกิจตกต่ำซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ราว พ.ศ. 2471 และส่งผลให้มีการปลดคนออกจากงาน ลดค่าจ้าง หรือลดสวัสดิการ บางอย่างลง ตลอดจนเกิดการว่างงานขึ้นอย่างกว้างขวาง 2) เสรีภาพทางการเมืองที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติประชาธิปไตยซึ่งนำโดยคณะราษฎร รัฐบาลใหม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรวมตัวกันในที่สาธารณะเพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อคนยากจน มีการประกาศหลัก 6 ประการซึ่งข้อหนึ่งระบุว่า รัฐบาลจะหางานให้ประชาชนทำ และ 3) การหนุนช่วยของปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ต่อการเคลื่อนไหวของคนงาน

เงื่อนไขดังกล่าวได้ส่งผลให้คนงานรถรางภายใต้การนำของนายถวัติ ทำการจดทะเบียนก่อตั้งเป็น “สมาคมคนงานรถรางแห่งประเทศไทย” ขึ้นในเดือนตุลาคม 2475 โดยมีนายถวัติ เป็นนายกสมาคม สมาคมดังกล่าวมีลักษณะเป็นสมาคมเพื่อความสามัคคีในหมู่คนงาน เพื่อบรรเทาทุกข์ในยามเจ็บป่วย ชราภาพ และเพื่อการหย่อนใจ ตลอดจนการฝึกให้สมาชิกรู้จักมัธยัสถ์ จากวัตถุประสงค์เหล่านี้เราจะเห็นได้ว่า สมาคมคนงานรถรางมิใช่สหภาพแรงงานตามความหมายที่เรา รู้จักกันในปัจจุบัน แม้ว่าสมาคมฯ ไม่มีวัตถุประสงค์ในด้านการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และไม่ใช่ว่าตัวแทนที่เป็นทางการของคนงานในการเจรจาต่อรอง แต่ข้อเท็จจริงก็ปรากฏว่า สมาคมฯ ได้พยายามเป็นตัวแทนของคนงานในการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท ให้ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและค่าจ้าง นอกจากนั้น สมาคมฯ ยังมีอิทธิพลในหมู่คนงานขณะนั้นไม่ใช่น้อย กล่าวคือ ได้กระตุ้นให้คนงานโรงพิมพ์ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนขับแท็กซี่ ตลอดจนคนงานโรงสี และคนว่างงาน เกิดความสนใจที่จะรวมตัวกันอย่างเป็นทางการมากขึ้น

มีการนัดหยุดงานครั้งสำคัญๆ หลายหนในช่วงนี้ เช่น การหยุดงานของคนงานรถไฟ มักกะสันและการร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร การหยุดงานเกือบสองเดือนของคนงานโรงสีทั่วทั้งท้องแม่น้ำเจ้าพระยา การหยุดงานและการฉวยโอกาสของคนงานบริษัทปูนซีเมนต์ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความตื่นตัวของคนงานในอันที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนให้ดีขึ้น

ข้อที่น่าสังเกตจากการเคลื่อนไหวเหล่านี้คือ

1) คนงานที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวมาจากภาคบริการ การค้า เป็นหลัก และจากภาคการผลิตเพียงเล็กน้อยนี้สะท้อนให้เห็นลักษณะเฉพาะของการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย อันทำให้กรรมกรในภาคการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าภาคบริการ

2) ผู้นำของการเคลื่อนไหวยังมักเป็นบุคคลนอกวงการแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ มีนักการเมืองพยายามเข้ามาอาศัยประโยชน์จากการรวมตัวของคนงานบ้าง แต่มักไม่ประสบความสำเร็จ คณะกรรมการจัดได้ว่าเป็นผู้ไม่ใช่นำอย่างไม่เป็นทางการของคนงานหลายกลุ่ม

รูปแบบในการเคลื่อนไหวยังเป็นลักษณะกระจัดกระจายตามโรงงาน หรือแหล่งสถานประกอบการ ยังไม่มีการรวมตัวตามสาขาอาชีพ หรือในระดับชาติ นอกจากนั้นการนัดหยุดงานมักมีระยะเวลาสั้นเพียงไม่กี่ชั่วโมง ยกเว้นในหมู่คนงานจีนที่มีการหยุดงานยืดเยื้อ อันแสดงถึงการจัดตั้งที่ค่อนข้างเข้มแข็ง รูปแบบสำคัญที่คนงานไทยใช้เคลื่อนไหว คือการลงชื่อเป็นบัญชีหางว่าวเป็นหนังสือฎีกาต่อรัฐบาลนี้เป็นเพราะในขณะนั้นยังไม่มีช่องทางกฎหมายช่องทางอื่นที่จะเปิดให้คนงานร้องเรียน และเป็นเพราะการถวายฎีกาเป็นประเพณีที่ทั้งฝ่ายผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองยอมรับเนื้อหาของฎีกาตลอดจนคำที่ใช้สะท้อนให้เห็นจิตสำนึกของคนงานบางกลุ่มได้อย่างชัดเจน อาจกล่าวคร่าวๆ ได้ว่า ยังไม่พบว่าคนงานปฏิเสธนายจ้าง หรือเห็นว่านายจ้างเป็นศัตรูทางชนชั้น ตรงกันข้ามคนงานหลายส่วนยอมรับในระบบ “นายกับบ่าว” ยอมรับว่านายจ้างมีอำนาจและสิทธิฯ ในการจ้างงานเหนือกว่าฝ่ายลูกจ้าง สิ่งที่คนงานที่เขียนฎีกาต้องการก็คือ ขอให้นายจ้างมี “เมตตา” มีคุณธรรมในการจ้างงาน คือเป็นนายที่ดีตามค่านิยมดั้งเดิมในสังคมก็พอใจแล้ว จิตสำนึกอีกประการหนึ่งที่สะท้อนออกมาจากฎีกา คือ การที่คนงานยอมรับรัฐบาลว่าเป็นที่พึ่งสุดท้ายของพวกเขา ไม่พบคนงานมอง “รัฐ” ว่าเป็นเครื่องมือของชนชั้นนายทุน กล่าวสั้นๆ ก็คือ เราไม่พบว่าอุดมการณ์ทางชนชั้นเกิดขึ้นในหมู่คนงานในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3

จงอธิบายถึงการรวมตัวของคนงานระยะ 2475

1.4 การต่อสู้ของแรงงานหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึง พ.ศ. 2500

ในช่วงนี้การเคลื่อนไหวของแรงงานขยายวงกว้างขึ้น มีคนงานภาคการผลิตเข้าร่วมขบวนการมากขึ้นเพราะอุตสาหกรรมขยายตัวกว่าแต่ก่อน หมู่คนงานที่มีการจัดตั้งก็ยกระดับองค์กรขึ้นเป็นองค์กรในระดับชาติ ภายใต้การนำของสหอาชีพกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย นอกจากนั้นการต่อสู้ยังมีเนื้อหาทางการเมืองมากขึ้น มีการเผยแพร่อุดมการณ์ทางชนชั้น คนงานบางส่วนพยายามจัดตั้งพรรคการเมือง หรือทำแนวร่วมกับผู้นำทางการเมือง บางคนลงสมัครรับเลือกตั้งเลือกตั้งในนามคนงาน เป็นต้น

