

บทที่ 6

สาเหตุของความตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลก

เนื้อหา

1. สาเหตุของความตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลก
 - (1) สถานภาพของขบวนการแรงงาน
 - (2) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
 - (3) ข้อผิดพลาดของสหภาพ
 - (4) ความจำเป็นที่จะต้องปรับบทบาท

สาระสำคัญ

1.1 ปัญหาวิกฤติอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในประเทศอุตสาหกรรมเป็นเหตุให้เกิดความตกต่ำแก่สหภาพแรงงานทั่วโลก ความตกต่ำดังกล่าวได้แก่ จำนวนสหภาพและการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพมีจำนวนน้อยลง, สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (อันประกอบด้วยโครงสร้างอุตสาหกรรม, การเคลื่อนย้ายทุน, การจ้างงาน, การจัดการแบบใหม่, ความล้มเหลวของการหยุดงาน, บุคลิกภาพของคณงาน, การเมือง, มติมหาชน) ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของสหภาพเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มิฉะนั้นแล้ว สหภาพแรงงานก็จะหมดความสำคัญไป

วัตถุประสงค์

- 1.1 เล่าถึงสาเหตุของการตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลกได้

1 สาเหตุของความตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลก

ขบวนการแรงงานในขอบเขตทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาวิกฤต อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอันสับสนได้เกิดขึ้นกับโลกของเราในหลายทิศทาง การเปลี่ยนแปลง และข้อท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นกับขบวนการแรงงาน ปรากฏการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมใหญ่ๆ และได้ส่องเค้าที่จะลุกลามมาสู่ประเทศกำลังพัฒนาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในบ้านเรา ซึ่งจะพิจารณาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 สถานภาพของขบวนการแรงงาน

นับแต่ปี 1980 เป็นต้นมาจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ ได้เริ่มต้นลดน้อยถอยลง การดูจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานทำได้ 2 ทาง ทางที่ 1 คือ หายอดรวมของผู้ใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของโรงงานทั้งหมดทั่วประเทศ ซึ่งถือกันว่าเป็นวิธีที่ง่ายที่สุด กับอีกวิธีหนึ่ง คือ การหาสิ่งที่เรียกว่า “ความเข้มข้น” ของการเป็นสมาชิก (density of membership) ซึ่งหมายถึงอัตราส่วนร้อยละของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้างทั้งหมด นั่นคือถ้าสหภาพแรงงานมีผู้ใช้แรงงานเป็นสมาชิก 60 คนจากโรงงานที่มีลูกจ้าง 100 คน ความเข้มข้นจะมีค่าเท่ากับ 60% การพิจารณาความเข้มข้นดังกล่าวเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างมาก เพราะนอกจากจะทำให้ทราบถึงจำนวนสมาชิกสหภาพแล้ว ยังทำให้รู้ถึงจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกด้วย

1.1.1 การตกต่ำของสหภาพแรงงานในเชิงปริมาณ

จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ลดลงอย่างเห็นได้ชัดในหลายประเทศ ในยุโรป ดูเหมือนว่าที่ประเทศฝรั่งเศสจะมองเห็นความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ชัดเจนกว่าเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานได้ลดลงไปถึง 25 % ระหว่างปี 1975-1985 ปัจจุบันความเข้มข้นของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานได้ตกไปอยู่ที่ระดับ 10% ในฮอลแลนด์ก็เช่นกันที่ความเข้มข้นได้ลดลงไปอยู่ที่ 25% ที่ประเทศอังกฤษในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาสหภาพแรงงานได้สูญเสียสมาชิกไปกว่า 3 ล้านคน ความเข้มข้นของสมาชิกสหภาพแรงงานลดไปอยู่ที่ 44% ปรากฏการณ์ดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นเฉพาะแต่ในยุโรปเท่านั้น ที่สหรัฐอเมริกาความเข้มข้นของสมาชิกสหภาพแรงงานได้ตกลงไปมากกว่าครึ่งหนึ่งของจุดสูงสุดในปี 1953 ที่เคยอยู่ที่ระดับ 35% ที่ประเทศญี่ปุ่นก็เช่นกันความเข้มข้นที่เคยขึ้นไปอยู่ที่ 55 ในปี 1949 ได้ลดลงมาอยู่ที่ 29% ในปี 1985 การถดถอยดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่ที่การลดลงของการจ่ายค่าบำรุงสมาชิก แต่รวมไปถึงการลดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อสู้เรียกร้องร่วมกันอีก

