

บทที่ 2

เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลองค์กร

บริษัทที่เป็นสนามในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ก่อตั้งขึ้นในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2538 ด้วยการร่วมทุนระหว่างบริษัทข้ามชาติ เพื่อการผลิตกระเบื้องและชิ้นส่วนประกอบรถยนต์สำหรับตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้เงินลงทุนกว่า 500 ล้านดอลลาร์สหรัฐในการสร้างโรงงานผลิตรถยนต์แบบครบวงจร ซึ่งประกอบด้วยแผนกขึ้นรูปตัวถังรถยนต์ แผนกประกอบตัวถัง แผนกพ่นสี แผนกประกอบเครื่องยนต์ แผนกประกอบชิ้นส่วนสุดท้าย และแผนกควบคุมคุณภาพ และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ข้อมูล ณ มีนาคม พ.ศ. 2550 มีพนักงานจำนวนกว่า 3,500 คน

ความเป็นมาของสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา

สหภาพแรงงานที่ศึกษา เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของแกนนำในการก่อตั้ง 6 คน โดยได้รับการสนับสนุนจากสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ในวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2544 แกนนำทั้ง 6 คน ได้เข้าร่วมในพิธีเปิดสำนักงานสหพันธ์แรงงานยานยนต์ สาขาบ่อวิน อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งหลังจากนั้นมาทางสหพันธ์ฯ ได้แนะนำให้กลุ่มแกนนำเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่สหพันธ์แรงงานยานยนต์ สาขาสุมทราปรากการ โดยทางสหพันธ์ฯ เป็นผู้จัดหาวิทยากรมาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งขณะทำงานใช้เวลาในการศึกษารูปแบบการจัดตั้งสหภาพแรงงานกว่า 3 เดือน เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 จึงได้ยื่นจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้ก่อการจัดตั้งจำนวน 13 คน ในระหว่างการยื่นขอจดทะเบียนสหภาพนั้น คณะทำงานได้ยื่นข้อเรียกร้องในนามพนักงาน โดยมีพนักงานของบริษัทที่เป็นสนามในการศึกษาครั้งนี้ ร่วมลงรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง มากกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด เพื่อให้กฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 13 ได้รับการคุ้มครอง โดยครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ก่อการที่เป็นตัวแทนในการจดทะเบียนสหภาพฯ และพนักงานที่ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง โดยทำการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2544

ในช่วงระยะเวลาที่เจรจาข้อเรียกร้องนั้นคณะทำงานได้รับสมัครสมาชิกสหภาพอย่างต่อเนื่อง ในช่วงแรกมีสมาชิมากกว่า 700 คน จากนั้นในวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 จึงได้เปิดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ณ หอประชุมของโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี เพื่อเลือกตั้ง

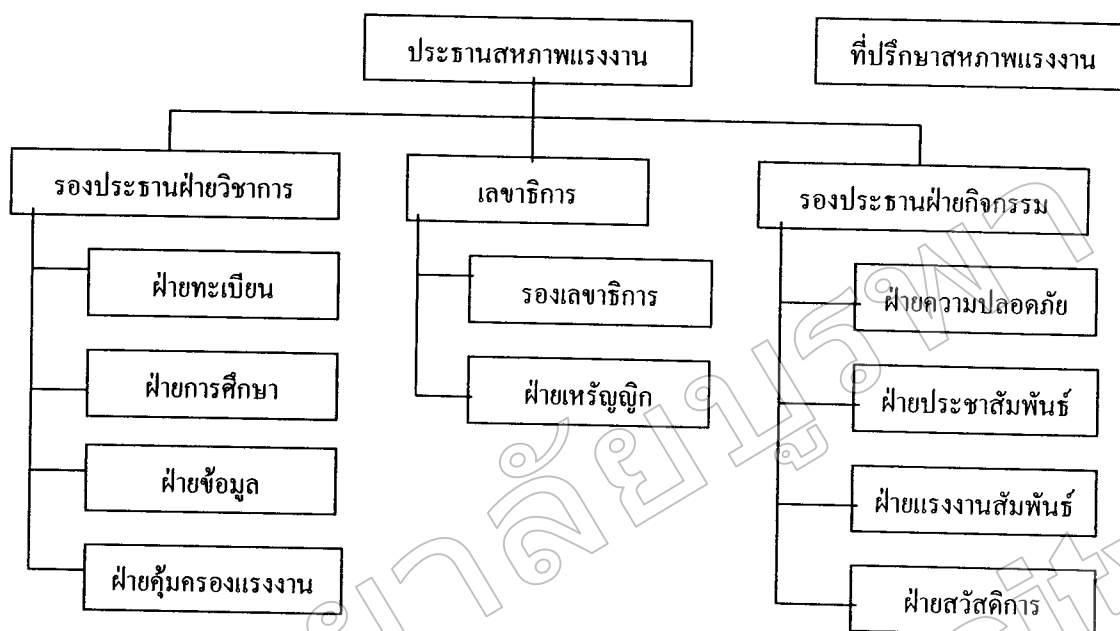
คณะกรรมการบริหารงานสหภาพชุดที่ 1/ 2544 โดยมีคณะกรรมการบริหารสหภาพฯ จำนวน 20 คน มีที่ปรึกษา 3 คน

ในปี พ.ศ. 2547 สหภาพแรงงานที่ศึกษาได้ยื่นขอจดทะเบียนใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงชื่อสหภาพแรงงาน พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับของสหภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงการดำเนินสหภาพแรงงานจากเดิมเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน มาเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน ซึ่งคุณสมบัติของสมาชิกสหภาพที่จดทะเบียนใหม่ได้กำหนดไว้ในส่วนหนึ่งว่า “เป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วน และ/ หรือประกอบยานยนต์”

ในปี พ.ศ. 2549 สหภาพแรงงานที่ศึกษา ได้รับสมาชิกที่เกิดจากการควมรวมสหภาพแรงงานและ/ หรือมีลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วนและ/ หรือประกอบยานยนต์สมัครเข้ามาเป็นสมาชิก โดยปัจจุบันสมาชิกของสหภาพฯ เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ 4 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ปัจจุบันสมาชิกสหภาพแรงงาน ประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ เป็นลูกจ้างของบริษัทที่เป็นสนามในการศึกษาครั้งนี้ และสหภาพแรงงานมีการเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานกับสมาชิกทุกคนในอัตราเดือนละ 1% ของฐานเงินเดือน ปัจจุบันสหภาพแรงงานฯ ได้รับค่าบำรุงจากสมาชิกทุกคน คิดเป็นงบประมาณจำนวน 1,700,000 บาท ต่อปี

ในส่วนของคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ศึกษา จะมีวาระในการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 2 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 - 2550 มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ทั้งสิ้น 3 ชุด โดยคณะกรรมการชุดปัจจุบันมีการแบ่งโครงสร้างหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2548 - 2550

ทฤษฎีและแนวความคิด

ความหมายของสหภาพแรงงาน

คำว่า “สหภาพแรงงาน” ในภาษาอังกฤษเดิมใช้คำว่า Trade Union ทั้งนี้เพราะคำว่า Trade แปลว่าช่างฝีมือ และสหภาพแรงงานในระยะแรกนั้นเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มกันของช่างฝีมือประเภทเดียวกัน แต่ปัจจุบันได้มีการนำคำว่า Labor Union มาใช้แทนคำว่า สหภาพแรงงาน อีกคำหนึ่งเพราะให้ความหมายที่ชัดเจนโดยตรง ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของสหภาพแรงงานไว้มากมายดังนี้

Sidney and Beatrice (1974 อ้างถึงใน อัมพร วิจิตรพันธ์, 2519, หน้า 41) สองสามีภรรยาชาวอังกฤษ ซึ่งเป็นนักสหภาพแรงงานได้ให้คำจำกัดความว่า สหภาพแรงงานหมายถึง สมาคมของผู้ที่หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้างเพื่อการดำรงคงอยู่ของตนและทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น

ประสงค์ ธนะนันท์ (2519) ให้คำนิยามคำว่า สหภาพแรงงานว่าเป็นองค์การที่ถาวรต่อเนื่อง จัดตั้งโดยลูกจ้างเพื่อคุ้มครองการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งนี้เพื่อให้สภาพการดำเนินงาน การดำเนินชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น และเพื่อเป็นช่องทางให้ลูกจ้างแสดงทัศนคติต่าง ๆ ต่อปัญหาของสังคมด้วย

ศุภชัย มนต์ไพบูลย์ (2517, หน้า 4) กล่าวว่า สหภาพแรงงานหรือสหภาพกรรมการ คือ สมาคมลูกจ้างคนงานที่ต่ำกว่าระดับบริหารร่วมกันจัดตั้งขึ้น เพื่อรักษาสិทธิประโยชน์ และยกฐานะอาชีพของลูกจ้าง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2533, หน้า 30) ให้คำจำกัดความว่า สหภาพแรงงานคือองค์การอันถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้น เพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง และเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังเป็นองค์การแบบประชาธิปไตย ที่ส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

เด่นพงษ์ พลละคร (2515, หน้า 84) ให้คำจำกัดความว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรแบบประชาธิปไตยที่ก่อตั้งด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้างเพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิกโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์

สำหรับสหภาพแรงงานตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้น โดยวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน

สหภาพแรงงานโดยความหมายทั่วไปจึง หมายถึง องค์การของลูกจ้างซึ่งตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาและทำความตกลงกับนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างกับนายจ้างในเรื่องการทำงาน ค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างและการทำงานของลูกจ้างกับนายจ้างรวมถึงการเป็นองค์การแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมีความแตกต่างกันไปตามแนวความคิดและสถานการณ์แต่ละแห่งเมื่อประมวลทฤษฎีเหล่านั้นแล้ว สามารถที่จะทราบถึงแนวความคิดร่วมกันตามที่ เซสเตอร์ เอ. มอร์แกน (Morgan, 1972 อ้างถึงใน สุชาติ หล่อโลหาร, 2527, หน้า 35-38) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีของ Karl Marx เป็นเรื่องของ การต่อสู้ระหว่างชนชั้น (Class Struggle) คือ ระหว่างคนงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist Businessman) Karl Marx เห็นว่าลัทธิทุนนั้นพยายามที่จะสะสมทุนไว้ แล้วนำไปลงทุนเพิ่มจนกระทั่งมีกำไรมากมาย ทำให้อุตสาหกรรมแผ่ขยายออกไป ส่วนคนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง นายทุนมีกำไรได้ด้วยการขูดรีด (Exploitation) เอาจากแรงงาน จึงเกิดความขัดแย้งกันระหว่างคนงานกับนายจ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะนายทุนเป็นบุคคลกลุ่มน้อยเท่านั้น ผิดกับคนงานซึ่งเป็นคนชนส่วนใหญ่ของสังคม เมื่อถึงจุด ๆ หนึ่งจะเกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นคนงานกับนายทุน และคนงานจะ

รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของคนพวกตนไว้ ซึ่งอาจพัฒนาเป็นพรรคการเมืองไปในที่สุด แต่สหภาพแรงงานจะไม่เข้มแข็งถ้าคนงานเกิดแข่งขันกันเอง ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานต้องเลิกล้มไป สหภาพแรงงานจึงต้องศึกษาวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายรวมทั้งทำให้ประชาชนสนับสนุนด้วย

2. ทฤษฎีของ The Webbs Sidney and Beatrice (1974 อ้างถึงใน อัมพร วิจิตรพันธ์, 2519) ได้กล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (The Theory of Industrial Democracy) ว่าสหภาพแรงงานมีบทบาททางเผยแพร่ระบอบประชาธิปไตยในระบบอุตสาหกรรม เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจเด็ดขาดกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงทำให้เสรีภาพของคนงานดีขึ้น เพราะสามารถเป็นตัวแทนในการเจรจาทอรองกับนายจ้าง และทำให้อำนาจต่อรองเท่าเทียมกัน ซึ่งมีผลทำให้คนงานได้รับมาตรฐานการครองชีพและสภาพการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับคนงานนั้น โดยปกติ นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าจึงบังคับให้รับค่าจ้างเหมาที่นายจ้างยินดีจะจ่าย ยิ่งกว่านั้นถ้าคนงานคนเดียวทำงานโดยปราศจากอำนาจต่อรองจะเกิดระบบการทำงานเยี่ยงทาสขึ้น อันเป็นวิธีการที่ขัดต่อระบอบประชาธิปไตย

เขาเห็นว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำลายนายจ้างหรือนักธุรกิจ หากแต่ไม่ควรให้นายจ้างมีอำนาจคนเดียวในอุตสาหกรรม โดยให้มีระบอบประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมเข้าแทนที่ กล่าวคือนายจ้างจะทำอะไรกระทบกระเทือนถึงคนงานควรแจ้งให้คนงานทราบหรือปรึกษาหารือด้วยกัน ตลอดจนการให้ความเห็นชอบ นั่นคือใช้วิธีการร่วมเจรจาทอรอง ซึ่งจะเป็นหลักประกันความมั่นคง ให้แก่คนงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด

3. ทฤษฎีของ John R. Commons เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เห็นว่าสหภาพแรงงานตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือป้องกันมิให้คนงานแข่งขันกันเอง อันจะทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง ส่วนนายจ้างก็แข่งขันกันผลิตและต้องการให้ต้นทุนต่ำ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้มากขึ้น จึงทำการลดค่าจ้างแรงงาน เป็นเหตุให้คนงานไม่พอใจจึงรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพวกเขาไว้

เขาได้กล่าวถึงสิทธิและอิสรภาพของคนงานว่า สัญญาการร่วมเจรจาทอรองได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนงาน แต่จะได้สิทธิมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองที่สหภาพแรงงานมีอยู่ การร่วมเจรจาทอรองระหว่างนายจ้างกับคนงานเป็นความพยายามของทั้งสองฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและกำหนดสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ซึ่งควรจะเป็นไปตามกฎหมายด้วย

4. ทฤษฎีของ Robert F. Hoxie เป็นนักเขียนระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 เขาได้จำแนกสหภาพแรงงานออกตามหน้าที่ 4 อย่างคือ

4.1 สหภาพแรงงานธุรกิจ (Business Unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่ดำเนินงาน เช่น ธุรกิจเพื่อบริการแก่คนงานซึ่งเปรียบเสมือนลูกค้าธุรกิจของสหภาพแรงงานที่สำคัญคือทำหน้าที่ร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

4.2 สหภาพแรงงานทำหน้าที่ยกฐานะของคนงาน (Uplift Unionism) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยวิธีการให้คนงานได้รับการศึกษา การปฏิบัติทางการเมือง (Political Action) ร่วมมือกับนายจ้างให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การประกันการว่างงาน ความมั่นคงทางสังคม ตลอดจนให้มีโครงการสวัสดิการของคนงาน

4.3 สหภาพแรงงานแบบปฏิวัติ (Revolutionary Unionism) เพื่อล้มล้างและทำลายระบบเศรษฐกิจนายทุนแล้วให้คนงานเข้าดำเนินการกิจการของโรงงานแทนนายจ้าง ด้วยวิธีการนัดหยุดงาน (Strike) ทำลายโรงงาน (Sabotage) รวมทั้งการ ไม่ยอมซื้อและเรียกร้องไม่ให้ผู้อื่นซื้อสินค้า (Boycott) ของนายจ้าง เป็นต้น

4.4 สหภาพแรงงานแบบกองโจร (Predatory Unionism) ดำเนินการแบบกองโจรเพื่อปล้นสะดมจากนายจ้างหรือการฉ้อโกงกรโชก เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อตนและสมาชิกสหภาพแรงงาน

5. ทฤษฎีของ Frank Tannenbaum กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพื่อต่อต้านการนำเทคโนโลยีแบบใหม่มาใช้ เพราะการนำเทคนิคหรือเครื่องจักรกลแบบใหม่มาใช้จะเป็นการทำงานแทนฝีมือของคนงาน ทำให้คนงานต้องโยกย้ายหน้าที่การทำงานอยู่เสมอ สร้างความไม่มั่นคงให้แก่คนงาน นอกจากนี้ยังต่อต้านการใช้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วย เพื่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

6. ทฤษฎีของ Selig Perlman กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่ายคือ ฝ่ายนายทุน ซึ่งเป็นนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ปกครองคนงาน ฝ่ายปัญญาชนซึ่งมีหน้าที่ต่อต้านลัทธิทุนนิยม และฝ่ายสหภาพแรงงานซึ่งทำหน้าที่แทนบรรดาคนงาน สหภาพแรงงานจะต้องมีนโยบายในการควบคุมตำแหน่งว่าง (Control of Job Opportunity) เพื่อผ่อนคลายปัญหาการว่างงาน เนื่องจากภาวะคนล้นงาน และสหภาพแรงงานจะไม่ยอมให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานให้นายจ้าง โดยที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อควบคุมจำนวนคนงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งว่าง

7. ทฤษฎีของ Cole, G. D. H. เป็นนักเขียนชาวชาวอังกฤษ กล่าวถึงทฤษฎีสหภาพแรงงานว่า เป็นผู้ควบคุมอุตสาหกรรมหรือเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unionism) หมายความว่าผู้ผลิตหรือคนงาน จะเป็นเจ้าของและควบคุมการผลิต สหภาพแรงงานจะต่อต้านนายจ้างด้วยการรวมตัวลูกจ้างจากอุตสาหกรรมที่มีชนิดหรือประเภทเดียวกัน จัดตั้งเป็นสหภาพ

แรงงาน และเมื่อนายจ้างหรือนายทุนพ่ายแพ้สภาพแรงงานก็จะควบคุมกิจการร่วมกันกับรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของรัฐ

8. ทฤษฎีของ John Mitchell กล่าวถึงทฤษฎีการร่วมเจรจาต่อรองหรือการคุ้มครอง เสริมธุรกิจแก่คนงาน โดยเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้าง เป็นวิธีที่จะทำให้ คนงานมีฐานะความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับนายจ้าง ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น อันเป็นผลดีแก่อุตสาหกรรม

แนวคิดในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างเริ่มเข้าใจว่า วิธีทางที่ลูกจ้างหรือคนงานจะ ได้มาซึ่งผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนศักดิ์ศรี ของคนนั้นจะต้องกระทำโดยการรวมตัวกันเคลื่อนไหวผลักดันและต่อสู้ จึงจำเป็นต้องรวมตัวกัน เป็นองค์การของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดพลังและการยอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้เกิดอำนาจที่จะเข้าต่อรอง ปรีกษาหรือกับนายจ้างได้ เพราะถ้าพึ่งลูกจ้างเพียงคนเดียว ย่อมไม่สามารถจะเจรจาให้เขาได้รับ ประโยชน์ตามที่ต้องการได้ องค์การของลูกจ้างไม่ว่าจะเรียกว่า สมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน จึงถือกำเนิดขึ้นมาโดยมีวิวัฒนาการมาเป็นเวลาหลายร้อยปี

แนวความคิดการรวมตัวก่อตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างคนงานครั้งแรกได้เริ่มก่อตัว ครั้งแรกในยุโรปราวศตวรรษที่ 11 โดยกลุ่มช่างฝีมือและการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และต่อมาได้ ดำเนินการจริงจังขึ้น อาจกล่าวได้ว่าสหภาพแรงงานเป็นผลผลิตสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติ อุตสาหกรรมในแถบประเทศตะวันตก เมื่อประมาณ ค.ศ. ที่ 18 ของประเทศต่าง ๆ เพราะได้นำเอา วิธีการผลิตสมัยใหม่ คือ เครื่องจักร และเครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ มาใช้แทนกำลังมนุษย์และสัตว์ การ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมแบบใหม่ขึ้นมากมาย ในทางเกษตรกรรมก็มี การเปลี่ยนแปลง โดยขยายตัวเป็นการดำเนินงานขนาดใหญ่ ใช้เครื่องจักรเครื่องกลมากขึ้น อย่างไร ก็ตาม ในระยะแรกของการเปลี่ยนแปลง ปรากฏว่ายังไม่ค่อยมีผู้ให้ความสนใจมากนัก

ต่อมาได้มีเจ้าของโรงงานทอผ้าในสกอตแลนด์แห่งหนึ่งชื่อ โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เล็งเห็นถึงความลำบากของบรรดาลูกจ้างแรงงานเหล่านั้น จึงได้เริ่มทำการต่อสู้ให้คนงานได้ มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น จัดสวัสดิการต่าง ๆ แต่ได้รับการต่อต้านจากบรรดาเจ้าของโรงงานอื่น ๆ มีโรงงานไม่กี่แห่งที่ปฏิบัติตามความคิดของโรเบิร์ต โอเวน แนวความคิดของโอเวนนี้เองทำให้มี การคิดค้นจะควบคุมการทำงานของนายจ้าง และให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างให้ลูกจ้าง ได้รับการตอบแทนที่เป็นธรรมมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยการออกกฎหมายต่างๆ มาใช้บังคับ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานอุตสาหกรรม และให้มีสิทธิลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้ง สมาคมหรือองค์การของตนขึ้น นอกจากนั้นยังได้มีการจัดตั้งหน่วยงานด้านแรงงานระหว่าง

ประเทศในปี ค.ศ. 1919 ชื่อองค์การกรรมระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้การศึกษา อบรม ความรู้ด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานทั่วไป และสนับสนุนให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งองค์การของลูกจ้างขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

โครงสร้างของสหภาพแรงงาน

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

ทุกสหภาพแรงงานได้ก่อตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมียกข้อบังคับเพื่อถือเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ซึ่งอาจจะแตกต่างกันในรายละเอียด โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและแนวนโยบายของสหภาพแรงงานนั้น ๆ แต่สรุปแล้ววัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานจะอยู่ในกรอบแห่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งพอสรุปได้กว้าง ๆ ดังนี้คือ

1. แสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
3. เพื่อจัดสวัสดิการบริการแก่สมาชิก
4. เพื่อจัดการด้านการศึกษาอบรมให้สมาชิกได้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาต่าง ๆ
5. เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ถึงแม้ว่าในข้อเท็จจริงแล้ววัตถุประสงค์หลักของสหภาพแรงงานจะมุ่งให้ความคุ้มครองการทำงานของคนงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของคนงานให้ดีขึ้น โดยผ่านวิธีการร่วมเจรจาต่อรองก็ตาม หากได้ศึกษาถึงแนวความคิดของสหภาพแรงงานในเรื่องการเจรจาต่อรองแล้ว จะเห็นว่าสหภาพแรงงานไม่ได้สนใจแต่เพียงความเป็นอยู่ของสมาชิกทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนใจในแง่สถานภาพ (Status) และความมั่นคง (Security) ส่วนตัวของคนงานด้วย นอกจากนั้นสหภาพแรงงานยังอาจสนใจกับผลประโยชน์ของคนในฐานะเป็น “สถาบันป้องกันตัวเอง” (เมธี ดุลยจินดา, 2514, หน้า 181-184) จากการต่อต้านของนายจ้าง โดยการพยายามขยายจำนวนสมาชิกและหาวิธีสร้างความเข้มแข็งมั่นคงให้สหภาพแรงงานของตน เพราะสหภาพแรงงานที่ดั่งขึ้นมาโดยไร้จุดหมายและไม่มีอนาคตย่อมไม่สามารถจะทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกได้ ดังนั้นการเจรจาร่วมต่อรองกับนายจ้างสหภาพแรงงานจึงต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทั้งด้านเศรษฐกิจและทางด้านที่ไม่ใช่เศรษฐกิจ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจ ได้มีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ซึ่งสภาพแรงงานถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการยกฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกคน แต่การเรียกร้องบางครั้งอาจทำให้คนงานได้รับความเสียหาย เพราะอาจเกิดการแข่งขันการขายแรงงานระหว่างโรงงานที่มีสภาพแรงงาน และโรงงานที่ไม่มีสภาพแรงงาน ดังนั้นสภาพแรงงานจึงต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงานของสมาชิกด้วย โดยอาจจะเลี่ยงการเจรจาต่อรองไปในรูปของระเบียบข้อบังคับการทำงาน เวลาทำงาน รายได้พิเศษ หรือกรณีอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ ด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองสภาพแรงงานมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจได้ 2 ทางคือ ประการแรกเพื่อให้คนงานเกิดความพอใจในด้านสังคมและด้านจิตใจ และประการที่สองเพื่อให้สภาพแรงงานเกิดความพอใจในการจัดระบบสภาพแรงงาน

