

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทยซึ่งได้มีการจัดอันดับธุรกิจที่มีแนวโน้มรุ่งเรือง 10 อันดับแรกในปี 2549 โดยคัดเลือกจากธุรกิจที่มีบทบาทต่อการส่งออกและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ อีกทั้งเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพการเติบโตอย่างต่อเนื่องในอนาคตรวมทั้งเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยโดยรวม ตลอดจนเป็นที่สนใจของนักลงทุนและประชาชน และเป็นธุรกิจที่ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 4 ด้าน คือ ครอบคลุมทั้งด้านการผลิต การตลาด การพัฒนา และปัญหาด้านต่าง ๆ ที่ธุรกิจนั้นเผชิญอยู่ ซึ่งจากการประเมินแนวโน้มธุรกิจปี พ.ศ. 2549 ของศูนย์วิจัยกสิกรไทยแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อยู่ในอันดับ 1 ใน 3 ของอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2549)

ผลจากการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ทำให้บริษัทข้ามชาติได้เข้ามาลงทุนจัดตั้งโรงงานเพื่อใช้เป็นฐานในการผลิตรถยนต์ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดระยอง เพื่อผลิตรถยนต์ภายใต้แบรนด์สินค้าซึ่งเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ได้แก่ บีเอ็มดับเบิลยู เชฟโรเลต ฟอร์ด และมาสด้า ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วในจังหวัดระยอง จะเห็นได้จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น 3 กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2550 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดระยองได้มีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 – 2550 ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเปรียบเทียบข้อมูลดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ จังหวัดระยอง กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
ทั่วประเทศระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2550

จังหวัด	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/ วัน)						
	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
ระยอง	133	137	141	143	153	155	161
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานทั่วประเทศ	133	133	133	133	139	140	143

ผลการศึกษาข้อมูลจากข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างของ
สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2548 โดยสำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง พบว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนเฉลี่ยต่อคน ดังนี้
(สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง, 2548)

1. อัตราการปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี ประมาณ 4% ของเงินเดือนพื้นฐาน
2. เงิน โบนัสประจำปี เฉลี่ย 3 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน
3. ค่าครองชีพ เฉลี่ย 600 บาท ต่อ เดือน
4. ค่าเช่าบ้าน เฉลี่ย 700 บาท ต่อ เดือน
5. ค่าเบี้ยขยัน เฉลี่ย 300 บาท ต่อ เดือน
6. ค่ากะ เฉลี่ย 20 บาท ต่อวัน

โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่า อัตราค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้แก่ลูกจ้าง
ในเขตจังหวัดระยองนั้นอยู่ในอัตราที่สูงและสามารถแข่งขันได้ แต่จากการตรวจสอบข้อมูลการ
จัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – 2550
พบว่า ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในจังหวัดระยอง
มีการยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องทุกปี (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดระยอง, 2548) โดยแสดงข้อมูลดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1-2 จำนวนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดระยอง

ปี พ.ศ.	จำนวน สหภาพแรงงาน	จดทะเบียน ที่อื่น	จดทะเบียนใน จังหวัดระยอง	ประเภทอุตสาหกรรม	
				ยานยนต์และ ชิ้นส่วน	อื่น ๆ
2539 – 2545	17	12	5	3	14
2546	4	2	2	4	-
2547	18	8	10	10	8
2548	16	2	14	11	5
2549	3	1	2	3	-
2550	5	-	5	3	2
รวม	63	25	38	34	29

จากข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการศึกษาวิจัยถึงการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก โดยทำการศึกษาสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เนื่องจากเป็นสหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union) ซึ่งปัจจุบันเป็นสหภาพแรงงานที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีจำนวนสมาชิกสหภาพประมาณ 2,300 คน ณ มีนาคม พ.ศ. 2550 เป็นสหภาพแรงงานที่เกิดจากการควมรวมของสหภาพแรงงาน และ/หรือมีลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วนและ/หรือประกอบยานยนต์ สมักรเข้ามาเป็นสมาชิก โดยปัจจุบันสมาชิกของสหภาพฯเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ 4 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) อีกทั้งสหภาพแห่งนี้ยังเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงานให้กับลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมฯและพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนพัฒนาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก จากมุมมองและประสบการณ์ของกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน

2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก

ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาประสบการณ์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก กรณีศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคตะวันออก
2. ได้รับรู้กรอบการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อนำมาส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอต่อฝ่ายบริหารในการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการให้เหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน
4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะแก่องค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาบทบาทการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและแสวงหาผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
2. กรรมการสหภาพแรงงาน หมายถึง สมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้ง ให้มีหน้าที่ในการจัดการและบริหารงานสหภาพแรงงาน และมีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ ในนามของสหภาพแรงงานตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับ
3. ประธานสหภาพ หมายถึง กรรมการสหภาพแรงงานคนใดคนหนึ่ง ได้รับคะแนนเสียงจากการเลือกตั้งอย่างเป็นเอกฉันท์จากสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ๆ ให้ดำรงตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

4. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ โดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนหรือจัดการแทนนิติบุคคลหรือบุคคล ผู้อยู่ในฐานะฝ่ายจัดการ ในที่นี้หมายรวมถึงตัวแทนนายจ้าง

5. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับจ้างให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้าง ด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความถึงลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเกี่ยวกับนายจ้าง

6. ระบบแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ โดยแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การต่อรองร่วมกัน การร่วมมือกันในสถานประกอบการ การไขข้อบังคับข้อใจของพนักงานและยุติข้อพิพาทแรงงาน นอกจากนี้แรงงานสัมพันธ์ยังได้รับอิทธิพลจากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐบาล รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม และศาสนา ที่สถานประกอบการนั้นดำเนินอยู่ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปของ “กฎเกณฑ์” ที่ถูกบังคับใช้ในสถานประกอบการ อาทิ บทบัญญัติ ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งแบบรายบุคคลและแบบข้อตกลงรวม รวมไปถึงการตัดสินใจของอนุญาโตตุลาการหรือศาลแรงงาน และระเบียบข้อบังคับในการทำงานต่าง ๆ