ด้วย ในบ้านเราแม้จะไม่มี การสำรวจอย่างจริงจังในเรื่องนี้ แต่จากตัวเลขที่ได้จากรายงานการศึกษา เรื่อง โครงสร้างองค์กรแรงงานในประเทศไทย ของคุณบัณฑิต รัตนชัยเศรษฐวุฒิ แห่งมูลนิธิ อารมณ์ พงศ์พจน์เมื่อปี 2537 พบว่าลูกจ้างภาคเอกชนทั้งหมดที่มีอยู่ 8 ล้าน 9 แสนกว่าคนนั้น เป็น ลูกจ้างที่สมาชิกสหภาพแรงงานเพียงประมาณ 2 แสน 1 หมื่นคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 2.3 เท่า นั้น ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งมีผลทำให้ขบวนการสหภาพแรงงานไทยค่อนข้างอ่อนแอ นี้ยัง ไม่ได้นับรวมเอาปัจจัยอื่นๆ มาพิจารณา อาทิเช่น ปัญหาความอ่อนแอในเชิงโครงสร้าง ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร และปัญหาความแตกแยกภายใน ซึ่งกักร่อนขบวนการมาตลอดช่วง ระยะเวลาช่วงสองศตวรรษที่ผ่านมา

1.1.2 กรณียกเว้น

อย่างไรก็ตาม มีบางประเทศที่ขบวนการสหภาพแรงงานยังคงเข้มแข็งสวนกระแส แนวโน้มโลก อย่างเช่น ที่สวีเดน ความเข้มข้นของสมาชิกสหภาพแรงงานยังคงอยู่ในอัตราที่สูงถึง 91% ที่เดนมาร์ก 82% ที่นอร์เวย์ 63 % ที่เยอรมันนีแม้จะไม่สูงเท่าสามประเทศแรก ก็อยู่ที่ 40% แต่ก็ยังสะท้อนให้เห็นความเข้มแข็งของขบวนการสหภาพแรงงาน กรณีของ 4 ประเทศนี้ ถือเป็นข้อยกเว้นที่ไม่เคยประสบปัญหากับการลดลงของจำนวนสมาชิกสหภาพเลยนับแต่ปี 1980

หากพิจารณาในระดับโลกแล้ว เราคงมองเห็นร่วมกันว่าประวัติศาสตร์ของขบวนการสหภาพแรงงาน ได้เคลื่อนตัวเข้ามาเผชิญหน้ากับภาวะตกต่ำที่สุดเท่าที่มันเคยเผชิญมา ไม่ว่าจะมองด้วยมุมใด ก็จะพบว่าขบวนการแรงงานกำลังเผชิญภัยวิกฤติแห่งศตวรรษยิ่งใหญ่อีก

2. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในหลายๆ ประการได้เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและในระดับอุตสาหกรรม ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้เปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่ทำให้สหภาพแรงงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย ทว่าสหภาพแรงงานกลับสนองตอบ และปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อย่างเชื่องช้า ซึ่งการปรับตัวอย่างเชื่องช้านี้ได้สร้างปัญหาต่างๆ มากมาย

2.1 การเปลี่ยนไปของโครงสร้างอุตสาหกรรม

ได้มีการปฏิวัติวิธีการดำเนินอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมาหลายประการ แต่ที่สำคัญและได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อขบวนการแรงงานก็คือ

ก. ได้มีการเปลี่ยนจากการดำเนินอุตสาหกรรมแบบหัตถอุตสาหกรรม ไปสู่ภาคบริการมากขึ้น ในประเทศอุตสาหกรรมเกือบทั้งหมด ปี ค.ศ. 1945 สหรัฐอเมริกา ได้กลายเป็นประเทศแรกในโลกที่เปลี่ยนไปเป็นสังคมบริการ สังคมบริการคือสังคมที่ประชากรส่วนใหญ่ถูกจ้างทำงานประเภทบริการ เช่น งานประกันภัย นายธนาคาร งานค้าปลีก งานท่องเที่ยว งานขนส่ง ฯลฯ มากกว่างานที่เป็นการผลิตสินค้า แนวโน้มดังกล่าวนี้กำลังแพร่กระจายไปยังประเทศอื่นๆ การจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเอาคนงานภาคบริการคนงานคอปกขาว คนงานที่มีการศึกษาสูง หรือคนงานฝีมือ มาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนงานเหล่านี้พอใจในสถานภาพที่ได้รับระดับหนึ่ง และขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะโยกย้ายตนเองไปสู่งานใหม่ที่น่าสนใจ และให้ค่าตอบแทนสูงกว่าศักดิ์ศรีและความสามารถที่มีอยู่ทำให้คนงานเหล่านี้เยโสเกินกว่าที่จะต่อรองหรือต่อสู้กับนายจ้าง เพื่อรักษาสถานที่มั่นของคนในโรงงานหรือบริษัท ตรงกันข้ามกลับพร้อมที่จะผละออกจากงานเก่าไปหางานใหม่อย่างไม่มีเยื่อใย คนงานกลุ่มนี้ดูเหมือนจะไม่มีอารมณ์ร่วมกับสหภาพแรงงานแบบเก่า บทบาทและภารกิจของสหภาพแรงงานในยุคปัจจุบันที่ยังจำกัดตัวอยู่ในวงแคบๆ ไม่ปรับไปตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่อาจดึงดูดความสนใจของพวกเขาได้อีกต่อไป