เงื่อนไขประการสำคัญที่ทำให้การเคลื่อนไหวในช่วงนี้มีลักษณะดังที่กล่าวได้แก่อิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และการขยายตัวของลัทธิสังคมนิยมในระหว่างประเทศ มีหลักฐานว่าพรรคคอมมิวนิสต์ได้ส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าจัดคนงานตามโรงงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ของพรรคในช่วงสงครามโลกผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ใช้กระแสความรู้สึกชาตินิยมต่อต้านญี่ปุ่นมาเป็นเงื่อนไขการรวมกลุ่มคนงาน หลังจากนั้นการจัดตั้งได้ขยายตัวขึ้นในระดับชาติ ผู้ปฏิบัติงานของพรรคคอมมิวนิสต์บางคน อาศัยรูปแบบที่ถูกกฎหมายของสหอาชีพกรรมกร เพราะในการเคลื่อนไหว ในหมู่คนจีนการเคลื่อนไหวค่อนข้างได้ผล ส่วนในหมู่คนไทยตามบริษัทธรากร (ซึ่งได้เปลี่ยนมาเป็นของรัฐบาล) และในโรงงานรถไฟมักกะสันนั้นอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์ไม่ค่อยชัดเจนเท่าในหมู่คนจีน ซึ่งคุ้นกับความเคลื่อนไหวแบบลับๆ มานานแล้ว

แม้ว่าการขยายอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์จะส่งผลให้คนงานมีการจัดตั้งเป็นปีกแผ่นมากขึ้น และมีจังหวะก้าวในการเคลื่อนไหวชัดเจนขึ้นตลอดจนมียุทธวิธีในการต่อสู้ที่พลิกแพลงซับซ้อนขึ้นก็ตาม แต่ในด้านกลับก็ทำให้รัฐบาล (ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นเผด็จการมากกว่าในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง) พังเล็ง และตั้งข้อสงสัยคนงานหลายกลุ่มตกอยู่ภายใต้การชี้นำของพรรคคอมมิวนิสต์โดยสิ้นเชิง ทั้งๆ ที่ข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น การตอบโต้จากฝ่ายรัฐบาลจึงรุนแรงขึ้น มีการตั้งสมาคมกรรมกรไทยเพื่อแทรกแซงขบวนการคนงาน และดึงเอาคนงานบางส่วนไปเป็นพวก โดยอาศัยอุดมการณ์ชาตินิยมปลุกเร้าให้คนงานไทยรู้สึกว่ คนจีนแย่งงานพวกตนและเป็นศัตรูของชาติ นอกจากนั้น รัฐบาลใช้วัฒนธรรมดั้งเดิมมาเป็นเครื่องมือคือความจงรักภักดีของคนงาน กล่าวคือใช้ระบบอุปถัมภ์มาบั่นทอนจิตสำนึกพึ่งตนเองของคนงาน ทำให้คนงานเห็นว่าการต่อสู้เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานโดยอาศัยการจัดตั้งและอาศัยพลังของคนงานเองดูเหมือนเป็นสิ่งไม่จำเป็น ไม่เพียงแต่เท่านั้น การจัดตั้งคนงานบางส่วนยังถูกนักการเมืองบางคนเข้ามาใช้สร้างประโยชน์ส่วนตัว เช่น

การจัดตั้งสมาคมเสรีแรงงานโดย พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ ซึ่งแพร่หลายในหมู่พ่อค้าแม่ค้ารายย่อย คนจับสามล้อ และแท็กซี่เป็นต้น ขบวนการแรงงานในช่วงนี้จึงเริ่มเกิดความแตกแยกในด้านทิศทางและยุทธวิธีในการต่อสู้

การเคลื่อนไหวเด่นๆ ในระยะก่อน พ.ศ. 2500 ได้แก่ การเรียกร้องกฎหมายแรงงาน ซึ่งนำโดยสหอาชีพกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย การเคลื่อนไหวครั้งนี้มีระยะสำคัญ คือ เป็นการที่คนงานพยายามใช้อำนาจของกฎหมายเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากการทำงาน มีการต่อสู้ให้สหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนงานพยายามสร้างหลักประกันให้ตนเองมีอำนาจในการเจรจาต่อรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงาน นี่เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการต่อสู้ในช่วงนี้ และเป็นเหมือนเส้นแบ่งความแตกต่างระหว่างการเคลื่อนไหวในช่วงนี้กับช่วงก่อนหน้า กล่าวคือในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง คนงานยังต่อสู้เพื่อปากท้องภายในกรอบของระบบความสัมพันธ์ระหว่าง “นายกับบ่าว” อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานภายในครัวเรือนการเกษตร คนงานยังหวังความเมตตาจากนายจ้าง หวังจะให้นายจ้างสมัยใหม่ยอมรับเอาคุณธรรมของนายแบบสังคมนิยมมาเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน แต่ภายใต้การนำของสหอาชีพกรรมกร คนงานเริ่มมีจิตสำนึกแบบคนงานสมัยใหม่มากขึ้น คือ เห็นว่าควรจะมีกฎหมายที่มาจำกัดอำนาจของนายจ้างลงเสียบ้าง นี่แสดงให้เห็นลักษณะที่ก้าวหน้าของคนงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจาก “ผู้ถูกกระทำ” มาเป็น “ฝ่ายกระทำ” มากขึ้น การเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานแสดงให้เห็นอีกด้วยว่า คนงานแม้ว่าจะยังมีจำนวนน้อยมากในสังคมไทยขณะนั้น เริ่มมองเห็นว่าตนเองมีผลประโยชน์ที่แตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นแล้ว

อย่างไรก็ตาม คนงานไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาขบวนการของตนมากนักเพราะหลังจากที่กฎหมายแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 ประกาศใช้ได้ไม่นาน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ทำการปฏิวัติและล้มเลิกกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าว ตลอดจนจับกุมผู้นำคนงาน อันเป็นผลให้ขบวนการแรงงานไทยซบเซาลงชั่วระยะหนึ่ง

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4

จงเล่าถึงอุดมการณ์ของคนงานในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

1) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ไม่ใช่ความไม่พอใจต่อระบบทุนนิยมเป็นเพียงปัญหาสภาพการจ้างงานเฉพาะหน้า แม้ว่าพรรคคอมมิวนิสต์จะพยายามโฆษณาโจมตีระบบทุนนิยม แต่ดูเหมือนว่าสิ่งนี้จะยังห่างไกลจากรับรู้ของคนงานส่วนใหญ่ การประท้วงของคนงานไม่ได้มาจากความไม่พอใจเครื่องจักรอย่างคนงานในยุโรปยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม แต่เป็นความไม่พอใจในพฤติกรรมของนายจ้างบางคน หรือของหัวหน้างานบางคนเท่านั้น โดยทั่วไปแล้วกล่าวได้ว่า คนงานยังยอมรับในเรื่องอำนาจที่เหนือกว่าของนายจ้าง เพียงแต่อยากให้รัฐบาล (โดยผ่านข้อกฎหมาย) เข้ามามีส่วนร่วมหรือควบคุมพฤติกรรมบางอย่างของนายจ้างหรือหัวหน้างานบ้างเท่านั้น การเคลื่อนไหวเหล่านี้จึงยังไม่ใช่การต่อสู้ทางชนชั้นในความหมายทางทฤษฎีที่ใช้กันในประเทศตะวันตก คำว่า กட்சี ชูคริด ชนชั้นกรรมาชีพ หรือจักรวรรดินิยม ถูกใช้กันในแง่ของอุดมการณ์ คือเป็นการโฆษณาชวนเชื่อ เป็นคำขวัญที่เป็นนามธรรมของขบวนการเท่านั้น กล่าวในแง่ทฤษฎีแล้วจิตสำนึกทางชนชั้นเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม และสลับซับซ้อนมาก การประยุกต์ใช้กับความเป็นจริงทำได้ลำบาก และจะต้องอาศัยการกระทำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (คือ พิจารณาจากลักษณะของการเคลื่อนไหว และข้อเรียกร้องที่เป็นจริง) เราจะตัดสินว่าคนงานมีจิตสำนึกทางชนชั้น โดยดูจากเอกสารโฆษณาหรือคำขวัญที่หุหรร่าเพียงอย่างเดียวไม่ได้

