บทที่ 3
การจัดองค์ประกอบภายในของสหภาพแรงงานไทย

เนื้อหา

1.1 รูปแบบและการจัดตั้งและวัตถุประสงค์ ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ของ
สหภาพแรงงาน
สหพันธ์แรงงาน
สภาองค์กรลูกค้า และคณะกรรมการลูกจ้าง

1.2 โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง

1.3 การแจ้งข้อเรียกร้อง

1.4 การระงับข้อพิพาท

1.5 กิจการสำคัญที่ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน

1.6 สาเหตุการเกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวนมากในประเทศไทย

1.7 ข้อเปรียบเทียบสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ. 2518

1.8 ข้อสังเกตบางประการต่อโครงสร้างสหภาพแรงงานไทย

สาระสำคัญ

1.1 รูปแบบการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างภาคเอกชนตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีดังนี้คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้างสำหรับสหภาพและสหพันธ์แรงงานมีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน แต่สำหรับสภาองค์กรลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและแรงงานสัมพันธ์

1.2 โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้างจำแนกตามการจัดตั้งได้ 3 ลักษณะ คือ คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง, คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและแต่งตั้งส่วนหนึ่ง, และคณะกรรมการที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

1.3 วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องทำได้ 3 วิธี โดยกลุ่มลูกจ้าง สหภาพ นายจ้าง หากจะมีที่ปรึกษาได้ไม่เกิน 2 คน และจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน ในระหว่างการเจรจาห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้าง

1.4 การระงับข้อพิพาทแรงงาน หากไม่มีการเจรจาหรือเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ตามข้อ 1.3 นั้น ถือว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้น ฝ่ายเรียกร้องต้องแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทภายใน 24 ชั่วโมง เพื่อเข้ามาไกล่เกลี่ยให้เรื่องจบลงภายใน 5 วัน หากตกลงกันไม่ได้จึงใช้วิธีชี้ขาด หรือนัดหยุดงาน

1.5 กิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภท โรงพยาบาล โรงเรียน การขนส่งและกิจการเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง ห้ามนัดหยุดงาน

1.6 การจัดตั้งการดำเนินการเจรจา การเข้าใจกันกับนายจ้าง ทำได้ง่าย นโยบายของรัฐส่งเสริม เหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดการเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวนมากในประเทศไทย

1.7 สหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างมีความแตกต่างกันหลายประการทั้งในวัตถุประสงค์ในทางก่อตั้ง ผู้มีสิทธิจัดตั้ง วิธีการจัดตั้ง จำนวนกรรมการ การจดทะเบียน คุณสมบัติกิจกรรมการ สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างการรับสมาชิก เป็นต้น

1.8 โครงสร้าง สหภาพแรงงานไทยมีข้อน่าสังเกตหลายประการ เช่น การจัดตั้งสภาพแรงงานไทยมีเพียง 38 จังหวัดเท่านั้นและบางจังหวัดที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมอย่างมาก แต่ก็ไม่มีการจัดตั้งสหภาพ มีสหภาพแรงงานในประเทศไทยเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่รวมตัวกันแบบกลุ่มบริษัท คือสหภาพสายไฟฟ้าไทยอาซากิ การรวมตัวกันของลูกจ้างซึ่งไม่มีการจดทะเบียนซึ่งเรียกว่ากลุ่มย่านมีเป็นจำนวนมาก

จุดประสงค์

เมื่ออ่านบทที่ 4 จบแล้วนักศึกษาสามารถ

1.1 อธิบายถึงรูปแบบการจัดตั้ง และวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้างได้

1.2 อธิบายถึงโครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้างได้

1.3 สามารถเล่าถึงการแจ้งข้อเรียกร้องได้อย่างละเอียด

1.4 อธิบายขั้นตอนการเกิดข้อพิพาทและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานได้

1.5 จงกล่าวถึงกิจการที่ห้ามนัดหยุดงาน

1.6 เข้าใจถึงสาเหตุที่เกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการเป็นจำนวนมากในประเทศไทยได้

1.7 สามารถเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างได้

1.8 สามารถมองเห็นข้อที่น่าสังเกตของสหภาพแรงงานไทยได้

สหภาพแรงงานในประเทศไทย เดิมชื่อ "สมาคมลูกจ้าง" ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น"สหภาพแรงงาน" ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 โดยขบวนการแรงงานและขบวนการปัญญาชนในขณะนั้นได้ผลักดันให้รัฐสภาออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองให้ลูกจ้างให้ชัดเจน แยกออกจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และได้ประกาศใช้ในชื่อกฎหมายใหม่ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา

1 รูปแบบการจัดตั้งและวัตถุประสงค์

รูปแบบองค์กรลูกจ้างในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มี 4 ประเภท คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้าง

1.1 สหภาพแรงงานที่จัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีเพียง 2 รูปแบบคือ

1.1.1 สหภาพแรงงานสถานประกอบการ (House Union, Company Union, Enterprise Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีฐานสมาชิกลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน ซึ่งทำงานกับนายจ้างคนเดียวกัน

1.1.2 สหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีฐานสมาชิกลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนที่มาจากหลายบริษัทหลายโรงงานในกิจการประเภทเดียวกัน

ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 มีสหภาพแรงงานทั้งประเทศจำนวน 922 แห่ง เป็นสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวน 514 แห่งและสหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกันมีจำนวน 408 แห่ง โดยพิจารณาจากข้อบังคับของสหภาพแรงงานแต่ละแห่งที่ต้องยื่นขอจดทะเบียนต่อกองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (แต่ในความเป็นจริงสหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกันอาจมีฐานสมาชิกมาจากลูกจ้างในสถานประกอบการเพียงแห่งเดียว)

สหภาพแรงงานตามข้อ 1 และ 2 นั้น อาจมีได้ 2 ลักษณะคือ

-สหภาพแรงงานระดับพนักงานลูกจ้างธรรมดา (Rank and File Labour Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจากลูกจ้างชั้นธรรมดาที่ไม่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้ปำเหน็จหรือการลงโทษ

-สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา (Middle Management Labour Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกมาจากลูกจ้างชั้นธรรมดาที่ไม่มีอำนาจใน การจ้างการลดค่าจ้าง การเลิกจ้างการให้บำเหน็จ หรือการลงโทษซึ่งลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา จะร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกันกับลูกจ้างระดับธรรมดาไม่ได้

ปัญหาสำคัญ คือ กฎหมายไม่ได้กำหนดความหมายของลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาไว้ ทำให้เกิดความขัดแย้งเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ของลูกจ้างผู้บังคับบัญชากับไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาในหลายสถานประกอบการ เพราะระเบียบข้อบังคับการทำงานบางแห่งระบุให้อำนาจลงโทษพนักงานได้ แต่อาจต้องขอความเห็นจากผู้มีตำแหน่งสูงกว่า หรือไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาให้ลงโทษได้ เป็นต้น

สหภาพแรงงานของช่างฝีมือ หรือสหภาพแรงงานของผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะสาขา (craft union. occupational union) สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นโดยพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะบางด้านของลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงานลูกจ้างหญิง, สหภาพแรงงานคนงานคริสเตียนและสหภาพแรงงานทั่วไป (general union) ซึ่งรับสมาชิกไม่จำกัดประเภทกิจการ ไม่จำกัดวิชาชีพและไม่จำกัดสถานประกอบการไม่ว่าทำงานที่ใด กฎหมายแรงงานไทยไม่รับรองสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานเหล่านี้

ณ เดือนธันวาคม 2538 มีสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 9 แห่ง คือ 1. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย 2. สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางโค้วยู่ฮะ 3. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ 4. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาไทยอาซาฮี 5. สหภาพแรงงานผู้ผลิตอะไหล่รถจักรยานต์ 6. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาไทยฟูจิลาเท็กซ์ 7. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาเสริมสุขประเทศไทย 8. สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย 9. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์

1.2 สหพันธ์แรงงาน ต้องมีสหภาพแรงงานประเภทเดียว ตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป ยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้ง

ปัจจุบันมีสหพันธ์แรงงานจำนวน 18 แห่ง แต่มีอยู่ไม่ถึง 10 แห่ง ที่มีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจัง

วัตถุประสงค์องค์กรลูกจ้างแต่ละประเภท

สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน มีวัตถุประสงค์เหมือนกันคือ

1. เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

1.3 สภาองค์การลูกจ้างคือ องค์กรแรงงานระดับชาติตามกฎหมายต้องมีสหภาพแรงงานหรือมีสหพันธ์แรงงานไม่ **น้อยกว่า** 15 แห่ง รวมกันจดทะเบียนจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษา

2. เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

1.4 คณะกรรมการลูกจ้าง (Employees Committee) คือองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อ **การร่วมปรึกษาหารือ** (Joint Consultation) ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างถือเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบทวิภาคี (Bipart System) จะจัดตั้งได้ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น**อย่างน้อย 50 คน**

จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบการใดมีลูกจ้างบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยสหภาพแรงงานนั้นจะมีสิทธิพิเศษแต่งตั้งลูกจ้างซึ่งสหภาพแรงงานเห็นว่าเหมาะสมเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง โดยถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดก็แต่งตั้งได้ถึงเกินกว่ากึ่งจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดไป 1 คน เพื่อให้มีเสียงข้างมากทันทีและถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดแล้วสหภาพแรงงานนั้นก็มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1

จำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ	จำนวนกรรมการลูกจ้างทั้งคณะตามที่กฎหมายกำหนด	สัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดและสถานประกอบการ		
		เกิน 1 ใน 5		เกินกึ่งหนึ่งสหภาพแรงงานแต่งตั้งได้ทั้งคณะ
		ทั้งหมด	สหภาพแรงงานแต่งตั้งได้	
50 - 100 คน	5	2	3	5 คน
101 - 200 คน	7	3	4	7 คน
201 - 400 คน	9	4	5	9 คน
401 - 800 คน	11	5	6	11 คน
801 - 1,500 คน	13	6	7	13 คน
1,501 - 2,500 คน	17 - 21	8 -10	9 - 11	17 - 21 คน

ที่มา: ฝ่ายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ กองแรงงานสัมพันธ์กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานในคณะกรรมการลูกจ้าง (กสร. 23/2538)

กิจกรรมการเรียนที่ 1

จงอธิบายถึงการจัดตั้งและวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ของสหภาพแรงงาน, สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้าง

2. โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง

โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง จำแนกได้ตามลักษณะการจัดตั้งได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และไม่มีสหภาพแรงงาน หรือมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยวิธีการดำเนินการเลือกตั้งโดยลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้นมีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้งและมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้างในลักษณะนี้อาจประกอบด้วยลูกจ้างที่มีและไม่มีอำนาจบังคับบัญชาคละกันอยู่ในกรรมการชุดเดียวกัน

2.2 คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง

เกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มีจำนวนเกินกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่มิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกหนึ่งคน ตัวอย่างเช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน แต่ไม่เกิน 400 คน จะมีกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน ในกรณีเช่นนี้ หากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและมีสมาชิกสหภาพแรงงานเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด **สหภาพแรงงาน** อาจใช้สิทธิแต่งตั้งจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้างที่เหลืออีก 4 คน ต้องมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งในส่วนนี้สมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง แต่มีสิทธิเพียงลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น

2.3 คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

สถานประกอบกิจการใดที่มีสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานนั้นมีจำนวนสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานอาจใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ และกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานใช้สิทธิแต่งตั้งอาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้

ถ้านายจ้างสงสัยว่า จำนวนสมาชิกจะมีครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ก็ให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้ทำการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป

เมื่อพิจารณาจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั่งประเทศตามวิธีการจัดตั้ง ในปี พ.ศ. 2531-2537 พบว่าคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน 77 % , 79 %, 78%, 79%, 80%, 87% และ 92% ของทั้งหมดตามลำดับมาจากการแต่งตั้งทั้งคณะโดยสหภาพแรงงาน (ดูตารางที่ 2)

สรุปได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างควบไปด้วย เพื่อใช้เป็นการคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน ป้องกันนายจ้างไม่ให้ใช้อำนาจเลิกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งลงโทษกรรมการสหภาพแรงงานได้โดยง่ายโดยไม่ได้มีจุดมุ่งหมายต่อเพื่อปรึกษาหารือโดยตรง หรืออาจสรุปได้ว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะได้รับการยอมรับและร่วมมือจากนายจ้างอย่างราบรื่นต้องมีการค้ำประกันโดยองค์กรสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ

ตารางที่ 2

สถิติคณะกรรมการลูกจ้างทั่วประเทศ จำแนกตามวิธีการจัดตั้งว ปี 2531 ถึงปี 2537

การจัดตังคณะกรรมการลูกจ้าง	ปี 2531 (ร้อยละ)	2532 (ร้อยละ)	2533 (ร้อยละ)	2534 (ร้อยละ)	2535 (ร้อยละ)	2536 (ร้อยละ)	2537 (ร้อยละ)
1. แต่งตั้งทั้งคณะโดยสหภาพ	193	228	299	312	357	458	450
แรงงาน	(77.51)	(79.2)	(77.86)	(778.99)	(80.77)	(87.07)	(92.21)
2. เลือกตั้งทั้งคณะโดยลูกจ้างทั้ง	35	36	41	38	34	24	12
หมดในสถานประกอบกิจการ	(14.06)	(12.5)	(10.68)	(9.62)	(7.69)	(4.56)	(2.46)
3. เลือกตั้งบางส่วนและแต่งตั้ง	21	24	44	45	51	44	26
บางส่วน	(8.43)	(8.3)	(11.46)	(11.39)	(11.54)	(8.37)	(5.33)
รวม	249	288	384	395	442	526	488