ข. รูปแบบของโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ก็เช่นกัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งผลิตทีละมากๆ ไปสู่การเป็นโรงงานขนาดเล็กที่ผลิตให้แก่ตลาดเฉพาะ เราจะพบว่ารสนิยมของผู้บริโภควันนี้ได้เปลี่ยนไปจากเดิม คือผู้บริโภคต้องการของแบบใหม่ ไม่ซ้ำแบบใครแลมีให้เลือกอย่างหลากหลาย และนี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้ลักษณะของอุตสาหกรรมแปรเปลี่ยนไปและ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นเรื่องยาก เพราะนายจ้างควบคุมงานอย่างค่อนข้างเคร่งครัด และถึงแม้จะตั้งได้ก็จะเป็นองค์กรขนาดเล็กตามขนาดของสถานประกอบการ ไม่เข้มแข็งและมีอำนาจต่อรองต่ำ

ค. อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือ มีแนวโน้มเคลื่อนย้ายไปยังประเทศและภูมิภาคที่ค่าจ้างแรงงานต่ำ และฝ่ายทุนมีบทบาทอย่างสูงในการกำหนดนโยบายของรัฐ คือ มุ่งส่งเสริมการลงทุน ละเลยและจำกัดสิทธิสหภาพแรงงานของคนงาน แม้ขบวนการแรงงานสากลจะร่วมมือกับนักสิทธิมนุษยชน พยายามจะผลักดันให้มีการโยงเรื่องประเด็นทางสังคม (Social Clause) สิทธิแรงงานเข้ากับข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศเพื่อปิดประตูการเอารัดเอาเปรียบการขูดรีดแรงงาน จากฝ่ายทุนที่มุ่งหน้าสู่ดินแดนคือยพัฒนา แต่ดูเหมือนว่าเรื่องนี้ยังสู้กลับยิ่งห่างไกลจากความเป็นจริง เมื่อกลุ่มประเทศที่มุ่งดึงดูดเงินเข้าประเทศประกาศตัวเป็นหัวหอกคัดค้านอย่างแข็งขัน

ณ วันนี้ ขบวนการสหภาพแรงงานยังไม่มีอำนาจการต่อรอง ถึงขั้นที่จะขึ้นไปมีบทบาทร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายการลงทุนร่วมกับฝ่ายบริหารได้ สหภาพแรงงานยังไม่มีไม้ตายที่จะใช้เป็นมาตรการป้องกันหรือเหนี่ยวรั้ง มิให้ผู้ประกอบการ-นายจ้างลอยแพคนงานโดยย้ายฐานการผลิตไปยังที่อื่นๆ

ง. เทคโนโลยีได้เข้าไปแทนที่คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ระบบออฟฟิศอัตโนมัติขั้นเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม การจ้างงานได้เคลื่อนไปสู่ภาคบริการมากขึ้น หุ่นยนต์ในโรงงานเวิร์คโปรเซสเซอร์ในสำนักงาน เครื่องสแกนเนอร์ที่ทำงานอยู่ ณ เคาน์เตอร์เซอบ ระบบคูปุ่มบนเครื่องคอมพิวเตอร์ ณ ธนาคารต่างๆ สิ่งเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานแทนที่แรงงานมากขึ้น

เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่ยุค Interasive Multimedia Competer ที่สามารถนำเสนอด้วยภาพ ภาพเคลื่อนไหว เสียง ตัวอักษรไปพร้อมๆ กัน และสามารถโต้ตอบกับผู้ใช้ได้อย่างมีชีวิตชีวา แลยังมีเครือข่ายเชื่อมโยงจากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังเครื่องอื่นๆ อย่างกว้างขวาง ที่เรียกว่า Internet แพร่ระบาดไปตามเคหะสถานบ้านเรือนอย่างรวดเร็วและคววมเทียมที่กระจุกกระจายอยู่บนฟากฟ้าสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้กำลังบอกให้เรารู้ถึงผลกระทบที่มวลชนได้รับจากการปฏิวัติทางเทคโนโลยีนั้นมีมากเพียงใด เทคโนโลยีไม่เพียงแต่จะลดการจ้างงานลงเท่านั้น แต่มันยังทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในขณะที่คนงานกำลังทำการสไตรค์

2.2 การเคลื่อนย้ายของทุน

อาดัม สมิท นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีชื่อเสียงได้เคยเขียนไว้เมื่อร้อยกว่าปีว่า ปัจเจกชนทั้งหลายพยายามที่จะลงเงินและทุนของตนให้ใกล้บ้านเขาที่สุดเท่าที่ทำได้ สมมุติฐานดังกล่าวไม่เป็นความจริงอีกต่อไปแล้วในโลกปัจจุบัน ภาระของการเคลื่อนย้ายของทุนนั้นเป็นไปในลักษณะไร้พรมแดน ไร้สัญชาติ ว่างแล้วการเคลื่อนย้ายของทุนนั้นมีอัตราความเร็วยิ่งกว่าสินค้าและบริการเสียอีก