2) การเคลื่อนไหวของคนงานมีเนื้อหาทางด้านวัฒนธรรมประปรายอยู่มาก เช่น ได้กล่าวแล้วว่าการยึดติดอยู่กับระบบ “นายกับบ่าว” แบบสังคมเกษตรเป็นแรงผลักดันสำคัญให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ นอกจากนั้น ยังพบว่าระบบอาวุโสระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความเกรงใจ ความศรัทธาในตัวผู้นำก็ยังเป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่ทำให้การรวมตัวเกิดขึ้นได้ในหมู่คนงานทั่วไป และทำให้การเคลื่อนไหวค่อนข้างมีสถานภาพสิ่งที่เราในฐานะนักสหภาพแรงงานจะต้องทำในขณะนี้ก็คือสำรวจดูว่ามีค่านิยมดั้งเดิมอะไรบ้างที่เป็นแรงผลักดัน หรืออุปสรรคต่อการพัฒนาสหภาพของเรา ควรจะกำหนดยุทธศาสตร์ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสมาชิกในสหภาพ เป็นต้น

3) ลักษณะเด่นของการเคลื่อนไหวในช่วงนี้ คือ การที่คนงานยอมรับในอำนาจของรัฐบาลว่า เป็นสิ่งชอบธรรม และหวังเอารัฐบาลเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาแรงงานของตน รัฐบาลในที่นี้ต้องมองว่าประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม นับแต่พระมหากษัตริย์ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐบาล นักการเมือง ทหาร และตำรวจ ตลอดจนเจ้าหน้าที่แรงงาน คนเหล่านี้อาจมิได้มีอุดมการณ์ร่วมกันในทุก

เรื่อง คือ อาจมองปัญหาแรงงานต่างกันได้ และที่สำคัญ คือ อาจมองปัญหาแรงงานในแง่ที่ต่างจากนายทุนก็ได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่รัฐบาลคำนึงถึงเป็นหลักก็คือ ความชอบธรรมของระบบการปกครองของตนเอง ดังนั้น ในบางครั้งเราอาจพบว่า รัฐบาลอาจออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานได้เพื่อค้ำจุนเสถียรภาพทางการเมืองของตนเอง สิ่งนี้เห็นได้จากการที่ จอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นตัวตั้งตัวตีในการอนุมัติให้ออกกฎหมายแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4

จงอธิบายถึงการต่อสู้ของคนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2500

1.5 ขบวนการสหภาพแรงงานช่วง 2501-2519

ในระหว่าง (2460 -2493) นั้น ได้มีการก่อตัวของกลุ่มคนงานขึ้นแล้ว กล่าวคือจากมวลชนที่อยู่กันอย่างกระจัดกระจายกลายเป็นกลุ่มทางสังคมกลุ่มหนึ่งที่มีการจัดตั้งกันขึ้นในท่ามกลางการต่อสู้เพื่อให้มีกฎหมายแรงงาน และการเรียกร้องเพื่อสิทธิในการนัดหยุดงาน และสิทธิที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน พวกคนงานก็ได้เรียนรู้ถึงคุณค่าของการนัดหยุดงานและองค์กรจัดตั้งทางด้านแรงงานไปพร้อมๆ กัน ได้พัฒนายุทธศาสตร์การร้องทุกข์ (petitionisation) ให้เข้าไปสู่ยุทธศาสตร์ของการช่วยเหลือตนเอง (self-help strategies) และยังได้มุ่งที่จะสถาปนาสหภาพกรรมกรกลาง เพื่อให้ทำหน้าที่ตัวแทนผลประโยชน์ของคนงานในสาขาต่างๆ โดยการรวบรวมสหภาพในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพในระดับโรงงาน (house union) ให้เข้ามาเป็นองค์กรแรงงานในระดับชาติ พวกคนงานในเมืองจำนวนหนึ่งได้เริ่มก่อตัวขึ้นเป็น “กลุ่มยุทธศาสตร์” แต่เนื่องจากนโยบายปราบปรามของรัฐบาลในขณะนั้น จึงทำให้กระบวนการก่อตัวดังกล่าวเสื่อมสลายลง สำหรับขบวนการคนงานในระหว่างปี 2501-2519 นั้น แบ่งช่วงการก่อตัวของกลุ่มคนงานออกเป็น 3 ช่วงด้วยกันคือ

(1) 2501-2514

(2) 2515-2517

(3) 2518-2519

1. 2501-2514: การขยายตัวทางอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ลักษณะเด่นของช่วงนี้ก็ได้แก่การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม การเติบโตของประชากร แนวโน้มของผลผลิตทางการเกษตรที่ลดลง การขยายตัวของภาคทุนนิยม และการเติบโตของการบริโภคนิยมในภาคชนบท ตลอดจนถึงการเติบโตของเมือง ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ แรงงานอพยพในภาคเมืองได้เพิ่มสูงขึ้นมากและได้เกิดการก่อตัวขึ้นของมวลชนคนงานในบริเวณกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบๆ ปรากฏการณ์ทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นเป็นผลมาจากการขยายตัวของวิสาหกิจ ดังกล่าวได้เสนออัตราค่าจ้างที่ดีกว่า การจ้างงานที่มั่นคงกว่า และโอกาสของการเลื่อนขั้นทางสังคมที่ดีกว่าการจ้างงานในภาคชนบท ในขณะเดียวกันมีแรงกดดันให้ต้องระบายนงานที่จ้างงานต่ำระดับและพวกว่างงานในภาคการเกษตรให้ออกมาสู่ภาคเมือง แรงกดดันนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการลดลงของการตายของเด็กก่อน อัตราการเกิดที่เพิ่มสูงขึ้น การลดลงของการครอบครองที่ดิน การชะงักงันอย่างยาวนานของประสิทธิภาพการผลิตข้าวและราคาข้าวเปลือก ค่าเช่าที่ดินราคาสูง การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เท่าเทียมกันระหว่างภาคทุนนิยมกับภาคการผลิตเพื่อการยังชีพ ตลอดจนถึงการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการบริโภคของเกษตรกร อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงข้างต้นนี้ไม่ได้นำไปสู่การพรากชาวนาออกจากที่ดินอย่างสมบูรณ์ บรรดาแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่ในภาคเมืองยังคงมีที่ดินและครอบครัวอยู่ในชนบทและยังคงมีการอพยพกลับไปกลับมาระหว่างเมืองกับชนบทเป็นระยะๆ