ที่มา: ฝ่ายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ กองแรงงานสัมพันธ์ และกองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งทุกระยะเวลา 3 เดือน หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร แสดงมาด้วย เรื่องที่จะนำมาประชุมหารือกัน ได้แก่

(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

เพื่อให้กรรมการลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่จึงมีบทกฎหมายคุ้มครองไว้ว่านายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน จึงจะเลิกจ้าง, ลดค่าจ้างหรือลงโทษกรรมการลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นการให้การคุ้มกันมากกว่ากรรมการสหภาพแรงงาน

กิจกรรมการเรียนที่ 2

จงอธิบายถึงโครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้าง

3. การแจ้งข้อเรียกร้อง

1. ข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือ

2. ข้อเรียกร้องของลูกจ้างต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด

3. ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด

4. ข้อเรียกร้องต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาไม่เกิน 7 คน

5. ถ้าลูกจ้างแยกเป็นสมาชิกในหลายสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

6. ข้อเรียกร้องของนายจ้างต้องระบุชื่อตนเอง กรรมการ ผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้างเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาเกิน 7 คน

7. ถ้าจะมีการตั้งที่ปรึกษาที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด และได้รับการจดทะเบียนแล้ว มีจำนวนไม่เกิน 2 คน

8. เมื่อได้รับข้อเรียกร้อง ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือแล้วเริ่มเจรจากันใน 3 วัน

9. เมื่ออยู่ในระหว่างการเจรจาการไกล่เกลี่ยการชี้ขาดห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้าง

ลูกจ้างและนายจ้างต่างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานไทย แบ่งได้ 3 วิธี ดังนี้

1. กลุ่มลูกจ้าง ยื่นข้อเรียกร้องต้องรวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

2. สหภาพแรงงาน เป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยไม่ต้องมีลายมือชื่อสนับสนุน

3. นายจ้าง เป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องให้กับลูกจ้างโดยตรงหรือสหภาพแรงงาน แต่ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างอาจใช้วิธีปิดประกาศยื่นข้อเรียกร้องได้

กิจกรรมการเรียนที่ 3
จงเล่าถึงการแจ้งข้อเรียกร้องอย่างละเอียด

4. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

1. เมื่อรับข้อเรียกร้องแล้ว ให้เริ่มเจรจากันใน 3 วัน ถ้าสามารถตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือแล้วประกาศ ณ สถานที่ทำงาน 30 วัน

2. ถ้าไม่เจรจาในกำหนดหรือเจรจาตกลงกันไม่ได้ ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายเรียกร้องแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง

3. ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันใน 5 วัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ให้ทำข้อตกลง

4. ถ้าตกลงไม่ได้ในกิจการธรรมดาทั่วไปคู่กรณีอาจใช้วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือมาใช้มาตรการปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้

5. ถ้าตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ อันเกี่ยวกับบริการสาธารณะหรือกิจการอันมีความจำเป็นต่อประชาชนให้ส่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย

6. ถ้าตกลงไม่ได้ในกิจการธรรมดาทั่วไป ที่กระทบต่อเศรษฐกิจความสงบเรียบร้อยของประชาชน , รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดก็ได้

7. ก่อนปิดงานหรือนัดหยุดงานให้แจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งใน 24 ชั่วโมง

8. ถ้าการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรือก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

9. หากมีกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอาจห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานได้

กิจกรรมการเรียนที่ 4

จงอธิบายขั้นตอนการเกิดข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

5. กิจการสำคัญที่ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน

1. กิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภท
2. การรถไฟ
3. การท่าเรือ
4. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
5. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
6. การประปา
7. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
8. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
9. กิจการของวิทยาลัยเอกชน และของโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
10. กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่งท่าเทียบเรือ ทางอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว

กิจกรรมการเรียนที่ 5
กิจการที่ห้ามนัดหยุดงานมีอะไรบ้าง

6. สาเหตุการเกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวนมากในประเทศไทย

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงานและดำเนินงานเจรจาต่อรองนายจ้างทำได้ง่าย กล่าวคือ มีลูกจ้าง 10 คนในโรงงานเดียวกันก็ไปยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งได้และมีสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อย

กว่า 20% (หรือ 1 ใน 5) ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ก็สามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อรองกับนายจ้างได้

2. สามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และประสบประโยชน์กับนายจ้างของตนได้ง่าย เพราะเห็นว่าเป็นบุคคลในสถานประกอบการเดียวกันย่อมเจรจากันได้ง่ายกว่าเข้าใจกันมากกว่า