อุตสาหกรรมได้วิวัฒน์ไปสู่ภาวะโลกภิวัตน์ คือ ภาวะไร้พรมแดนไม่ว่าจะเป็นทุน เทคโนโลยี วัตถุดิบ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา และฝ่ายจัดการ ล้วนเคลื่อนที่อย่างง่ายดาย และอย่างรวดเร็วจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง บรรษัทใหญ่ๆ ทั้งหลายพากันเสาะแสวงหาแหล่งเงินทุนที่มีแรงงานราคาถูก อัตราภาษีต่ำและกำไรสูง บรรดานักอุตสาหกรรมทั้งหลายยินดีที่จะโยกย้ายอุตสาหกรรมของตนไปทุกแห่งหนของโลก โลกแห่งการค้าและการแข่งขันในวันนี้ สอนให้นายทุน

ลิมสัญญาชาติของตน พร้อมเสมอที่จะทิ้งบ้านเกิดเมืองนอนของตนเร่ร่อนไปทุกแห่งหนที่มีกำไรดีกว่า เขา มีอาจปักหลักแน่นสนิทอยู่กับมาตุภูมิได้อีกต่อไป เพราะหากเขาทำเช่นนั้น ธุรกิจของเขาก็ไม่อาจ เผลอชิงหน้ากับการแข่งขันได้เลยในยุคไร้พรมแดนนี้

2.3 การจ้างงาน

ประเทศอุตสาหกรรมเกือบทุกประเทศ กำลังเผชิญหน้ากับภาวะการเติบโตของ อัตราการว่างงาน นักเศรษฐศาสตร์ในยุคปัจจุบันได้หันมาใช้คำว่า “การจ้างงานสูง” แทนคำว่า “การ จ้างงานเต็ม” ซึ่งในภาวะปัจจุบันไม่มีใครฝันถึงมันอีกต่อไปแล้ว และถึงกลับมีความเชื่อว่า การจ้าง งานเต็มจะนำมาซึ่งปัญหาเงินเฟ้อ ซึ่งไม่มีใครต้องการคำว่า “การจ้างงานสูง” หมายถึง การยอมรับว่า จะต้องมีคนส่วนหนึ่งที่จะต้องว่างงาน หลายประเทศหันมายอมรับแนวความคิดนี้ว่า การว่างงานเป็น สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ พวกเขาเตรียมตัวเตรียมใจที่จะอยู่กับมันอย่างถาวรเป็นเรื่องธรรมดา

2.4 ยุทธศาสตร์การจัดการแบบใหม่

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ปรากฏว่าฝ่ายจัดการได้เปลี่ยนยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ มาสู่การติดต่อกับคนงานโดยตรง มุ่งที่จะให้มีการปรับปรุงผลผลิตภาพ เหตุที่ฝ่ายจัดการหันมาพูดคุยกับ คนงานโดยตรง มิใช่ปัญหาค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ข้อเท็จจริงคือสหภาพแรงงานได้กลายเป็น อุปสรรคในการใช้ประโยชน์จากแรงงานอย่างยืดหยุ่น ทำให้ฝ่ายจัดการหันมาติดต่อกับคนงาน โดยไม่ผ่านสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานกำลังถูกมองว่าห่างเหินจากมวลสมาชิก และเป็น ประโยชน์แก่คนงานน้อยลง สหภาพแรงงานกำลังถูกมองว่าห่างเหินจากมวลสมาชิก และเป็น ประโยชน์แก่คนงานน้อยลง ซึ่งทำให้ความจงรักภักดีในมวลสมาชิกเคยมีอยู่แต่ก่อนเก่าได้ลดน้อยลง

ในภาวะปัจจุบัน ได้มีนายจ้างบางคนหันมาดำเนินยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์เชิงรุก โดยมีการยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง และในบางกรณีฝ่ายนายจ้างช่วงชิงเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องเอง นอกจากนี้มีกาใช้วิธีการจัดการแบบใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือทำลายสหภาพแรงงาน นายจ้างพยายาม สนองตอบข้อเรียกร้องคนงาน ครอบงำที่คนงานไม่คิดจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่ออธิบายว่าสหภาพ แรงงานมิใช่สิ่งจำเป็นอีกต่อไป นโยบายเช่นนี้กำลังทำอย่างได้ผลในหลายกิจการในสหรัฐอเมริกา จำนวนของโรงงานปลอดสหภาพกำลังเพิ่มสูงขึ้น ในประเทศไทยอัตราการปลดออกและการเลิกจ้าง ผู้นำแรงงานกำลังขยายตัวอย่างน่าเป็นห่วง อุตสาหกรรมกระจายออกไปย้ายภูมิภาคกลายเป็นการ ขยาย การทุจริตอย่างไม่มีขอบเขต สหภาพแรงงานที่ควรจะเป็นองค์การคุ้มครองคนงานกลับถูกมอง