การขยายตัวของแรงงานรับจ้างสมัยใหม่ เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างทางการเมืองและสังคมที่มีความอนุรักษนิยมสูง ระบบราชการครอบงำระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง (Rigs, Thailand: The Modernization of Bureaucratic Policy, 1966; Sungsidh, Thai Bureaucratic Capitalism 1932-1960, 1980) ระบบราชการดำเนินการผลิตซ้ำอุดมการณ์ศักดินาอย่างต่อเนื่อง อุดมการณ์นี้เน้นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างมนุษย์ ด้วยเหตุนี้สถานะของอุดมการณ์ศักดินาในสังคมไทยจึงยังคงถูกรักษาเอาไว้ได้อย่างมั่นคง ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงยังคงสืบเนื่องอยู่บนพื้นฐานที่ไม่เพียงแต่มีการบีบบังคับทางด้านการเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่มีการบีบบังคับทางด้านจิตใจ (moral coercion) อีกด้วย นั่นก็คือการขู่ว่าหากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของนายจ้างจะมีความขัดแย้งพื้นฐานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เพียงแต่แสดงออกในขอบข่ายทางด้านการเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงทางด้านวัฒนธรรมอีกด้วย หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าการขูดรีดแบบทุนนิยม และแบบก่อนหน้าทุนนิยมสามารถดำรงอยู่ควบคู่กันได้ภายใต้สังคม

สมัยใหม่ กระนั้นก็ตามระดับของการถูกขู่ครีระหว่างคนงานรัฐวิสาหกิจ กับคนงานเอกชนก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ คนงานรัฐวิสาหกิจเผชิญหน้ากับปัญหาค่าจ้าง และการบีบบังคับ นอกเหนือเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (non-economic coercion) จากฝ่ายบริหารในระดับที่น้อยกว่า คนงานภาคเอกชนค่อนข้างมาก ประเด็นความขัดแย้งต่างๆ ระหว่างคนงานรัฐกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจอยู่ที่การคอร์รัปชัน และการบริหารงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร ข้อเรียกร้องของคนงานที่ต้องการยกระดับสภาพและผลประโยชน์ของตนให้อยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการ และการจัดสรรทรัพยากรภายในรัฐวิสาหกิจเสียใหม่ ประเด็นความขัดแย้งเหล่านี้แตกต่างจากของคนงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่กับค่าจ้างที่ต่ำเกินไป การขาดความมั่นคงในอาชีพ และการบีบบังคับทางด้านจิตใจของนายจ้าง

ภายใต้การบีบบังคับของกฎอัยการศึกของรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างปรากฏออกมาค่อนข้างน้อย พวกคนงานหาทางบรรเทาความทุกข์ยากของตนจากการได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ โดยการหันไปพึ่งพาการผลิตแบบพอเพียงชีพ การพึ่งพาสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ การก่อหนี้สินและการเปลี่ยนงาน การร้องทุกข์เป็นรูปแบบการปกป้องผลประโยชน์ของตนที่เด่นชัดที่สุด โดยทั่วไป พวกคนงานมีความคาดหวังต่อการพึ่งพิงการอุปถัมภ์จากนายจ้างและรัฐบาล การนัดหยุดงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อยในช่วงเวลานี้ พวกคนงานยังไม่สามารถที่จะกำหนดผลประโยชน์ที่แน่นอนของตนได้ พวกเขายังไม่ได้ก่อตั้งขึ้นเป็นกลุ่มในความหมายที่แท้จริง หากแต่เป็นเพียงกลุ่มอาชีพหนึ่งที่ดำรงอยู่อย่างกระจัดกระจาย

2. พ.ศ. 2515-2517;การขยายตัวของการประท้วงของพวกคนงาน

ภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในต้นทศวรรษที่ 1970 ซึ่งได้แก่วิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและทางการเมือง ตลอดจนกระทั่งถึงการเติบโตของขบวนการนักศึกษา กลุ่มคนงานก็ได้เริ่มแปรตนเองเข้าสู่การเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกราวหนึ่ง ดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้นแล้วว่า ก่อนทศวรรษที่ 1970s (2513) นั้น การประท้วงของพวกคนงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย แต่วิกฤตการณ์ข้าวและน้ำมันที่เริ่มต้นตั้งแต่ปี 2515 ได้ส่งผลกระทบตอแบบวิถีการดำรงชีพของพวกคนงานอย่างรุนแรง ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้พวกคนงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเมือง ดำรงชีพยากลำบากยิ่งขึ้น แม้ว่าพวกเขาจะหาทางออกโดยการทำงานให้ยาวนานยิ่งขึ้น หรือพึ่งพาการผลิต

แบบพอยังชีพแล้วก็ตาม ดูเหมือนว่ามันจะเด่นชัดมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ว่าความทุกข์ยากที่แผ่สร้างและเข้มข้นนี้ ไม่ใช่ส่งผลกระทบแค่ปัจเจกบุคคลเท่านั้น หากแต่ค่อนข้างที่จะเป็นชะตากรรมร่วมกันของผู้ใช้แรงงานทั้งหมด พวกเขามองเห็นว่านายจ้างไม่ได้ช่วยเหลือพวกเขาอย่างเพียงพอเพื่อที่จะเอาชนะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันระบบการปกครองแบบเผด็จการของถนอม-ประภาส ก็ประสบกับวิกฤติการณ์ความชอบธรรมทางการเมืองวิกฤติการณ์เหล่านี้ได้กลายเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการประท้วงของพรรคคนงานขึ้น เพื่อที่จะหาความสนับสนุนจากประชาชน และเพื่อที่จะป้องกันเคลื่อนการนัดหยุดงานของคนงานรัฐบาลได้หวั่นหันมาใช้มาตรการบางประการที่ให้ผลประโยชน์ต่อคนงาน อาทิเช่นให้สิทธิทางด้านกฎหมาย การหลีกเลี่ยงที่จะลงโทษพวกนัดหยุดงาน และการขอร้องให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของพวกนัดหยุดงาน แต่ผลที่ตามมาจากมาตรการเหล่านี้กลับเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับความคาดหวังของรัฐบาล กล่าวคือนโยบายที่เน้นเสริมมากขึ้น เนื่องจากพวกคนงานมองเห็นความเป็นไปได้ของการนัดหยุดงานโดยไม่ถูกลงโทษจากรัฐบาล