3. การจัดเก็บค่าบำรุงทำได้ง่าย

4. สหภาพแรงงานหลายแห่งจัดตั้งขึ้นมา เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำแรงงานบางคน หรือเป็นฐานคะแนนเสียงไตรภาคี เพราะกฎหมายกำหนดให้ 1 สหภาพแรงงานมีสิทธิลงคะแนนได้ 1 เสียงเท่ากัน ไม่ว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีจำนวนสมาชิกมากน้อยเพียงใด

5. ความรู้ความสามารถ และจิตสำนึกการรวมตัว ร่วมมือกันของลูกจ้างในระดับอุตสาหกรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

6. ลูกจ้างจำนวนมากไม่รู้ว่าสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน ที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในกิจการเดียวกันจากหลายโรงงานได้ หรือไม่เห็นประโยชน์ชัดเจนจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกหลายโรงงาน

7. นโยบายรัฐที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ไม่เคยส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานสถานประกอบการจำนวนมาก โดยขาดความมุ่งหมาย การเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกคนงานในระยะยาว และขาดผู้นำที่มีความเข้าใจ ความอดทน เสียสละ หรือประสบการณ์อย่างเพียงพอในการบริหารงานสหภาพแรงงาน อาจนำไปสู่การถูกพิจารณายกเลิกสหภาพแรงงานนั้นได้ หากไม่มีการดำเนินงานเป็นระยะเวลาติดต่อกัน 2 ปี ซึ่งปรากฏว่ามีแนวโน้มว่า ในระยะหลังจะมีสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกกิจการจำนวนมากขึ้น ถ้าพิจารณาดูสถิติการเลิกสหภาพแรงงานในรอบ 10 ปี ตั้งแต่ปี 2527-2537 พบว่ามีสหภาพแรงงานถูกยกเลิกดังนี้ ปี 2527/ยกเลิก 29 สร., ปี 2528-50 สร., ปี 2529/26 สร., ปี 2530/24 สร., ปี 2531/29 สร., ปี 2532/40 สร., ปี 2533/22 สร., ปี 2534/25 สร., ปี 2535/44 สร., ปี 2536/40 สร., และปี 2537/80 สร., *เฉลี่ยแล้วปีละ 40 สหภาพแรงงาน*

นายพรชัย อยู่ประยงค์ ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปิดเผยว่า สาเหตุที่มีการเพิกถอนสหภาพแรงงานที่ไม่ดำเนินกิจการระยะเวลา 2 ปี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่ามีการตั้งสหภาพขึ้นมา เพื่อรองรับการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในช่วงทุกกลางปี การเลือกกรรมการไตรภาคี และการเดินทางไปประชุมองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเท่านั้น ซึ่งหลัง

จากหมดฤดูกาลดังกล่าวแล้วก็เลยไม่ได้ดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อ

กิจกรรมก่อนเรียนที่ 6

อธิบายถึงสาเหตุที่เกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการเป็นจำนวนมากในประเทศไทย

7. เปรียบเทียบองค์กรสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
1. วัตถุประสงค์การต่อตั้ง	(1) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (3) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน	(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับปีการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ
2. ผู้มีสิทธิจัดตั้ง	(1) ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างมีคนเดียว	-ลูกจ้างเป็นสถานประกอบการที่ ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และ/หรือ สภาพแรงงานแต่งตั้ง

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
	(2) เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน (3) บรรลุนิติภาวะ (4) มีสัญชาติไทย	
3. วิธีการจัดตั้ง	ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คนเป็นผู้ริเริ่มยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ	(1) เลือกตั้งโดยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นทั้งหมด หรือ (2) เลือกตั้งโดยลูกจ้างส่วนหนึ่งและเกินกว่ากึ่งจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ 1 คน ถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดและผู้ถูกแต่งตั้งต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น หรือ (3) แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานทั้งหมดถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด
4. จำนวนกรรมการกฎหมายไม่ได้ระบุไว้		กำหนดจำนวนไว้แน่นอน ตั้งแต่ 5-21 คนขึ้นกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
5. การจดทะเบียน	สหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานต้องได้รับการจดทะเบียนจากกรมแรงงานทำให้มีฐานะเป็นนิตบุคลตามกฎหมาย	ไม่ต้องจดทะเบียนจัดตั้ง ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย
6. คุณสมบัติของกรรมการ	คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน มีดังนี้ (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น (2) มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด (3) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี	-ถ้าเป็นการเลือกตั้ง ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิเป็นกรรมการได้ -ถ้าสหภาพแรงงานใช้สิทธิแต่งตั้งผู้ได้รับแต่งตั้งต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
7. สิทธิการลาของกรรมกากรเพื่อไปดำเนินกิจกรรมขององค์กร	กรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิเพื่อกฎหมายไม่ได้ระบุไว้ (1) ดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นกรรมการอยู่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา ไกล่เกลี่ยและการชี้ขาด (2) ร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด	
8. การตรวจสอบโดยอำนาจ	นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ	กฎหมายไม่ได้ระบุ