เป็นสิ่งแปลกปลอม ด้วยข้ออ้างว่าไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ข้ออ้างนี้ถูกมาอ้างอย่างกว้างขวางในบริเวณย่านอุตสาหกรรมเกิดใหม่ ทั้งในภาคเหนือ ภาคใต้และ ภาคอีสาน เพื่อก่อกวนการฉ้อฉลของปริมาณ เหล่านี้ให้อยู่ในสภาวะปลอดภัยสภาพแรงงาน

ในประเทศไทย คำว่า Reengineering เป็นคำที่ฮิตที่สุดในหมู่ผู้บริหารไม่แพ้กับที่มันได้เกิดขึ้นในอเมริกา บนแผงหนังสือเราจะเห็นตำราว่าด้วยการการยกเครื่องธุรกิจ ทั้งที่เป็นงานแปล งานค้นคว้า และงานวิเคราะห์ในประเด็นดังกล่าวมากมายหลายเล่ม หนังสือเหล่านี้ถูกจัดอันดับเป็นหนังสือขายดีอันดับหนึ่งอยู่เนืองๆ ตัวนาย Michael Hammer เจ้าตำรับ Reengineering เอง ได้รับเชิญมาบรรยายให้บรรดานักธุรกิจชั้นนำของไทยฟังด้วยค่าตัวสูงลิบ จุดมุ่งหมายของ Reengineering คือ การแข่งขันประสิทธิภาพและกำไรสูงสุด ผลคือการเร่งรัด ปรับปรุง และผ่องถ่ายคนงาน ปรากฏการณ์นี้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในสหรัฐอเมริกาและหลายธุรกิจในประเทศไทยที่ผ่านการ Reengineering อันที่จริงแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดดั้งเดิมของฝ่ายนิยมตลาดเสรี (Free Market Economy) มาแล้ว แต่กลับก่อตัวขึ้นมาใหม่ภายหลังการพ่ายแพ้ของฝ่ายสังคมนิยมในขอบข่ายทั่วโลก

2.5 การนัดหยุดงาน : อารูรขึ้นสนิม

อำนาจในการนัดหยุดงาน ซึ่งเคยเป็นอาวุธสำคัญของสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมิได้เป็นอาวุธที่น่าสะทึงกลัวเช่นเดิมแล้ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายอย่างสะดวกง่ายดายของทุน และการเปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรมขนาดเล็กลง และภาพพจน์ของการนัดหยุดงานที่ถูกทำให้มองเห็นว่าเป็นการทำลาบรรรยากาศการลงทุน สิ่งเหล่านี้ได้ทำให้ประสิทธิผลในการทำการนัดหยุดงานลดลง

ยกตัวอย่างเช่นที่สหรัฐอเมริกา เมื่อบริษัท AT&T ทำการนัดหยุดงานสามสัปดาห์ ปรากฏว่าไม่ได้ทำให้การสื่อสารโดยโทรศัพท์หยุดชะงักอย่างแท้จริง เพราะเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เข้าไปทำงานแทนคน ผู้ใช้โทรศัพท์แทบจะไม่รู้เลยว่ามี การนัดหยุดงานเมื่อก่อนขณะที่พนักงานสายการบินทำการนัดหยุดงาน จะไม่มีบริษัทการบินไทยให้บริการการบินแก่ลูกค้า แต่ปัจจุบันบริษัทต่างๆ ยังพากันเปิดบริการตามปกติ ขณะที่พนักงานทำการนัดหยุดงาน คนงานเหล็กจำนวนมากต้องตกลูกหลังการทำการนัดหยุดงานเพราะนายจ้างพากันปิดโรงงาน นายจ้างจำนวนมากปฏิเสธสภาพแรงงานว่าห้ามนัดหยุดงานมิฉะนั้นจะมีการย้ายโรงงานไปยังที่ปลอดภัยสภาพแรงงาน การนัดหยุดงานในภาวะปัจจุบันกลายเป็นอาวุธที่ไร้ประสิทธิภาพ เหมือนเอาปืนยิงข้างไปต่อสู้กับฝูงผึ้ง ซึ่งเพียงแต่

ก่อให้เกิดเสียงดัง แต่มีอาจหยุดยั้งการโจมตีของฝูงผึ้งได้ ในประเทศไทยนับแต่การสไตรค์ถูกผลักดันให้ออกมาทำนอกโรงงาน ยานาจอการต่อรองของลูกจ้างได้ต่ำลงอย่างเห็นได้ชัดและกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้งยังรวมศูนย์อยู่ที่รัฐ ซึ่งนับวันปัญหาเพิ่มมากขึ้นและรัฐเองก็มีอำนาจลดน้อยเรื่อยๆ การเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่ทำผ่านรัฐ จึงมักประสบกับความยากลำบากขึ้นทุกที และหลายครั้งประสบกับความล้มเหลว ทำให้ความน่าเชื่อถือของสหภาพแรงงานลดน้อยลงไปด้วย