2.1 ประการแรก ความต้องการของคนงานในด้านสังคมและจิตใจ ได้แก่ การเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้ที่ยอมรับนับถือ สามารถแสดงข้อข้องใจต่อนายจ้างโดยไม่ต้องกลัวถูกลงโทษ สภาพแรงงานสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน และคุ้มครองคนงานจากการกระทำตามอำเภอใจของนายจ้าง แม้ว่าสภาพแรงงานจะเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างสำเร็จหรือไม่ก็ตาม คนงานยังคงเห็นว่าสภาพแรงงานมีคุณค่าต่อตนเอง นอกจากนั้นสภาพแรงงานยังเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนในงานด้านสังคมร่วมกับเพื่อนคนงานอื่น ๆ เป็นการสร้างความอบอุ่นและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Belonging) แก่สมาชิกทางหนึ่งด้วย

2.2 ประการที่สอง คือ การพยายามให้สภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองในฐานะเป็นสถาบัน อำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจจะสำเร็จไปได้ขึ้นอยู่กับพลังและความมั่นคงของสภาพแรงงาน เมื่อใดก็ตามที่สภาพแรงงานอยู่ในสภาพที่ถูกทำลายลงสภาพแรงงานย่อมพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้สถาบันของตนยังคงรูปต่อไป แม้ว่าอาจจะต้องลดความสำคัญในการเรียกร้องทางเศรษฐกิจลงก็ตาม

หน้าที่ของสภาพแรงงาน

ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหน้าที่ของสภาพแรงงานไว้ดังนี้คือ

1. ดำเนินการเรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง รับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลง กับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของสมาชิก

2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้ข้อบังคับของวัตถุประสงค์ที่สภาพแรงงานนั้น ๆ ได้กำหนดไว้

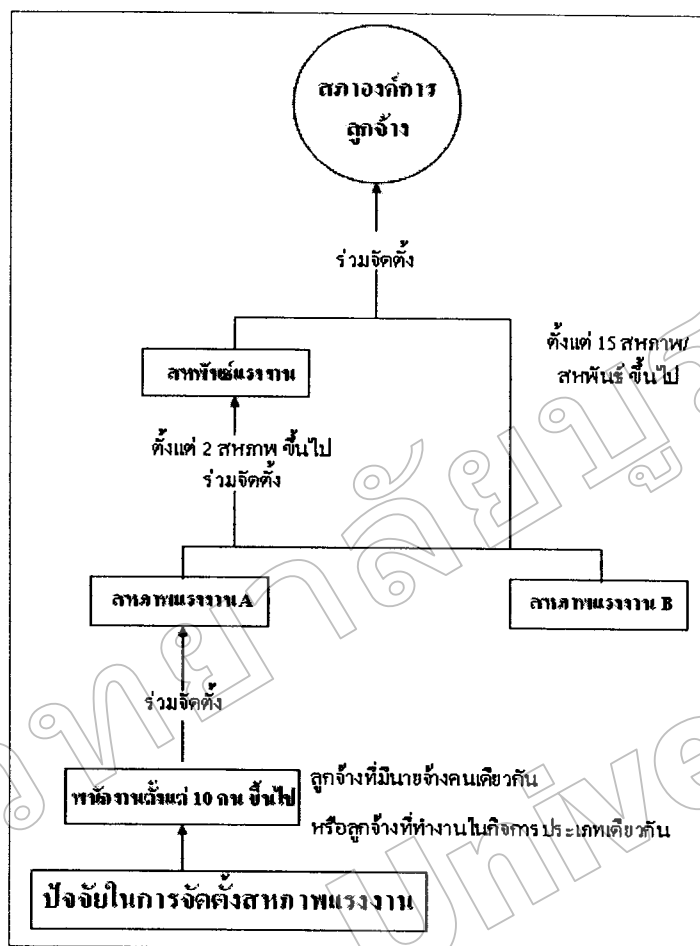
3. จัดบริการให้คำแนะนำ ประกาศแจ้งข่าวสารและช่วยเหลือเกี่ยวกับข่าวของการจัดงานให้แก่สมาชิก

4. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงานของสมาชิก

5. จัดให้มีการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ตามที่ประชุมใหญ่จะเห็นสมควร และหน้าที่หลักของสหภาพแรงงานอีกประการหนึ่งก็คือการเรียกร้องหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

การจัดตั้งและการบริหารงานสหภาพแรงงาน

สำหรับขั้นตอนและกระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาจากกระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และสร้างแบบจำลอง (Model) ขึ้น แบบจำลองดังภาพที่ 2-2 จะเห็นได้ว่ากระบวนการและขั้นตอนในการจัดตั้งสหภาพแรงงานสามารถดำเนินการได้โดยง่าย เพียงพนักงาน 10 คนรวมตัวกันก็สามารถยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานได้แล้ว นอกจากนี้แล้วกระบวนการในการรวมตัวของสหภาพแรงงานเพื่อรวมกันก่อตั้งเป็นสหพันธ์และสุดท้ายที่สภาองค์กรลูกจ้างก็สามารถดำเนินการได้โดยง่าย



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองกระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

โดยสรุปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนแล้วจึงดำเนินการได้ ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกับเจ้าของจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ สำหรับจำนวนผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องมีอย่างน้อย 10 คน โดยต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

บทกำหนดให้สิทธิพิเศษแก่กรรมการสหภาพแรงงานบางประการ คือ กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้าง มีสิทธิไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนในการเจรจาและลาไปร่วมประชุมที่ทางราชการกำหนดให้ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุการลาพร้อมทั้งแสดงหลักฐานและให้ถือวันลาของลูกจ้างเป็นวันทำงาน

ในการบริหารงานประจำ สหภาพแรงงานอาจจะมีกรว่าจ้างเจ้าหน้าที่ประจำมาทำงานภายในสำนักงานได้ หรืออาจจะมีกรเลือกตั้งตัวแทนของสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนทำหน้าที่ดูแล โดยแบ่งตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ กันไปตามที่เห็นสมควรและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินการของสหภาพแรงงานนั้น ๆ

สหภาพแรงงานที่สร้างขึ้นในปัจจุบัน มักจะมีการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์ หรือสภาต่าง ๆ โดยรวมตัวกันตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจการร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ตลอดจนเป็นตัวแทนสถาบันลูกจ้างส่วนใหญ่ นอกจากนั้นอาจมีการเลิกสหภาพแรงงานได้โดยข้อบังคับกำหนดให้เลิก หรือโดยที่ประชุมใหญ่ หรือนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกหรือล้มละลาย ทรัพย์สินเหลือจะต้องโอนให้แก่บุคคลอื่น ตามข้อบังคับหรือตามมติที่ประชุมใหญ่ ถ้าไม่ระบุให้มอบแก่กรมแรงงานหรือเป็นสวัสดิการของลูกจ้างต่อไป

ประเภทของสหภาพแรงงาน

ความแตกต่างของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสมาชิกอาจแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ตามที่ เค้นพงษ์ พลตะกร (2519, หน้า 103-118) ได้รวบรวมไว้คือ

1. สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ (Craft of Occupational Union) ก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างประเภทที่มีฝีมือหรือมีวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ช่างเชื่อม ช่างเหล็ก ช่างทำรองเท้า ฯลฯ สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นก่อนประเภทอื่นเป็นการรวมตัวกันเพื่อรักษาประโยชน์ของช่างฝีมือเดียวกัน ในปัจจุบันสหภาพแรงงานประเภทนี้มีอยู่น้อย
2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) ก่อตั้งขึ้นตามลักษณะอุตสาหกรรม มีสมาชิกหลายวิชาชีพทั้งฝีมือรวมอยู่ด้วยกัน เช่น อุตสาหกรรมขนส่งอาจประกอบด้วยการบินทางอากาศ ทางรถไฟ ทางถนน ทางน้ำ เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้มักจะมีจำนวนสมาชิกและทุนทรัพย์มาก ในปัจจุบันสหภาพแรงงานโดยทั่วไปจะมีลักษณะดังที่กล่าวนี้
3. สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นตามลักษณะของนายจ้างหรือกิจการ (House Union) หรือ Company Union ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างหรือบริษัทใดโดยเฉพาะ ไม่ว่าจะประกอบอุตสาหกรรมหรือธุรกิจอย่างเดียวกันหรือไม่ก็ตาม สหภาพแรงงานประเภทนี้มีผลดีในแง่ที่รัฐบาลควบคุมดูแลสะดวก เพราะมีจำนวนสมาชิกจำกัด ความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานมีน้อย นอกจากนี้ยังทำให้การเจรจาดำเนินการกับนายจ้างเป็นผลขึ้น

4. สหภาพแรงงานรวมหรือสหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกโดยทั่วไป ไม่จำกัดว่าจะมาจากอุตสาหกรรมใด สหภาพแรงงานนี้มีสมาชิกมาก แต่สมาชิกแต่ละบุคคลมีส่วนได้รับประโยชน์น้อย

ความสำคัญและประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

จากทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาทำให้พอสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แล้ว หน้าที่และบทบาทของสหภาพแรงงานมุ่งดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยยกฐานะของแรงงานให้ทัดเทียมคนอื่น และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
2. ช่วยให้เกิดการกระจายรายได้เสมอภาคยิ่งขึ้น กล่าวคือเมื่อนายจ้างมีผลกำไรมากก็ต้องแบ่งผลกำไรให้แก่ลูกจ้างมากตามส่วน อันจะทำให้ลูกจ้างมีความอยู่ดีมีเงินที่จะซื้อวัตถุเครื่องใช้ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ตลาดอุตสาหกรรมขยายตัว และระบบเศรษฐกิจมีความเจริญ
3. เป็นพลังในการต่อต้านอำนาจทางเศรษฐกิจของนายทุนไม่ให้นายทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายทุนต่างด้าวครอบงำผลประโยชน์มากเกินไป
4. เป็นตัวการผลักดันให้มีการจ้างและการใช้แรงงานมากยิ่งขึ้น แทนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการผลิต
5. มีอิทธิพลต่อราคาสินค้า เพราะเมื่อลูกจ้างไม่เรียกร้องค่าแรงสูงเกินไป จนถึงขนาดที่นายจ้างเพิ่มราคาสินค้าแล้ว ราคาสินค้าก็ไม่สูงขึ้นไปมาก อันจะไม่ทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นหมดความหมาย
6. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการให้บริการสังคม โดยสหภาพแรงงานจัดสรรเงินสงเคราะห์ในระหว่างว่างงานหรือสำรองให้มีการจัดการรักษาพยาบาล การศึกษาหรือที่อยู่อาศัย
7. ร่วมมือกับรัฐบาลและนายจ้างในการเพิ่มสมรรถภาพในการผลิต เช่น ฝึกอบรมวิชาชีพหรือร่วมมือกับรัฐบาล และองค์การธุรกิจปรับปรุงการผลิตให้ดีขึ้น
8. เป็นพลังในการรักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน เช่น การต่อต้าน อาวุธ น้ำเป็นพิษ และการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม หรือป้องกันการกักตุนสินค้าหรือการค้ากำไรเกินควร
9. ร่วมมือกับรัฐบาลในการบริหารประเทศ เช่น การไม่นัดหยุดงาน หรือเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่มเมื่อมีวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ
10. เป็นพลังในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ประชาชนและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของประเทศ

11. ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดีขึ้น ด้วยการร่วมมือในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ตลอดจนควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

12. ช่วยในการดำเนินการวางแผนครอบครัวให้กับสมาชิก โดยให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้ ตลอดจนเป็นผู้ให้บริการ นอกจากนั้นสหภาพแรงงานยังสามารถให้ความร่วมมือจากนายจ้างในการให้สวัสดิการด้านนี้แก่ลูกจ้างและครอบครัว ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการ

บทบาทของสหภาพแรงงาน

การที่ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งองค์การของลูกจ้าง ซึ่งเรียกว่าสหภาพแรงงานขึ้นมาก็โดยวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำ หรือปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถทำงานได้ด้วยความสะดวกสบาย มีสุขภาพอนามัยดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นปัจจัยการผลิต มีหลักประกันเช่นนี้ก็จะมีความตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องาน ทำให้ผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น รายได้ของลูกจ้างก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะมีผลให้เป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้

การหามาตรการคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่จะต้องกระทำเพื่อปกป้องพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง แต่สหภาพแรงงานมิได้มีบทบาทเพียงเท่านั้น เนื่องจากสหภาพแรงงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงอาจพิจารณาบทบาทสหภาพแรงงาน

จากทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับที่ได้รวบรวมจากวรรณกรรมต่าง ๆ สามารถแบ่งแยกบทบาทได้ดังต่อไปนี้ คือ บทบาทของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อลูกจ้าง นายจ้าง และสังคมส่วนรวม และบทบาทของสหภาพแรงงานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อธิบายดังนี้

1. บทบาทของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สุชาติ หล่อโลหะ (2527, หน้า 60-61) ได้สรุปบทบาทของสหภาพแรงงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไว้ 2 ประการ คือ

1.1 บทบาทเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.1.1 แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนที่จะช่วยเจรจาให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ตามความเป็นธรรมมากขึ้น สหภาพแรงงานต้องกระทำหน้าที่แทนลูกจ้างหารือกับนายจ้าง เพื่อกำหนดเงื่อนไข

ของสัญญาจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตลอดจนหาทางระงับข้อขัดแย้ง ข้อข้อใจในการปฏิบัติงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

1.1.2 สหภาพแรงงานมีบทบาทในการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างรวมทั้งเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น หากการเจรจาไม่ประสบความสำเร็จก็อาจมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการร่วมกันนัดหยุดงานได้ภายใต้ขั้นตอนที่กฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ (Code of Conduct) ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้

1.1.3 บทบาทโดยทำหน้าที่เป็นคนกลางในการควบคุมดูแลให้คนงานปฏิบัติตามหน้าที่ตามสัญญา หรือข้อตกลงที่ทำขึ้นภายใต้หลักการที่ว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา เพื่อธำรงไว้ซึ่งความสงบและสันติสุขทางอุตสาหกรรม

1.1.4 ผลักดันหรือเร่งเร้าให้นายจ้างปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการนำวิทยาการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่มาใช้ในกิจการ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลูกจ้างก็จะมีรายได้มากขึ้น ก่อให้เกิดผลดีในทางเศรษฐกิจแก่บุคคลทั้งสองฝ่าย

1.1.5 บทบาทที่จะช่วยเป็นหูเป็นตาให้รัฐในเรื่องต่าง ๆ เพราะไม่มีรัฐบาลในระบบประชาธิปไตยที่ไหนในโลกที่จะเข้าไปดูแลทุกข์สุขของคนงานหรือประชาชนได้อย่างทั่วถึง การที่มีการตั้งเป็นกลุ่มขึ้นเป็นทางที่จะช่วยให้รัฐบาล ทั้งในด้านนำปัญหาความเดือดร้อนแจ้งให้รัฐบาลทราบและขณะเดียวกัน ก็นำนโยบายและความปรารถนาดีของรัฐบาลไปแจ้งให้ลูกจ้างทราบ รวมทั้งคอยดูแลให้นายจ้างกับลูกจ้างร่วมมือกันปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายภาษีอากร ขจัดการฉ้อราษฎร์บังหลวงของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และของคนงานในหน่วยงานของรัฐเอง นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการให้การศึกษา ความรู้ และฝีมือแก่ลูกจ้างอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงงานของชาติด้วย

1.2. บทบาทเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าในสถานประกอบการไหนที่มีการใช้แรงงานคนเป็นปัจจัยในการผลิต ย่อมเกิดปัญหาระหว่างคนงานด้วยกัน หรือระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นธรรมดา ซึ่งถือว่าเป็นธรรมชาติของการทำงาน (By Nature) ปัญหาหรือความขัดแย้งเหล่านี้ จำเป็นต้องหาทางพิจารณาระงับเสียแต่เนิ่น ๆ มิฉะนั้น จะกลายเป็นเรื่องลูกกลามใหญ่โตอันทำให้เกิดความไม่สงบทางอุตสาหกรรม เช่น มีการนัดหยุดงานขึ้นมาได้

การหาทางระงับปัญหาข้อพิพาทดังกล่าว ย่อมถือเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานในฐานะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างบรรดาลูกจ้าง

ด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการร่วมปรึกษาหารือกันทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชา และคนงานทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความจริงแล้ววิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการแจ้งข้อเรียกร้อง

2. บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อลูกจ้าง นายจ้าง และส่วนรวม

นิคม จัทรวิฑูร (2525, หน้า 61-71) ได้เสนอว่าสหภาพแรงงานเมื่อจัดตั้งขึ้นมาแล้ว ตามนัยของกฎหมายและตามพันธกรณี ทางศีลธรรม และความเป็นธรรมในสังคมแล้ว สหภาพแรงงานมีบทบาทจะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างสมาชิก ต่อนายจ้างและต่อสังคมโดยส่วนรวม ดังต่อไปนี้

2.1 บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง

2.1.1 พยายามทราบถึงความต้องการของสมาชิก และสามารถตัดสินใจได้ว่าความต้องการของสมาชิกคืออะไร บางครั้งสมาชิกอาจเรียกร้องเกินความต้องการของสหภาพแรงงานที่จะหาให้ได้ ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงต้องทำความเข้าใจและคาดคะเนความต้องการของสมาชิกให้ออก สหภาพแรงงานควรมีตัวแทนอยู่ตามหน่วยต่าง ๆ เพื่อทราบความต้องการของลูกจ้างสมาชิกแต่ละหน่วยและเพื่อป้องกันมิให้ความต้องการของลูกจ้างเหลื่อมล้ำกัน

2.1.2 การคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกถือเป็นเรื่องสำคัญมาก หน้าที่สหภาพแรงงานจะปกป้องมิให้มีการฉ้อโกงประโยชน์สมาชิก แต่การปกป้องนั้นจะต้องก่อไปด้วยเหตุผลและมีความเป็นธรรม

2.1.3 จัดระดับความสำคัญสำคัญก่อนหลัง และชี้แจงโครงการต่อสมาชิกในรูปแบบนโยบายแผนงานตลอดทั้งปี

2.1.4 มีความซื่อสัตย์ต่อสมาชิก และยึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างสมาชิก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว หรือลาภยศที่ผู้อื่นนำมามอบให้ อันอาจจะทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานอยู่ภายในอิทธิพลของบุคคลอื่น

2.1.5 เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมว่าสหภาพแรงงานเป็นของสมาชิก

2.1.6 ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนที่ดีและเอาใจใส่ต่อสมาชิก

2.1.7 ให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก

2.1.8 ให้การศึกษาแก่สมาชิก ประเด็นนี้สหภาพแรงงานต่าง ๆ ในหลายประเทศกำลังก้าวหน้ากันไปมาก เช่น การให้การปรึกษาในเรื่องการสหกรณ์ การวางแผนครอบครัว ฝึกอาชีพในด้านสาขาต่าง ๆ

2.1.9 ให้ความสำคัญและมั่นใจในการทำงานสมาชิก อาทิ เช่น การดูแลสภาพการทำงาน of สมาชิกให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย

2.1.10 ดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ อาทิเช่น การจัดประชุมควรมีเป็นประจำ หรือมีการประชุมตามหมายกำหนดก็ไม่ควรจะเลื่อนหรือเปลี่ยนแปลง

2.2 บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง

2.2.1 ยึดหลักการว่าจ้างจะดำรงอยู่ได้ จำต้องอาศัยนายจ้าง ดังนั้นจึงต้องให้นายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป และส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.2.2 รู้จักให้รู้จักกับ บทบาทของสหภาพแรงงานมิได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเรียกร้องจากฝ่ายนายจ้างอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้สหภาพแรงงานพึงสนับสนุนให้ลูกจ้างรับผิดชอบในหน้าที่ และรับผิดชอบในการทำงาน โดยให้ผลผลิตสูงขึ้นเสมอ

2.2.3 เมื่อมีโอกาสควรให้คำแนะนำ หรือร่วมปรึกษารื้อกับนายจ้างหาวิธีการปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น

2.2.4 ศึกษาและความเข้าใจ ทักษะคิของนายจ้างและปัญหาที่เขามีอยู่ สภาพนายจ้างเมืองไทยส่วนใหญ่มีกิจการขนาดเล็ก เงินทุนน้อย การจัดการยังขาดระบบ และมีทัศนคติแบบเก่าที่ยึดถือระบบครอบครัวและความเป็นใหญ่ของตน

2.2.5 เป็นที่พึ่งของนายจ้างก็ได้ เช่น ช่วยดูแลปรับปรุงคุณภาพของสมาชิก ช่วยคัดเลือกคนดีมีฝีมือให้กับนายจ้าง ตลอดจนให้สมาชิกรักษาระเบียบวินัย เคารพเชื่อฟังกฎเกณฑ์ของบริษัท วิธีการนี้จะช่วยให้นายจ้างรับรองความดำรงอยู่ของสหภาพแรงงานมากขึ้น

2.2.6 ในกรณีมีข้อพิพาทขัดแย้งเกิดขึ้น สหภาพแรงงานพึงปฏิบัติด้วยการเจรจา หรือให้บุคคลที่สามเข้าไปไกล่เกลี่ยก่อนวิธีอื่น ๆ

2.2.7 ในกรณีที่มีการทำข้อตกลงร่วมกัน สหภาพแรงงานพึงปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด

2.2.8 เสนอแนะให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษารื้อกัน เพื่อปรึกษารื้อหรือระงับข้อพิพาทขัดแย้งและข้อร้องทุกข์จากลูกจ้าง

2.3 บทบาทของสหภาพแรงงานต่อส่วนรวม

2.3.1 การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกฎหมาย ประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายถือเป็นหัวข้อที่มีการวิพากวิจารณ์กันมาก เพราะสหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางสังคมแบบกลุ่มผลประโยชน์ที่มีพลังและบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก

2.3.2 การดำเนินมาตรการนัดหยุดงาน หรือการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ควรอยู่ในหลักเกณฑ์ของเหตุผล และหลักการทางสังคมและเศรษฐกิจ

2.3.3 การสร้างศรัทธาต่อประชาชน แนวดำเนินการของสหภาพแรงงานในบางครั้ง จำเป็นต้องเรียกร้องความเห็นใจจากสาธารณะ ดังนั้นพฤติกรรมของสหภาพแรงงาน จึงควรที่จะสร้างศรัทธาให้กับประชาชน การเรียกร้องที่พรั่นพรึงอาจก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้อที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม

2.3.4 ดำเนินการโดยเปิดเผยและสุจริตใจ ประเด็นที่สังคมยอมรับให้มีสหภาพแรงงานขึ้นมานั้นก็เพื่อผลประโยชน์และแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้สมาชิกการดำเนินการโดยสุจริตและเปิดเผยเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงเจตนาและหลักการของสหภาพแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติมีสหภาพแรงงานที่อาศัยสถาบันนี้เป็นวิธีการแสดงกิจกรรมในทางการเมืองที่เด่นชัดและขัดแย้งกับหลักการเกินไป

3. บทบาทของสหภาพแรงงานด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

3.1 บทบาททางด้านเศรษฐกิจ

3.1.1 การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันในปัญหาทางการเงิน ทั้งยังเป็นการช่วยส่งเสริมในด้านการออมทรัพย์โดยทางอ้อมแก่สมาชิกอีกด้วย ลูกจ้างที่มีปัญหาทางการเงินก็สามารถกู้ยืมจากสหกรณ์ได้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ

3.1.2 การจัดตั้งร้านสหกรณ์ เพื่อช่วยให้สมาชิกได้ซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคในราคาถูก และสมาชิกยังได้รับเงินปันผล กำไรเฉลี่ยคืนในการทำธุรกิจกับสหกรณ์อีกด้วย

3.1.3 การให้ความช่วยเหลือทางการเงินในบางโอกาส เช่น ช่วยเหลือในพิธีมงคลสมรส การจัดงานศพ เมื่อสมาชิกเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เป็นต้น เงินจำนวนนี้แม้จะไม่มากนัก แต่ก็ทำให้สมาชิกได้รับความพอใจอย่างมาก

3.2 บทบาททางด้านสังคม

3.2.1 การให้การศึกษาแก่สมาชิก เนื่องจากพื้นฐานทางการศึกษาของสมาชิกองค์กรลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งการให้การศึกษาอาจจะทำได้โดยการออกเอกสารเผยแพร่ความรู้ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้บางสหภาพมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสมาชิกมีการจัดห้องสมุดให้สมาชิก เป็นต้น

3.2.2 การจัดให้มีการนันทนาการ เพื่อให้สมาชิกได้พักผ่อนหย่อนใจ เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา การจัดงานรื่นเริงในวันเทศกาลต่าง ๆ การจัดทัศนศึกษา การจัดฉายภาพยนตร์ในบางโอกาส

3.2.3 การให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกควรจะได้รับจากนายจ้าง เช่น การขอร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพิ่มเติมเป็นต้นว่า การจัดกองทุนสะสม การประกันชีวิต การให้ค่ารถ การให้เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม การให้เงินสวัสดิการ อาคารสงเคราะห์ การปรับแก้ระเบียบการทำงานให้ดีขึ้น ฯลฯ

3.2.4 การจัดบริการแนะนำและปรึกษาทางกฎหมาย โดยให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายแรงงาน กฎหมายแพ่ง และกฎหมายอาญา

3.2.5 การให้คำปรึกษาข้อขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งมีการให้ข้อมูลแก่สมาชิกที่มาติดต่อเกี่ยวกับอาชีพหรือหางานทำใหม่ด้วย

3.2.6 การให้บริการด้านการวางแผนครอบครัว ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้ทางด้านการวางแผนครอบครัวน้อย การมีบุตรมากนอกจากจะทำให้ฐานะของลูกจ้างยากจนแล้ว ก็ยังมีผลกระทบต่อการทำงานไม่เต็มที่ด้วย เพราะต้องเลี้ยงดูและพยาบาลบุตร ดังนั้น องค์กรลูกจ้างจึงควรให้การศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัวทั้งในรูปการจัดอบรม การแจกวัสดุ หรือเวชภัณฑ์ โดยขอความร่วมมือจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข หรือสำนักงานบริการวางแผนครอบครัวชุมชน เป็นต้น

3.3 บทบาททางด้านการเมือง สภาพแรงงานมีบทบาทในทางการเมืองหรือไม่ เป็นปัญหาถกเถียงกันตลอดมา ในเรื่องบทบาททางการเมืองนี้ มีแนวคิดเป็น 2 ฝ่ายคือ

3.3.1 ฝ่ายที่เห็นว่าองค์กรฝ่ายลูกจ้างควรมีบทบาททางด้านการเมือง เพราะเห็นว่าองค์กรของฝ่ายลูกจ้างโดยตัวมันเองก็เป็นหน่วยงานทางการเมืองอยู่แล้ว เช่น ในประเทศอังกฤษ ออสเตเลีย ได้ตั้งพรรคการเมือง ซึ่งพรรคกรรมกรออกมรณรงค์เป็นปากเสียงแทนลูกจ้าง และภาวียองค์กรลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างการปกครองแบบประชาธิปไตยอีกด้วย เพราะการดำเนินกิจการขององค์กรลูกจ้างมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย มีการเลือกตั้งผู้แทนเข้าไปบริหารองค์กร ผู้แทนที่ได้รับเลือกมีระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์กร ผู้แทนที่ได้รับนั้นสมาชิกขององค์กรฝ่ายลูกจ้างก็เป็นประชาชนคนหนึ่ง ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ดังนั้นจึงต้องเกี่ยวกับการเมืองอยู่เสมอ

3.3.2 ฝ่ายที่เห็นว่าองค์กรของฝ่ายลูกจ้างไม่ควรเกี่ยวข้องกับการเมือง เพราะเห็นว่าองค์กรลูกจ้างเป็นองค์กรเพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างโดยเฉพาะเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานดีมีความเป็นอยู่ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมก็เป็นเรื่องที่เหมาะสมแล้ว ส่วนการที่รัฐจะช่วยเหลือลูกจ้างเพียงใดนั้น ก็เป็นเรื่องของลูกจ้างในฐานะประชาชนเป็นผู้เลือกตั้งอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องแสดงในฐานะองค์กรของฝ่ายลูกจ้างอาจทำให้ผู้นำของฝ่ายลูกจ้าง

บางคนหลงลืมการดำเนินการในส่วนที่ประโยชน์ต่อสมาชิกโดยแท้จริงก็เป็นได้ นอกจากนั้นถ้าระบบการเมืองผันผวนก็ทำให้องค์กรของฝ่ายลูกจ้างเกิดการผันผวนตามไปด้วย

สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่ได้เปิดโอกาสให้องค์กรฝ่ายลูกจ้างเข้าไปมีบทบาททางการเมืองในนามสหภาพแรงงานแต่อย่างใด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528, หน้า 564) ในทางปฏิบัติจริง ๆ สหภาพแรงงานหลายสหภาพก็เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองอย่างมาก

บทบาทสหภาพแรงงานในปัจจุบัน

กรมแรงงาน (2534) ได้สรุปบทบาทสหภาพแรงงานในปัจจุบันไว้ดังนี้

1. บทบาทตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นบทบาทที่ทุกสหภาพแรงงานบรรจุไว้ในข้อบังคับของทุกแห่ง
2. บทบาทต่อปัญหาแรงงานต่อส่วนรวม การมีบทบาทร่วมกันหลาย ๆ สหภาพแรงงานเคลื่อนไหว เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำการจ้างงานระยะสั้นหรือการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน โดยเสนอต่อรัฐบาลโดยตรง
3. บทบาททางการเมือง ตามข้อบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานจะถูกห้ามโดยปริยายไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง แต่ปัจจุบันผู้นำสหภาพแรงงานให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาแรงงาน โดยใช้การต่อรองทางการเมือง ผ่านพรรคการเมือง และคณะรัฐบาลโดยตรงโดยอาศัยการรวมพลังของขบวนการแรงงานเป็นเครื่องต่อรอง

บทบาทของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานมากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรที่จะศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและเป็นข้อมูลที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งตามที่ นฤมล พูลทรัพย์ (2523, หน้า 28-30) ได้ทำการรวบรวมไว้

สหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา

อเมริกาเป็นประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและธุรกิจมากที่สุดประเทศหนึ่ง เป็นประเทศที่ค่อนข้างใหม่ซึ่งพลเมืองส่วนใหญ่อพยพมาจากประเทศอื่น แต่เนื่องจากทรัพยากรของประเทศนี้มีอยู่อย่างพอเพียงจึงเรียกได้ว่าเป็นประเทศที่ “เลี้ยงตัวเองได้อย่างสมบูรณ์” อีกประการหนึ่งอเมริกานี้เป็นประเทศที่มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจและการเมืองมาก ดังนั้นจึงไม่เป็นของแปลกที่สหภาพแรงงานของอเมริกามีอิทธิพลใหญ่ด้วย เช่นเดียวกับประเทศแม่ คือ อังกฤษ อเมริกามีกฎหมายห้ามการรวมกันของลูกจ้างเหมือนกัน จนกระทั่งปี ค.ศ. 1841 ศาลสูงของมลรัฐแมสซาชูเซต จึงได้ตัดสินให้การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างเป็นการชอบด้วยกฎหมายบ้านเมือง เมื่อรัฐบาลยอมรับสภาพทางกฎหมายของสหภาพแรงงานแล้วความพยายามที่จะ

ให้มีสหภาพแรงงานระดับชาติก็ได้เริ่มขึ้นอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1866 สหภาพแรงงานอเมริกา (American Federation of Labor: AFL) จึงก่อตั้งขึ้นได้สำเร็จ ทั้งนี้จากความพยายามของ Samuel Gompers แรก ๆ ก็ประกอบด้วยสหภาพแรงงานเพียง 25 สหภาพเท่านั้น เนื่องจากกิจกรรมของ คนงานมีความสำคัญมากขึ้นทุกที กระทรวงแรงงานอเมริกาก็เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1912 และสิ่งที่ควรทราบอีกอย่างหนึ่งก็คือ Gompers ประธานของ AFL ซึ่งมีสมาชิกกว่า 4 ล้านคนนั้น ได้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเจรจาสงบศึกที่ปารีส ปี ค.ศ. 1919 และเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการก่อตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วยผู้หนึ่ง

ต่อมาในปี ค.ศ. 1935 John L. Lewis ซึ่งเป็นประธานของสหภาพแรงงานเหมืองถ่านหิน มีสมาชิกเกือบ 500,000 คนก็ได้แยกตัวออกไปตั้งเป็นองค์การใหม่เรียกว่า สภาองค์กรอุตสาหกรรม (Congress of Industrial Organization: CIO) ทั้ง AFL และ CIO ต่างก็พยายามจะสร้างความเป็นใหญ่และความเชื่อถือให้เกิดขึ้นในหมู่คนงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งสองฝ่ายต่างประนีประนอมกันได้บ้าง ยิ่งเมื่อสงครามเลิก สัญลักษณ์แห่งความเป็นมิตรของ AFL และ CIO ก็ดีขึ้น และตกลงผนวกเข้าเป็นสหพันธ์แรงงานเดียวกันเรียกชื่อว่า AFL – CIO มีสมาชิกประมาณ 18 ล้านคนและมีสหภาพแรงงานระดับท้องถิ่นคอยดูแลสมาชิกอยู่ทั่วทั้งอเมริกา และแคนาดาประมาณ 80,000 แห่ง

ในปี ค.ศ. 1947 อเมริกาได้ออกกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่งเพื่อวางหลักการด้านแรงงาน สัมพันธ์ เรียกว่า Taft Hartley Act ปี 1947 ในกฎหมายฉบับนี้ให้รัฐบาลจัดตั้งบริการไกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาทขึ้น จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติขึ้น และกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practices) ด้วยที่ควรกล่าวถึงอันหนึ่งก็เช่นห้ามมิให้นายจ้างเข้าไปกีดกันคัดค้าน หรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิของเขาเกี่ยวกับการเป็นสมาชิก หรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งสิทธิอันนี้เป็นสิทธิเฉพาะตัวของคนงาน นายจ้างไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยว และถ้านายจ้างเข้ายุ่งเกี่ยวหรือกลั่นแกล้งคนงานเมื่อไร นายจ้างก็ควรได้รับโทษตามกฎหมายทันที ยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างที่ไม่ยอมรับนับถือสิทธิของคนงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เช่น ไม่ยอมเจรจาต่อรองด้วยก็มีความผิดเหมือนกัน

โดยปกติแล้วสิทธิในการนัดหยุดงานเป็นสิทธิตามกฎหมายของสหภาพแรงงานอเมริกา แต่ที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีการเสียก่อน ไม่ใช่ว่าสหภาพแรงงานไม่พอใจอะไรแล้วก็ประกาศนัดหยุดงานเสียเลย เพราะการทำเช่นนั้น อาจถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เที่ยงธรรมได้ การนัดหยุดงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างหนักแก่เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ประธานาธิบดีก็อาจมีคำสั่งห้ามมิให้นัดหยุดงานได้เหมือนกัน

เมื่ออเมริกาจะให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนในการสนับสนุนพรรคการเมือง หรือเข้ามามีส่วนในการเลือกตั้งอย่างเต็มที่ก็ตาม แต่กฎหมายก็ห้ามมิให้สหภาพแรงงานสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองหรือแก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งใด ๆ เว้นแต่สมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ๆ จะกระทำเป็นการส่วนตัว หมายความว่าสหภาพแรงงานจะเรียกเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกไปบำรุงพรรคการเมืองหรือไปช่วยผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใดคนหนึ่งไม่ได้นั่นเอง

สำหรับวิธีการบริหารของสหภาพแรงงานนั้นก็เหมือนกับของอังกฤษ คือ เริ่มจากระดับท้องถิ่น (Local Union) ขึ้นไปจนถึงระดับประเทศ และแบบของสหภาพแรงงานก็มีทั้งแบบสหภาพแรงงานช่างฝีมือ (Craft) และแบบสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial)

สหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา มีบทบาทที่น่าสนใจคือ

1. ดำเนินการแบบสหภาพแรงงานธุรกิจ โดยให้สมาชิกได้ประโยชน์สูงสุด โดยใช้วิธีการเจรจาต่อรองให้สมาชิกได้รับค่าจ้างสูง ชั่วโมงทำงานสั้นลงสภาพการทำงานดีขึ้น ฯลฯ
2. สนับสนุนนักการเมืองที่เป็นมิตรกับคนงาน (Reward Labor's Friends and Punish Labor's Enemies) โดยลงคะแนนเสียงให้ ดำเนินวิธีการเมืองด้วยการเรียกร้อง สมาชิกรัฐสภาให้ออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์แก่คนงาน
3. จัดการศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน
4. สร้างความมั่นคงในการทำงานให้คนงาน โดยใช้ระบบปิด (Closed Shop) คือให้คนงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนจึงเข้าทำงานได้ หรือโดยวิธีสมาชิกสหภาพ (Union Shop) คือ เมื่อคนงานทำงานแล้วระยะหนึ่งต้องสมัคร เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นการทำให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่นเพราะจำนวนสมาชิก

สหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ลักษณะพิเศษของสหภาพแรงงานของญี่ปุ่น คือ สหภาพแรงงานในญี่ปุ่นนั้นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในแต่ละกิจการ (Enterprise Union) นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังมีระบบการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิต ทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์จะเรียกร้องจนถึงขนาดต้องหยุดงานหรือก่อความเสียหายให้แก่นายจ้าง สหภาพแรงงานส่วนมากจะเป็นที่ยอมรับของฝ่ายนายจ้างและนายจ้างเห็นประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานจำนวนมากกำหนดให้ลูกจ้างที่เข้าทำงานในบริษัทต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดระบบปิด (Closed Shop) คือลูกจ้างทั้งหมดอยู่ในความควบคุมของสหภาพแรงงานในการปฏิบัติงานให้ได้ผลและเป็นไปตามข้อตกลงกับนายจ้าง เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การจำแนกตำแหน่ง ค่าจ้างหรือการปรับอัตราค่าจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่เคารพกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสหภาพ

หรือปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่สหภาพได้ตกลงกับนายจ้างไว้ สหภาพแรงงานอาจปลดลูกจ้างออกจาก
การเป็นสมาชิกของสหภาพซึ่งนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ การที่ลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงานทำให้มีรายได้ประจำจากเงินค่าบำรุงของสมาชิกเต็มเม็ดเต็มหน่วย ทำให้มี
เงินทุนหมุนเวียนสำหรับการของสหภาพเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในด้านสวัสดิการต่าง ๆ
ได้เป็นจำนวนมากด้วย

การปรึษาหารือร่วมของญี่ปุ่น ภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบญี่ปุ่น การ
ปรึษาหารือระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายจัดการในระดับสถานประกอบการมีความสำคัญมาก การ
ปรึษาหารือร่วมที่ว่นี้ พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่า 30 - 40 ปี โดยปราศจาก
รากฐานกฎหมายรองรับ การก่อตั้งศูนย์ส่งเสริมผลิตภาพ (The Japan Productivity Center) ในปี
พ.ศ. 2498 เพื่อกระตุ้นให้ใช้การปรึษาหารือเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมผลิตภาพการผลิต และ
การสร้างเสถียรภาพด้านการแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขยายตัวของกลไกการ
ปรึษาหารือในปลาย พ.ศ. 2493 และใน พ.ศ. 2505 ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สถานประกอบการ
ขนาดใหญ่ต่างพากันจัดตั้งคณะกรรมการปรึษาหารือร่วมในรูปแบบต่างๆขึ้น ในปัจจุบัน
คณะกรรมการร่วมมักประกอบด้วยฝ่ายจัดการระดับสูงและผู้แทนของสหภาพแรงงาน

ที่น่าสนใจคือ แรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นไม่มีการแบ่งแยกผู้แทนของลูกจ้างออกเป็น 2
คณะคือคณะกรรมการสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้าง เหมือนที่เกิดขึ้นในประเทศ
ตะวันตก ผู้แทนของลูกจ้างในคณะกรรมการปรึษาหารือร่วม กับที่อยู่ในคณะกรรมการเจรจา
ต่อรองจะเป็นชุดเดียวกัน ในทางปฏิบัติแล้ว เส้นแบ่งระหว่างการปรึษาหารือร่วมกับการเจรจา
ต่อรองไม่ชัดเจน มีกรณีจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า การปรึษาหารือร่วมเป็นเพียงก้าวแรกของการ
การเจรจาท่อรอง (Suzuki, 1975, p. 19)

นักวิชาการและนักธุรกิจของบรรดาประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกจำนวนมาก มีข้อสรุป
ร่วมกันว่าความเข้มแข็งและความเจริญก้าวหน้าของประเทศญี่ปุ่น มิได้เกิดจากความเจริญก้าวหน้า
ทางด้านเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว ที่สำคัญมาจากคุณลักษณะของสถานประกอบการเองด้วย คือ
ระบบการจัดการด้านการผลิต ระบบการบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นอยู่ที่สถานประกอบการหรือโรงงาน โดยมีการ
สร้างระบบความร่วมมือ (Co - operation) ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานขึ้น ระบบแรงงาน
สัมพันธ์แบบนี้เป็นการระดมความร่วมมือไม่ว่ร่วมมือของพนักงาน เปลี่ยนแปลงจิตสำนึกของพนักงาน
จากการเป็นเพียงผู้ยังชีพด้วยค่าจ้าง มาเป็นผู้ที่รู้สึกว่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

ตั้งแต่ปลาย พ.ศ. 2503 (1960) เป็นต้นมา ญี่ปุ่นได้เน้นกิจกรรมกลุ่มย่อยอย่างหลากหลาย ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ กิจกรรมที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายก็คือ กระบวนการที่ทำให้ของเสียเป็นศูนย์ (Zero Defect: ZD) และวงจรควบคุมคุณภาพ (QCC)

แต่ที่จริงแล้ว ขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อปรับปรุงคุณภาพสินค้า ไม่ได้มีนัยต่อคุณภาพสินค้าเท่านั้น แต่ที่สำคัญคือมีนัยต่อการปรับปรุงคุณภาพคน และเทคโนโลยีด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีที่ควรกล่าวถึง เพราะวงจรควบคุมคุณภาพ ได้กลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานทั้งของพนักงานและฝ่ายจัดการญี่ปุ่น วัฒนธรรมนี้ช่วยทำให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะของตนได้อย่างอิสระ กำหนดมาตรฐานของงาน หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ในการผลิตได้ วงจรควบคุมคุณภาพช่วยป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดของเสียจนเป็นศูนย์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต ปรับปรุงความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค ลดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานของพนักงานลดจำนวนของพนักงานในแผนกงานลงได้ ช่วยทำให้ง่ายขึ้น สนุกสนานขึ้น และพนักงานกล้าคิด กล้าซักถามและกล้าอภิปรายกับหัวหน้างานในประเด็นที่พวกเขายังไม่ชัดเจน และมีความพึงพอใจในการทำงานแบบหมู่คณะกับบรรดาเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพของบริษัท

ญี่ปุ่นสามารถบรรลุเป้าหมายข้างต้นได้ เพราะว่าฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานได้เปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่สำคัญบางประการกล่าวคือ ประการแรก ลูกจ้างถูกทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจกับงานของตัวเอง และลูกจ้างรู้สึกว่ามีอำนาจ ในการตัดสินใจภายในบริษัท ประการที่สอง ลูกจ้างเห็นว่าการงานของตนมีความน่าสนใจ และเกิดความรู้สึกสมานฉันท์ (Solidarity) ในระหว่างพนักงานขึ้น และ ประการที่สาม บริษัทได้ปรับปรุงแก้ไขโครงการต่างๆ ให้กลายเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานที่จะไปบรรลุเป้าหมายของบริษัท

ลักษณะที่สำคัญของแบบวิถีด้านแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นก็คือ ระบบสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการ (Enterprise - based Union) แรงงานที่มีการรวมตัวอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่และระบบค่านิยมที่เหมือนกันของฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน (Makoto, 1996, pp. 1-7)

กฎหมายแรงงานฉบับแรกของญี่ปุ่น ได้แก่ Abor Union Law ซึ่งออกบังคับใช้ตั้งแต่ ธันวาคม ค.ศ. 1945 กฎหมายฉบับนี้ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจาก กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labor Relations Act: Wagner Act) ค.ศ. 1935 ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นกฎหมายที่ค่อนข้างสนับสนุนฝ่ายคนงาน ดังนั้นภายหลังจากญี่ปุ่นประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ สหภาพแรงงานจึงเกิดขึ้นอย่างมากมายเหมือนดอกเห็ด สมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นจำนวนหลายล้านคน ภายในระยะเวลาเพียงแค่ 2 - 3 ปี (Taira, 1992, p. 217)

ภายหลังประกาศใช้กฎหมาย Labor Union Law คนงานในโรงงานต่าง ๆ พากันลุกขึ้นเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารแก้ไขการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรมต่อคนงาน การเคลื่อนไหวเรียกร้องดังกล่าวของฝ่ายคนงานต่างดำเนินการโดยสหภาพแรงงานของแต่ละโรงงานอย่างอิสระ โดยไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานในระดับโรงงานของบริษัทขนาดใหญ่ที่มีโรงงานหลายแห่ง ก็ค่อย ๆ รวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงานของบริษัท (Enterprise - level Federation of Plant Unions) ซึ่งเป็นตัวแทนคนงานทั้งหมดในบริษัท โดยมีสหภาพแรงงานในระดับโรงงานเป็นสหภาพสาขา รูปแบบการจัดองค์กรของสหภาพแรงงานดังกล่าวที่จำกัดตัวเองอยู่ในเฉพาะขอบเขตภายในบริษัท (Organized on an Enterprise – by - enterprise Basis) จัดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะประการหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น (Japanese-Style Unionism หรือ Enterprise Unionism) นอกจากนี้ สหภาพแรงงานของบริษัทสามารถเกณฑ์คนงานทั้งหมดในบริษัทเข้าไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ ทำให้มีการขนานนามสหภาพแรงงานว่า เป็นสหภาพแรงงานของพนักงานนิรนาม (Company So – and – So's Employee Union หรือ Jugyoin Kumiai)

การที่สหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานของบริษัท ทำให้ความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานของบริษัทค่อนข้างดี ทั้งนี้ด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก ฝ่ายบริหารไม่มีข้อกังวลว่า การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานจะถูกแทรกแซงหรือได้รับการยุบมาจากบุคคลภายนอกหรือไม่ ประการที่สอง สหภาพแรงงานเองซึ่งทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของฝ่ายคนงานก็สามารถรับรู้ได้ตลอดเวลาว่า บริษัทมีผลประกอบการดีหรือไม่ อย่างไร สหภาพแรงงานจึงรู้ว่า เมื่อใดที่สหภาพแรงงานสมควรเรียกร้องให้คนงานได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ถ้าเป็นช่วงเวลาที่บริษัทมีผลประกอบการไม่ดี สหภาพแรงงานก็จะไม่เรียกร้อง แต่เมื่อใดที่บริษัทมีผลประกอบการดี สหภาพแรงงานก็จะเคลื่อนไหวเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร เพื่อให้คนงานได้มีส่วนร่วมแบ่งปันในผลกำไรของบริษัทด้วย และประการที่สำคัญคือ ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของบริษัทญี่ปุ่นเติบโตขึ้นมาจากพนักงานในบริษัทเองที่ทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนานให้กับบริษัท ผู้บริหารของบริษัทส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกที่เคยช่วยงานสหภาพแรงงานอย่างแข็งขันมาก่อน ดังนั้นเมื่อก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารจึงเข้าใจความต้องการของฝ่ายคนงานดี ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงานของบริษัทญี่ปุ่นดำเนินไปค่อนข้างดี ทำให้บรรยากาศของของระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นค่อนข้างราบรื่น