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
	-ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่ครั้งแรก ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับ	
	(2) สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ได้แก่ 2.1 แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ 2.2 คำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้ส่วนเสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม 2.3 เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี รับรองบุคคลรายงานประจำปี และงบประมาณ 2.4 จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสัวสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ 2.5 เลิกสหภาพแรงงาน 2.6 ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน 2.7 ก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกของสัมพันธ์แรงงาน 2.8 การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่ง	

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
	ของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ	
12. การรับสมาชิก	มีการรับสมาชิกได้ตลอดเวลา	กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้
13. การสิ้นสุดของสมาชิกภาพ	สมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดเมื่อ ตาย, ลาออก, ที่ประชุมให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน	ไม่มี
14. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ	กฎหมายไม่ได้กำหนด ขึ้นกับข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น	คราวละ 3 ปี
15. การจัดประชุมหารือโดยนายจ้าง	กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้	นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างดังนี้ (1) อย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้งหรือ (2) กรรมการลูกจ้างทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุสมควร หรือเมื่อสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุสมควร
16. สิทธินายจ้างในการร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการพ้นจากตำแหน่ง	กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้	นายจ้างมีสิทธิร้องขอศาลแรงงานกรณีดังนี้ (1) กรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือ (2) กระทำการอันไม่สมควรเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือ (3) เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
17. การคุ้มครองการเลิกจ้าง กลั่นแกล้งหรือลงโทษกรรม n15	กฎหมายมีบทบัญญัติ การกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือแทรกแซงขัดขวางหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ใช้สิทธิเรียกร้อง, เจรจาต่อรอง, นัดหยุดงาน จัดประชุมใหญ่ฯลฯ ตามกฎหมาย การเลิกจ้างและการลงโทษกรรมการสหภาพแรงงานไม่ว่ากรณีใดๆ ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อน	นายจ้างจะกระทำการต่อไปนี้ได้เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานแล้วเท่านั้น คือ (1) เลิกจ้าง (2) ลดค่าจ้าง (3) ลงโทษ (4) ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง (5) กระทำการใดๆ อันเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้
18. การเลิกสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการลูกจ้าง	-สหภาพแรงงานเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ (1) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น (2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก (3) เมื่อล้มละลาย (4) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกในกรณีต่อไปนี้	ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น มีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

หัวข้อ	สหภาพแรงงาน	คณะกรรมการลูกจ้าง
	4.1 สหภาพแรงงานดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายถือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน 4.2 สหภาพแรงงานไม่ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการใหม่ตั้งคณะ ภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด 4.3 สหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี	(3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

กิจกรรมการเรียนที่ 7

เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง

8. ข้อสังเกตบางประการต่อโครงสร้างของสหภาพแรงงานไทย

1. กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปิดเผยว่า ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2538 มีสหภาพแรงงานจำนวน 935 แห่ง มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 38 จังหวัดทั่วประเทศ (ไม่มีสหภาพแรงงาน 38 จังหวัด) สหภาพแรงงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 306 แห่งและต่างจังหวัดจำนวน 629 แห่ง

สหภาพแรงงานกระจายอยู่ใน 38 จังหวัด เรียงตามจังหวัดที่มีสหภาพแรงงานมากไปสู่น้อย ดังนี้

1.	สมุทรปราการ	จำนวน	319	สหภาพแรงงาน
2.	กรุงเทพมหานคร	จำนวน	306	สหภาพแรงงาน
3.	ปทุมธานี	จำนวน	137	สหภาพแรงงาน
4.	สมุทรสาคร	จำนวน	32	สหภาพแรงงาน
5.	ชลบุรี	จำนวน	21	สหภาพแรงงาน
6.	นนทบุรี	จำนวน	21	สหภาพแรงงาน
7.	พระนครศรีอยุธยา	จำนวน	13	สหภาพแรงงาน
8.	สระบุรี	จำนวน	13	สหภาพแรงงาน
9.	ภูเก็ต	จำนวน	11	สหภาพแรงงาน
10.	ฉะเชิงเทรา	จำนวน	10	สหภาพแรงงาน
11.	นครราชสีมา	จำนวน	7	สหภาพแรงงาน
12.	ขอนแก่น	จำนวน	5	สหภาพแรงงาน
13.	นครปฐม	จำนวน	4	สหภาพแรงงาน
14.	ร้อยเอ็ด	จำนวน	4	สหภาพแรงงาน
1.5.	อุดรธานี	diuau	3	สหภาพแรงงาน
16.	บุรีรัมย์	diuau	3	สหภาพแรงงาน
17.	อ่างทอง	diuau	2	สหภาพแรงงาน
18.	ระยอง	diuau	2	สหภาพแรงงาน
19.	นครสวรรค์	จำนวน	2	สหภาพแรงงาน