2.6 การเปลี่ยนแปลงในบุคลิกภาพของแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเติบโตของภาคบริการ ได้ส่งผลให้กำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยอย่างชัดเจน ด้วยลักษณะงานแบบอัตโนมัติมากขึ้นทำให้แรงงานแบบใช้มือหรือที่เรียกว่าแรงงานไร้ฝีมือลดน้อยลงไปเรื่อยๆ เช่นเดียวกับแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือก็เผชิญกับชะตากรรมที่ถูกไล่พื้นที่โดยเทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับเครื่องจักร ได้ลดจำนวนคนงานที่มีความรู้ทางด้านวิศวกรรม มีการประมาณการว่าปัจจุบันคนงานที่ทำงานด้วยมือ ได้ลดจำนวนคนไปต่ำกว่า 20% ของแรงงานทั้งหมดในสังคมอุตสาหกรรมใหญ่ ซึ่งนับว่าเป็นข่าวร้ายสำหรับสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าแรงงานหัตถอุตสาหกรรมหรือกระดูกสันหลังของคน

สภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงจากคนงานคอปกน้ำเงินไปสู่คนงานคอปกขาว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง คนงานคอปกขาวหมายรวมเกือบทุกคน นับแต่เสมียนไร้ฝีมือ พนักงานบัญชีไปจนถึงลูกจ้างฝีมือที่เรียกกันว่าคนงานมีการศึกษา สำนักงานแบบออฟฟิส ออโตเมชัน ได้ลดความจำเป็นที่จะต้องมีคนงานคอปกขาวประเภทไร้ฝีมือลงไปทุกที หมายความว่าคนงานจะมีการศึกษาสูงขึ้น มีทักษะสูงขึ้น และแน่นอนย่อมได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น การจัดตั้งคนงานคอปกขาวเป็นคนยากลำบากสำหรับสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่มีการศึกษาสูงและมีรายได้สูง มักไม่ค่อยให้ความสนใจในสหภาพแรงงาน คนงานในระดับนี้จะมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงและมักจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายจัดการ มักจะมีความรู้สึกว่าเขาสามารถดูแลตนเองได้ไม่จำเป็นต้องพึ่งสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานอาจให้ความสนใจในคนงานคอปกขาวน้อยกว่าคนงานคอปกน้ำเงิน

2.7 สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่เปลี่ยนไป

บรรยากาศทางการเมืองในยุโรปและอเมริกาในทั้งสองวาระที่ผ่านมานี้มีอำนาจทางการเมืองในหลายประเทศ ได้ใช้ช่วงเวลาดังกล่าวทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอลง ที่ประเทศอังกฤษเห็นจะเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนกว่า ภายใต้การนำของนางมาร์กาเรต แทตเชอร์และพรรคอนุรักษนิยมอังกฤษ ได้ประณามว่าสภาพแรงงานคือตัวปัญหาของประเทศ เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ การว่างงานและเป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอังกฤษ รัฐบาลอังกฤษได้ใช้ช่วงเวลาดังกล่าวควบคุมแรงงานกระชับขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาสภาพแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งดำเนินนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างขนานใหญ่ กิจกรรมหลัก ถ่านหิน สนามบิน สายการบิน และรถไฟล้วนถูกแปรรูป

ในอเมริกา ประธานาธิบดีรีแกน เล่นงานสหภาพแรงงานวิทยุการบินด้วยตนเอง เมื่อครั้งทำการนัดหยุดงานใหญ่ ในประเทศไทยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่า การยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผลงานชิ้นโบว์แดงของตน แต่ก็เชื่อว่าภายใต้การปกครองของรัฐบาลอนุรักษนิยม ขบวนการสหภาพแรงงานจะได้รับผลกระทบเช่นเดียวกันเสมอไป ที่ประเทศเยอรมันนี้ว่าพรรคคริสเตียนเดโมแครต ซึ่งเป็นพรรคการเมืองฝ่ายอนุรักษนิยมจะปกครองประเทศมานานหลายสมัย แต่ขบวนการสหภาพแรงงานเยอรมันยังคงแข็งแรงแรงเช่นเดิม ตรงกันข้ามที่ประเทศฝรั่งเศสเสียอีกที่ปกครองโดยพรรคสังคมนิยม มาตั้งแต่ปี 1981 แต่ความเข้มข้นของสมาชิกสหภาพแรงงานในฝรั่งเศสกลับลดลงไปอยู่ต่ำสุดในทวีปยุโรป

กระแสการเมืองโลกไปในทิศทางของทุนมากขึ้น นักธุรกิจไหลบ่าเข้ายึดกุมกลไกรัฐผ่านช่องว่างของระบบรัฐสภา ขณะที่ฝ่ายผู้ใช้แรงงานถูกกันไว้เป็นเพียงผู้ดูอยู่นอกเวทีการเมือง