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1946 เป็นต้นมา ระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น เปิดโอกาสให้คนงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจประเด็นต่าง ๆ ด้านการจัดการ (Managerial Issues) ซึ่งใน

อดีตเป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะของฝ่ายบริหารเท่านั้น การมีส่วนร่วมของแรงงานดำเนินการผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันและการเข้าร่วมในสภาที่ปรึกษาและบริหารแรงงาน (Joint Labor - Management Consultative Council) (Tairra, 1992, p. 221) ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้ ปัจจุบันก็ยังคงใช้อยู่ ทำให้บริษัทญี่ปุ่นมีลักษณะเป็นบริษัทที่บริหารโดยคนงาน (Worker - managed Firm) (Evans, 1986)

ในปี ค.ศ. 1947 ญี่ปุ่นประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์นั้น มาตรา 27 และ 28 ได้ให้การรับรองสิทธิการมีงานทำแก่พลเมือง หน้าที่ของรัฐที่ต้องสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่ประชาชนทุกคนที่ต้องการทำงาน หลักการดังกล่าวนี้ว่ามีส่วนสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น จะให้การสนับสนุนคนงานค่อนข้างมากแต่พิจารณาในภาพรวมพบว่า คนงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีจำนวนไม่มาก กล่าวคือ มีคนงานเพียงแค่หนึ่งในสี่ของคนงานทั้งหมดเท่านั้นที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นจึงมีลักษณะเป็นระบบคู่ขนาน (Dualistic) คือ มีทั้งบริษัทที่มีสหภาพแรงงานและบริษัทที่ไม่มีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ มากกว่าบริษัทเล็ก เอกลักษณะเฉพาะอีกประการหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นที่ทำให้มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกา ได้แก่ ลักษณะการจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime or Long Term Employment System or Shushinkoyo) ซึ่งเริ่มใช้มาตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1960 (Tackney, 2000, p. 64) และเป็นสิ่งที่องค์การธุรกิจยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติโดยทั่วไป

การจ้างงานตลอดชีพ ซึ่งทำให้คนงานมีความมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เป็นหลักปฏิบัติโดยทั่วไปในระบบแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่ญี่ปุ่นเติบโตอย่างรวดเร็วขึ้นมาเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลก ซึ่งถือเป็นยุคทองของญี่ปุ่น อย่างไรก็ตาม ในศตวรรษที่ 21 ญี่ปุ่นเริ่มสูญเสียสถานะความเป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจของโลก ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันด้านการค้าจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งเร่งพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขึ้นมาเช่นเดียวกัน รูปแบบการจ้างงานตลอดชีพในปัจจุบันจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ค่อนข้างฟันยุคทันสมัย เนื่องจากทำให้้องค์การมีต้นทุนการจ้างงานสูง ไม่สามารถแข่งขันกับองค์การธุรกิจอื่น ๆ ได้ แนวโน้มรูปแบบการจ้างงานที่เข้ามาทดแทนคือ การจ้างงานโดยไม่กำหนดระยะเวลา (Employment at will) ซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลายในสหรัฐอเมริกา รูปแบบการจ้างงานดังกล่าวนี้สภาพการจ้างงานมีความมั่นคงน้อย (Tackney, 2000, pp. 64-79)

สหภาพแรงงานในประเทศไทย (Trade Unions Movement in Thailand)

ประวัติศาสตร์ขบวนการสหภาพแรงงานไทย

ประเพณีการศึกษาบางประการที่ไม่ถูกต้องของนักสหภาพแรงงาน และนักวิชาการด้านแรงงานที่ทำให้ภาพของประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทยพร่าเลือนไปและทำให้นักแรงงานรุ่นหลังไม่สามารถนำบทเรียนในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเคลื่อนไหวในปัจจุบันได้ดีพอ ก่อนเริ่มการศึกษาว่าด้วยขบวนการสหภาพแรงงานมีการก่อตัวอย่างไร กรรณชญา พูนพนิช (2534) เห็นว่าควรย้อนกลับมาพิจารณาว่า มีประเพณีการศึกษาระบบอะไรบ้างที่ไม่ถูกต้อง

1. กำเนิดของโรงสีข้าวอเมริกันเมื่อปี พ.ศ. 2401 ถือกันว่าเป็นต้นกำเนิดของคนงานในประเทศไทย การเริ่มต้นแบบนี้เป็นการเลียนแบบวิธีการศึกษาประวัติศาสตร์แรงงานยุโรปเข้ามาใช้กับกรณีไทย และเป็นการคัดลอกประวัติศาสตร์แรงงานยุโรปมาเสนออย่างไม่เหมาะสม ทั้งยังเป็นแบบจำลองที่ล้าสมัยอีกด้วย โดยทั่วไปนักประวัติศาสตร์แรงงานตะวันตกจะเริ่มศึกษากำเนิดของผู้ใช้แรงงานในสังคมทุนนิยม โดยมองย้อนกลับไปยังยุคก่อนทุนนิยมและการเคลื่อนไหวของคนงานในภาคการเกษตร กล่าวคือจะพยายามศึกษาว่าอะไรเป็นแรงบีบบังคับให้ชาวนาต้องละทิ้งไร่นามาเป็นผู้ใช้แรงงานในเมือง

นอกจากนั้นในปัจจุบันนักประวัติศาสตร์แรงงานตะวันตกกำลังให้ความสำคัญมากขึ้นกับบทบาทของผู้ใช้แรงงานในภาคการค้าบริการ ที่เรียกกันว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระมากขึ้น มีสมมุติฐานว่าคนเหล่านี้ก็น่าจะมีบทบาทในการก่อตัวของขบวนการแรงงานสมัยใหม่ (ที่นำโดยคนงานในภาคอุตสาหกรรม)

ในกรณีของไทย การเน้นว่ากำเนิดโรงสีข้าวอเมริกัน เป็นต้นกำเนิดของคนงานในไทยจึงเป็นการควั่นสรุป ตามข้อเท็จจริงในประวัติศาสตร์นั้น แรงงานรับจ้างสมัยใหม่ในสังคมไทยเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 เป็นแรงงานรับจ้างในไร่อ้อยและโรงงานทอผ้าอ้อยแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นชาวจีน นอกจากนั้นก็เป็นคนงานตามคู่อ้อยซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในยุคนั้น คนไทยที่ทำงานรับจ้างน่าจะพบในภาคบริการมากกว่า นั่นคือ เป็นเสมียนตามห้างร้านฝรั่งแต่จำนวนยังน้อยอยู่

2. กำเนิดคนงานภาคอุตสาหกรรม คือ จุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงานไทย ประเพณีการศึกษาที่ไม่ถูกต้องประการที่สอง ได้แก่ การกล่าวอย่างเลื่อนลอยว่าเมื่อมีคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ก็เกิดขบวนการแรงงานขึ้นทันที อันที่จริงการกดขี่ขูดรีดทางเศรษฐกิจไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ก่อให้เกิดการต่อสู้อย่างมีการจัดตั้งของพวกเขา การเอารัดเอาเปรียบคนงานจำนวนมากจนนำไปสู่องค์การจัดตั้งในรูปแบบต่าง ๆ (เช่น สมาคมคนงาน สหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง)

จะต้องอาศัยเงื่อนไขอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการหนุนช่วยจากองค์กรอื่น เป็นต้น

3. ประเพณีศึกษาที่ไม่ถูกต้องทั้งสองข้อที่กล่าวแล้ว เป็นความผิดพลาดในแง่วิธีการมองประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงาน ความผิดพลาดประการที่สามเป็นเรื่องของการละเลยข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ดันเหตุแห่งความผิดพลาดมาจากการเขียนของ น.ส. เวอร์จิเนีย ทอมสัน (Thomson, 1947 อ้างถึงใน สุภาพร จันทรจำเริญ, 2524) เรื่องขบวนการแรงงานไทย ซึ่งได้เขียนไว้เมื่อเกือบ 50 ปีมาแล้ว แต่ยังมีอิทธิพลอยู่ในหมู่คนที่ไม่ยอมค้นคว้าประวัติศาสตร์ไทยด้วยตนเอง คุณทอมสันกล่าวว่า คนงานรกร้างเป็นกลุ่มแรกที่จัดตั้งกันขึ้นเป็นสมาคมเมื่อ พ.ศ. 2440 หรือในสมัยรัชกาลที่ 5 อันที่จริงคุณทอมสันไม่ได้ให้ที่มาของข้อมูลชิ้นนี้ไว้แม้แต่น้อย ทำให้ไม่น่าเชื่อถืออยู่แล้ว นอกจากนั้นการค้นคว้าของผู้เขียนก็ไม่พบเอกสารใด ๆ ที่ยืนยันข้อมูลของคุณทอมสัน ตรงกันข้ามได้พบว่า มีการจดทะเบียนสมาคมคนงานรกร้างขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2475 (จากหลักฐานการจดทะเบียนสมาคมซึ่งอยู่ในความดูแลของกรมตำรวจ)

ยังมีความพยายามบางประการที่พบได้ทั่วไปในงานเขียนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงาน ที่ก่อให้เกิดความสับสนกันมากเช่นคำกล่าวที่ว่า ขบวนการแรงงานไทยก่อน พ.ศ. 2500 มีแต่คนงานจีนเป็นหลัก และเป็นขบวนการที่ก่อรูปขึ้นก่อนในหมู่คนงานจีน หรือมีความเชื่อที่ว่า องค์ประกอบของขบวนการในยุคนี้มีแต่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือความเชื่อที่ว่า ขบวนการยุคก่อน พ.ศ. 2500 ไม่มีความต่อเนื่องกับขบวนการยุคถัด ๆ มา เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาพมายาที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ทั้งสิ้น เราควรสนใจกับภาพมายาเหล่านี้ เพราะนี่เป็นต้นเหตุของการสรุปที่ผิดพลาดบางอย่างเช่น การสรุปว่า การเคลื่อนไหวที่มียุทธศาสตร์ทางการเมืองนำ (ดังเช่นในยุคสหราชอาณาจักร หรือยุค 14 ตุลาคม) เป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอ เพราะทำให้ขบวนการเข้มแข็งและมีอำนาจการต่อรองสูง หรือการสรุปว่าการเคลื่อนไหวในปัจจุบันที่เน้นระบบไตรภาคีและการต่อสู้ในปัญหาเศรษฐกิจเป็นหลัก เป็นความผิดพลาดของขบวนการ หรือการสรุปว่าการต่อสู้ที่ผ่านมามีคนงานเป็นเรื่องของการต่อสู้ทางชนชั้น

ขบวนการสหภาพแรงงานก่อน พ.ศ. 2500

1. การเคลื่อนไหวแบบเป็นไปเองก่อน พ.ศ. 2475 เหตุการณ์ที่นับได้กล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานไทยก็คือ การสไตรค์ของคนงานรกร้างในปี 2465/ 2466 สาเหตุของการหยุดงานมาจาก 1) ความรู้สึกชาตินิยมของคนงานไทยที่มีต่อนายตรวจชาวจีนซึ่งใช้อำนาจไม่เป็นธรรม 2) ความไม่พอใจของคนงานต่อสภาพการจ้างงานของบริษัท ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน ไม่มีค่าล่วงเวลา และ 3) ความรู้สึกชาตินิยมที่คนงานไทยมีต่อผู้จัดการชาวเดนมาร์ก กับปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

(สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2529) การหยุดงานครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมประมาณ 300 คน เป็นพนักงานขับรถรางและพนักงานเก็บเงินเป็นหลักและนายตรวจรถรางอีกจำนวนหนึ่ง การหยุดงานยืดเยื้อหลายสัปดาห์และคนงานเป็นฝ่ายพ่ายแพ้

ทำไมจึงกล่าวว่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสหภาพแรงงานทั้ง ๆ ที่คนงานเป็นฝ่ายพ่ายแพ้ และอันที่จริงแล้วนี่ก็ไม่ใช่การหยุดงานครั้งแรกในประวัติศาสตร์ไทย (ก่อนหน้านี้คนงานจีนในเมืองแร่เคยหยุดงานเมื่อปี พ.ศ. 2448 คนงานจีนตามท่าเรือและในโรงสีกับโรงเลื่อยก็เคยสไตรค์ในปี พ.ศ. 2453 และในปี พ.ศ. 2460 คนงานจีนในโรงงานรถไฟมักกะสันก็ผละงาน แม้แต่คนงานรถรางเองก็เคยหยุดงานเป็นเวลา 3 - 4 ชั่วโมงเมื่อปี พ.ศ. 2461)

การหยุดงานของคนงานรถรางใน พ.ศ. 2465/ 2466 มีความสำคัญต่อประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานเพราะเป็นการหยุดงานที่ส่งผลสะท้อนต่อเนื่องให้เกิดการก่อตัวของคนงานขึ้นเป็น “คนงานและปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ที่รักความเป็นธรรม” ปัญญาชนเหล่านี้เรียกตัวเองว่า “คณะกรรมกร” นำโดยนายถวัติ ฤทธิเดช เขาและคณะได้นำเอาความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวของคนงานจากต่างประเทศ และการต่อสู้เป็นผู้หนุนช่วยการก่อตั้ง “สมาคมคนงานรถรางแห่งประเทศไทย” ซึ่งจดทะเบียนในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2475 เมื่อเงื่อนไขทางการเมืองเอื้ออำนวย

การเคลื่อนไหวของคนงานในยุคนี้มีทั้งคนงานไทยและจีน คนงานไทยนั้นมักจะเป็นคนงานในบริษัทรถราง โรงงานรถไฟมักกะสันและเสมียนบริษัทห้างร้าน สาเหตุที่ก่อการประท้วงมักเป็นเรื่องค่าจ้างสวัสดิการในการทำงาน คนงานจีนตามเหมืองแร่ โรงสี โรงเลื่อย กุฏิแบกหามตามท่าเรือเป็นกลุ่มใหญ่ที่มักผละงานเมื่อเกิดความไม่พอใจนายจ้างในเรื่องของการจ้างงาน รวมทั้งเพื่อทำการประท้วงนโยบายทางการเมืองบางประการของรัฐบาลไทย หรือของรัฐบาลอื่น ๆ ที่มีผลในทางกีดกันการทำมาหากินของคนจีน รูปแบบในการผละงานนั้นมักเป็นการหยุดงานแบบลับพลับ หลังจากนั้นก็รวมตัวกันไปร้องทุกข์กับตำรวจ หรือนักหนังสือพิมพ์ที่มีชื่อเสียง ยังไม่มีการชุมนุมประท้วงอย่างที่เห็นกันดาษดื่นในปัจจุบัน การหยุดงานมักมีลักษณะเป็นไปเอง นั่นคือไม่มีการนำอย่างเป็นทางการ โดยองค์กรใด ๆ ทั้งนี้ยกเว้นในหมู่คนงานจีนซึ่งมักมีการรวมตัวในรูปแบบสมาคมแซ่ หรือในรูปของการขึ้นกับเถาเถาที่เป็นนายหน้าในการจัดหางาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการสไตรค์ของคนจีนอาจมีการจัดตั้งอย่างลับ ๆ ซึ่งเราจะต้องศึกษากันต่อไป ส่วนในหมู่คนงานไทยยังมีจำนวนน้อย นอกจากในบริษัทรถรางแล้ว ก็กระจัดกระจายกันอยู่ตามห้างร้านของฝรั่ง ซึ่งอาจทำให้โอกาสที่จะรวมตัวกันเป็นเรื่องทำได้ยาก

ฎีกา เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการร้องทุกข์ เมื่อไทยเกิดเศรษฐกิจตกต่ำในราว พ.ศ. 2471 ได้พบว่า คนงานไทยถวายฎีกากันมาก

2. สมาคมคนงานในระยะแรก (2475 – สงครามโลกครั้งที่สอง) หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2475 มีการขยายตัวของการทำงาน การหยุดงาน และการฉวยโอกาส ในหมู่คนงานรกร้าง รถไฟมักกะสัน ปูนซีเมนต์ โรงสี โรงเลื่อย กรรมกรรถลาก คนขับรถแท็กซี่ คนถีบสามล้อ คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนงานโรงพิมพ์ ตลอดจนคนว่างงาน การขยายตัวนี้มีสาเหตุมาจาก 1. วิกฤติการณ์เศรษฐกิจตกต่ำซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ราว พ.ศ. 2471 และส่งผลให้มีการปลดคนงานออกจากงาน ลดค่าจ้าง หรือลดสวัสดิการบางอย่างลง ตลอดจนเกิดการว่างงานขึ้นอย่างกว้างขวาง 2. เสรีภาพทางการเมืองที่เป็นผลมาจากการปฏิวัติประชาธิปไตยซึ่งนำโดยคณะราษฎรรัฐบาลใหม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรวมตัวกันในที่สาธารณะเพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อคนยากจน มีการประกาศหลัก 6 ประการซึ่งข้อหนึ่งระบุว่า รัฐบาลจะหางานให้ประชาชนทำ และ 3. การหนุนช่วยของปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ต่อการเคลื่อนไหวของคนงาน

เงื่อนไขดังกล่าวได้ส่งผลให้คนงานรกร้างภายใต้การนำของนายถวัติ ทำการจดทะเบียนก่อตั้งเป็น “สมาคมคนงานรกร้างแห่งประเทศไทย” ขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมีนายถวัติเป็นนายกสมาคม สมาคมดังกล่าวมีลักษณะเป็นสมาคมเพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คนงาน เพื่อบรรเทาทุกข์ในยามเจ็บป่วย ชราภาพ และเพื่อการหย่อนใจ ตลอดจนการฝึกให้สมาชิกรู้จักมัธยัสถ์ จากวัตถุประสงค์เหล่านี้เราจะเห็นได้ว่า สมาคมคนงานรกร้างมิใช่สหภาพแรงงานตามความหมายที่เรารู้จักกันในปัจจุบัน แม้ว่าสมาคมฯ ไม่มีวัตถุประสงค์ในด้านการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และไม่ใช้ตัวแทนที่เป็นทางการของคนงานในการเจรจาต่อรอง แต่ข้อเท็จจริงก็ปรากฏว่า สมาคมฯ ได้พยายามเป็นตัวแทนของคนงานในการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทให้ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและค่าจ้าง นอกจากนี้ สมาคมฯ ยังมีอิทธิพลในหมู่คนงานขณะนั้นไม่ใช่น้อย กล่าวคือ ได้กระตุ้นให้คนงานโรงพิมพ์คนแจวเรือจ้าง ช่างตัดผม คนขับแท็กซี่ ตลอดจนคนงานโรงสี และคนว่างงาน เกิดความสนใจที่จะรวมตัวกันอย่างเป็นทางการมากขึ้น

มีการหยุดงานครั้งสำคัญ ๆ หลายหนในช่วงนี้ เช่น การหยุดงานของคนงานรถไฟ มักกะสันและการร้องเรียนของความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร การหยุดงานเกือบสองเดือนของคนงานโรงสีทั่วทั้งท้องแม่น้ำเจ้าพระยา การหยุดงานและการฉวยโอกาสของคนงานบริษัทปูนซีเมนต์ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความตื่นตัวของคนงานในอันที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น

ข้อที่น่าสังเกตจากการเคลื่อนไหวเหล่านี้คือ 1. คนงานที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวมาจากภาคบริหาร การค้า เป็นหลัก และจากภาคการผลิตเพียงเล็กน้อย นี่สะท้อนให้เห็นลักษณะเฉพาะของการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย อันทำให้กรรมกรในภาคการผลิตมีจำนวนน้อยกว่าภาคบริการ

2. ผู้นำของการเคลื่อนไหวยังมักเป็นบุคคลนอกวงการแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญญาชน นักหนังสือพิมพ์ มีนักการเมืองพยายามเข้ามาอาศัยประโยชน์จากการรวมตัวของคนงานบ้างแต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ คณะกรรมการจัดได้ว่าเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของคนงานหลายกลุ่ม

รูปแบบในการเคลื่อนไหวยังเป็นลักษณะกระจัดกระจายตามโรงงาน หรือแหล่งสถานประกอบการ ยังไม่มีการรวมตัวตามสาขาอาชีพ หรือในระดับชาติ นอกจากนั้นการหยุดงานมักมีระยะเวลาสั้นเพียงไม่กี่ชั่วโมง ยกเว้นในหมู่คนงานจีนที่มีการหยุดงานยืดเยื้อ อันแสดงถึงการจัดตั้งที่ค่อนข้างเข้มแข็ง รูปแบบสำคัญที่คนงานไทยใช้เคลื่อนไหว คือการลงชื่อเป็นบัญชีทางว่าเป็นหนังสือฎีกาต่อรัฐบาลนี้เพราะในขณะนั้นยังไม่มีช่องว่างทางกฎหมายช่องทางอื่นที่จะเปิดให้คนงานร้องเรียน และเป็นเพราะการถวยาฎีกาเป็นประเพณีที่ทั้งฝ่ายผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองยอมรับ เนื้อหาของฎีกาตลอดจนถ้อยคำที่ใช้สะท้อนให้เห็นจิตสำนึกของคนงานบางกลุ่มได้อย่างชัดเจนอาจกล่าวคร่าว ๆ ได้ว่า ยังไม่พบว่าคนงานปฏิเสธนายจ้าง หรือเห็นว่านายจ้างเป็นศัตรูทางชนชั้น ตรงกันข้ามคนงานหลายส่วนยอมรับในระบบ “นายกับบ่าว” คือ ยอมรับว่านายจ้างมีอำนาจและสิทธิในการจ้างงานคือ เป็นนายที่ดีตามค่านิยมดั้งเดิมในสังคมก็พอแล้ว จิตสำนึกอีกประการหนึ่งที่สะท้อนออกมาจากฎีกาคือ การที่คนงานยอมรับรัฐบาลว่าเป็นที่พึ่งสุดท้ายของพวกเขา ไม่พบว่าคนงานมอง “รัฐ” ว่าเป็นเครื่องมือของชนชั้นนายทุน กล่าวสั้น ๆ ก็คือ เราไม่พบว่ามีอุดมการณ์ทางชนชั้นเกิดขึ้นในหมู่คนงานในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง

3. การต่อสู้ของคนงานหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึง พ.ศ.2500 ในช่วงนี้การเคลื่อนไหวของคนงานขยายวงกว้างขึ้น มีคนงานภาคการผลิตเข้าร่วมขบวนการมากขึ้นเพราะอุตสาหกรรมขยายตัวกว่าแต่ก่อน ในหมู่คนงานที่มีการจัดตั้งก็ยกระดับองค์กรขึ้นเป็นองค์กรในระดับชาติ ภายใต้การนำของสหอาชีพกรรมกรและฝ่ายกรรมกร 16 หน่วย นอกจากนั้นการต่อสู้ยังมีเนื้อหาทางการเมืองมากขึ้น มีการเผยแพร่อุดมการณ์ทางชนชั้น คนงานบางส่วนพยายามจัดตั้งพรรคการเมืองหรือเข้าทำเนิรร่วมกับผู้นำทางการเมือง บางคนลงสมัครรับเลือกตั้งในนามคนงาน เป็นต้น