การล้มคว่ำลงของระบบถนอม-ประภาส และการเกิดขึ้นของรัฐบาลรักษากฎหมายในกลางเดือนตุลาคม 2516 ทำให้การประท้วงของพวกคนงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น รัฐบาลรักษากฎหมายพยายามที่จะคลี่คลายความไม่พอใจของพวกคนงานโดยการเสนอเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ และให้สัญญาว่าจะปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่พวกคนงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามนโยบายข้างต้นของรัฐบาลก็ไม่อาจบรรเทากระแสการประท้วงที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ ของพวกคนงานลงได้ ทั้งนี้เพราะว่าประเด็นข้อเรียกร้องของคนงานนั้นมิใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่กับเรื่องค่าจ้างเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามอำเภอใจของนายจ้างอีกด้วย การเติบโตของขบวนการนักศึกษาก็เป็นการเร่งเร้าโดยตรงต่อการขยายตัวของ การประท้วงของพวกคนงานเช่นเดียวกัน การโฆษณาของนักศึกษาที่ว่าด้วยความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความยากจน ความทุกข์ยากของคนงาน การทุจริต และการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จของนายจ้างต่อคนงานไม่เพียงแต่ช่วยกระตุ้นให้สาธารณชนหันมาให้ความเห็นอกเห็นใจต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานเท่านั้น หากแต่ยังช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อขบวนการคนงานอีกด้วย ในช่วงนี้การประท้วงของพวกคนงานจึงได้รับการสนับสนุนทางจิตใจค่อนข้างสูงจากสาธารณชน การประท้วงยังไม่มีใครต้องเผชิญหน้ากับการโฆษณาชวนเชื่อและการปราบปรามจากเจ้าหน้าที่บ้านเมืองในขณะเดียวกันพันธมิตรระหว่างพวกนักศึกษากับผู้นำคนงานภาคเอกชนก็เข้มแข็งยิ่งขึ้น กลุ่มนักศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้ในแง่ของการจัดองค์กร เทคนิคการต่อรองตลอดจนถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุและจิตใจแก่พวกคนงาน ในทาง

กลับกันคนงานกลุ่มนี้ก็มีบทบาทเป็นฐานกำลังทางการเมืองให้นักศึกษา โดยผ่านพันธมิตรเช่นว่านี้ ขบวนการคนงานก็สามารถกำหนดเป้าหมายและผลประโยชน์ของตนได้ดียิ่งขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา

วิกฤติทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อคนงานเอกชนและคนงานรัฐวิสาหกิจไม่เท่าเทียมกัน คนงานเอกชนได้รับผลกระทบสูงกว่าคนงานรัฐวิสาหกิจ แต่การประท้วงของคนงานรัฐวิสาหกิจก็เป็นไปอย่างกว้างขวางภายหลังจากที่ระบบการปกครองของทหารล้มคว่ำลงแล้ว จุดมุ่งหมายเบื้องต้นแรกสุดในการต่อต้านของพวกเขา ก็คือให้มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการบริหารในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่พวกคนงานมองว่าเป็นต้นเหตุของความทุกข์ยากของพวกเขา ในภาคเอกชนภาวะการถดถอยทางด้านเศรษฐกิจทำให้ความเป็นไปได้ของนายจ้างที่จะให้การพึ่งพิงอุปถัมภ์แก่พวกคนงานลดน้อยลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลรักษากรณ์ (รัฐบาลสัญญา ธรรมศักดิ์) ที่ต้องการปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ได้ทำให้แรงต่อต้านของนายจ้างต่อนโยบายดังกล่าวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นายจ้างหันมาลดสวัสดิการที่เคยให้เปล่าแก่คนงาน เช่น อาหาร และที่พัก รูปแบบของการกดขี่และขูดรีดที่นายจ้างนิยมกันอย่างแพร่หลายก็ได้แก่การปฏิเสธไม่ยอมรับกฎหมายแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาการจ้างงาน การต่อต้านสหภาพแรงงาน และการใช้กำลังบีบบังคับ และใช้พวกอันธพาลมาทำลายการนัดหยุดงาน

สภาวะที่เกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของคนงานที่ประท้วงนายจ้าง และการต่อต้านของนายจ้างต่อพวกที่หยุดงาน ล้วนแล้วแต่เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมความกระตือรือร้นต่อพวกคนงานในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทั้งสิ่งของที่ชี้ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของจิตสำนึกของคนงานที่มุ่งปกป้องผลประโยชน์ของตนมากขึ้น ก็ได้แก่รูปแบบของกลไกในการป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง ข้อเรียกร้องของคนงานและความพยายามที่จะจัดตั้งกันขึ้น กระนั้นก็ตามจิตสำนึกของคนงานข้างต้นนี้ก็พัฒนาไปอย่างไม่เท่าเทียมกันในระหว่างคนงานกลุ่มต่างๆ

ก่อนอื่นเราจะพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกลไกในการป้องกันผลประโยชน์ของคนงาน เห็นได้ชัดว่าเมื่อวิกฤติเริ่มต้นขึ้น คนงานในหลายๆ อุตสาหกรรมก็ตระหนักมากยิ่งขึ้นว่า ปฏิบัติการโดยตรงมีประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการร้องทุกข์ที่ขอความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง การนัดหยุดงานในโรงงานหนึ่งที่จบลงด้วยการที่พวกนัดหยุดงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานดีขึ้น มักจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่เลียนแบบแก่พวกคนงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันนั้น ยิ่งความสำเร็จของการนัดหยุดงานถูกรายงานต่อสาธารณชนมากยิ่งขึ้นเท่าใดก็ดูเหมือนจะยิ่งทำให้พวกคนงานมีความมั่นใจต่อคุณค่าของอาวุธชนิดนี้มากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ใน

ระหว่างปี 2515-2517 การนัดหยุดงานได้กลายเป็นรูปแบบหลักในการประท้วงของคนงาน รูปแบบนี้ได้เข้าไปแทนที่วิธีการร้องทุกข์ ซึ่งเคยเป็นรูปแบบหลักในช่วงก่อนหน้านี้ พวกคนงานได้ใช้เครื่องมือในการรักษาผลประโยชน์ของคนหลายประเภทด้วยกัน ในหมู่คนงานเอกชน การนัดหยุดงานมีทั้งที่เกิดขึ้นแบบเป็นไปเอง และแบบที่มีการจัดตั้งที่นำโดยพวกนักศึกษา พวกคนงานที่มีได้มีความสัมพันธ์กับขบวนการนักศึกษามีความโน้มเอียงที่จะใช้การขอความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง เช่นเดียวกับการขอความสนับสนุนพึงพิงอุปถัมภ์จากพวกเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เป็นที่น่าสังเกตว่าการขอความสนับสนุนจากสหภาพแรงงานอื่นๆ เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ในกรณีที่ถึงขั้นนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานนั้นก็มักจะไม่มีลักษณะสู้รบแต่อย่างใด ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับพวกนัดหยุดงานมีการปิดโรงงาน เลิกจ้างตัวแทนคนงาน เปิดรับสมัครคนงานใหม่ ใช้ อันธพาล หรือตำรวจทำลายการชุมนุมนัดหยุดงาน ฯลฯ พวกนัดหยุดงานมักจะใช้การเดินขบวนไปร้องทุกข์ต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อขอให้มาเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ดูเหมือนว่าแบบแผนข้างต้นนี้จะเป็นลักษณะร่วมกับของคนงานส่วนใหญ่ แบบแผนข้างต้นนี้แตกต่างจากคนงานกลุ่มน้อยที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพวกนักศึกษา คนงานกลุ่มนี้พอใจที่จะพึ่งพาพลังของตนเองมากกว่าที่จะแสวงหาความสนับสนุนแบบพึ่งพิงอุปถัมภ์จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ คนงานกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่ใช้การนัดหยุดงาน หากแต่ยังใช้การชุมนุมสาแดงกำลังเพื่อหาความสนับสนุนจากพันธมิตรคนงานทั้งภายในอุตสาหกรรมเดียวกันและจากอุตสาหกรรมอื่นๆ บ่อยครั้งมากที่พวกเขาได้รับการสนับสนุนจากพวกนักศึกษา เพื่อที่จะเพิ่มอำนาจต่อรองคนงานพวกนี้มักจะข่มขู่นายจ้างด้วยการตัดไฟฟ้าและยึดโรงงาน เป็นต้น สำหรับคนงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจเน้นทั้งการนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารควบคู่กันไป ในช่วงแรกเมื่อรัฐบาลทหารล้มคว่ำลงพวกคนงานประเภทนี้นิยมข่มขู่รัฐบาล และฝ่ายบริหารด้วยความรุนแรง เช่น การตัดกระแสไฟฟ้า และโทรศัพท์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์อันนี้ก็เกิดขึ้นในช่วงสั้นๆ ภายหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารแล้ว มาตรการข่มขู่แบบนี้ก็ไม่ใคร่แพร่หลายอีกต่อไป