2.8 มติมหาชนต่อสหภาพแรงงานได้เปลี่ยนไป

ประชาชนในที่ต่างๆ เกือบทั่วโลก มีทัศนคติเชิงลบต่อสหภาพแรงงาน แต่มิได้หมายความว่าคนทั่วไปต่อต้านสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่ยังคงมองเห็นว่าคนงานจะถูกรังแก หากไม่ได้รับการปกป้องโดยสหภาพแรงงาน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นคนทั่วไปเริ่มไม่เห็นด้วยกับบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน และการแสดงบทบาทของบรรดาผู้นำสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานถูกมองไปว่าเป็นพวกชอบใช้กำลังใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มตน สาธารณชนมองว่าบรรดาผู้นำสหภาพแรงงานเป็นพวกชอบใช้อำนาจ คอร์รัปชัน และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

มีการสำรวจทัศนคติหลายครั้งหลายหน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สหรัฐอเมริกา ซึ่งผลออกมามักพบว่า ทัศนคติที่มีต่อสภาพแรงงานมักออกมาในทางที่ไม่ค่อยน่าพอใจคือในจำนวน 14 สถาบันที่ถูกให้แสดงทัศนะ ปรากฏว่าสภาพแรงงานอยู่ในลำดับรั้งท้าย ยิ่งคนมีการศึกษาสูงและคนงานคอปกขาว จะมองสภาพแรงงานไปในทางลบ ในขณะที่นักอุตสาหกรรมกลับมีภาพพจน์ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ในบ้านเราก็เช่นกัน การเคลื่อนไหวแต่ละครั้งของสภาพแรงงาน มักถูกมองว่าเป็นการใช้กฎหมายเหนือกฎหมาย การกล่าวโจมตีด้วยถ้อยคำอันหยาบคาย และการแสดงออกอันกร้าวร้าวของผู้นำบางคน ขณะนำการสไตรค์ ทำให้บางครั้งการเคลื่อนไหวที่มีความชอบธรรมกลับถูกมองไปในทางลบ

สรุป

สภาพแรงงานสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างล่าช้า สภาพแรงงานก้าวไม่เคยทันการเปลี่ยนแปลง เชื่องช้า ล้าหลัง มองไม่เห็นข้อเท็จจริง ใจร้อน สนใจการแก้ปัญหาในระยะสั้น ละเลยการแก้ไขปัญหาระยะยาว ถนัดวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น ไม่สำรวจตัวเอง มองข้ามข้อบกพร่องของตนเอง เกรงครีงกับคนอื่น ไม่เกรงครีงกับตนเอง

แน่นอนว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายทั้งปวง มิได้อยู่ภายใต้การควบคุมของแรงงาน แต่แรงงานเองก็แทบจะมิได้ทำอะไร แม้จะรู้ล่วงหน้าว่าความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะมาถึงมีผลต่อตนเอง เช่นไรจะทำให้เกิดงานใหม่ๆ ขึ้น เมื่อเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่พวกตน หากมีการเตรียมตัวที่ดี แน่แน่นอนว่าอย่างน้อยก็อาจจะช่วยลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นให้น้อยลงได้

ดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่เห็นพ้องต้องกันอย่างกว้างขวางว่า ขบวนการแรงงานมักจะยึดติดอยู่กับวิธีการเก่าๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การขึ้นอยู่กับกาเจรจาต่อรองร่วม หมายความว่า สภาพภาพแรงงานจำกัดตัวเองอยู่ภายใต้อิทธิพลของเรื่องของการกำหนดค่าจ้าง สภาพและเงื่อนไขการทำงานเท่านั้น แนวความคิดเก่าๆ ที่จำกัดบทบาทสภาพแรงงานไว้เพียงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง และเห็นว่าเรื่องอื่นๆ ไม่ใช่เรื่องของสภาพแรงงาน เช่น นโยบายการลงทุน การตัดสินใจในการผลิต การเลือกสรรทำเลที่ตั้งใหม่ของอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ในปัจจุบันมีความสำคัญมาก และเป็นเรื่องที่คนงานประเภทที่มีการศึกษาและคนงานคอปกขาว ซึ่งเป็นคนงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจ แต่สภาพแรงงานกลับไม่สนใจในประเด็นเหล่านี้ เมื่อสภาพแรงงานไม่สนใจ

ในประเด็นนี้ คนงานเหล่านั้นก็ไม่สนใจสภาพแรงงาน นายจ้างเองก็สามารถตัดสินใจในประเด็นเหล่านี้ได้อย่างเป็นอิสระ

ในขณะที่นายจ้างทำ Reengineering นั้น ขบวนการแรงงานไทยก็ได้พูดถึงการปรับโครงสร้างขบวนการแรงงาน ทุกฝ่ายในขบวนการแรงงานต่างเห็นพร้องต้องกันว่าถึงเวลาที่ขบวนการแรงงานจะต้องทำการปรับโครงสร้างตนเองอย่างจริงจัง เพื่อความอยู่รอดในสังคมไทยยุคโลกาภิวัตน์ แต่นี่ก็ยังเป็นเพียงแนวความคิด ที่ยังไม่มูปรธรรมชัดเจนในเชิงปฏิบัติ แม้จะมีการระดมสมองกันหลายครั้งหลายหน แต่มาตรการต่างๆ กลับถูกนำมาดำเนินการอย่างเชื่องช้า