เงื่อนไขประการสำคัญที่ทำให้การเคลื่อนไหวในช่วงนี้มีลักษณะดังที่กล่าวมาได้แก่ อิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยและการขยายตัวของลัทธิสังคมนิยมในระหว่างประเทศ มีหลักฐานว่าพรรคคอมมิวนิสต์ได้ส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าจัดตั้งคนงานตามโรงงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ของพรรค ในช่วงสงครามโลกผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ใช้กระแสรู้สึกชาตินิยมต่อต้านญี่ปุ่นมาเป็นเงื่อนไขในการรวมกลุ่มคนงาน หลังจากนั้นการจัดตั้งได้ขยายตัวขึ้นในระดับชาติผู้ปฏิบัติงานของพรรคคอมมิวนิสต์บางคนอาศัยรูปแบบที่ถูกกฎหมายของสหอาชีพกรรมกรเป็นเกราะในการเคลื่อนไหว ในหมู่คนจีนการเคลื่อนไหวค่อนข้างได้ผล ส่วนในหมู่คนงานไทย

ตามบริษัทธรรมา (ซึ่งได้เปลี่ยนมาเป็นของรัฐบาล) และในโรงงานรถไฟมักกะสันนั้นอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์ไม่ค่อยชัดเจนเท่าในหมู่คนจีน ซึ่งคุ้นกับการเคลื่อนไหวแบบลับ ๆ มานานแล้ว

แม้ว่าการขยายอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์จะส่งผลให้คนงานมีการจัดตั้งเป็นปีกแผ่นมากขึ้น และมีจังหวะก้าวในการเคลื่อนไหวชัดเจนขึ้น ตลอดจนมียุทธวิธีในการต่อสู้ที่พลิกแพลงซับซ้อนขึ้นก็ตามแต่ในด้านกลับก็ทำให้รัฐบาล (ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นเผด็จการมากกว่าในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง) พังเล็ง และตั้งข้อสงสัยว่าคนงานหลายกลุ่มตกอยู่ภายใต้การชี้นำของพรรคคอมมิวนิสต์โดยสิ้นเชิง ทั้ง ๆ ที่ข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น การตอบโต้จากฝ่ายรัฐบาลจึงรุนแรงขึ้น มีการตั้ง “สมาคมกรรมกรไทย” เพื่อแทรกแซงขบวนการคนงาน และดึงเอาคนงานบางส่วนไปเป็นพวกโดยอาศัยอุดมการณ์ชาตินิยม ปลุกเร้าให้คนงานไทยรู้สึกว่าเป็นจีนแย่งงานพวกตนและเป็นศัตรูของชาตินอกจากนั้นรัฐบาลยังใช้วัฒนธรรมดั้งเดิมมาเป็นเครื่องมือดึงความจงรักภักดีของคนงาน ทำให้คนงานเห็นว่าการต่อสู้เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานโดยอาศัยการจัดตั้งและอาศัยพลังของคนงานมองดูเหมือนเป็นสิ่งไม่จำเป็น ไม่เพียงแต่เท่านั้น การจัดตั้งของคนงานบางส่วนยังถูกนักการเมืองบางคนเข้ามาใช้สร้างประโยชน์ส่วนตัว เช่น การจัดตั้ง “สมาคมเสรีคนงาน” โดย พล.ต.อ. เผ่า ศรียานนท์ ซึ่งแพร่หลายในหมู่พ่อค้าแม่ค้ารายย่อย คนขับสามล้อและแท็กซี่เป็นต้น ขบวนการแรงงานในช่วงนี้จึงเริ่มเกิดความแตกแยกในด้านทิศทางและยุทธวิธีในการต่อสู้

การเคลื่อนไหวเด่น ๆ ในระยะก่อน พ.ศ.2500 ได้แก่ การเรียกร้องกฎหมายแรงงานซึ่งนำโดยสหอาชีพกรรมกรและกรรมกร 16 หน่วย การเคลื่อนไหวครั้งนี้มีนัยสำคัญคือ เป็นการที่คนงานพยายามใช้อำนาจของกฎหมายเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากการทำงาน มีการต่อสู้ให้สภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนงานพยายามสร้างหลักประกันให้ตนเองมีอำนาจในการเจรจาต่อรอง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงาน นี่เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของการต่อสู้ในช่วงนี้ และเป็นเสมือนเส้นแบ่งความแตกต่างระหว่างการเคลื่อนไหวในช่วงนี้กับช่วงก่อนหน้านี้ กล่าวคือ ในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สองคนงานยังต่อสู้เพื่อปากท้องภายในกรอบของระบบความสัมพันธ์ระหว่าง “นายกับบ่าว” อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานภายในครอบครัว เรื่องการเกษตรคนงานยังหวังความเมตตาจากนายจ้าง หวังจะให้นายจ้างสมัยใหม่ยอมรับเอาคุณธรรมของนายแบบสังคมนิยมมาเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน แต่ภายใต้การนำของสหอาชีพกรรมกร คนงานเริ่มมีจิตสำนึกแบบคนงานสมัยใหม่มากขึ้น คือ เห็นว่าควรจะมีกฎหมายที่มาจำกัดอำนาจของนายจ้างลงเสียบ้าง นี่แสดงให้เห็นลักษณะที่ก้าวหน้าของคนงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจาก “ผู้ถูกกระทำ” มาเป็น “ฝ่ายกระทำ” มากขึ้น การเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานแสดงให้เห็นอีกว่า คนงานแม้ว่าจะยังมี

จำนวนน้อยมากในสังคมไทยขณะนั้น เริ่มมองเห็นว่าตนเองมีผลประโยชน์ที่แตกต่างจากกลุ่มอาชีพอื่นแล้ว

อย่างไรก็ตาม คนงานไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาขบวนการของตนเองมากนัก เพราะหลังจากที่กฎหมายแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499 ประกาศใช้ได้ไม่นาน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ก็ทำการปฏิวัติ และล้มเลิกกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าว ตลอดจนจับกุมผู้นำคนงานอันเป็นผลให้ขบวนการแรงงานไทยซบเซาลงชั่วระยะหนึ่ง

สรุปลักษณะเฉพาะของขบวนการสหภาพแรงงานไทยยุคก่อน พ.ศ. 2500

1. สิ่งที่ผลักดันให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ไม่ใช่ความไม่พอใจต่อระบบทุนนิยม แต่เป็นเพียงปัญหาสภาพการจ้างงานเฉพาะหน้า แม้ว่าพรรคคอมมิวนิสต์จะพยายามโฆษณาโจมตีระบบทุนนิยม แต่ดูเหมือนว่าสิ่งนี้จะยังห่างไกลจากการรับรู้ของคนงานส่วนใหญ่ การประท้วงของคนงานไม่ได้มาจากความไม่พอใจเครื่องจักรอย่างคนงานในยุโรปยุคหลังปฏิวัติอุตสาหกรรม แต่เป็นความไม่พอใจในพฤติกรรมของนายจ้างบางคน หรือของหัวหน้างานบางคนเท่านั้น โดยทั่วไปแล้วกล่าวได้ว่า คนงานยังยอมรับในเรื่องอำนาจที่เหนือกว่าของนายจ้างเพียงแต่อยากให้รัฐบาล (โดยผ่านข้อกฎหมาย) เข้ามามากับหรือควบคุมพฤติกรรมบางอย่างเท่านั้นจึงยังไม่ใช่การต่อสู้ทางชนชั้นในความหมายทางทฤษฎีที่ใช้กันในประเทศตะวันตก กล่าว กคช คุตริต ชนชั้นกรรมาชีพ หรือ จักรวรรดินิยม ถูกใช้กันในแง่ของอุดมการณ์ คือเป็นการโฆษณาชวนเชื่อ เป็นคำขวัญที่เป็นนามธรรมของขบวนการเท่านั้น กล่าวในแง่ทฤษฎีแล้ว จิตสำนึกทางชนชั้นเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมและสลับซับซ้อนมาก การประยุกต์ใช้กับความเป็นจริงทำให้ลำบากและจะต้องอาศัยการกระทำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (คือ พิจารณาจากลักษณะของการเคลื่อนไหว และข้อเรียกร้องที่เป็นจริง) เราจะตัดสินว่าคนงานมีจิตสำนึกทางชนชั้น โดยดูจากเอกสาร โฆษณาหรือคำขวัญที่หรรษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้

2. การเคลื่อนไหวของกฎหมายมีเนื้อหาทางด้านวัฒนธรรมปะปนอยู่มาก เช่น ได้กล่าวแล้วว่า การยึดติดอยู่กับระบบ “นายกับบ่าว” แบบสังคมเกษตรเป็นแรงผลักดันสำคัญให้คนงานลุกขึ้นต่อสู้ นอกจากนั้นยังพบว่าระบบอาวุโสระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความเกรงใจ ความศรัทธาในตัวผู้นำก็ยังเป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่ทำให้การรวมตัวเกิดขึ้นได้ในหมู่คนงานทั่วไป และทำให้การเคลื่อนไหวค่อนข้างมีเอกภาพ สิ่งที่เราในฐานะนักศึกษาด้านแรงงานจะต้องทำในขณะนี้ ก็คือสำรวจว่ามีค่านิยมดั้งเดิมอะไรบ้างที่เป็นแรงผลักดัน หรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสหภาพสหภาพควรที่จะกำหนดยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสมาชิกในสหภาพ เป็นต้น

3. ลักษณะเด่นของการเคลื่อนไหวในช่วงนี้คือ การที่คนงานยอมรับในอำนาจของรัฐว่าเป็นสิ่งชอบธรรม และหวังเอารัฐบาลเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาแรงงานของตน รัฐบาลในที่นี้ต้องมองว่าประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม นับแต่พระมหากษัตริย์ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐบาล นักการเมือง ทหาร และตำรวจ ตลอดจนเจ้าหน้าที่แรงงานคนเหล่านี้อาจมิได้มีอุดมการณ์ร่วมกันในทุกเรื่อง คืออาจมองปัญหาแรงงานต่างกันก็ได้ และที่สำคัญ คือ อาจจะมองปัญหาแรงงานในแง่ที่ต่างจากนายทุนก็ได้ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่รัฐบาลคำนึงถึงเป็นหลักก็คือ ความชอบธรรมของระบบการปกครองของตนเอง ดังนั้น ในบางครั้งเราอาจพบว่า รัฐบาลอาจออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อคนงานได้เพื่อแก้ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองของตนเอง สิ่งนี้เห็นได้จากการที่จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นตัวตั้งตัวตีในการอนุมัติให้ออกกฎหมายแรงงานฉบับปี พ.ศ. 2499 ที่เน้นว่าคนงานในช่วงก่อน พ.ศ. 2500 เห็นว่ารัฐบาลเป็นที่พึ่งที่มีความสำคัญในแง่ที่ว่านี่เป็นพื้นฐานของระบบไตรภาคีที่เกิดขึ้นในภายหลัง ปัจจุบันเรามักกล่าวกันว่าระบบไตรภาคีเป็นของใหม่ เป็นแบบจำลองของตะวันตก ที่รัฐบาลเอามาใช้ครอบงำหรือยึดเย็บให้แก่คนงาน เพื่อกำราบคนงานให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย และเพื่อจะทำลายขบวนการแรงงาน แต่ข้อเท็จจริงที่ปรากฏในประวัติศาสตร์ก็คือ ความเชื่อมั่นของคนงานที่มีต่อรัฐบาลเสียอีกที่เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อตัวของขบวนการแรงงาน นี่เป็นผลพวงทางด้านค่านิยมดั้งเดิมของสังคมไทย ดังนั้น แม้ว่าจะระบบไตรภาคีแบบสมัยใหม่จะเปรียบเป็นเมล็ดพืชที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ แต่ก็ดูเหมือนว่า เมล็ดพืชนี้จะเหมาะสมกับเนื้อดินทางวัฒนธรรมของสังคมไทย ที่ยอมรับระบบอาวุโสและความเหลื่อมล้ำต่ำสูง ปัญหาที่มีอยู่ว่าเรามีความเข้าใจในลักษณะเฉพาะของสังคมไทยเราเพียงใด และสามารถใช้ประโยชน์จากค่านิยมดั้งเดิมของไทยให้เป็นผลดีต่อการสร้างขบวนการสหภาพแรงงานมาเพียงใดเท่านั้น

4. ขบวนการแรงงานไทยในยุคแรกมีผู้ประกอบอาชีพอิสระเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การแยกกันระหว่างคนงานที่เป็นแรงงานรับจ้างในสถานประกอบการสมัยใหม่ กับพ่อค้าแม่ค้ารายย่อยและหาบเร่ตลอดจนผู้ประกอบอาชีพอิสระเกิดขึ้นเมื่อยุค 14 ตุลาคม 2516 และแยกขาดออกจากรากฐานหลังจากนั้น ในปัจจุบันนี้สภาพทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป คนงานบางส่วนอาจรับงานจากโรงงานมาทำที่บ้าน บางครอบครัวอาจยังชีพด้วยการรับจ้างทำของ โดยที่ของนั้นอาจกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตในโรงงานอีกครั้งหนึ่ง

การฟื้นตัวของขบวนการสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2501 - 2519

ในระหว่างทศวรรษที่ 1920's-1950's (พ.ศ. 2463 - 2493) ได้มีการก่อตัวของ “กลุ่มยุทธศาสตร์” คนงานขึ้นแล้ว กล่าวคือจากมวลชนที่อยู่กันอย่างกระจัดกระจายกลายเป็นกลุ่มทางสังคมกลุ่มหนึ่งที่มีการจัดตั้งกันขึ้น ในท่ามกลางการต่อสู้เพื่อให้มีกฎหมายแรงงาน และการเรียกร้องเพื่อสิทธิในการนัดหยุดงาน และสิทธิที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน พวกคนงานได้เรียนรู้ถึง

คุณค่าของการนัดหยุดงานและองค์กรจัดตั้งทางด้านแรงงานไปพร้อม ๆ กัน พวกเขาได้พัฒนายุทธศาสตร์ การร้องทุกข์ (Petitionism) ให้เข้าไปสู่ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือตนเอง (Self - help Strategies) นอกจากนี้พวกเขายังได้มุ่งสถาปนาสหภาพกรรมกรกลางซึ่งก็คือสภาองค์กรลูกจ้างในความหมายปัจจุบัน เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของคนงานในสาขาต่าง ๆ โดยการรวบรวมสมาคมลูกจ้างในระดับโรงงานให้เข้ามาเป็นองค์กรแรงงานในระดับชาติ ขบวนการของพวกเขาแม้ยังเยาว์วัย แต่ก็ได้แสดงออกถึงการท้าทายต่อกฎเกณฑ์พื้นฐานที่กำหนดการแบ่งสรร โภคทรัพย์และอำนาจ ทั้งในระดับภายในกิจการ (Work Place) โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อปทัสถาน (Norm) ที่เน้นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าวอย่างลึกซึ้ง งานของกรรณชญา (Kanchada, 1989) แสดงให้เห็นว่าในปลายทศวรรษที่ 1950s (พ.ศ. 2493) พวกคนงานในเมืองจำนวนหนึ่งได้เริ่มก่อตัวขึ้นเป็น “กลุ่มยุทธศาสตร์” (Strategic Group) แล้ว แต่เนื่องจากนโยบายปราบปรามของรัฐบาลในขณะนั้น ทำให้กระบวนการก่อตัวของคนงานสลายตัวลง

1. การขยายตัวทางอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พ.ศ. 2501 – 2514
ลักษณะเด่นของช่วงนี้ได้แก่การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม การเติบโตของประชากร แนวโน้มของผลผลิตทางการเกษตรที่ลดลง การขยายตัวของภาคทุนนิยม และการเติบโตของการบริโภคในภาคชนบท ตลอดจนถึงการเติบโตของเมืองภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ แรงงานอพยพในภาคเมืองได้เพิ่มสูงขึ้นมากและได้เกิดการก่อตัวขึ้นของมวลชนคนงานในบริเวณกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบ ๆ ปรากฏการณ์ทั้งสองประการดังกล่าวเป็นผลมาจากการขยายตัวของวิสาหกิจยุทธศาสตร์สมัยใหม่ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในภาคเมือง วิสาหกิจดังกล่าวได้เสนออัตราค่าจ้างที่ดีกว่า การจ้างงานที่มั่นคงกว่า และโอกาสของการเลื่อนขั้นทางสังคมที่ดีกว่าการจ้างงานในภาคชนบทในขณะเดียวกันก็มีแรงกดดันให้ต้องระบายนางงานที่จ้างงานต่ำระดับและพวกว่างงานในภาคการเกษตรให้ออกมาสู่ภาคเมือง แรงกดดันนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการลดลงในการตายของเด็กอ่อน อัตราการเกิดที่เพิ่มสูงขึ้น การลดลงของการครอบครองที่ดิน การชะงักงันอย่างยาวนานของประสิทธิภาพการผลิตข้าวและราคาข้าวเปลือก ค่าเช่าที่ดิน ราคาสูง การแลกเปลี่ยนอย่างไม่เท่าเทียมกันระหว่างภาคทุนนิยมกับภาคการผลิตเพื่อการยังชีพ (Self - sufficient Economy) ตลอดจนถึงการเปลี่ยนแปลงข้างต้นไม่ได้นำไปสู่การพรากราวนาออกจากที่ดินอย่างสมบูรณ์ บรรดาแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่ในภาคเมืองยังคงมีที่ดินและครอบครองอยู่ในชนบท และยังคงมีการอพยพกลับไปกลับมาระหว่างเมืองกับชนบทเป็นระยะ ๆ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ พวกเขาเหล่านี้ยังมีได้เป็นแรงงานรับจ้างถาวรหรือแรงงานรับจ้างตลอดชีวิต

การขยายตัวของแรงงานรับจ้างสมัยใหม่ เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างทางการเมืองและสังคมที่มีความอนุรักษ์นิยมสูง ระบบราชการครอบงำระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง (Sungsidh,

1980) ระบบราชการดำเนินการผลิตซ้ำอุดมการณ์ศักดินาอย่างต่อเนื่องอุดมการณ์นี้เน้นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ สถานะของอุดมการณ์ศักดินาในสังคมไทยจึงยังคงถูกรักษาเอาไว้อย่างมั่นคงภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงยังคงสืบเนื่องอยู่บนพื้นฐานที่ไม่เพียงแต่มีการบีบบังคับทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่มีการบีบบังคับทางด้านจิตใจ (Moral Coercion) อีกด้วยนั่นก็คือการขูดรีดแบบก่อนทุนนิยม (Pre - capitalism) ยังคงดำรงอยู่ความขัดแย้งพื้นฐานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เพียงแต่แสดงออกในขอบข่ายทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงทางด้านวัฒนธรรมอีกด้วย หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าการขูดรีดแบบทุนนิยม และแบบก่อนหน้าทุนนิยมสามารถดำรงอยู่ควบคู่กันได้ภายใต้สังคมสมัยใหม่ กระนั้นก็ตามระดับของการขูดรีดระหว่างคนงานรัฐวิสาหกิจกับคนงานเอกชนก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คนงานรัฐวิสาหกิจเผชิญหน้ากับปัญหาค่าจ้าง และการบีบบังคับนอกเหนือเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (Non - economic Coercion) จากฝ่ายบริหารในระดับที่น้อยกว่าคนงานภาคเอกชนค่อนข้างมากประเด็นความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างคนงานรัฐกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจอยู่ที่การคอร์รัปชัน และการบริหารงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร ข้อเรียกร้องของคนงานที่ต้องการยกระดับสภาพและผลประโยชน์ของตนให้อยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการและการจัดสรรทรัพยากรภายในรัฐวิสาหกิจเสียใหม่ ประเด็นความขัดแย้งเหล่านี้แตกต่างจากคนงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่กับค่าจ้างที่ต่ำเกินไป การขาดความมั่นคงในอาชีพและการบีบบังคับทางด้านจิตใจของนายจ้าง

ภายใต้การบีบบังคับของกฎอัยการศึกของรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างปรากฏออกมาค่อนข้างน้อย พวกคนงานหาทางบรรเทาความทุกข์ยากของตนจากการได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำโดยการหันไปพึ่งพาการผลิตแบบพอเพียงชีพ การพึ่งพาสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ การก่อหนี้สินและการเปลี่ยนงาน การร้องทุกข์เป็นรูปแบบการปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขาที่เด่นชัดที่สุด โดยทั่วไปพวกคนงานมีความคาดหวังต่อการพึ่งพิงการอุปถัมภ์จากนายจ้างและรัฐบาล ในช่วงเวลานี้การนัดหยุดงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย พวกคนงานไม่สามารถกำหนดผลประโยชน์ที่แน่นอนของตนได้ พวกเขายังไม่ได้ก่อตัวขึ้นเป็นกลุ่มในความหมายที่แท้จริง หากแต่เป็นเพียงกลุ่มอาชีพหนึ่งที่ดำรงอยู่อย่างกระจัดกระจาย (Quasi - Group)

2. การขยายตัวการประท้วงของพวกคนงาน พ.ศ. 2515 – 2517 ภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในต้นทศวรรษที่ 1970 (พ.ศ. 2513) ซึ่งได้แก่ วิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและทางการเมือง ตลอดจนกระทั่งถึงการเติบโตของขบวนการนักศึกษาในกลุ่มคนงานได้เริ่มแปรตนเองเข้าสู่การเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่งดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้นแล้วว่า ก่อนทศวรรษที่ 1970s (พ.ศ. 2513) นั้นการประท้วงของพวกคนงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย แต่วิกฤตการณ์ข้าวและน้ำมันที่

เริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ได้ส่งผลกระทบต่อแบบแผนการดำรงชีพของพวกคนงานอย่างรุนแรง ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้พวกคนงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเมืองดำรงชีพยากลำบากยิ่งขึ้น แม้ว่าพวกเขาจะหาทางออกโดยการทำงานให้ยาวนานยิ่งขึ้น หรือพึ่งพาการผลิตแบบพอยังชีพแล้วก็ตาม คุณเหมือนจะเด่นชัดมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ว่าความทุกข์ยากที่แผ่สำราญและเข้มข้นมากขึ้นนี้ ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเพียงแค่ระดับปัจเจกบุคคลเท่านั้น หากแต่กลายเป็นชะตากรรมร่วมกันของผู้ใช้แรงงานทั้งมวล ลูกจ้างมองว่านายจ้างไม่ได้ช่วยเหลือพวกเขาอย่างเพียงพอ เพื่อเอาชนะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันระบบการปกครองแบบเผด็จการของจอมพลถนอมและจอมพลประภาส ก็ประสบกับวิกฤติการณ์ความชอบธรรมทางการเมืองการปกครองวิกฤติเหล่านี้ได้กลายเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการประท้วงของพวกคนงานมากขึ้น เพื่อที่จะหาความสนับสนุนจากประชาชน และเพื่อที่จะป้องกันคลื่นการนัดหยุดงานของคนงาน รัฐบาลหันมาใช้มาตรการบางประการที่ให้ผลประโยชน์แก่คนงานมากขึ้น อาทิเช่น ให้สิทธิทางด้านกฎหมาย การหลีกเลี่ยงที่จะลงโทษพวกนัดหยุดงาน และการขอร้องให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของพวกนัดหยุดงาน แต่ผลที่ติดตามากกลับเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับความคาดหวังของรัฐบาล กล่าวคือ นโยบายที่เน้นเสรีนิยมมากขึ้นของรัฐบาลกลับกลายเป็นแรงเร้าให้คนงานหันมาเรียกร้องกับนายจ้างมากขึ้น เนื่องจากพวกคนงานมองเห็นความเป็นไปได้ของการนัดหยุดงานโดยไม่ถูกลงโทษจากรัฐบาล

