

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ผู้ใช้แรงงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเจริญทางวัตถุของโลก แต่ฐานะความเป็นมนุษย์ดูเหมือนจะมีความเท่าเทียมกันในทางทฤษฎีเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงหลักการทางด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถอธิบายและให้คำตอบในเรื่องดังกล่าวได้ ผู้ใช้แรงงานมีบทบาทสำคัญมากทั้งภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่กลับไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองจากสังคมโดยเฉพาะชนชั้นปกครองอย่างที่ควรจะเป็น และเนื่องจากผู้ใช้แรงงานส่วนมากเป็นผู้มีฐานะยากจน มีอำนาจการต่อรองผลประโยชน์น้อย การรวมพลังของผู้ใช้แรงงานจึงพัฒนาตามลำดับเป็นขบวนการแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มแรงงาน สมาคมแรงงาน สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

ในอดีตแรงงานมนุษย์บนแผ่นดินไทยเป็นแรงงานบังคับ มีการแบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นผู้ปกครอง ได้แก่ กษัตริย์ เจ้านาย ขุนนาง และชนชั้นผู้ถูกปกครอง ได้แก่ ไพร่ ทาส จนกระทั่งเริ่มมีผู้ใช้แรงงานรับจ้างกลุ่มแรก “กุลีจีน” ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างแร้นแค้นไม่มีหลักประกันหรือสวัสดิการใด ๆ จึงเกิดความขัดแย้งบ่อยครั้งระหว่างผู้ใช้แรงงานกับนายทุน ในขณะนั้นผู้ใช้แรงงานไทยยังไม่มีกรรวมกลุ่มเป็นองค์กรเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน จะมีก็แต่ผู้ใช้แรงงานชาวจีนที่มีการรวมกลุ่มเป็นสมาคมลับในนาม “ฮั่งยี่” เมื่อเกิดข้อพิพาทจึงมักมีการปะทะกันอย่างรุนแรง จนกระทั่งมีสมาคมแรงงานรุดงเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2475 และจดทะเบียนถูกต้องเป็นสมาคมแรก แต่ขบวนการแรงงานก็ถูกจำกัดสิทธิในการรวมตัวโดยรัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับผู้ที่สนับสนุนให้เกิดการนัดหยุดงานให้ได้รับโทษหนัก แต่กระแสเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ทำให้ยังคงมีการนัดหยุดงานอย่างมิขาดสายแสดงให้เห็นถึงความต้องการของผู้ใช้แรงงานว่าไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่ได้รับจากนายทุนเพราะถ้าได้รับในสิ่งที่เหมาะสมแล้วคงไม่มีการรวมตัวและนัดหยุดงานอย่างเนิ่นอน นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานยังมีบทบาททางการเมืองด้วยการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือรัฐบาลปราบกบฏบวรเดชในขณะนั้น วิวัฒนาการในการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานไทยเบื้องต้นไม่ได้แสดงให้เห็นความสำคัญเฉพาะการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีผลเชื่อมโยงกันทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ด้านเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนสำคัญในฐานการผลิต จึงมีส่วนอย่างมากในการดึงดูดให้มีการลงทุนและจ้างงาน การที่ผู้ใช้แรงงานมีความสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีผลกระทบต่อการลงทุน การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ตลาดแรงงาน ราคาสินค้า โอกาสที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้และมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น ประกอบกับในทางเศรษฐศาสตร์ผู้ใช้แรงงานเป็นทั้งผู้ทำงานเพื่อผลิตสินค้าและเป็นทั้งผู้บริโภคสินค้าด้วย การที่ผู้ใช้แรงงานมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้มีการใช้จ่ายเพื่อบริโภคสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น จึงทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการหมุนเวียนเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

ด้านสังคม จากการที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็น "สัตว์สังคม" จึงมีการอาศัยร่วมกันเป็นกลุ่มชุมชนและมีการติดต่อสัมพันธ์กัน การที่คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในสังคมดีขึ้นจากเศรษฐกิจทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีการถ่ายทอดประสบการณ์จาก รุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งเป็นการส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี เมื่อสังคมเข้มแข็งก็สามารถป้องกันภัยและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง กลุ่มชุมชนและสังคม ทำให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองที่เกิดจากการร่วมมือ นอกจากนี้ยังส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติความรู้สึกนึกคิดต่อตนเอง ต่อคนรอบข้าง และต่อสังคม