แบบแผนการเรียกร้องต้องการของคนงานก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงจิตสำนึกที่เปลี่ยนแปลงไปของคนงานเช่นเดียวกัน การเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเป็นความเรียกร้องต้องการร่วมกันของคนงานภาคเอกชนโดยทั่วไป ข้อเรียกร้องของคนงานเริ่มต้นจากค่าจ้างระดับที่ต่ำกว่าพอยังชีพเขยิบขึ้นไปจนถึงค่าจ้างระดับที่เหนือกว่าพอยังชีพในระยะต่อมา ความมั่นคงในอาชีพก็เป็นข้อเรียกร้องร่วมกันของคนงานอีกข้อหนึ่ง พวกเขาเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานใหม่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้มีการขับไล่ฝ่ายบริหารที่พวกเขาเห็นว่า “ผู้ใหญ่” หรือ “นาย”

ที่ไม่ดี (unmasterlike) ชื่อเรียกร่องของพวกเขาที่มีความเกี่ยวข้องกับขบวนการนักศึกษา ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโรงงานของคนแบบคนงานทั่วไป ไปข้างต้น หากแต่ถ้าก้าวเข้าไปเรียกร่องให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในการนัดหยุดงานและสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ประเด็นชื่อเรียกร่องเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความเรียกร่องต้องการของคนงานสองกลุ่มนี้มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เราอาจพูดอย่างกว้างๆ ได้ว่าพวกเขาคนงานในภาคเอกชนมีความสำนึกร่วมกันประการหนึ่งคือ การตระหนักในสิทธิตามกฎหมาย และความมั่นคงในด้านอาชีพของตนมากขึ้น รวมทั้งต่อต้านการบีบบังคับทางจิตใจจากฝ่ายบริหารมากกว่าเดิม

ในท่ามกลางคนงานภาคเอกชนคนงานจำนวนน้อยจำนวนหนึ่ง แต่ทว่ากระตือรือร้นมากได้เริ่มต้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยการแสดงบทบาทเป็นกลุ่มพลังที่มีจุดมุ่งหมายจะปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อผลประโยชน์ของคนงานทั่วไป แบบแผนความเรียกร่องต้องการของคนงานรัฐวิสาหกิจนั้นค่อนข้างที่จะแตกต่างจากของคนงานภาคเอกชน พวกเขาคนงานรัฐวิสาหกิจเรียกร่องสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ในระดับเดียวกับข้าราชการ ขอให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโดยการจัดการคอร์รัปชัน คัดค้านการบริหารงานแบบเจ้าขุนมูลนายของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ความเรียกร่องต้องการของพวกเขาสะท้อนให้เห็นว่า พวกเขามีความสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิสาหกิจอยู่ด้วย และมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงสร้างพื้นฐานของการแบ่งสรรโภคทรัพย์ภายในวิสาหกิจ ฉะนั้น พวกเขายังต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในวิสาหกิจของตนมากขึ้น โดยต้องการให้มีระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง นอกจากนี้พวกเขาคณะกรรมาธิการก็มีความรู้สึกถึงความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน กล่าวคือมีเอกลักษณ์ (identity) สถานภาพ (status) และโอกาสในชีวิต (life chance) เหมือนกับคนงานในวิสาหกิจแห่งอื่นๆ

จิตสำนึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปภายในหมู่คนงานแสดงออกโดยผ่านความพยายามที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น แม้ว่าคนงานเกือบทั้งหมดยังไม่มีการจัดตั้งทว่าคนงานกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งร่วมกับนักศึกษาได้ก่อตั้ง ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรกลางของคนงานขึ้น ฐานมวลชนของศูนย์ประสานงานก็ได้แก่พนักงานโรงแรมชั้น 1 ในกรุงเทพฯ และคนงานทอผ้าในเขตอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร โครงสร้างของศูนย์ประสานงานเป็นแบบหลวมๆ ไม่เป็นทางการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำจึงมีอยู่ในระดับสูง กลุ่ม ผู้นำมากคนและจากนักศึกษาฝ่าย “ซ้าย” ที่ป็นนักกิจกรรม แม้ว่าศูนย์ประสานงานฯ จะไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการทว่าศูนย์ประสานงานฯ ก็ได้พัฒนายุทธศาสตร์ของตัวเองขึ้น เรียกว่าเป็น “ยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า”

(confrontation strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้อยู่บนพื้นฐานเขตอุดมการณ์แบบมาร์กซิสม์-เลนินนิสม์ และเมาส์ และมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยวิธีการใช้ความรุนแรง พวกผู้นำศูนย์ประสานงานมองว่าความยากจนของคนงานมีสาเหตุมาจากทุนในชาติ ระบบราชการ และจักรพรรดินิยม (ทุนต่างชาติ) สังคมในอุดมคติของพวกเขาคือสังคมนิยมซึ่งมีสังคมนิยมจีนเป็นแม่แบบ ศูนย์ประสานงานฯ เห็นถึงความจำเป็นที่จะปลุกระดม “จิตสำนึกทางชนชั้น” ของคนงาน ฉะนั้นพวกเขาจึงได้เสนอคำขวัญ บทเพลงและบทกวีต่าง เพื่อ “ชนชั้นกรรมาชีพ” เนื่องจากเงื่อนไขทางด้านการเมืองที่เอื้ออำนวยในระหว่างปี 2517-2518 ขบวนการคนงานในส่วน of ศูนย์ประสานงานฯ จึงประสบความสำเร็จพอสมควร

