

บทคัดย่อ

ภาคินพนธ์ : ทักษะของผู้นำแรงงานไทยต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก
 ผู้เขียน : นางนภสร ทุงสุกใส
 ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)
 ปี : 2544

การศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้นำแรงงานไทยต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของขบวนการแรงงานและการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ 2. เพื่อศึกษาทักษะของผู้นำแรงงานไทยต่อผลของการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลกที่มีต่อผู้ใช้แรงงานและองค์กรแรงงานในประเทศไทย 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับบทบาทขององค์กรแรงงานในประเทศไทยเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นผู้นำแรงงานไทยและนักวิชาการด้านแรงงาน ได้แก่ ประธานหรือรองประธานสภาองค์การลูกจ้าง 9 คน ประธานหรือรองประธานสหพันธ์แรงงาน 3 คน ประธานหรือรองประธานสหภาพแรงงาน 22 คน และนักวิชาการด้านแรงงาน 3 คน รวม 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังของผู้นำแรงงานไทย ส่วนที่ 2 เป็นทักษะของผู้นำแรงงานไทยใน 6 ประเด็น คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก ความสนใจในข่าวสารด้านเศรษฐกิจและแรงงาน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การปรับบทบาทขององค์กรแรงงานในประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแรงงานในประเทศกับองค์กรแรงงานระดับนานาชาติ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ขบวนการแรงงานเกิดขึ้นในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมช่วงศตวรรษที่ 18 ในทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่มีองค์กรแรงงานเกิดขึ้นในปี 2394 (ค.ศ. 1851) แต่เป็นการรวมตัวของกรรมกรที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่งจะเริ่มมีการยอมรับสมาคม

กรรมกรมากขึ้นในปลายศตวรรษที่ 19 และประเทศอังกฤษก็เป็นประเทศแรกที่ยกกฎหมายรับรองสมาคมกรรมกรในปี 2414 (ค.ศ. 1871) ในกรณีประเทศไทย มีการรวมตัวเป็นสมาคมอย่างเป็นทางการแห่งแรก คือ สมาคมกรรมกรรราง เพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการแก่สมาชิก ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อต่อรองสภาพการจ้าง ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 กรรมกรมีการรวมตัวเพื่อต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น แต่การรวมตัวของกรรมกรที่ใหญ่ที่สุด คือ การจัดตั้งสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทยในปี 2490 ทำหน้าที่เป็นผู้แทนกรรมกรในการพิพาทแรงงาน มีสมาชิก 75,000 คน เป็นกรรมกรจีน 2 ใน 5 จึงถูกรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ยุติบทบาทโดยการจัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยในปี 2491 และจัดตั้งสมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทยในปี 2496 เพื่อต่อต้านรวมทั้งไม่ต่อทะเบียนให้สหอาชีพฯ ด้วย ทำให้ต้องยุบไปแต่ยังคงดำเนินการทางลับอยู่

กฎหมายแรงงานฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้สิทธิกรรมกรรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และให้นายจ้างยอมรับการเป็นตัวแทนเจรจาของสหภาพแรงงาน แต่พระราชบัญญัตินี้ได้ถูกยกเลิกและห้ามตั้งสหภาพแรงงานเมื่อมีการปฏิวัติในปี 2501 จนกระทั่งในปี 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อนุญาตให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ต่อมาจึงได้ออกเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่จนทุกวันนี้

นอกจากกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานจะมีองค์กรเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศของตนแล้ว ในระดับสากลยังมีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ในปี 2462 ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานแรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ยังขาดมาตรฐานแรงงานอยู่ ทำให้ประเทศพัฒนาแล้วเกรงว่าจะเสียเปรียบด้านต้นทุน จึงพยายามผลักดันให้มีการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศผ่าน GATT และองค์การการค้าโลก (WTO) แต่ได้ถูกประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) ส่วนใหญ่คัดค้านมาโดยตลอดซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย

2. ผู้นำแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีประสบการณ์ทำงานในอาชีพ 11-20 ปี และ 21-30 ปี มีประสบการณ์ทำงานในขบวนการแรงงาน 11-20 ปี เป็นสมาชิกและมีบทบาทในองค์กรแรงงานในระดับที่สูงขึ้น และมีบทบาทในองค์กรไตรภาคีมากกว่า 1 คณะ

3. ทักษะของผู้นำแรงงานไทยต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก พบว่า ผู้นำแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลกน้อย ให้ความสนใจข่าวเศรษฐกิจและ

แรงงานน้อยกว่าชาวการเมือง มีความเห็นว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตได้และมีทักษะฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องเหมาะสมกับเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ เพราะมีพื้นฐานการศึกษาต่ำ (ประถม) จึงเรียนรู้ ฝึกฝน และปรับตัวได้ยาก นอกจากนี้องค์กรแรงงานยังมีบทบาทไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลก ควรปรับเปลี่ยนบทบาทในเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งยังดำเนินการสัมพันธ์กับองค์กรแรงงานระดับนานาชาติน้อยอยู่ และไม่ใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ดังกล่าวให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนการเรียกร้องต่อรัฐบาลมากเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ในส่วนของภาครัฐ ควรจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อหามาตรการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในกระแสการค้าโลกในส่วนของผู้ใช้แรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ วิจัยตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีโอกาสศึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในระหว่างทำงาน สนับสนุนให้แรงงานฝีมือให้ถ่ายทอดทักษะฝีมือให้แรงงานที่มีฝีมือต่ำกว่า ให้นักวิชาการเข้าไปมีบทบาทในกรรมการไตรภาคีของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทุกคณะ และให้ผู้นำแรงงานระดับสูงเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดนโยบายที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