จังหวัดที่มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง มีจำนวน 19 จังหวัด ได้แก่

1. ราชบุรี	2. เพชรบุรี	3. สกลนคร	4. ระนอง	5. พังงา
6. อุบลราชธานี	7. ศรีสะเกษ	8. ชัยภูมิ	9. ยโสธร	10. บุรีรัมย์
11. มหาสารคาม	12. กาฬสินธ์	13. นครพนม	14. สุพรรณบุรี	15. เชียงราย
16. หนองบัวลำภู	17. เลย	18. สุราษฎร์ธานี	19. หนองคาย	

ข้อสังเกต คือ จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขยายตัวมาก แต่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้แก่ จ.สงขลา, จ.นครศรีธรรมราช (ภาคใต้), จ.เชียงใหม่, จ.ลำพูน (ภาคเหนือ

2. มีสหภาพแรงงานแห่งเดียวในประเทศไทย ที่มีรูปแบบการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานแบบกลุ่มบริษัท (Group of Companics-Based Union) คือ สมาชิกมาจากลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเครือข่ายบริษัทที่มีกลุ่มทุนเจ้าของเดียวกัน คือ สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจต่อรองเข้มแข็งมากที่สุดแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และเป็นฐานสมาชิกที่มีจำนวนมากที่สุดของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

สหภาพแรงงานนี้ ตั้งอยู่เลขที่ 283 หมู่ 1 ถนนสุขสวัสดิ์ อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290 จัดตั้งเมื่อปี 2523 มีเครือข่ายบริษัท 7 บริษัท นายจงรักษ์ สุพลจิตต์ ประธานสหภาพแรงงานเปิดเผยว่ามีจำนวนลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน ณ เดือนกันยายน 2538 ดังนี้

ชื่อบริษัท	จำนวนลูกจ้าง	จำนวนสมชิกสหภาพ
1. บ.สายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด	716 คน	581 คน
2. บ.บางกองเทเลคอม จำกัด	247 คน	214 คน
3. บ.ไทยแอโร่ บางพลี จำกัด	3,486 คน	2,895 คน
4. บ.ไทยแอโร่บางคล้า (จ.ฉะเชิงเทรา)	4,231 คน	3,864 คน
5. บ.ไทยแอโร่ โพรดักส์ จำกัด(จ.พิษณุโลก)	3,173 คน	2,734 คน
6. บ.ไทยเมทอล โพรเซสซิ่ง จำกัด	74 คน	71 คน
7. บ.ไทยยาซากิคอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)	113 คน	21 คน
รวม	12,040 คน	10,380 คน

ค่าบำรุงสหภาพเก็บคนละ 500 บาท/ปี โดยบริษัทช่วยหักจากค่าจ้างของลูกจ้างและสหภาพแรงงานได้จัดสรร 300 บาท เป็นกองทุนสาธารณประโยชน์ เพื่อจัดสวัสดิการกรณีสมาชิกตาย, บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของสมาชิกเสียชีวิต, อีก 100 บาทเป็นกองทุนนัดหยุดงานอีก 100 บาท เป็นค่าใช้จ่ายบริหารงานสหภาพแรงงาน

ในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่า สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ เป็นสหภาพแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในประเทศไทย (แต่คิดเป็นร้อยละ 86 ของพนักงานทั้งหมดโดยพนักงานที่ประจำสำนักงานใหญ่สนใจเป็นสมาชิกน้อยนิด) สหภาพแรงงานแห่งนี้ เป็นแกนนำสำคัญในการบริหารองค์กรแรงงาน 4 แห่ง คือ กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง-สุขสวัสดิ์และใกล้เคียง, สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย, สมาพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

3. การรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานไทย นอกจากการรวมตัวในรูปแบบของ สหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้างที่ต้องจดทะเบียนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้วยังมีความร่วมมือปรึกษาช่วยเหลือกัน หรือจัดการศึกษาอบรมด้วยกันในรูปของกลุ่มสหภาพแรงงานที่อยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรมเดียวกัน (เรียกสั้นง่ายว่า "กลุ่มย่าน") หรือในกลุ่มเครือบริษัทเดียวกันได้แก่

1. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ (จ.สมุทรสาคร และ จ.นครปฐม)
2. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง-สุขสวัสดิ์-ราษฎร์บูรณะ (จ.สมุทรปราการและกทม.)
3. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิต และใกล้เคียง (จ.ปทุมธานี, จ.อยุธยา, จ.นครราชสีมา จ.อ่างทอง, จ.สระบุรี
4. กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร (บริเวณนิคมอุตสาหกรรมนวนครและใกล้เคียง จ.ปทุมธานี)
5. กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก
6. กลุ่มสหภาพแรงงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู (จ.สมุทรปราการ)
7. กลุ่มสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเบอร์ล่า (กลุ่มทุนบรรษัทข้ามชาติอินเดีย)
8. กลุ่มสหภาพแรงงานในจังหวัดภูเก็ต
9. กลุ่มสหภาพแรงงานอาณาเขตสระบุรี

ลักษณะเด่นการรวมตัวของกลุ่มสหภาพแรงงาน (กลุ่มย่าน)

ประการแรก เป็นการรวมตัวช่วยเหลือกันโดยไม่ต้องจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้มีอิสระ และความคล่องตัว ความรวดเร็วในการเคลื่อนไหวพอสมควร โดยไม่ต้องอยู่ภายในกรอบควบคุมของกฎหมายแรงงานและข้อบังคับของสหภาพแรงงานแต่ละแห่ง

ประการที่สอง การบริหารงานของกลุ่มย่านโดยส่วนใหญ่ จะมีการหมุนเวียนเข้ามาบริหารของผู้นำแรงงาน โดยไม่ถูกผูกขาดผู้นำสหภาพแรงงานองค์กรใดองค์กรหนึ่งแตกต่างจากผู้นำสหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้างบางแห่ง

ประการที่สาม แกนนำของกลุ่มย่าน ประกอบด้วยผู้นำจากสหภาพแรงงานที่อยู่บ้านใกล้เรือนเคียงกันบนถนนสายเดียวกัน หรือในเขตอำเภอเดียวกัน ซึ่งมีการไปมาหาสู่กันเสมอ ทำให้มีลักษณะความเป็นชุมชนและความสัมพันธ์แบบเครือญาติเพื่อนฝูงมาก อันเป็นพื้นฐานของมิตรภาพในการตรวจสอบและหนุนช่วยซึ่งกันและกันค่อนข้างสูง

ประการที่สี่ กลุ่มย่านโดยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการหนุนหลายด้านเงินทุนจากองค์กรภายนอกองค์การสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต้องพึ่งทรัพยากรภายในกลุ่มสูงหรือพึ่งความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานที่มีขนาดใหญ่เข้มแข็งในกลุ่มย่าน

ประการที่ห้า กลุ่มย่านต่างๆ จะมีอิสระสูงในการตัดสินใจสนับสนุนบทบาทการเคลื่อนไหวของสภาองค์การลูกจ้างแห่งใดหรือไม่ ยกเว้น กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร (จ.ปทุมธานี) ซึ่งเคยมีมติชัดเจนว่าให้สหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครสมัครเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นกลุ่มสร้างอำนาจต่อรองแก่สภาแรงงานให้รับใช้ผลประโยชน์ตามทิศทางที่กลุ่มสหภาพแรงงานนวนครต้องการ

ประการที่หก กลุ่มย่านทุกแห่ง จะมีสำนักงานหรือศูนย์กลางในการประชุมและติดต่อประสานงาน โดยใช้สำนักงานของสหภาพแรงงานแห่งใด

กิจกรรมการเรียนที่ 8

โครงสร้างสหภาพแรงงานไทยมีข้อน่าสังเกตอย่างไร

ประเมินผลท้ายบท

1. อธิบายถึงรูปแบบการจัดตั้ง และวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้างจ้างได้
2. อธิบายถึงโครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้างได้
3. สามารถเล่าถึงการแจ้งข้อเรียกร้องได้อย่างละเอียด
4. อธิบายขั้นตอนการเกิดข้อพิพาทและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานได้
5. จงกล่าวถึงกิจการที่ห้ามนัดหยุดงาน
6. เข้าใจถึงสาเหตุที่เกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการเป็นจำนวนมากในประเทศไทยได้
7. สามารถเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้างได้
8. สามารถมองเห็นข้อที่น่าสังเกตของสหภาพแรงงานไทยได้