นอกเหนือจากศูนย์ประสานงานฯ แล้ว “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นองค์กรกลางสำหรับคนงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจและคนงานเอกชนก็ได้ก่อตั้งขึ้นแตกต่างจากศูนย์ประสานงานฯ กลุ่มสหภาพแรงงานเติบโตขึ้นภายใต้การคุ้มครองของเจ้าหน้าที่ทางการ ด้วยเหตุนี้ องค์กรแรงงานนี้จึงไม่มุ่งโจมตีระบบสังคมที่ดำรงอยู่ หากแต่มุ่งไปที่การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมของผู้ใช้แรงงานและผลประโยชน์ทางด้านวัตถุของพวกเขาภายในระบบ “ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์” (industrial relations strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งการเจรจาต่อรอง (collective bargaining) และการประนีประนอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสงบสุขและความเป็นระเบียบของสังคมค่อนข้างชัดเจนว่ามุ่งหมายของยุทธศาสตร์อันนี้คล้ายคลึงกับ “ลัทธิสหภาพแรงงานทางธุรกิจ” (business unionism) ผู้นำของกลุ่มสหภาพแรงงานมองพฤติกรรม การทุจริตทางเศรษฐกิจ และการบีบบังคับนอกเหนือเหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้างที่กระทำต่อคนงานในแง่ของปัจเจกบุคคลมากกว่าในแง่ของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้พวกเขาก็มองว่านายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกัน ยิ่งกว่านั้นการทุจริตของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นเสมือนหนึ่งความชั่วร้ายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ไม่ควรจะให้ถึงระดับที่ทำให้ศีลธรรมตกอยู่ในอันตราย และเพื่อที่จะป้องกันมิให้คนงานถูกเอารัดเอาเปรียบจนถึงระดับนั้น ก็ควรที่จะมีการควบคุมการทุจริตคอยการส่งเสริมให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุนให้เข้าสู่ความเป็นสถาบัน ในแง่ของกลุ่มสหภาพแรงงานจึงมีความคาดหวังว่า รัฐบาลจะทำหน้าที่เป็นสถาบันที่เป็นกลางในการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการก่อตั้งสถาบันด้านแรงงานต่างๆ ขึ้น

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนนี้ คนงานส่วนหนึ่งเริ่มมีองค์กรของตนเองขึ้นแล้วคนงานส่วนนี้สามารถกำหนดผลประโยชน์ของคนได้ชัดเจนมากขึ้น และเริ่มกำหนดว่าใครคือมิตร และศัตรูของตน

3. พ.ศ. 2518-2519 : การเริ่มต้นทำให้ขบวนการคนงานกลายเป็นสถาบัน

การสิ้นสุดของรัฐบาลรักษาราชการ และการเกิดขึ้นของรัฐบาลที่มาจาก การเลือกตั้ง พร้อมๆ กับการฟื้นตัวของขบวนการอนุรักษ์นิยมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย ด้านแรงงานของรัฐบาลครั้งใหญ่ ในกลางปี 2518 ให้เกิดการฟื้นตัวของพันธมิตรนายทุน-ทหาร-ข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มเผชิญหน้ากับพันธมิตร นักศึกษา-คนงาน-ชาวนา ด้วยเหตุนี้ผู้นำนักศึกษา ชาวนา และคนงานหัวรุนแรง จำนวนหนึ่งจึงได้ตกเป็นเป้าหมายของการถูกลบสังหาร ในด้านหนึ่งศูนย์ ประสานงานฯ ก็ถูกปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่บ้านเมืองอย่างเป็นระบบ ในอีกด้านหนึ่งรัฐบาลก็ พยายามดึงเอาสหภาพแรงงานให้เข้ามาอยู่ภายใต้การควบคุมของตนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น โดยการทำให้ การประท้วงของคนงานเข้าไปอยู่ในสถาบันที่ควบคุมโดยรัฐ และทำให้ความขัดแย้งทางด้านการจ้าง เข้ามาอยู่ในกรอบของกฎหมาย กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือความสัมพันธ์ในเชิงที่ขัดแย้งระหว่างทุนกับ แรงงานถูกทำให้เข้าสู่ความเป็นสถาบันภายใต้ นโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน ศูนย์ ประสานงานฯ ได้ถูกขจัดออกไปจากแวดวงแรงงาน พวกนักขบวนการมักถูกตัดสินให้เป็นฝ่ายพ่ายแพ้ สำหรับพวกที่นักขบวนการอย่างผิดขั้นตอนของกฎหมาย ก็มักจะถูกรัฐบาลลงโทษอย่างรุนแรง การ เปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระหว่างปี 2518-2519 จึงเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้ปกครอง เท่านั้น ระบบรัฐสภาและการเลือกตั้งทั่วไปดูเหมือนยังเป็นแค่รูปแบบของความเป็นประชาธิปไตย ภายใต้สถานการณ์เช่นว่านี้ คนงานยังคงถูกบีบบังคับจากการครอบงำของกลุ่มผู้ปกครองทั้งที่เป็น ไปตามกฎหมายและผิดกฎหมายความไม่เท่าเทียมกันในทางสังคมแบบเดิมก็ยังคงอยู่ และได้รับการ รักษาไว้ทั้งจากรัฐและนายทุนต่อไป

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสื่อมถอยลงยิ่งกว่าในช่วงที่แล้ว มาก ยุทธศาสตร์การต่อต้านของนายจ้างต่อขบวนการคนงาน เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และใน ระดับสถาบัน ในระดับปัจเจกบุคคล นายจ้างใช้วิธีจับไล่ผู้นำคนงาน และพวกนักสหภาพแรงงานที่ เอาการเองงานออกจากงานด้วยการบีบบังคับด้วยกำลัง หรือโดยการกล่าวหาว่าเป็น “คอมมิวนิสต์” “ขโมย” เป็นต้น ในระดับสถาบัน มีการก่อตั้ง “ชมรมผู้บริหารงานบุคคล” ของฝ่ายนายจ้างขึ้น องค์ การนี้ได้นำเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการควบคุมคนงานขึ้นอย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งเอาชนะผู้ นำคนงานและนักสหภาพแรงงาน ทั้งโดยการบีบบังคับด้วยความรุนแรงและการใช้จุดอ่อนของ

กฎหมายแรงงานให้เป็นประโยชน์ และเอาชนะพวกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการปกครองคนงานแบบพ่อปฏิบัติต่อลูก (paternalism)

ภายใต้สถานการณ์ที่นายจ้างมีปฏิกิริยาตอบโต้ก้าวร้าว การต่อสู้ของคนงานเอกชนแบบที่เป็นไปเองอย่างอิสระ กระทำได้ลำบากมากขึ้น ความคาดหวังของคนงานที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง และการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เคลื่อนไหว ศูนย์ประสานงานฯ ก็ถูกบีบบังคับและถูกขจัดออกไปวงการแรงงานแล้ว ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานก็ยิ่งอ่อนแอจนเกินกว่าที่จะเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ใช้แรงงานได้ ดังนั้นเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่คนงานคนงานกลุ่มใหญ่ คือจากสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย และจากพวกคนงานที่เคยอยู่ในกระแสนักหยุดงานอย่างเป็นไปเอง จึงได้หันมาร่วมมือกันในการปรับปรุงโครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยให้กลายเป็นองค์กรที่เป็นทางการ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานจะยังเป็นรูปแบบของกลไกในการรักษาผลประโยชน์ที่สำคัญของคนงานในระดับโรงงาน แต่การต่อสู้ของคนงานในโรงงานหนึ่งมักจะไม่ได้เป็นแบบโคดเคียว หรือเป็นอิสระอีกต่อไป หากแต่ได้รับการสนับสนุนจากคนงานในโรงงานข้างเคียงในย่านเดียวกันหรือจากองค์กรกลางอีกด้วย ความสามัคคี (solidary) ของคนงานได้ก้าวข้ามพ้นจากระดับโรงงานของตนแล้ว ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างในโรงงานนั้นเท่านั้น แต่มักจะกลายเป็นการประลองกำลังกันระหว่างกลุ่มคนงานกับกลุ่มนายจ้างในย่านนั้นๆ ไป

