

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยต่ำมาโดยตลอด เนื่องจากวิกฤตการณ์ทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและอุตสาหกรรม ควบคู่กันไปกับการลดคนงาน ลดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ปิดงานบางส่วน เลิกจ้าง ปิดกิจการ เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ และเกิดการรวมตัวประท้วง เรียกร้องสิทธิประโยชน์ของคนงาน เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง บางแห่งถึงกับมีการปิดถนนหลวง ทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง จนเกิดการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่รัฐเข้าปราบปรามอย่างรุนแรง กล่าวได้ว่าในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันนี้เอง ที่ปรากฏบทบาทของสหภาพแรงงานจากสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ ต่อเนื่อง ในการเคลื่อนไหวกดดันนายจ้างและรัฐบาลให้จัดการดูแลและบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงาน

แทบทุกองค์กรต่างก็ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในช่วงดังกล่าว การจัดการของฝ่ายบริหารเพื่อหาทางแก้ปัญหาให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

1. การลดการจ้างงานเพิ่ม และโอนย้ายพนักงานส่วนเกินกระจายไปอยู่หน่วยงานอื่น ปรับ ยุบ รวม หน่วยงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น
2. ปรับปรุงเวลาในการทำงาน ลดการทำงานล่วงเวลา ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน
3. ลด หรือ เลิกการให้สวัสดิการบางอย่าง รวมถึงโบนัส หรือ ค่าตอบแทนอย่างอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน บางแห่งลดเงินเดือนพนักงานลงด้วย
4. เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครใจลาออก โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษที่สูงใจจาก ภาวะการดังกล่าว ได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างจำนวนมากในทุก ๆ องค์กร พนักงาน ลูกจ้างเกิด

ความรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงานและไม่มีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบครัวซึ่งจัดเป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของมนุษย์ อันเนื่องมาจากรายได้ที่ลดลง และความไม่แน่นอนของอนาคต อาชีพการทำงาน จนเกิดเป็นความเครียด และไม่พอใจต่อนโยบาย การจัดการของ ฝ่ายบริหาร หรือ นายจ้าง จึงเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มต่อรอง และ พัฒนาไปสู่ การก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานในที่สุด

ในปี 2551 (มกราคม-ธันวาคม) มีสถานประกอบกิจการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจำนวน 230 แห่ง 234 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 202,663 คน จำแนกเป็น

- การแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 227 แห่ง 231 ครั้ง

- ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 174,863 คน คิดเป็นร้อยละ 98.69 ของข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

- การแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จำนวน 3 แห่ง 3 ครั้ง

- ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 27,800 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31 ของข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

เมื่อพิจารณาการแจ้งข้อเรียกร้องตามเขตพื้นที่ พบว่า การแจ้งข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 21 แห่ง 21 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 43,490 คน คิดเป็นร้อยละ 9.13 และเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในส่วนภูมิภาคจำนวน 209 แห่ง 213 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 159,173 คน คิดเป็นร้อยละ 90.87 ของข้อเรียกร้องทั่วประเทศ ในจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น จำนวน 230 แห่ง 234 ครั้ง เมื่อพิจารณาถึงการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องสามารถจำแนกเป็นการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ ดังนี้

- สหภาพแรงงาน จำนวน 175 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.79

- นายจ้าง จำนวน 30 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.82

- ลูกจ้าง จำนวน 25 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10.68

- การแจ้งข้อเรียกร้องสวนทางโดยฝ่ายนายจ้าง จำนวน 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.71

เมื่อพิจารณาถึงผลของการเจรจาข้อเรียกร้องปรากฏว่าในจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศจำนวน 230 แห่ง นายจ้าง ลูกจ้าง สามารถหาข้อยุติโดยการเจรจาตกลงกันได้ ในระบบทวิภาคีมีจำนวน 169 แห่งคิดเป็นร้อยละ 73.48 ของข้อเรียกร้องทั้งหมดและเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เป็นข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การดำเนินการของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 54 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.48 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และยังไม่ยุติ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.04 ของข้อเรียกร้องทั้งหมดเมื่อเปรียบเทียบจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องปี 2551 กับปี 2550 (มกราคม-ธันวาคม) พบว่ามีจำนวนลดลงคิดเป็นร้อยละ 39.79 กล่าวคือ ในปี 2550 (มกราคม-ธันวาคม) มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกิดขึ้นจำนวน 382 แห่ง ในจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาจำแนกตามสภาพการจ้างที่มี การแจ้งข้อเรียกร้อง

พบว่าในปี 2551 มีการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด จำนวน 1,557 ข้อ สามารถจำแนกสภาพการจ้างที่มีการเรียกร้องได้ดังนี้

1. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการปรับค่าจ้าง จำนวน 547 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 35.13
2. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการ จำนวน 504 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 32.37
3. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และประโยชน์อื่น ๆ จำนวน 191 ข้อคิดเป็นร้อยละ 12.28
4. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับวันเวลาทำงาน จำนวน 161 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 10.34
5. การแจ้งข้อเรียกร้องไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวน 62 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 3.98
6. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง จำนวน 46 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 2.95
7. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง จำนวน 46 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 2.95

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด
2. เพื่อศึกษาทัศนะของสหภาพแรงงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับบทบาทของสหภาพที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษา คือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

- 2.1 ค่าจ้าง
- 2.2 สวัสดิการ
- 2.3 ระยะเวลาการทำงาน
- 2.4 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.5 สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

การเก็บข้อมูลศึกษาจากผู้ที่เป็นสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพในบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด ในเขตพระประแดง ซอยสุขสวัสดิ์ 78 ถนนสุขสวัสดิ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,000 คน

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. สหภาพแรงงาน หมายถึง สหภาพแรงงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด
2. สมาชิก หมายถึง สมาชิก สหภาพแรงงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด
3. บทบาทของสหภาพแรงงาน หมายถึง บทบาท 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.1 บทบาทของผู้นำ หมายถึง การแสดงออกในการกระทำเพื่อสมาชิกสหภาพฯ รวมทั้งพนักงานและลูกจ้าง
 - 3.2 บทบาทการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ภารกิจของสหภาพแรงงานฯ ในการพิทักษ์ผลประโยชน์และดูแลทุกข์สุขของสมาชิกสหภาพฯ
 - 3.3 บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง หมายถึง ภารกิจของคณะกรรมการสหภาพฯ ในการเสนอข้อเรียกร้องและตกลงเกี่ยวกับสิทธิและความเป็นธรรมของสมาชิก
 - 3.4 บทบาทการปกป้องสิทธิ หมายถึง ภารกิจของคณะกรรมการสหภาพฯ ในการคุ้มครองสิทธิของพนักงานลูกจ้าง
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลสหภาพต่อต้านคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงานด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา

4.2 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน รายได้

4.3 การตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย บทบาทการให้ความช่วยเหลือ บทบาทของผู้นำ การเงินของสหภาพ และบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์

5. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยคิดตามจำนวนวัน

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทำให้บุคคลที่ทำงานต่างทำงานด้วยความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีขวัญกำลังใจที่ดีซึ่งประกอบด้วย

6.1 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับมาเพื่อแลกเปลี่ยนกับการบริการหรือเวลาที่ทำงานให้รวมไปถึง โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ

6.2 ลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่ตามมาและเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเองและนายจ้าง

6.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การทำงานเพื่อโอกาสที่ก้าวไปสู่ระดับของตำแหน่งต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดเงื่อนไขไว้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและอาชีพการงาน

6.4 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

6.5 สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ และความปลอดภัยของอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงาน

7. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกความคิดเห็นที่มีเหตุผล