การล้มคว่ำลงของระบบการปกครองของจอมพลถนอม - จอมพลประภาส และการเกิดขึ้นของรัฐบาลรักษาการณ์ในกลางเดือนตุลาคม พ.ศ. 2519 ทำให้การประท้วงของพวกคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น รัฐบาลรักษาการณ์พยายามที่จะคลี่คลายความไม่พอใจของพวกคนงาน โดยการเสนอเพิ่มค่าจ้างขึ้นต่ำ และให้สัญญาว่าจะปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่พวกคนงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม นโยบายข้างต้นของรัฐบาลก็ไม่อาจบรรเทากระแสการประท้วงที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ของพวกคนงานลงได้ ทั้งนี้เพราะว่าประเด็นข้อเรียกร้องของคนงานมิใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับเรื่องค่าจ้างเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามอำเภอใจของนายจ้างอีกด้วย การเติบโตของขบวนการนักศึกษา ก็เป็นการเร่งเร้าโดยตรงต่อการขยายตัวของการประท้วงของพวกคนงานเช่นเดียวกัน การโฆษณาของนักศึกษาที่ว่าด้วยความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความยากจน ความทุกข์ยากของคนงาน การทุจริต และการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จของนายจ้างต่อคนงาน ไม่เพียงแต่ช่วยกระตุ้นให้สาธารณชนหันมาให้ความเห็นอกเห็นใจต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานเท่านั้น หากแต่ยังช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อขบวนการคนงานอีกด้วย ในช่วงนี้การประท้วงของพวกคนงานจึงได้รับการสนับสนุนทางจิตใจค่อนข้างสูงจากสาธารณชน การประท้วงยังไม่มีใครต้องเผชิญหน้ากับการโฆษณาชวนเชื่อ และการปราบปรามจากเจ้าหน้าที่

บ้านเมือง ในขณะที่เดียวกันพันธมิตรระหว่างพวกนักศึกษากับผู้นำคนงานภาคเอกชนก็เข้มแข็งยิ่งขึ้น กลุ่มนักศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้ในแง่ของการจัดองค์กร เทคนิคการต่อรอง ตลอดจนถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุและจิตใจแก่พวกคนงาน ในทางกลับกันคนงานกลุ่มนี้ก็มีบทบาทเป็นฐานกำลังทางการเมืองให้แก่นักศึกษาโดยผ่านพันธมิตรเช่นว่านี้ ขบวนการคนงานก็สามารถกำหนดเป้าหมายและผลประโยชน์ของตนได้ดียิ่งขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา

วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อคนงานเอกชนและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่เท่าเทียมกัน คนงานเอกชนได้รับผลกระทบสูงกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ แต่การประท้วงของพนักงานรัฐวิสาหกิจก็เป็นอย่างกว้างขวางภายหลังจากที่ระบบการปกครองของทหารล้มคว่ำลงแล้ว จุดมุ่งหมายเบื้องต้นแรกสุดในการต่อต้านของพวกเขาก็คือให้มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่พวกพนักงานมองว่าเป็นที่มาของการคอร์รัปชัน และการกระจายโภคทรัพย์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างกรรมการบริหารกับพนักงานทั่วไปในภาคเอกชนภาวะการถดถอยทางด้านเศรษฐกิจทำให้ความเป็นไปได้ของนายจ้างที่จะให้การพึงพิงอุปถัมภ์แก่พวกคนงานลดน้อยลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล นายสัญญา ธรรมศักดิ์ ที่ต้องการปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ได้ทำให้แรงต่อต้านของนายจ้างต่อนโยบายดังกล่าวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นายจ้างหันมาลดสวัสดิการที่เคยให้เปล่าแก่คนงาน เช่น อาหาร และ ที่พัก รูปแบบการต่อต้านของนายจ้างได้แก่การปฏิเสธ ไม่ยอมรับกฎหมายแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาการจ้างงาน การต่อต้านสหภาพแรงงาน และการใช้กำลังบีบบังคับ และใช้พวกอันธพาลมาทำลายการนัดหยุดงาน

สถานะที่เกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของคนงานที่ประท้วงนายจ้าง และการต่อต้านของนายจ้างต่อพวกที่หยุดงานล้วนแล้วแต่เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมความกระตือรือร้นต่อพวกคนงานในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทั้งสิ้น สิ่งที่ชี้ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงด้านจิตสำนึกของคนงานที่มุ่งปกป้องผลประโยชน์ของตนมากขึ้นก็ได้แก่ รูปแบบของกลไกในการป้องกันผลประโยชน์ของตัวเองข้อเรียกร้องของคนงานและความพยายามที่จะจัดตั้งกันขึ้น กระนั้นก็ตาม จิตสำนึกของคนงานกลุ่มต่าง ๆ ก็พัฒนาไปอย่างไม่เท่าเทียมกัน

ก่อนอื่นทั้งหมดจะพิจารณาถึงการสนับสนุนรูปแบบของ กลไกในการป้องกันผลประโยชน์ของตัวเองก่อน เห็นได้ชัดว่าเมื่อวิกฤติเริ่มต้นขึ้น คนงานในหลายๆ อุตสาหกรรมก็ตระหนักมากยิ่งขึ้นว่า การประท้วง (Protest) มีประสิทธิภาพสูงกว่า การร้องทุกข์ (Petition) ที่เน้นการขอความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง การนัดหยุดงานในโรงงานหนึ่งที่จบลงด้วยการให้พวกนัดหยุดงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานดีขึ้น มักจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่เลียนแบบแก่พวกคนงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ยิ่งความสำเร็จของการนัดหยุดงานถูกราชงาน

ต่อสาธารณชนมากยิ่งขึ้นเท่าใด ก็ดูเหมือนจะยิ่งทำให้พวกคนงานมีความมั่นใจต่อคุณค่าของอาชุนชนิดนี้มากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ในระหว่างปี พ.ศ. 2515 - 2517 การนัดหยุดงานได้กลายเป็นรูปแบบหลักในการประท้วงของคนงาน รูปแบบนี้ได้เข้าไปแทนที่วิธีการร้องทุกข์ ซึ่งเคยเป็นรูปแบบหลักในช่วงก่อนหน้านี้ พวกคนงานได้ใช้เครื่องมือในการรักษาผลประโยชน์ของตนหลายประเภทด้วยกัน ในหมู่คนงานเอกชน การนัดหยุดงานมีทั้งที่เกิดขึ้นแบบเป็นไปเอง และแบบที่มีการจัดตั้งที่นำโดยพวกนักศึกษา พวกคนงานที่มีได้มีความสัมพันธ์กับขบวนการนักศึกษามีความโน้มเอียงที่จะใช้การขอความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง เช่นเดียวกับการขอความสนับสนุนแบบพึ่งพิงอุปถัมภ์จากพวกเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เป็นที่น่าสังเกตว่าการขอสนับสนุนจากสหภาพแรงงานอื่น ๆ เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ในกรณีที่ถึงขั้นนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานนั้นมักจะไม่มียุทธศาสตร์ (Militant) แต่อย่างใด ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับพวกนัดหยุดงาน มีการปิดโรงงาน เลิกจ้างตัวแทนคนงาน เปิดรับสมัครคนงานใหม่ ใช้อันธพาล หรือตำรวจทำลายการชุมนุมนัดหยุดงาน ฯลฯ พวกนัดหยุดงานมักใช้การเดินขบวน ไปร้องทุกข์ต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อขอให้มาเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ดูเหมือนว่าแบบแผนข้างต้นนี้จะ เป็นลักษณะร่วมกันของคนงานส่วนใหญ่ แบบแผนข้างต้นนี้แตกต่างจากคนงานกลุ่มน้อยที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพวกนักศึกษา คนงานกลุ่มนี้พอใจที่จะพึ่งพิงพลังของตนเองมากกว่าการแสวงหาความสนับสนุนแบบพึ่งพิงภายใต้การอุปถัมภ์จากเจ้าหน้าที่จากรัฐ คนงานกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่ใช้การนัดหยุดงาน หากแต่ยังใช้การชุมนุมสำแดงกำลังเพื่อหาความสนับสนุนจากพันธมิตรคนงานทั้งภายในอุตสาหกรรมเดียวกันและจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ บ่อยครั้งมาก ที่พวกเขาได้รับการสนับสนุนจากพวกนักศึกษาเพื่อที่จะเพิ่มอำนาจต่อรอง คนงานพวกนี้มักข่มขู่นายจ้างด้วยการตัดไฟฟ้าและยึดโรงงาน เป็นต้น สำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจจะเน้นการนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารควบคู่กันไป ในช่วงแรกเมื่อรัฐบาลทหารล้มคว่ำลง พวกพนักงานรัฐวิสาหกิจนิยมข่มขู่รัฐบาลและฝ่ายบริหารด้วยความรุนแรง เช่น การตัดกระแสไฟฟ้า และโทรศัพท์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์อันนี้ก็เกิดขึ้นในช่วงสั้น ๆ ภายหลังจากที่มีการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารแล้ว มาตรการข่มขู่แบบนี้ก็ไม่ใคร่แพร่หลายอีกต่อไป

แบบแผนการเรียกร้องต้องการของคนงานก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงจิตสำนึกที่เปลี่ยนแปลงไปของคนงานเช่นเดียวกัน การเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเป็นความเรียกร้องต้องการร่วมกันของคนงานภาคเอกชน โดยทั่วไปข้อเรียกร้องของคนงานเริ่มต้นจากค่าจ้างระดับที่ต่ำกว่าพอ ยังชีพเขยิบขึ้นไปจนถึงค่าจ้างระดับที่เหนือกว่าพอยังชีพในระยะต่อมา ความมั่นคงในอาชีพก็เป็นข้อเรียกร้องร่วมกันของงานอีกข้อหนึ่ง พวกเขาเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานใหม่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และให้มีการขับไล่ฝ่ายบริหารที่พวกเขาเห็นว่าเป็น

“ผู้ใหญ่” หรือ “นายที่ไม่ดี” (Unmasterlike) ชื่อเรียกร่องของพวกคนงานที่มีความสัมพันธ์กับ ขบวนการนักศึกษา ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ โรงงานของคนแบบคนงานทั่ว ๆ ไปข้างต้น หากแต่ก้าวเข้าไปเรียกร่องให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิในการนัดหยุดงานและสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ประเด็นชื่อเรียกร่อง เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ความเรียกร่องต้องการของคนงานสองกลุ่มนี้มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เรา อาจพูดอย่างกว้าง ๆ ได้ว่าพวกคนงานในภาคเอกชนมีความสำนึกร่วมกันประการหนึ่งก็คือ การ ตระหนักในสิทธิตามกฎหมาย และความมั่นคงในด้านอาชีพของตนมากขึ้น รวมทั้งต่อต้านการ บิบบังคับทางจิตใจจากฝ่ายบริหารมากกว่าเดิม

ในท่ามกลางคนงานภาคเอกชน คนงานจำนวนน้อยจำนวนหนึ่งแต่ทำกระตือรือร้นมาก ได้เริ่มต้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยการแสดงบทบาทเป็นกลุ่มพลังที่มีจุดมุ่งหมายจะ ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อผลประโยชน์ของคนงานทั่ว ๆ ไป แบบแผนการ เรียกร่องต้องการของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นค่อนข้างที่จะแตกต่างจากคนงานภาคเอกชน พวก พนักงานรัฐวิสาหกิจเรียกร่องขอสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการ ขอให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ให้มีการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร โดยการจัดการคอร์รัปชัน คัดค้านการบริหารงานแบบเจ้าขุน มูลนายของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ความเรียกร่องต้องการของพวกเขาสะท้อนให้เห็นความสำนึกว่า พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของวิสาหกิจ และมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องโดยตรงกับ โครงสร้างของการแบ่ง สรร โภคทรัพย์ภายในวิสาหกิจ ฉะนั้นพวกเขาก็ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในวิสาหกิจของตน มากขึ้น โดยต้องการให้มีระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง นอกจากนี้พวก พนักงานรัฐวิสาหกิจก็มีความรู้สึกถึงความเป็นคนกลุ่มเดียวกัน กล่าวคือมีเอกลักษณ์ (Identity) สถานภาพ (Status) และ ในโอกาสในชีวิต (Life Chance) เหมือนกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจแห่ง อื่น ๆ

จิตสำนึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปภายในหมู่คนงานยังแสดงออกโดยผ่านความพยายามที่จะ จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นด้วย แม้ว่าคนงานเกือบทั้งหมดจะยัง ไม่มีการจัดตั้ง ทว่าคนงานกลุ่ม เล็ก ๆ กลุ่มหนึ่งร่วมกับนักศึกษาได้ก่อตั้ง “ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็น องค์กรกลางของคนงานขึ้น ฐานมวลชนของศูนย์ประสานงานได้แก่ พนักงานโรงแรมชั้นหนึ่งใน กรุงเทพฯ และคนงานทอผ้าในเขตอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร โครงสร้างของศูนย์ประสานงานฯ เป็นแบบหลวม ๆ ไม่เป็นทางการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำจึงมีอยู่ในระดับสูง กลุ่มผู้นำมาจากคนงาน และจากนักศึกษาฝ่าย “ซ้าย” ที่เป็นนักกิจกรรม แม้ว่าศูนย์ประสานงานฯ จะ ไม่ได้รับการยอมรับ อย่างเป็นทางการ ทว่าศูนย์ประสานงานฯ ก็ได้พัฒนายุทธศาสตร์ของตัวเองขึ้น เรียกว่าเป็น

“ยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า” (Confrontation Strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้อยู่บนพื้นฐานของอุดมการณ์แบบมาร์กซิสม์ ขเลนินนิสม์ และเมออิสม์ และมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนคนงานด้วยวิธีการใช้ความรุนแรง พวกผู้นำศูนย์ประสานงานฯ มองว่าความยากจนของคนงานมีสาเหตุมาจากทุนในชาติ ระบบราชการ และจักรพรรดินิยม (ทุนต่างชาติ) สังคมในอุดมคติของพวกเขาคือ สังคมนิยมซึ่งมีสังคมนิยมจีนเป็นแม่แบบ ศูนย์ประสานงานฯ เห็นถึงความจำเป็นที่จะปลุกระดม “จิตสำนึกทางชนชั้น” ของคนงาน ฉะนั้นพวกเขาจึงได้เสนอคำขวัญ บทเพลง และบทกวีต่าง ๆ เพื่อ “ชนชั้นกรรมาชีพ” เนื่องจากเงื่อนไขทางการเมืองที่เอื้ออำนวยในระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2518 ขบวนการคนงานในส่วน of ศูนย์ประสานงานฯ จึงประสบความสำเร็จพอสมควร

นอกเหนือจากศูนย์ประสานงานฯ แล้ว “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นองค์กรกลางสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจและคนงานเอกชนบางส่วนก็ได้ก่อตั้งขึ้น แตกต่างจากศูนย์ประสานงานฯ ในบางระดับ กลุ่มสหภาพแรงงานเติบโตขึ้นภายใต้การคุ้มครองของเจ้าหน้าที่ทางการ ด้วยเหตุนี้เององค์กรแรงงานแห่งนี้จึงไม่มุ่งโจมตีระบบสังคมที่ดำรงอยู่ หากแต่มุ่งไปที่การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมของผู้ใช้แรงงานและผลประโยชน์ทางด้านวัตถุของพวกเขาภายในระบบ ขอนิยามยุทธศาสตร์แบบนี้ว่า “ยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์” (Industrial Relations Strategy) ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) และการประนีประนอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสงบสุขและความเป็นระเบียบของสังคม ค่อนข้างชัดเจนว่าจุดมุ่งหมายบางส่วน of ยุทธศาสตร์อันนี้คล้ายคลึงกับ “ลัทธิสหภาพแรงงานทางธุรกิจ” (Business Unionism) ผู้นำ of กลุ่มสหภาพแรงงานมองพฤติกรรม การทุจริตทางเศรษฐกิจ และการบีบบังคับนอกเหนือเหตุผลทางเศรษฐกิจ of นายจ้างที่กระทำต่อคนงานในแง่ของปัจเจกบุคคลมากกว่าในแง่ของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้พวกเขาก็มองว่านายจ้างกับลูกจ้างมีผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกัน ยิ่งกว่านั้นการทุจริตของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นเสมือนหนึ่งความชั่วร้ายที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้แต่ก็ไม่ควรปล่อยให้ถึงระดับที่ทำให้ศีลธรรมตกอยู่ในอันตรายและเพื่อที่จะป้องกันมิให้คนงานถูกเอารัดเอาเปรียบจนถึงระดับนั้น ก็ควรมีการควบคุมการทุจริตโดยการส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุนให้เข้าสู่ความเป็นสถาบัน ในแง่นี้กลุ่มสหภาพแรงงานจึงมีความคาดหวังว่ารัฐบาลจะทำหน้าที่เป็นสถาบันที่เป็นกลางในการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการก่อตั้งสถาบันด้านแรงงานต่าง ๆ ขึ้น

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนนี้ คนงานส่วนหนึ่งเริ่มมีองค์กรของตนเองขึ้นแล้ว คนงานส่วนนี้สามารถกำหนดผลประโยชน์ของตนได้ชัดเจนมากขึ้น และเริ่มกำหนดว่าใครคือมิตร และศัตรูของตน

3. การเริ่มต้นทำให้ขบวนการคนงานเข้าสู่การเป็นสถาบัน พ.ศ. 2518 – 2519 การสิ้นสุดของรัฐบาลรักษากฎหมาย และการเกิดขึ้นของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง พร้อม ๆ กับการฟื้นตัวของขบวนการอนุรักษนิยมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลครั้งใหญ่ ในกลางปี พ.ศ. 2518 ได้เกิดการฟื้นตัวของพันธมิตรนายทุน - ทหาร - ข้าราชการซึ่งเป็นกลุ่มที่เผชิญหน้ากับพันธมิตรนักศึกษา - คนงาน - ชาวนา ด้วยเหตุนี้ผู้นำนักศึกษา ชาวนา และคนงานหัวรุนแรงจำนวนหนึ่งจึงตกเป็นเป้าหมายของการถูกลอบสังหาร ในด้านหนึ่งศูนย์ประสานงานฯ ถูกปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่บ้านเมืองอย่างเป็นระบบ ในอีกด้านหนึ่งรัฐบาลพยายามดึงสหภาพแรงงานให้เข้ามาอยู่ภายใต้การควบคุมของตนให้มากยิ่งขึ้น โดยการทำให้การประท้วงของคนงานเข้าไปอยู่ในสถาบันที่ควบคุมโดยรัฐ และทำให้ความขัดแย้งด้านค่าจ้างเข้ามาอยู่ในกรอบของกฎหมาย กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือความสัมพันธ์ในเชิงที่ขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานถูกควบคุมอยู่ภายใต้สถาบันกฎหมาย (แรงงานและอื่น ๆ) ภายใต้นโยบายที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน ศูนย์ประสานงานฯ ถูกขจัดออกไปจากแวดวงแรงงาน พวกนักกฎหมายมักถูกรัฐบาลตัดสินจากแง่มุมกฎหมายให้เป็นฝ่ายพ่ายแพ้ สำหรับพวกที่นักกฎหมายอย่างผิวดำตอนกฎหมายก็ถูกรัฐบาลลงโทษอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระหว่างปี พ.ศ. 2518 - 2519 จึงเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้ปกครอง ระบบรัฐสภาและการเลือกตั้งทั่วไปดูเหมือนยังเป็นเพียงแค่รูปแบบของความเป็นประชาธิปไตย ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ คนงานยังคงถูกบีบบังคับ จากกลุ่มผู้ปกครองทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมแบบเดิมยังคงอยู่ และยังได้รับการรักษาไว้ทั้งจากรัฐและนายทุนต่อไป

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสื่อมโทรมลงยิ่งกว่าในช่วงที่ล่วงเลยมา ยุทธศาสตร์การต่อต้านของนายจ้างต่อขบวนการคนงานเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสถาบัน ในระดับปัจเจกบุคคล นายจ้างใช้วิธีจับไล่ผู้นำคนงานและพวกนักสหภาพแรงงานที่เอาการเอางานออกจากงานด้วยการบีบบังคับด้วยกำลัง หรือ โดยการกล่าวหาว่าเป็น “คอมมิวนิสต์” “จโมย” เป็นต้น ในระดับสถาบันมีการก่อตั้ง “ชมรมผู้บริหารงานบุคคล” ของฝ่ายนายจ้างขึ้น องค์การนี้ได้เสนอยุทธศาสตร์เพื่อควบคุมคนงานอย่างเป็นระบบมาใช้ยุทธศาสตร์อันนี้มุ่งเอาชนะผู้นำคนงานและนักสหภาพแรงงาน ทั้งโดยการบีบบังคับด้วยความรุนแรง การใช้จุดอ่อนของกฎหมายแรงงานให้เป็นประโยชน์ และเอาชนะพวกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยใช้อุดมการณ์ปกครองคนงานแบบพ่อปกครองลูก (Paternalism)

ภายใต้สถานการณ์ที่นายจ้างมีปฏิกริยาตอบโต้อย่างก้าวร้าวการต่อสู้ของคนงานเอกชนแบบที่เป็นไปเองอย่างอิสระกระทำได้น้อยลงมากขึ้น ความคาดหวังของคนงานที่จะได้รับความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง และการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เลือนราง ศูนย์ประสานงานฯ ถูกบีบบังคับ

และถูกจัดให้พ้นไปจากวงการแรงงาน ในขณะเดียวกันโครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานก็ยังอ่อนแอจนเกินกว่าที่จะเป็นหลักประกันให้แก่คนงานทั่วไปได้ ด้วยเหตุนี้คนงานสามกลุ่มใหญ่คือ จากกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ศูนย์ประสานกรรมกรแห่งประเทศไทย และจากพวกคนงานส่วนหนึ่งที่เคยอยู่ในกระแสนักหยุดงานแบบเป็นไปเอง จึงได้หันมาร่วมมือกันในการปรับปรุงโครงสร้างของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยให้กลายเป็นองค์กรที่เป็นทางการ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานจะยังเป็นรูปแบบของกลไกในการรักษาผลประโยชน์ที่สำคัญของคนงานในระดับโรงงาน แต่การต่อสู้ของคนงานในโรงงานหนึ่งมักไม่ได้เป็นแบบโดดเดี่ยว หรือเป็นอิสระอีกต่อไป หากแต่ได้รับการสนับสนุนจากคนงานในโรงงานข้างเคียงในย่านเดียวกันหรือจากองค์กรแรงงานกลางอีกด้วย ความสามัคคี (Solidarity) ของคนงานบางส่วนได้ก้าวข้ามพ้นจากระดับโรงงานของตนแล้ว ความขัดแย้งระหว่างคนงานกับนายจ้างในโรงงานหนึ่ง จึงมักไม่ใช่เป็นเพียงการประลองกำลังกันระหว่างคนงานกับนายจ้างในโรงงานนั้นเท่านั้น แต่มักกลายเป็นการประลองกำลังกันระหว่างกลุ่มคนงานกับกลุ่มนายจ้างในย่านนั้น ๆ ไป

ในขั้นตอนนี้การต่อสู้เพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ระดับโรงงานอีกต่อไป ในระดับทางการเมืองพวกคนงานได้ใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องกับรัฐบาลโดยตรงอีกด้วย การใช้องค์กรกลางของคนงานเป็นเครื่องมือต่อรองเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากรและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นรูปแบบที่เด่นที่สุดอีกรูปหนึ่งในการรักษาผลประโยชน์ของพวกคนงาน ความสำนึกของคนงานทั่วไปแบบที่เคยเป็นเพียงผู้ขอความคุ้มครองจากหน่วยงานของรัฐค่อย ๆ ถูกแทนที่ด้วยความสำนึกแบบที่ต้องการช่วยตัวเองมากยิ่งขึ้น (Self - help Consciousness) ความสำนึกแบบนี้ทำให้ท่าทีแบบที่เคยเป็นฝ่ายถูกกระทำ (Passive) ของกลุ่มสหภาพแรงงานเจือจางลงและเปลี่ยนมาเป็นท่าทีแบบที่เป็นฝ่ายกระทำ (Active) มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของขบวนการคนงานในช่วงนี้ก็คือ การสร้างองค์กรแรงงานกลางของตนได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งทำให้คนงานสามารถกำหนดผลประโยชน์เฉพาะหน้าและผลประโยชน์ระยะยาวของตนได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากกลุ่มสหภาพแรงงานถูกทำให้กลายเป็นสถาบัน และต้องดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอนตามกฎหมายมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นความเป็นสถาบันจึงกลายเป็นปัจจัยที่ไปควบคุมพฤติกรรม ความคิด และการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบเดิมของบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานภาคเอกชนส่วนหนึ่งเอาไว้ ในแง่นี้อาจมองได้ว่าขบวนการแรงงานค่อย ๆ ถูกผนวกเข้ากับระบบเดิม และจะไม่ก่ออันตรายต่อระบบเดิมอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม การที่กลุ่มสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบเดิมไม่ได้เกิดจากแรงบีบของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว หากแต่มาจากยุทธศาสตร์ของคนงานเองที่ต้องการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบด้วย และ