ความจำเป็นที่จะต้องปรับบทบาท

หากต้องการที่จะอยู่รอดในโลกใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 สภาพแรงงานจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเสียใหม่ จะต้องแสวงหาวิถีที่จะทำให้สภาพมีบทบาท มีหน้าที่ที่เหมาะสมกับสังคมสมัยใหม่ และเป็นที่ยอมรับของมวลผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน ผู้นำแรงงานต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อโลกแห่งอนาคต เมื่ออดีตกาลที่ผ่านมา การต่อสู้เรื่องค่าจ้างชั่วโมงทำงาน และสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นสิ่งประทับใจและดึงดูดให้ผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมขบวนการสภาพแรงงาน ในโลกวันนี้และโลกแห่งอนาคต เมื่ออดีตกาลที่ผ่านมา การต่อสู้เรื่องค่าจ้างชั่วโมงทำงาน และสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นสิ่งประทับใจและดึงดูดให้ผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมขบวนการสภาพแรงงาน ในโลกวันนี้และโลกแห่งอนาคต สภาพจะเป็นที่ยอมรับได้ก็ต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ที่สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป สภาพแรงงานต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลพอที่จะเห็นอนาคต สิ่งที่น่าจะนำมาเป็นจุดขายใหม่สำหรับสภาพแรงงานควรเป็นอะไร ในอเมริกามีผู้เสนอแนวความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Worklife) คือมีการเสนอว่า สภาพแรงงานควรให้ความสนใจในเนื้องานและตัวงานที่ผู้คนทำ มากกว่าที่จะสนใจเฉพาะเรื่องค่าจ้างและรายได้ที่เขาได้รับซึ่งในยุโรปกำลังให้ความสนใจเรื่องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งที่เด่นชัดและประสบความสำเร็จคือที่เยอรมันและสวีเดน ส่วนในประเทศไทย ดร.สังคิด พิริยะรังสรรค์ และนักเรียนโครงการมหาวิทยาลัยเปิดสำหรับนักสภาพแรงงานรุ่นที่ 8 ได้ร่วมกันเสนอแนวความคิดเรื่อง “สภาพแรงงานเพื่อสังคม” ที่เสนอว่าสภาพแรงงานต้องทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วย มิใช่มุ่งเน้นเฉพาะผลประโยชน์ของกลุ่มคน ซึ่งข้อเสนอนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ดร.กิตติศักดิ์ ปกติ แห่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่เคยเสนอว่าสภาพแรงงานต้องมีบทบาทเสริม ในแง่ของการเป็นองค์กรคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งส่วนนี้เป็นส่วนที่ขาดไปของสังคมไทย และในอดีต

สมัยการนำของไพศาล รัชชชัณนที ขบวนการแรงงานเคยเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางมาแล้วใน การต่อสู้คัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารอย่างไม่เป็นธรรม และแน่นอนที่สุดการปรับโครงสร้างขบวนการ แรงงานจะต้องทำอย่างจริงจังและเร่งด่วน ในองค์กรแรงงานทุกระดับ

การปรับวิธีการเจรจาต่อรองร่วม มาสู่ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การสนใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือการพัฒนาแนวคิดเรื่องสหภาพแรงงานเพื่อสังคม และ การปรับขบวนการแรงงาน มิใช่สิ่งที่จะสามารถแก้ปัญหของสหภาพแรงงานได้ทั้งหมด แต่อย่าง น้อยก็จะเป็นจุดเริ่มต้นของการนำขบวนการสหภาพแรงงานให้หลุดพ้น มิถ่มสลายลงไปในวิกฤต แห่งโลกยุค โลกาภิวัตน์

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1

สามารถที่จะเล่าถึงสาเหตุของการตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลกได้

ประเมินผลท้ายบท

- 1 เล่าถึงสาเหตุของการตกต่ำของสหภาพแรงงานทั่วโลกได้

จำนวนสหภาพแรงงาน จำแนกประเภทของการจดทะเบียน ณ ธันวาคม ปี 2535-2537

NUMBER OF TRADE UNION BY TYPE OF REGISTERED AT DECEMBER, 1992-1994

ประเภทของสหภาพแรงงาน	รวม Total	กรุงเทพมหานคร Bangkok Metropolis	ภูมิภาค Regions	Type of Union
2535	749	243	506	1992
2536	839	280	559	1993
2537	888	293	595	1994
จำแนกตามประเภทกิจการที่จดทะเบียน				By type of industrial
-สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียว	498	187	311	-House Union
-สหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกัน	390	106	284	-Industrial Union
จำแนกตามระดับของลูกจ้างที่จดทะเบียน				By employee; level
-สหภาพแรงงานระดับพนักงาน	882	290	592	-Rank and File Labour Union
-สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา	6	3	3	-Middle Management Labour Union

ที่มา: กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Source: Labour Relation Division, Department of Labour Protection and Welfare.