ในขั้นตอนนี้การต่อสู้เพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงระดับโรงงานอีกต่อไป ในระดับการเมืองพวกคนงานได้ใช้กลุ่มสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องกับรัฐบาลโดยตรงอีกด้วย การใช้องค์กรกลางของคนงานเป็นเครื่องมือต่อรองในการปรับปรุงทรัพยากรและความสัมพันธ์แห่งอำนาจระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นรูปแบบที่เด่นที่สุดอีกรูปแบบหนึ่งในการรักษาผลประโยชน์ของพวกคนงาน ความสำนึกของคนงานทั่วๆ ไปแบบที่เคยเป็นเพียงผู้ขอความคุ้มครองจากหน่วยงานของรัฐค่อยๆ ถูกแทนที่ด้วย ความสำนึกแบบที่ต้องการช่วยตัวเองมากยิ่งขึ้น (self-help) ความสำนึกแบบนี้ทำให้ทำที่แบบที่เคยเป็นฝ่ายถูกกระทำของกลุ่มสหภาพแรงงานเจือจางลง และเปลี่ยนมาเป็นทำที่แบบที่เป็นฝ่ายกระทำ (active) มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของขบวนการคนงานในช่วงนี้ก็คือการสร้างองค์กรแรงงานกลางของตนได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งทำให้คนงานสามารถกำหนดผลประโยชน์เฉพาะและผลประโยชน์ระยะยาวของตนได้ เนื่องจากกลุ่มสหภาพแรงงานได้ถูกทำให้เป็นสถาบัน

มากยิ่งขึ้น และต้องดำเนินงานต่างๆ อย่างมีขั้นตอนต่างๆ มากขึ้น ฉะนั้นจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมความคิด และการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบเดิมของบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานภาคเอกชนส่วนหนึ่งเอาไว้ ในแง่นี้อาจจะมองได้ว่าขบวนการแรงงานได้ถูกผนวกเข้ากับระบบเดิมเรียบร้อยแล้ว และมันจะไม่ก่ออันตรายต่อระบบเดิมอีกต่อไป อย่างไรก็ตามการที่กลุ่มสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบเดิมไม่ได้เกิดจากแรงบีบของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียวหากแต่มาจากยุทธศาสตร์ของคนงานเองที่ต้องการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบด้วย และยุทธศาสตร์อันนี้ก็ได้รับการสนับสนุนจากคนงานส่วนใหญ่ ยุทธศาสตร์ของคนงานไม่ใช่ยอมรับระบบเดิมทั้งหมดแต่ทำให้ระบบเดิมกลายเป็นสนามของผลประโยชน์ที่กลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มต่างๆ จะเข้ามาแข่งขันและต่อรองผลประโยชน์กัน แทนที่จะเป็นสนามที่ถูกผูกขาดโดยกลุ่มของทหารข้าราชการและนายทุนเหมือนในอดีต ตัวอย่างเช่นในขณะที่รัฐบาลพยายามที่จะทำให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุนเข้าสู่ความเป็นสถาบัน กลุ่มสหภาพแรงงานก็มีบทบาทอย่างสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันเสนอแนะความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ด้วย เพราะฉะนั้น สถาบันด้านแรงงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น กฎหมายแรงงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน ฯลฯ พวกข้าราชการและนายทุนจึงไม่สามารถผูกขาดการใช้ประโยชน์ได้เสียทั้งหมด แต่คนงานก็สามารถเข้าไปแบ่งปันอำนาจในการใช้ปัจจัยจากสถาบันเหล่านี้ได้ด้วยเช่นเดียวกัน นั่นก็คือในขั้นตอนนี้คนงานได้พัฒนาตัวเองขึ้นเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่งแล้ว พวกเขาตระหนักคิดว่าตัวเองมีผลประโยชน์ที่แน่นอนที่แตกต่างจากกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มอื่นในสังคม และเพื่อผลประโยชน์ดังกล่าว คนงานมีทั้งองค์กร และยุทธศาสตร์ชุดหนึ่งเป็นเครื่องมือของตน

บทสรุป : กลุ่มยุทธศาสตร์คนงานหลังปี 2519

การเติบโตของกลุ่มยุทธศาสตร์คนงาน หลังปี 2519 เห็นได้ชัดเจนทั้งจากจำนวนสหภาพแรงงาน และจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวนสหภาพแรงงานทั้งประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นจาก 184 สหภาพ ในปี 2519 เป็น 618 สหภาพ ในเดือนมีนาคม 2532 ในระยะเวลาเดียวกันนี้จำนวนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจได้เพิ่มขึ้นจาก 49 สหภาพ เป็น 126 สหภาพ ส่วนสหภาพแรงงานในภาคเอกชนก็เพิ่มขึ้นจาก 114,000 คน เป็น 309,000 คน หรือเพิ่มขึ้น 2.7 เท่า จนกระทั่งปี 2533 สมาชิกของกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ภาครัฐวิสาหกิจจากพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 260,000 คน พวกเขาเป็นสมาชิกสหภาพราว 180,000 คน นั่นก็คือพนักงานรัฐวิสาหกิจและ

คนงานภาคเอกชนซึ่งมีราว 6.9 ล้านคน ปรากฏว่าเป็นผู้ที่เป็สมาชิกสหภาพแรงงานเพียง 129,000 คน หรือเพียงแค่ร้อยละ 2 ของพนักงานภาคเอกชนทั้งหมดคนที่ได้รับการจัดตั้งแล้ว กล่าวโดยสรุปก็คือในปี 2530 มีแรงงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วเป็นจำนวนร้อยละ 4.3 ของผู้ใช้แรงงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม สมาชิกกลุ่มยุทธศาสตร์คนงานมีแนวโน้มที่กำลังขยายตัวจากกรุงเทพฯ ออกไปสู่ส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในปี 2519 มีจำนวนสหภาพแรงงานในกรุงเทพฯ-ธนบุรี 115 สหภาพ สหภาพที่เหลืออีก 36 สหภาพกระจายอยู่ตามจังหวัดต่างๆ 13 จังหวัด ในปี 2531 จำนวนสหภาพแรงงานในกรุงเทพฯ-ธนบุรี กลายเป็น 26-93 สหภาพ และอีก 266 สหภาพ กระจายอยู่ใน 34 จังหวัด กล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ จากปี 2519-2531 จำนวนสหภาพแรงงานในส่วนภูมิภาค เพิ่มขึ้นจาก 13 จังหวัด เป็น 34 จังหวัด และสัดส่วนของสหภาพแรงงานในภูมิภาคเปรียบเทียบกับของกรุงเทพฯ-ธนบุรี เพิ่มขึ้นจาก 24:76 เป็น 48:52

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 6

เปรียบเทียบและเข้าถึงลักษณะสำคัญของขบวนการสหภาพแรงงานไทยช่วง 2501-2519 ได้

ประเมินผลท้ายบท

- 1 สามารถอธิบายถึงการเริ่มขึ้นของแนวความคิดในการก่อตัวของสหภาพแรงงานไทยได้
- 2 อธิบายถึงขบวนการสหภาพแรงงานไทยก่อนปี 2475 ได้
- 3 อธิบายถึงสมาคมคนงานระยะ 2475 - สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้
- 4 อธิบายถึงการต่อสู้คนงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้
- 5 เปรียบเทียบขบวนการสหภาพแรงงานช่วง 2501 - 2519 กับระยะแรกๆ ได้