ยุทธศาสตร์อันนี้ก็ได้รับการสนับสนุนจากคนงานส่วนใหญ่ ยุทธศาสตร์ของคนงานไม่ใช่ยอมรับระบบเดิมทั้งหมด แต่ทำให้ระบบเดิมกลายเป็นสนามของผลประโยชน์ที่กลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มต่าง ๆ จะเข้ามาแข่งขัน และต่อรองผลประโยชน์กัน แทนที่จะเป็นสนามที่ถูกผูกขาดโดยกลุ่มทหาร ข้าราชการ และนายทุนเหมือนในอดีต ตัวอย่างเช่น ในขณะที่รัฐบาลพยายามทำให้ความขัดแย้งระหว่างแรงงานกับทุนเข้าสู่ความเป็นสถาบันกลุ่มสหภาพแรงงานก็มีบทบาทอย่างสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันเสนอแนะความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ด้วย เพราะฉะนั้นสถาบันด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น กฎหมายแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน ฯลฯ พวกข้าราชการและนายจ้างจึงไม่สามารถผูกขาดการใช้ประโยชน์ได้เสียทั้งหมด แต่คนงานก็สามารถเข้าไปแบ่งปันอำนาจในการใช้ประโยชน์จากสถาบันเหล่านี้ได้ด้วยเช่นเดียวกัน นั่นก็คือในขั้นตอนนี้คนงานได้พัฒนาตัวเองขึ้นเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์อีกวาระหนึ่งแล้ว พวกเขาตระหนักดีว่าตัวเองมีผลประโยชน์ที่แน่นอนที่แตกต่างจากกลุ่มยุทธศาสตร์กลุ่มอื่นในสังคมและเพื่อผลประโยชน์ดังกล่าว คนงานมีทั้งองค์กรและยุทธศาสตร์ชุดหนึ่งเป็นเครื่องมือของตนเอง

ขบวนการสหภาพแรงงานหลังปี พ.ศ. 2520 แม้ว่าจะเกิดการรัฐประหาร การกบฏ และวิกฤตการณ์ทางการเมืองขึ้นหลายครั้ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2519 - 2534 ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยก็มีแนวโน้มที่มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับแต่ระบบประชาธิปไตยของไทยในช่วงนี้ มีกลุ่มนักธุรกิจที่แสดงบทบาทให้เห็นว่ามีอิทธิพลในทางการเมืองสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ในขณะที่อิทธิพลในทางการเมืองของกลุ่มทหารค่อย ๆ ลดลง นักธุรกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์การผลิตเพื่อการส่งออก นายจ้างพยายามที่จะยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และขัดขวางการขยายตัวของสหภาพแรงงาน ด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย และบ่อยครั้งใช้ความรุนแรงกับผู้นำสหภาพและลูกจ้างที่นัดหยุดงาน

ในระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2524 สถานการณ์ทางการเมืองเริ่มผ่อนคลายในเดือนมกราคม 2524 รัฐบาลอนุญาตให้คนงานมีสิทธินัดหยุดงานอีกวาระหนึ่ง ซึ่งสิทธิอันนี้ถูกยกเลิกตั้งแต่เดือนตุลาคม 2519 สหภาพแรงงานเริ่มมีการเคลื่อนไหวเรื่องปัญหาปากท้องของพวกเขาก็อีกวาระหนึ่ง แต่นายจ้างตอบได้การเรียกร้องของลูกจ้างด้วยการใช้ “กลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” เช่น เลิกจ้างผู้นำแรงงานในช่วงก่อตั้งสหภาพ แต่ยังไม่ได้รับทะเบียนจากทางราชการ (ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่กฎหมายยังไม่ให้การคุ้มครองกรรมการสหภาพ) การเลิกจ้างผู้นำแรงงานโดยการขู่ว่าจะเลิกจ้างและบีบบังคับทางจิตใจ (Moral Coercion) จนผู้นำสหภาพไม่สามารถทนได้ และจำต้องลาออกจากงานไปในที่สุด (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2534, หน้า 135-143)

ตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2534, หน้า 181-193) พบว่าการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอ่อนแอลงเนื่องจากเกิดความขัดแย้งทางด้านอุดมการณ์ระหว่าง

ผู้นำแรงงานจากการนำที่มีลักษณะรวมศูนย์อยู่ในสภาแรงงานเดียว ได้แตกกระจายออกเป็นหลาย สภาแรงงาน ในขณะที่เดียวกันนายจ้างได้พัฒนากลยุทธ์ที่จะเอาชนะนักสหภาพและพวกนัดหยุดงาน (Strikers) อย่างน้อยที่สุดสี่กลยุทธ์ด้วยกัน กล่าวคือ

ประการแรก กลยุทธ์การจ้างงานระยะสั้น กลยุทธ์แบบนี้ นายจ้างใช้เพื่อให้ลูกจ้างเกิด ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และทำให้ไม่กล้าสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน จาก การเก็บข้อมูลของสถานประกอบการจำนวน 120 แห่งในปี พ.ศ. 2531 โดยมูลนิธิอาร์มอนด์ พงศ์พจน์ พบว่าจากคนงานจำนวน 74,000 คน เป็นคนงานชั่วคราวระยะสั้นจำนวน 17,000 คน หรือเท่ากับ 23% ของจำนวนลูกจ้างที่เป็นตัวอย่าง กลยุทธ์อันนี้เป็นเหตุให้สหภาพหลายแห่งอ่อนแอลงอย่าง เห็นได้ชัด

ประการที่สอง กลยุทธ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทำลายการนัดหยุดงาน (Strike - breakers) กลยุทธ์การทำงานการนัดหยุดงานแบบนี้แพร่หลายมากในสหรัฐอเมริกา แต่เริ่มมาใช้ใน เมืองไทยราวปี พ.ศ. 2525 ก่อนปี พ.ศ. 2525 การชุมนุมนัดหยุดงานส่วนใหญ่จะอยู่ภายในโรงงาน ผู้ชนเป็นอุปสรรคขัดขวางมิให้นายจ้างสามารถดำเนินการผลิต หรือจัดส่งสินค้าออกจากโรงงาน ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา นายจ้างกล่าวอ้างสิทธิว่าภายใน โรงงานเป็นทรัพย์สินส่วนบุคคล ของนายจ้าง และเพื่อป้องกันทรัพย์สินที่อาจเกิดความเสียหายจากกลุ่มผู้ชุมนุมนัดหยุดงาน นายจ้าง จึงห้ามมิให้พวกลูกจ้างชุมนุมนัดหยุดงานภายใน โรงงาน การผลักดันให้ผู้ชุมนุมนัดหยุดงานออกมา อยู่นอกโรงงานได้สำเร็จ ทำให้นายจ้างสามารถเปิดทำการผลิตในขณะที่เกิดการนัดหยุดงานได้ โดย การจ้างลูกจ้างชั่วคราวระยะสั้นเข้าทำงานแทน นอกจากนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา นายจ้างใช้ กลยุทธ์ปิดงานบางส่วนเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสหภาพ หรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้อง ลูกจ้างเหล่านี้จะถูกผลักดันให้ออกมาชุมนุมอยู่นอกโรงงานในขณะที่ลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ เรียกร้องยังคงทำงานต่อไปได้ตามปกติ

ประการที่สาม กลยุทธ์การยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง เดิมการยื่นข้อเรียกร้องเป็นปฏิบัติการ ของลูกจ้างฝ่ายเดียวมาโดยตลอด แต่หลังปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา สมศักดิ์ สัมคศิริธรรม (2534) พบว่า “ในบางแห่งฝ่ายนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว บางแห่งคนงานยื่นข้อเรียกร้องก่อนแล้ว นายจ้างยื่นตอบ และบางแห่งนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องก่อนแล้วคนงานยื่นทีหลัง” กลยุทธ์แบบนี้ของ ฝ่ายจัดการสร้างความยุ่งยากให้แก่สหภาพ ทำให้การเจรจามีแนวโน้มยืดเยื้อ ลูกจ้างหลายแห่งต้อง สูญเสียรายได้และสวัสดิการที่เคยได้รับ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กรของลูกจ้างกันเอง โดยทั่วไป นายจ้างมักใช้กลยุทธ์ยื่นข้อเรียกร้องสวน ควบคู่ไปกับการใช้กลยุทธ์ปิดงานบางส่วน ซึ่ง เป็นการบั่นทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานได้ค่อนข้างมาก

ประการที่สี่ กลยุทธ์เลิกกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานหลายบริษัทใช้กลยุทธ์ ประกาศเลิกกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานทั้งหมด เพื่อยุบเลิกสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ภายในบริษัทไปโดยปริยาย หลังจากนั้นจึงจดทะเบียนเปิดโรงงานใหม่ และรับสมัครพนักงานชุดใหม่เข้าทำการผลิตต่อไป กลยุทธ์แบบนี้เริ่มแพร่หลายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เป็นต้นมา

องค์กรลูกจ้าง

ลักษณะการรวมตัวของลูกจ้าง พนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา มีทั้งลักษณะที่เป็นทางการ และที่ไม่เป็นทางการ การรวมตัวอย่างเป็นทางการอยู่ในรูปสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง ส่วนการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในรูปที่เรียกว่า “กลุ่มย่าน” และกลุ่มแรงงานอิสระ

1. สหภาพแรงงาน (Labor Unions) อัตราการขยายตัวของจำนวนสหภาพแรงงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุดในช่วง “ประชาธิปไตยเบ่งบาน” กล่าวคือ ในระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2519 ในช่วงเวลาดังกล่าวจำนวนสมาคมลูกจ้างได้เพิ่มขึ้นจาก 22 แห่ง ในปี พ.ศ. 2516 เป็น 184 สหภาพในปี พ.ศ. 2519 ระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2521 เป็นช่วงเผด็จการ อัตราการขยายตัวของสหภาพติดลบและเพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ ในระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2525 สถานการณ์ทางการเมืองเริ่มผ่อนคลายมากขึ้น จำนวนสหภาพเพิ่มจาก 225 แห่งในปี พ.ศ. 2523 เป็น 377 แห่งในปี พ.ศ. 2525 ในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2533 เป็นช่วงเวลาที่เศรษฐกิจขยายตัวเร็ว จำนวนสหภาพเพิ่มขึ้นจาก 514 แห่งในปี พ.ศ. 2530 เป็น 713 แห่งในปี พ.ศ. 2533 ในปี พ.ศ. 2540 มีจำนวนสหภาพแรงงานทั่วประเทศ 967 แห่ง

โดยเปรียบเทียบแล้ว จำนวนสหภาพเพิ่มขึ้นเร็วกว่าจำนวนสมาชิกสหภาพ ในปี พ.ศ. 2518 มีสหภาพ 111 แห่ง มีสมาชิกราว 50,000 คน เมื่อถึงปี พ.ศ. 2540 มีสหภาพเพิ่มขึ้นเป็น 967 แห่ง และมีสมาชิกราว 270,000 คน ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา มีสหภาพเพิ่มขึ้น 8.7 เท่า แต่จำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นเพียง 5.4 เท่า นั่นหมายความว่าสหภาพมีขนาด (ในแง่ของจำนวนสมาชิก) เล็กลง

จำนวนสมาชิกสหภาพมียอดสูงสุดในปี พ.ศ. 2533 คือราว 336,000 คน ซึ่งในขณะนั้น สหภาพแรงงานประกอบด้วยภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ในปี พ.ศ. 2534 เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจถูกยกเลิกไป จำนวนสมาชิกสหภาพได้ลดลงไปค่อนข้างมาก กล่าวคือในปีดังกล่าว เหลือสมาชิกเพียง 169,000 คน ในระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2540 พบว่าอัตราการเพิ่มของสหภาพแรงงานเป็นบวกโดยตลอด ยกเว้นเพียงปี พ.ศ. 2534 และ พ.ศ. 2540 เท่านั้นที่อัตราการเพิ่มเป็นลบ ดูเหมือนว่าการขยายตัวของสหภาพแรงงานขนาดเล็ก ๆ จำนวนมากในระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2540 มาจากเหตุผลเรื่องการแข่งขันของสภาองค์กรลูกจ้างต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นฐานในการลงคะแนนเสียง เลือกตั้งของคณะกรรมการไตรภาคีในระดับชาติเป็นสำคัญ

ในระหว่างปี พ.ศ. 2518 – 2540 จำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศแล้วค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศทั่ว ๆ ไป ความเข้มข้นของการเป็นสหภาพแรงงาน (Density of Unionization) อยู่ระหว่าง 3 – 4 % โดยตลอด

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2518 กำหนดให้การรวมตัวของลูกจ้างในรูปสหภาพมีสองรูปแบบคือ สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานเดียวกัน (In House Union) แนวโน้มว่าในช่วง 10 ปีสุดท้ายนี้ สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันเพิ่มขึ้นเร็วกว่าสหภาพแรงงานประเภทนายจ้างรายเดียวกัน กล่าวคือในปี พ.ศ. 2529 จากจำนวนสหภาพ 570 แห่งทั่วประเทศ เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน 246 แห่ง คิดเป็น 43.2% ของสหภาพทั้งหมด เป็นสหภาพประเภทนายจ้างรายเดียวกัน 324 แห่ง คิดเป็น 56.8% แต่ในปี พ.ศ. 2540 สหภาพประเภทกิจการเดียวกันเพิ่มขึ้นเป็น 464 แห่ง คิดเป็น 48% ของสหภาพทั้งหมด ในขณะที่สหภาพของนายจ้างรายเดียวกันมี 503 แห่ง เท่ากับ 52% ในบางระดับ นี่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานโดยรวมกำลังลดลงเป็นลำดับ เนื่องจากในประเทศไทยโดยเปรียบเทียบแล้ว สหภาพแรงงานของนายจ้างรายเดียวกันจะมีอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) สูงกว่าสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันหลายแห่ง ได้ไปยื่นขอเปลี่ยนแปลงเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันมากขึ้นเนื่องจากจำนวนสมาชิกสหภาพภายในบริษัทของตนลดลงไปมากจนเกิดความไม่สะดวกในการบริหารงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานมีลักษณะกระจุกตัวอยู่ในบริเวณกรุงเทพฯ และปริมณฑล เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีสถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณดังกล่าว แรงงานที่อยู่ในบริเวณกรุงเทพฯ และปริมณฑลกับในส่วนภูมิภาคในระหว่างปี พ.ศ. 2533 – 2540 ในปี พ.ศ. 2536 จากจำนวนสหภาพแรงงานทั่วประเทศ 713 แห่ง เป็นสหภาพที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 320 แห่ง คิดเป็น 44.9% ของสหภาพทั้งหมด และกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ 393 แห่ง คิดเป็น 55.1% ในปี 2540 จากสหภาพทั้งหมด 1,072 แห่ง เป็นสหภาพในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 335 แห่ง คิดเป็น 31.3% และเป็นสหภาพในส่วนภูมิภาค 737 แห่ง คิดเป็น 68.7%

ระหว่างปี พ.ศ. 2537 – 2540 จาก 76 จังหวัดทั่วประเทศ ปัจจุบันมี 44 จังหวัดที่มีสหภาพแรงงาน 14 จังหวัด มีสหภาพจำนวนมากโดยเปรียบเทียบ ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดรอบ ๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร อุทัยฯ นนทบุรี ชลบุรี นครปฐม สระบุรี และฉะเชิงเทรา ภาคใต้ที่จังหวัดภูเก็ต และ ภาคอีสานที่นครราชสีมา ขอนแก่น และร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2540 จากจำนวนสหภาพ 968 แห่งทั่วประเทศ อยู่ในกรุงเทพฯ 302 แห่ง เท่ากับ 31.2% ของจำนวนสหภาพทั่วประเทศ สมุทรปราการ 358 สหภาพ เท่ากับ 37.0% ปทุมธานี 87 สหภาพ

เท่ากับ 9.0% สมุทรสาคร 33 สหภาพ เท่ากับ 3.4% อุดรธานี 27 สหภาพ เท่ากับ 2.8% นนทบุรี 21 สหภาพ เท่ากับ 2.2% ชลบุรี 19 สหภาพ เท่ากับ 2.0% นครปฐม 17 สหภาพ เท่ากับ 1.8% สระบุรี 17 สหภาพ เท่ากับ 1.8% ฉะเชิงเทรา 16 สหภาพ เท่ากับ 1.7% ภูเก็ต 11 สหภาพ เท่ากับ 1.1% นครราชสีมา 9 สหภาพ เท่ากับ 0.9% ขอนแก่น 5 สหภาพ เท่ากับ 0.5% และ ร้อยเอ็ด 5 สหภาพ เท่ากับ 0.5% 14 จังหวัด ข้างต้นมีสหภาพรวมกันเท่ากับ 927 สหภาพ เท่ากับ 95.8% ของสหภาพแรงงานทั่วประเทศ ส่วน 30 จังหวัดที่เหลือมีสหภาพรวมกันเท่ากับ 41 สหภาพ หรือเท่ากับ 4.2%

2. สหพันธ์แรงงาน (Labor Union Federation) ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2518 อนุญาตให้สหภาพในกิจการประเภทเดียวกัน หรือเป็นเจ้าของเดียวกัน ตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ สหพันธ์แรงงานในปี พ.ศ. 2540 มี 18 แห่ง ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล 6 แห่ง และอยู่ในส่วนภูมิภาค 12 แห่ง สหพันธ์แรงงานที่ค่อนข้างมีบทบาทในการทำกิจกรรมด้านแรงงานในปัจจุบัน ได้แก่ สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานการขนส่งแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์เครื่องหนังแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย สหพันธ์อุตสาหกรรมคนงานก่อสร้างและคนงานไม้แห่งประเทศไทย และ สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานที่เหลือสิบแห่งแทบจะไม่มีกิจกรรมใด ๆ ในขณะนี้

3. สภาองค์การลูกจ้าง (Labor Union Councils) ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2518 อนุญาตให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง ร่วมกันจดทะเบียนก่อตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516 – 2519 “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” มีบทบาทอย่างสำคัญในการเรียกร้องและรักษาสิทธิต่าง ๆ ให้แก่ ลูกจ้าง องค์การนี้ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาแรงงานแห่งประเทศไทย” เมื่อปี พ.ศ. 2519 สภาแรงงานฯ ได้ยุติบทบาทลงชั่วคราวเมื่อมีการยึดอำนาจในเดือนตุลาคม 2519 จนกระทั่งเกิดการยึดอำนาจอีกครั้งหนึ่งในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2520 สภาแรงงานฯ จึงได้กลับมามีบทบาทอีก ในระหว่างปี พ.ศ. 2522 – 2525 ได้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงภายในสภาแรงงาน ระหว่างกลุ่มที่มีแนวคิด “ลัทธิสหภาพแรงงาน” ที่นำโดย นายไพศาล รัชชไชยน์ และ นายอารมย์ พงศ์พันธุ์ กับกลุ่มที่มีแนวคิด “แรงงานประชาธิปไตย” ที่นำโดยนาย สวัสดิ์ ลูกโคด และ นายอาหมัด ขามเทศทอง กลุ่มแรกต้องการให้สภาแรงงานมีบทบาทเป็น “กลุ่มพลัง” ที่ทำหน้าที่ต่อรองหรือสืบทอดนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลและนายจ้างให้มาเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ส่วนกลุ่มหลังเห็นว่าสหภาพไม่ควรจำกัดบทบาทตัวเองอยู่แต่ในเรื่องสหภาพ

แรงงานเท่านั้น แต่ควรเกี่ยวกับข้อกีดกันการเมืองด้วย กลุ่มนี้ต้องการให้สภาแรงงานร่วมมือกับกลุ่มทหาร กอ.รมน. และ “พรรคแรงงาน” ที่พวกเขาไปร่วมจัดตั้งขึ้น โดยหวังที่จะให้กลุ่มลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในระบบการเมืองและการเลือกตั้ง

ในปี พ.ศ. 2525 กลุ่มนายโศภนไพศาลแพ้การเลือกตั้งในสภาแรงงานจึงได้แยกตัวออกไปจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างแห่งใหม่ชื่อ “สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย” ส่วนกลุ่มนายนสวัสดิ์ - อาหมัดได้นำสภาแรงงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองของฝ่ายทหารอย่างใกล้ชิด จนกระทั่งถูกจับกุมในข้อหาทกบฏภายในราชอาณาจักร เนื่องจากไปให้การสนับสนุนการก่อการกำเริบในปี พ.ศ. 2529 เพื่อล้มรัฐบาลของ พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ หลังจากนั้นแนวความคิดเรื่อง “แรงงานประชาธิปไตย” ภายในขบวนการสหภาพแรงงานก็อ่อนตัวลงอย่างรวดเร็ว

ในระหว่างปี พ.ศ. 2518 – 2533 ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญของ “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” “สภาแรงงานแห่งประเทศไทย” และ “สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย” ส่วนใหญ่มาจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การเคลื่อนไหวเรียกร้องส่วนใหญ่เกี่ยวข้องอยู่ในประเด็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี Brown and Frenkel (1993, p. 105 อ้างถึงใน บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2543, หน้า 340) ระบุว่า “ผู้นำสหภาพรัฐวิสาหกิจใช้เวลาและความพยายามในการเจรจาต่อรองในกรอบไตรภาคีเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทุก ๆ ปี ใน พ.ศ. 2525 มีการประเมินว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีรายได้มากกว่าคนงานในธุรกิจภาคเอกชน โดยเฉลี่ยร้อยละ 28 ใน พ.ศ. 2530 ช่องว่างนี้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51 สำหรับคนงานที่มีฝีมือและสำหรับคนงานกึ่งฝีมือช่องว่างจะต่างกันอยู่ถึงกว่าร้อยละ 90”

ระหว่างปี พ.ศ. 2525 – 2533 รัฐบาลได้ส่งเสริมนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) อย่างจริงจังมากขึ้น นโยบายนี้ถูกต่อต้านจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างแข็งกร้าว ในปี พ.ศ. 2531 – 2533 รัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ มุ่งพัฒนาการลงทุนด้านสาธารณูปโภคภายใต้โครงการขายฝัองตะวันออก โดยให้ธุรกิจเอกชนมีบทบาทมากยิ่งขึ้นและรัฐบาลมีแผนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ทำเรือพาณิชย์แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แต่โครงการนี้ถูกคัดค้านโดยสหภาพแรงงานในการทำเรือแห่งประเทศไทย ด้วยการนัดหยุดงาน การชุมนุมได้รับการสนับสนุนจากสหภาพรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มีการขู่ตักน้ำ ไฟฟ้า แก๊ส และปิดท่าเรือ ฯลฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับรัฐบาล พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนหนึ่งได้หยุดให้บริการทางเดินไปรษณีย์และการสื่อสารระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านจากประชาชนทั่ว ๆ ไป ต่อการเคลื่อนไหวของสหภาพพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยส่วนรวมอย่างกว้างขวางมาก ในท้ายที่สุดสหภาพการทำเรือได้หันไปร่วมมือกับผู้นำในกองทัพ

เพื่อคัดค้านนโยบายการแปรรูปของรัฐบาล (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2534, หน้า 147-175) และทำให้รัฐบาลตัดสินใจชะลอการดำเนินการนโยบายนี้ออกไป