ในส่วนขององค์กรแรงงาน จะต้องรวมตัวกันและสร้างความเป็นเอกภาพในขบวนการแรงงานเพื่อกระตุ้นให้ภาครัฐและนายจ้างตื่นตัวในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และยอมรับให้ผู้นำแรงงานเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งควรเพิ่มบทบาทการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีที่ดีกับนายจ้าง และมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน

ABSTRACT

Title of Research Paper : Thai Worker Leaders' Attitude toward World Trade Change

Author : Mrs. Napasorn Toongsooksai

Degree : Master of Art (Social Development)

Year : 2001

This qualitative research served the following purposes: 1) to study the development of labour movement and the link between the labour standard and international trade , 2) to find out the Thai worker leaders ' attitude toward the impact of world trade change on workers and the labour organization in Thailand , and 3) to make recommendations in adjusting the local labour organizations in Thailand to be in line with world trade change.

The sample group consisted of Thai worker leaders and labour officers as follows : 9 presidents or vice presidents of the labour organization councils , 3 presidents or vice presidents of the labour federation , 22 presidents or vice presidents of the labour unions , and 3 labour officers. There were 37 samples in total. An interview schedule was constructed for in-depth interview. The interview schedule was composed of the two parts. The first part contains questions about the background of the Thai worker leaders and the second part dealt with their attitude toward six aspects : knowledge and understanding of world trade change , interest in economic and labour news , acceptance of production technology , labour skill development , adjustment of the role of the labour organizations in Thailand , and relationship between local labour organizations in Thailand and international labour organizations.

The findings were briefly stated as follow :

1. The labour movement emerged in the Industrial Revolution during the eighteenth century in Europe and The United States. Britain was the first country where a labour organization was set up in 1851. But it was unofficially formed and was later more recognized at the end of the nineteenth century. Also , Britain was the first country

that passed a law to endorse labour organizations in 1871. In Thailand, the first labour organization formed was The Streetcar Labour Association with the aim to provide their members with social welfare, not to negotiate with the employer. After the administrative change in 1932, workers rallied to negotiate with their workers more often. But the largest labour rally was to set up United Professional Works of Thailand in 1947 to act as the labour representative in a labour management conflicts. The member of this organization were 75,000 workers in total. Two-fifths were Chinese workers. Later the government headed by Field Marshal Por Phibulsongkhram ended its role by establishing Thai National Trade Union Congress in 1948 and The Liberal Labour Trade Union of Thailand in 1953 in order to counteract and not to renew the license for United Professional Works of Thailand. Although this organization was officially closed down, it still carried out The operation secretly.

The first labour act was The 1956 Labour Act which granted workers to form a labour union and had the employers accept the labour union as workers' representative in negotiation with The management. However, this Act was cancelled and labour unions were not permitted to be formed when the revolution occurred in 1958. In 1972 the revolution government passed The Declaration No.103 dated March 16, 1972, permitting the establishment of labour unions. Later the 1975 Labour Relations Act was enacted and has been used until present.

In addition to having a labour organization to protect their right in their own country, labours can rely on The International Labour Organization (ILO) established in 1919 to protect their right outside the country. This organization set labour standards to create fairness in employment and to raise the labours' living standard. Most developing countries still lack labour standards, and developed countries were afraid that they will have a disadvantage of production cost; therefore, they have pushed the link between the labour standard and international trade through GATT and WTO. However, many WTO members, including Thailand has opposed the idea.

2. Most Thai worker leaders were males, ages 31 – 40. They completed high school or vocation school. Most had work experience of 11 – 20 years, followed by 21 – 30 years. They experienced the labour movement for 11 – 20 years. They were members

and played an active role in labour organizations at the high level. Besides, they played a role in more than one labour organization.

3. The Thai workers' leaders were found to have a poor knowledge and understanding in world trade change. They were interested less in economic and labour news than in political news. They thought most labourers could not adapt to change in production technology and their skills did not match modern production technology. Because of their poor education (elementary school), they found it difficult to learn and practice new things and to adapt themselves to change. Besides, they thought that labour organizations' role did not match world trade change. The organizations should increase their role in promoting and supporting skill development, in participating in national policy planning and in creating a good relationship with international labour organizations. The organization should use this relationship to have a network for supporting their demand from the government.

Recommendation

The government should arrange workshops to find some measures to handle world trade change. It should have a strategic plan to develop national manpower, do research on the labour market, promote labourers to further their studies and develop their skills continuously and systematically while still in employment. It should encourage skilled labour to train less skilled labour. Academics should serve in all committees set up by The Ministry of Labour and Social Welfare. Top-level worker leaders should play a role in setting up any national policy that affects the quality of life of labourers.

The labour organizations must be united in urging the government and employers to develop labourers' skills and to accept worker leaders to play a part in setting policies. They should increase their labour relations with employers and help increase production efficiency and competitiveness.