

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทย ในปัจจุบันนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเร็วมากจากภาคเกษตรไปสู่สังคม อุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจในการอุตสาหกรรมการผลิต ภาคบริการ ภาคการพาณิชยกรรม หรือภาคเกษตรกรรม ทำให้เกิดผลกระทบต่อทั้งผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับนายจ้าง นอกเหนือจากการจูงใจของรัฐบาลให้เกิดการลงทุนต่าง ๆ นั้น ค่าจ้างต้องถูก ทำให้นายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ ที่จะลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานสิ่งที่เราเห็นและเป็นปัญหามาจนทุกวันนี้ คือการเลิกจ้างคนที่มีค่าจ้างสูง หรือ ย้ายฐานผลิตไปลงทุนที่ค่าจ้างถูกกว่า เช่น ประเทศจีน เวียดนาม เป็นต้น

ดังนั้น ปัญหาขัดแย้งด้านแรงงานจึงถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญก่อให้เกิดความเสียหาย มิใช่เฉพาะแต่ภายในสถานประกอบการเท่านั้น โดยเฉพาะความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความรุนแรงและยืดเยื้อ สร้างความเดือดร้อนแก่สาธารณชน เช่น การชุมนุมประท้วง ปิดถนนนัดหยุดงาน ปิดงาน ยึดสถานที่ราชการ ถนนเป็นที่ชุมนุมประท้วง การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และปิดกิจการเป็นการถาวร ผลกระทบตามมาจากปัญหาดังกล่าว ลูกจ้างขาดรายได้ เกิดการว่างงาน ซึ่งส่งผลในการพัฒนาการลงทุนของประเทศด้วย โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังต้องอาศัยนักลงทุนจากต่างประเทศ

ตารางที่ 1.1
จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและจำนวนสถานประกอบการ
ที่ปิดกิจการ ปี พ.ศ. 2549

เดือน	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง
มกราคม	2,635	22,487
กุมภาพันธ์	1,218	8,601
มีนาคม	1,075	12,714
เมษายน	659	5,573
พฤษภาคม	244	1,275
รวม	5,831	50,650

ที่มา: กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549

เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเกิดขึ้นเป็นประจำในวงการอุตสาหกรรมภายในประเทศ ก็ย่อมจะทำให้เห็นการลงทุนไม่กล้าเข้ามาลงทุน นอกจากนี้ความขัดแย้งด้านแรงงานยังทำให้การผลิตชะลอตัวหรือหยุดชะงัก อันเนื่องมาจากการชะลองาน การปิดงานการนัดหยุดงาน หรือการผลัดงานถ้าเหตุการณ์ดังกล่าว เกิดขึ้นในอุตสาหกรรม เพื่อการส่งออกก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือทางการค้าระหว่างประเทศ

ในส่วนการใช้แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเป็นพื้นฐานนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนางาน พัฒนาประเทศ แต่การเกิดข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกลุ่มบุคคล หรือบุคคลโดยที่มีได้มีการร่วมมือบนพื้นฐานของความเข้าใจ ความไม่วางใจซึ่งกันและกัน การไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาได้ โดยเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เมื่อลูกจ้างสมัครเข้าทำงานกับนายจ้างโดยธรรมชาติแล้ว ไม่รู้จักกันมาก่อนเลย จะรู้สึกนิยมชมชอบในตัวนายจ้างเมื่อได้ทราบว่านายจ้างที่ตนไปสมัครทำงานให้มาทำงาน บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้มาร่วมงานด้วยนั้นเป็นบุคคลที่นายจ้างให้ความไว้วางใจ จึงตกลงรับเข้าทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการของนายจ้าง หากทั้งสองฝ่ายมีความเห็นอกเห็นใจกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยถ้อยที่ถ้อยอาศัยจริงใจต่อกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม เคารพกฎระเบียบและสิทธิของกันและกัน การปฏิบัติงานอย่างเต็ม

กำลังความสามารถและเสมอต้นเสมอปลาย หากนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามที่กล่าวปัญหา ความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานย่อมไม่เกิดขึ้น

แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง มักจะสวนทางกัน แนวความคิดและผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายจะแตกต่างกัน ฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจ ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ผลกำไรจากการประกอบธุรกิจให้มากที่สุด ส่วนลูกจ้างต้องการค่าตอบแทนสูง และสวัสดิการดี ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการจ้างดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นองค์การแรงงานเกิดขึ้นเพื่อพิทักษ์และปกป้องสิทธิ ผลประโยชน์ของชนชั้นผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างน้อยที่สุดตามกฎหมายและมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้น เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาระดับของการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในมุมมองของผู้ใช้แรงงานเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเผยแพร่และ ป้องกันการเกิดปัญหาความขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ขณะเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสันติสุขในอุตสาหกรรมของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในส่วนของสภา องค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ ทฤษฎีระบบ ของ Dunlop ทฤษฎีต้นแบบแรงงานสัมพันธ์ ของโชคชัย สุทธาเวศ แนวคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแนวคิดหลักการ แรงงานสัมพันธ์ของ ฉัตรสุมน พฤติภิญโญ

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานที่สังกัดสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 124 แห่ง

คำจำกัดความ

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการของนายจ้าง ลูกจ้างและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในสถานประกอบการ 8 เรื่อง ได้แก่ กฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน กลไกทวิภาคีและไตรภาคีที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การร่วมปรึกษาหารือ การพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงานและ การสร้างค่านิยมมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

สภาองค์การลูกจ้าง หมายถึง องค์การที่มีการรวมตัวกันของสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไป ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

องค์กรแรงงาน หมายถึง สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

สมาชิก หมายถึง ผู้แทนสหภาพแรงงานในสังกัดของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาท
แรงงาน

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม หมายความว่า การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับการ
ทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบพนักงานหรืออิทธิพลของสหภาพแรงงาน

สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หมายถึง สิทธิการรวมตัวของลูกจ้างในการจัดตั้ง
สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ทวิภาคีและไตรภาคี หมายถึง กลไกการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และ
การเข้ามาเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของภาครัฐ เพื่อสร้างความสันติสุขของอุตสาหกรรม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายความว่า การที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้
ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ การจัดสวัสดิการ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม
การทำงาน เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี
และเหมาะสม ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความก้าวหน้า มั่นคงปลอดภัย และมีความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตส่วนตัว

การร่วมปรึกษาหารือ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทน
ลูกจ้างเป็นประจำ เกี่ยวกับการปรับปรุงและแก้ไขสภาพปัญหา ข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการทำงาน

การพัฒนาความรู้ผู้นำแรงงาน หมายถึง การที่นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้
นำแรงงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและ
เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และการดำรงชีวิตประจำวันทั่วไป

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) หมายถึง ระบบการบริหารแรงงานใน
สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองว่ามีการดำเนินการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐาน
แรงงานไทย