เมื่อกลุ่มทหารที่เรียกตัวเองว่า “คณะรักษาความสงบแห่งชาติ” (ร.ส.ช.) ก่อการรัฐประหารขึ้นในปี พ.ศ. 2534 อำนาจของสหภาพรัฐวิสาหกิจกลายเป็นเป้าหมายที่ฝ่ายทหารริบดำเนินการขจัดออกไปทันที รัฐบาลได้แก้ไข พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2518 โดยการเสนอกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ 2 ฉบับคือ พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ปี พ.ศ. 2534 และประกาศ ร.ส.ช. ฉบับที่ 54 กฎหมายฉบับแรกเกี่ยวข้องกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนฉบับหลังเกี่ยวข้องกับลูกจ้างภาคเอกชน กฎหมายฉบับใหม่ได้แยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายฉบับเดิม พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิรวมตัวในรูปแบบของสหภาพแรงงาน แต่รวมตัวกันได้ในรูปแบบของสมาคมพนักงาน สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถเข้าร่วมกับสภาองค์กรลูกจ้างได้ และกฎหมายห้ามมิให้พวกเขามีบทบาทในการต่อรองด้านค่าจ้าง และห้ามมิให้นัดหยุดงาน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มี 4 ประการด้วยกันคือ

1. พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้กับกิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภท
2. แต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นคณะกรรมการระดับชาติ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง
4. ยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีมาแต่เดิมทั้งหมดและให้ตั้งสมาคมพนักงาน

รัฐวิสาหกิจขึ้นทำหน้าที่แทน

องค์กรที่สำคัญที่สุดในการดูแลแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจคือ “คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ซึ่งมีฝ่ายรัฐ (รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ) 5 คน ผู้แทนพนักงาน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ในปี พ.ศ. 2541 แปรสภาพองค์กรลูกจ้างทั่วประเทศ มีสหภาพที่เป็นสมาชิกรวมกัน 628 สหภาพ และมีสมาชิกสหภาพรวม 174,000 คน สภาแรงงานแห่งประเทศไทยมีจำนวนสมาชิกมากที่สุดคือ 47,000 คน หรือเท่ากับ 27.0% ของจำนวนสมาชิกแปรสภาพแรงงานรวมกัน สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยมีสมาชิก 37,000 คน เท่ากับ 21.3% แรงงานแห่งประเทศไทยมี 34,000 คน เท่ากับ 19.5% พัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยมี 20,000 คน เท่ากับ 11.6% แรงงานเอกชน 13,000 คน เท่ากับ 7.5% แรงงานเสรี 9,000 คน เท่ากับ 5.2% สภาลูกจ้างแห่งชาติ 7,000 คน เท่ากับ 4.0% และ สภาแรงงานอุตสาหกรรม 7,000 คน เท่ากับ 4.0% ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2541 มีสหภาพแรงงานทั่วประเทศ 988 สหภาพ สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกของ 8 สภาองค์กรลูกจ้างมีสมาชิกรวมกันเท่ากับ 628 สหภาพ หรือ เท่ากับ 63.6% ของสหภาพ

แรงงานทั้งหมด อีก 360 สหภาพ หรือ 36.4% เป็นสหภาพแรงงานอิสระที่ไม่ขึ้นกับสภาองค์กรลูกจ้างแห่งใด

4. กลุ่มย่าน และกลุ่มแรงงานอิสระ การเกิดกลุ่มแรงงานอิสระมีสาเหตุที่มาจาก การแตกแยกในสภาองค์กรลูกจ้าง และ การที่โครงสร้างขององค์การแรงงานในระดับชาติมีลักษณะที่แข็งตัวเกินไป มีความเป็นราชการเกินไป และมีระดับของความเป็นประชาธิปไตยที่ยังไม่เพียงพอสำหรับที่จะให้ลูกจ้างในระดับล่างสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมได้ นอกจากนี้เงื่อนไขทางการเมืองในบางระยะที่ไม่เอื้ออำนวยสำหรับการรวมกลุ่มลูกจ้าง และกฎหมายแรงงานที่เน้นแต่ความเป็นทางการ ก็เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ลูกจ้างบางกลุ่มหาทางเล็ดลอดออกจากกรอบของกฎหมายที่แข็งตัวเกินไปด้วยเช่นเดียวกัน

ลักษณะของกลุ่มแรงงานอิสระเหล่านี้ คือ ไม่จดทะเบียนกับรัฐ ไม่ขึ้นต่อการนำของสภาองค์กรลูกจ้าง เคลื่อนไหวโดยไม่ผูกติดกับกฎหมาย ผู้นำแรงงานมีการพบปะกันอย่างใกล้ชิด มีการทำงานในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ และผู้นำกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันในเชิงส่วนตัวค่อนข้างสูง กลุ่มเหล่านี้รวมตัวตามลักษณะของชุมชนที่อยู่ในย่านเดียวกัน ตามลักษณะของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันตามสถานภาพ (Status) และตามเพศ (Gender) กลุ่มเหล่านี้มีทั้งที่มีลักษณะการรวมตัวแบบค่อนข้างถาวร และ การรวมตัวในลักษณะเฉพาะกิจ เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายเฉพาะหน้าร่วมกัน

กลุ่มแรงงานอิสระที่รวมตัวตามลักษณะพื้นที่ตั้งของโรงงานที่พวกเขาทำงานอยู่ เช่น พวกเขาทำงานอยู่ เช่น กลุ่มย่านพระประแดง กลุ่มย่านรังสิต กลุ่มย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ กลุ่มที่รวมตัวตามลักษณะอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เช่น กลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม และ กลุ่มโรงแรม กลุ่มที่รวมตัวตามสถานภาพของการจ้างงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสถานการณจ้างงานมั่นคง มีรายได้ดี และมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง ได้แก่ กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกลุ่มธนาคารกรุงเทพ กลุ่มที่รวมตัวตามเพศ เพื่อรักษาและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานหญิง ได้แก่ กลุ่มบูรณาการสตรี กลุ่มที่กล่าวข้างต้นส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีการรวมตัวค่อนข้างถาวร และมีกิจกรรมที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง ในบางครั้งนักสหภาพแรงงานยังมีการรวมตัวเป็นกลุ่มเฉพาะกิจที่ทำงานชั่วคราว เพื่อผลักดันนโยบายบางประการ อาทิเช่น กลุ่มเคลื่อนไหวติดตามพ.ร.บ.ประกันสังคม กลุ่มเคลื่อนไหวผลักดันสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา กลุ่มแรงงานอิสระค่อย ๆ ก่อตั้งขึ้นเพื่อคัดค้านนายจ้าง 10 แห่งที่เลิกจ้างผู้นำแรงงาน และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เป็นต้นมา กลุ่มย่านต่าง ๆ ก็เริ่มมีบทบาทมากขึ้นในการชุมนุมแสดงพลังของคณาในการเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำประจำปีอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2532 กลุ่มย่านต่าง ๆ ได้แสดงบทบาทเป็นกลุ่มพลังที่กดดันให้วุฒิสมาชิกเร่ง

พิจารณาร่างกฎหมายประกันสังคมให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว ในปีเดียวกัน พวกเขามีบทบาทอย่างสำคัญในการเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ้างงานระยะสั้น กลุ่มแรงงานอิสระเหล่านี้สามารถเคลื่อนไหวอย่างมีพลัง สามารถสร้างอำนาจต่อรองได้มาก เป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐ ทำให้มักประสบความสำเร็จในการเคลื่อนไหว ซึ่งแตกต่างจากสภาองค์กรลูกจ้างในระดับชาติที่การเคลื่อนไหวมักกระทำได้ลำบาก ไม่คล่องตัวและต้องเคลื่อนไหวอยู่ในกรอบของกฎหมาย

อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มแรงงานอิสระเหล่านี้ค่อนข้างมีบทบาทอย่างสำคัญในการเปลี่ยนแปลงแรงงานสัมพันธ์ทั้งในระดับชาติ และระดับย่านอุตสาหกรรม ในการเคลื่อนไหวเรียกร้องผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา บางครั้งกลุ่มเหล่านี้ก็ทำงานประสานกับผู้นำแรงงานระดับชาติ แต่ในบางครั้งก็เกิดข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่มเหล่านี้กับสภาองค์กรแรงงานระดับชาติ ตัวอย่างเช่น ในขณะที่กลุ่มแรงงานอิสระเคลื่อนไหวเรียกร้อง พ.ร.บ. ประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2532 และเคลื่อนไหวผลักดันสถาบันความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นอิสระจากรัฐบาลมากกว่าในปัจจุบัน ตลอดจนถึงการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี บางครั้งพวกเขาก็ขัดแย้งกับสภาแรงงานระดับชาติบางสภาเช่นเดียวกัน

สรุป

แรงงานรับจ้าง (Wage - Earner) ซึ่งเป็นคนกลุ่มอาชีพใหม่นอกเหนือจากอาชีพขุนนาง พ่อค้า ไพร่ ทาส ได้ถือกำเนิดขึ้นในสังคมไทยตั้งแต่ช่วงต้นของกรุงรัตนโกสินทร์ คนกลุ่มนี้มาพร้อมกับการขยายของเศรษฐกิจตลาด หรือเศรษฐกิจทุนนิยมที่ต้องการแรงงานรับจ้างที่เป็นอิสระจากการผูกพันธนาคารไว้กับที่ดิน แรงงานรับจ้างกลุ่มแรก ๆ เป็นคนงานชาวจีนที่นำเข้ามาจากราชอาณาจักรจีนเพื่อมาทำงานเป็นกุลิซุดคลอง คนงานในไร่อ้อย คนงานโรงงานน้ำตาล และกุลิในโรงสีข้าว ฯลฯ เมื่อเศรษฐกิจเงินตรามีการขยายตัว รัฐบาลยังอนุญาตให้ไพร่สามารถชำระเงินแทนการเข้ารับราชการได้ด้วย และเมื่อรัฐบาลล้มเลิกระบบไพร่ ทาส ที่ทำให้ชาวไร่ ชาวนา ส่วนกลางกลายมาเป็นแรงงานรับจ้างในกิจการ โรงพิมพ์ โรงสี รถมราง รถไฟ ปูนซีเมนต์ โรงเลื่อย ดิบสามล้อ และแจวเรือรับจ้าง เป็นต้น

กระบวนการก่อตัวของกลุ่มแรงงานรับจ้างในสังคมไทยเริ่มปรากฏตัวให้เห็นจากการนัดหยุดงานของคนงานรถรางในปี พ.ศ. 2465/ 66 และพัฒนามาเป็น “สมาคมคนงานรถรางแห่งสยาม” ในปี พ.ศ. 2475 เป็น “สมาคมสหอาชีพกรรมกร” หลังสงครามโลกครั้งที่สอง และเป็นสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างในปัจจุบัน กระบวนการก่อตัวของกลุ่มลูกจ้างในประเทศไทย ไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ที่สำคัญยังได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาพุทธ ปัญญาชน รัฐบาล และแนวความคิดสมัยใหม่

จากองค์กรต่างประเทศด้วย ในระยะแรก บทบาทของปัญญาชนและรัฐบาลที่มีต่อขบวนการแรงงานจะเห็นเด่นชัดมาก แต่ในระยะหลังบทบาทขององค์กรจากต่างประเทศ และแนวความคิดด้านแรงงานจากสหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่นที่มีต่อองค์กรแรงงานไทยจะมีการขึ้นเรื่อย ๆ กระนั้นก็ดี จนกระทั่งถึงปัจจุบัน บทบาทของรัฐยังคงมีอิทธิพลต่อขบวนการสหภาพแรงงานค่อนข้างสูง

แม้ว่ารัฐยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางของสหภาพแรงงานในประเทศไทยค่อนข้างมาก แต่ประวัติศาสตร์ได้แสดงให้เห็นว่านับวันกลุ่มลูกจ้างจะขยายตัวจนกลายเป็นคนกลุ่มอาชีพที่มีปริมาณมากยิ่งขึ้น และมุ่งแสวงหาความเป็นอิสระและแสดงความเป็นของตัวเองมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล พูลทรัพย์ (2523) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก” สรุปได้ว่าการจัดอันดับความสำคัญของบทบาทสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกในปัจจุบันบทบาทที่สำคัญอันดับ 1 - 5 ได้แก่ 1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตลอดจนสมาชิกสัมพันธ์ 2. การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิกในด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ 3. บทบาททางการเมืองและสาธารณประโยชน์ 4. การดำเนินการบริการและจัดสรรประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก 5. บทบาทในการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสหภาพแรงงานจะเป็นอันดับสุดท้าย

สุภาพร จันทร์จำเริญ (2524) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง: ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า การจัดการศึกษาให้แก่มูลงจ้างนั้น โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะมีผลทำให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมากทั้งในด้านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน เช่น กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ การเจรจาต่อรองที่มีแนวโน้มว่าจะตกลงกันได้ด้วยดี และการสื่อข้อความระหว่างนายจ้างสหภาพแรงงาน และสมาชิกเป็นไปอย่างดีขึ้น และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานและสมาชิก บทบาทในการให้การศึกษาแก่มูลงจ้างถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่มีผลให้สหภาพแรงงานสามารถเป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้างที่เหมาะสมมากขึ้น

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2534) ได้ศึกษาเรื่อง “กระบวนการไตรภาคีกับการสร้างสันติภาพในขบวนการแรงงานไทย” โดยได้เลือกศึกษาเฉพาะองค์กรคณะไตรภาคีบางชุดที่มีความสำคัญ และค่อนข้างมีผลโดยตรงต่อปัญหาของผู้ใช้แรงงานรวม 4 ชุดด้วยกัน คือ คณะกรรมการค่าจ้าง สภาที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงาน ผลจากการศึกษา พบว่าแนวคิดของระบบไตรภาคีเป็นกลไกอุดมการณ์ของรัฐในการควบคุมแรงงาน ซึ่ง

เป็นองค์ประกอบทางความคิดที่ปฏิเสธความชอบธรรมในการใช้ทรัพยากรทางการเมืองของ
กรรมกรอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น ทรัพยากรทางการเมืองของกรรมกรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อกรรมกรหลาย ๆ
คนมารวมกันอย่างมีเอกภาพ และมีศักยภาพที่จะร่วมมือกระทำทางอุตสาหกรรม อาทิเช่น มีความ
พร้อมที่จะนัดหยุดงานหรือเลื่อยงาน เป็นต้น จากผลการศึกษาของคณะไคโรกาติทั้ง 4 คณะ พบว่าแต่
ละคณะนั้นต่างมีจุดอ่อน ที่ทำให้คนงานไม่ได้รับประโยชน์แทบทั้งสิ้น ในกรณีเรื่องค่าจ้างนั้น ที่
ผ่านมาได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า คนงานมิได้รับประโยชน์จากคณะกรรมการค่าจ้างแม้แต่น้อย ในช่วง
ปี พ.ศ. 2516 - 2517 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่นำเสียดายที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ในช่วงนั้นต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมืออย่างมาก ซึ่งการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ก่อให้เกิด
ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเฉลี่ยมีแนวโน้มใกล้เคียงกัน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับจากปี พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา แต่คนงานไร้ฝีมือกลับไร้วาสนาอีกเช่นเคย

ธวัชชัย วงษ์มณฑล (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การก่อตัวและบทบาทของสภาองค์กรลูกจ้าง
ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย” ส่วนหนึ่งพบว่าบทบาทของสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยนั้นได้
แสดงบทบาท ทั้งในการคุ้มครอง และแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกตามวัตถุประสงค์ของการ
จัดตั้งองค์การเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นยังได้แสดงบทบาทในความรับผิดชอบต่อปัญหาสังคม
เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทยมีลักษณะเป็นกลุ่มผลประโยชน์ระดับสูงของประเทศ
ตะวันตก

พลดา เดชพลมัตย์ (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” โดยได้ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานใน 5 ด้าน พบว่าในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงานทั้งปัญหาระยะเวลาใน
การทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ และปัญหาความมั่นคงในการทำงาน สหภาพ
แรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับ
นายจ้าง โดยที่ยังมิได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การเป็น
ตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้างสหภาพมีการจัดกิจกรรม
เสริมและสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วย แต่ก็อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ด้านการได้รับการ
ปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ในปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนิน
บทบาทการให้ความช่วยเหลือโดยการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมของสหภาพด้วยการช่วยเหลือใน
การดำเนินการฟ้องร้องคดี ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายรับทราบ และเป็นตัวแทน
ติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือและสำหรับปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้าง
ชาย-หญิง สหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือโดยมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้างก่อนที่

จะมีการยื่นข้อเรียกร้องใด ๆ ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้าง และเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ วิธีการเหล่านี้สหภาพแรงงานนำมาใช้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง ในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับบุคคล และในระดับกลุ่ม สหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นโดยสหภาพแรงงานเอง ด้วยการให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ด้านการมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายความสามารถ สหภาพแรงงานให้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีใครจะมีบทบาทมากนักและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมเพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ในประเด็นนี้ประมาณ 6 - 11 กิจกรรม

สมบุญ ทรัพย์สาร (2538) ได้ศึกษาวิจัย “ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมต่อบทบาทสหภาพแรงงานเอกชน” ส่วนหนึ่งได้ศึกษาความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน พบว่าสหภาพแรงงานต้องสร้างบทบาททางสังคม และการเมืองมากยิ่งขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน สหภาพแรงงานต้องมีบทบาทในการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีบทบาทปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานบทบาทจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกทั้งเพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสหภาพแรงงานและสมาชิกให้มากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงาน ควรให้ความสนใจเรื่องการเพิ่มสวัสดิการที่ดีกว่าประกันสังคมรวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพงานและค่าจ้างที่ดีขึ้น และสหภาพแรงงานต้องใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับนายจ้างและเพื่อการดำรงอยู่ของสหภาพแรงงาน ควรรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง

บัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ (2539) ศึกษาเรื่อง “โครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย” เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่ขององค์กรลูกจ้าง และองค์กรไตรภาคีอันหลากหลายและซับซ้อนในสังคมไทยทั้งองค์กรลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน หรือกลุ่มองค์กรที่รวมตัวขึ้นโดยอิสระไม่ต้องจดทะเบียนและถูกควบคุมโดยรัฐราชการตลอดจนการวิเคราะห์ระบบไตรภาคีรวมถึงการรวบรวมปัญหาและทางออกของขบวนการแรงงานในประเทศไทย

สาเหตุของการเกิดสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการจำนวนมากในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และดำเนินงานเจรจาต่อรองนายจ้างทำได้ง่าย กล่าวคือมีลูกจ้าง 10 คนในโรงงานเดียวกันก็ไปยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งได้ และมีสมาชิกสหภาพแรงงานไม่

น้อยกว่า 20% (หรือ 1 ใน 5) ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ก็สามารถยื่นข้อเรียกร้อง ต่อรองกับนายจ้างได้

2. สามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และประสานประโยชน์กับนายจ้างของตนได้ง่าย เพราะเห็นว่าเป็นบุคคลในสถานประกอบการเดียวกันย่อมเจรจากันได้ง่ายกว่า เข้าใจกันมากกว่า
3. การจัดเก็บค่าบำรุงทำได้ง่าย
4. สหภาพแรงงานหลายแห่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำแรงงานบางคน หรือเป็นฐานคะแนนเสียงใดระภาติ เพราะกฎหมายกำหนดให้ 1 สหภาพแรงงานมีสิทธิลงคะแนนได้ 1 เสียงเท่านั้น ไม่ว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีจำนวนสมาชิกมากน้อยเพียงใด
5. ความรู้ความสามารถ และจิตสำนึกการรวมตัวร่วมมือกันของลูกจ้างในระดับอุตสาหกรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง
6. ลูกจ้างจำนวนมากไม่รู้ว่าสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน ที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในกิจการเดียวกันจากหลายโรงงานได้ หรือไม่เห็นประโยชน์ชัดเจนจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกหลายโรงงาน
7. นโยบายรัฐที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ไม่เคยส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานสถานประกอบการจำนวนมาก โดยขาดความมุ่งหมายการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกคนงานในระยะยาว และขาดผู้นำที่มีความเข้าใจ ความอดทนเสียสละ หรือประสบการณ์อย่างเพียงพอในการบริหารงานสหภาพแรงงาน อาจนำไปสู่การถูกพิจารณายกเลิกสหภาพแรงงานนั้นได้ หากไม่มีการดำเนินงานเป็นระยะเวลาติดต่อกัน 2 ปี ซึ่งปรากฏว่ามีแนวโน้มว่า ในระยะหลังจะมีสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกกิจการจำนวนมากขึ้น

นายพรชัย อยู่ประยงค์ (2541) ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปิดเผยว่า สาเหตุที่มีการเพิกถอนสหภาพแรงงานที่ไม่ดำเนินกิจการระยะเวลา 2 ปี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีการตั้งสหภาพขึ้นมา เพื่อรองรับการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในช่วงทุกกลางปี การเลือกกรรมการใดระภาติ และการเดินทางไปประชุมองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเท่านั้น ซึ่งหลังจากหมดฤดูกาลดังกล่าวแล้วก็เลยไม่ได้ดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อ

ไพรัตน์ สาอุดม (2540) ได้ศึกษาวิจัย “บทบาทของสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร” พบว่า บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อลูกจ้างที่ได้ดำเนินการมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1. บทบาทในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2. บทบาทในการจัดสวัสดิการบริการแก่ลูกจ้าง และ 3. บทบาทในการให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและครอบครัว ส่วนบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อนายจ้างที่ได้

ดำเนินการมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1. บทบาทในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง 2. บทบาทในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของกิจการ และ 3. บทบาทในการ เป็นตัวแทนนายจ้างในการบริหารงานบุคคล สำหรับบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อส่วนรวมที่ ได้ดำเนินการมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์อันดีนอกองค์กรและ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม 2. บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย โดยเชิญชวนให้ไปใช้สิทธิ เลือกตั้ง และ 3. บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย โดยชักชวนไม่ให้ซื้อสิทธิขายเสียง

คาริน คงสัจวิวัฒน์ (2542) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” พบว่า 1. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการ ดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้นำสหภาพแรงงาน และปัจจัยด้าน ลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ 2. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ แรงงานนวนคร คือ ปัจจัยด้านรัฐบาลและการเมือง โดยผลการดำเนินงานของสหภาพจะดีขึ้น เมื่อ ปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล ไม่เข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ 3. กลุ่มตัวอย่าง สมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำ ด้านสมาชิกสหภาพ ด้านสภาพการเงิน ด้าน การดำเนินงานของสหภาพ ว่าอยู่ในระดับดี โดยมีความคิดค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านการเมือง และรัฐบาล กับปัจจัยด้านกฎหมาย แต่ไม่เห็นด้วยต่อด้านนายจ้าง 4. สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงาน นวนคร มีความพึงพอใจกับผลการดำเนินงานของสหภาพว่าอยู่ในระดับดี

วิรัตน์ สุวรรณรัตน์ (2545) ได้ศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่ได้รับการจัดตั้ง โดยเฉพาะจากปัจจัยทางด้านการผลักดันของพนักงาน ฝ่ายบริหาร ระบบการบริหาร การสนับสนุน จากภาครัฐ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดมีเพียง 1 สหภาพแรงงาน และมีอยู่ 3 สหภาพแรงงาน ที่เห็นว่าการริเริ่มของฝ่ายบริหาร ไม่เอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีอีก 2 สหภาพแรงงาน ที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมไม่มีส่วนเอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สิทธิพร เจริญสิทธิกุล (2546) ได้ศึกษาวิจัย “แรงงานสัมพันธ์ขององค์กรธุรกิจ ใน วิสาหกิจขนาดใหญ่มที่มีสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีบริษัท ไทยซอนต้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด” พบว่า บริษัทมีนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเอาหลัก วิชาการและแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทำให้องค์กรสามารถมีระบบแรงงานสัมพันธ์ ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการทุกฝ่าย แต่ยังพบปัญหาจากการสับเปลี่ยนผู้บริหารชาวต่างชาติ การเข้าออกของพนักงาน ทำให้ขาดการเชื่อมต่อนโยบาย หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เท่าที่ควร