ด้านการเมือง ในอดีตผู้ใช้แรงงานมีบทบาทเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมืองในการให้ความร่วมมือกับราชการในการปราบกบฏบวรเดช แต่ในปัจจุบันบทบาทตามกระบวนการของระบอบประชาธิปไตยคือผู้ใช้แรงงานเป็นฐานเสียงที่สำคัญทางการเมืองประกอบกับผู้ใช้แรงงานเริ่มเรียนรู้และ มีบทบาทในทางการเมืองมากขึ้น เมื่อระบบทางเศรษฐกิจและสังคมเข้มแข็งแล้วจะส่งผลให้ประเทศชาติมั่นคง กลุ่มแรงงานมีความพยายามที่จะมีสิทธิและมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะเรียกร้องสิทธิของตนเองแล้วยังเรียกร้องให้แก่สังคมส่วนรวมด้วย

สหภาพแรงงานในต่างประเทศมีความสำคัญมากและมีบทบาทต่อการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานด้วยกัน เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมจนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้ความสำคัญและเข้ามาดูแลเรื่องแรงงานอย่างจริงจัง ทำให้ประเทศมหาอำนาจเหล่านี้มีระบบสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งและส่งผลกระทบต่อความแข็งแกร่งต่อระบบต่าง ๆ สำหรับประเทศไทย ผู้ใช้แรงงานมีการรวมกลุ่มกันในวงแคบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาคมกรรมกรไทย สมาคมลูกจ้าง จนกระทั่งมาเป็นในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์กรลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเป้าหมายของผลประโยชน์ที่ต่างกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งความเป็นไปได้ที่นายจ้างกับลูกจ้างจะมีความเห็นที่แตกต่างกันมักเกิดขึ้นอยู่เสมอ สหภาพแรงงานจึงเป็นเสมือนองค์กรที่ทำให้

ลูกจ้างหรือพนักงานสามารถรวมตัวกันอย่างเปิดเผยเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งเป็นประโยชน์กับลูกจ้างทุกคนในองค์กรไม่เฉพาะแต่สมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น

สำหรับข้อขัดแย้งของแรงงานไทย ปรากฏว่าในจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศจำนวน 294 แห่ง นายจ้าง ลูกจ้าง สามารถหาข้อยุติโดยการเจรจาตกลงกันเองได้ในระบบทวิภาคี มีจำนวน 205 แห่ง หรือร้อยละ 69.73 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้เป็นข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การดำเนินการของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 75 แห่ง (ร้อยละ 25.51) ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และอยู่ระหว่างการเจรจากันเอง จำนวน 14 แห่ง (ร้อยละ 4.76) ของข้อเรียกร้องทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง ปี 2550 กับปี 2549 (มกราคม-ธันวาคม) พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 1.02 กล่าวคือ ในปี 2549 มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกิดขึ้น จำนวน 291 แห่ง ในจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น ในปี 2550 มีการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด จำนวน 2,097 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1.1

จำนวนข้อเรียกร้อง ปี 2550

ประเภทข้อเรียกร้อง	จำนวน/ข้อ	ร้อยละ
1. การปรับค่าจ้าง	774	36.91
2. สวัสดิการ	668	31.86
3. การร้องทุกข์ และประโยชน์ต่าง ๆ	281	13.40
4. วันเวลาทำงาน	172	8.20
5. การเลิกจ้าง	40	1.91
6. เงื่อนไขการจ้าง	67	3.19
7. ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	95	4.53

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551.

อย่างไรก็ตาม ภาวะความเสี่ยงของเศรษฐกิจที่ประเทศไทยยังต้องเผชิญและอาจเป็นประเด็นที่นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของเศรษฐกิจในภาวะชะลอตัว โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งกำลังประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอาจจะส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออก
2. ความผันผวนของปัญหาราคาน้ำมันที่ปัจจุบันมีการปรับราคาสูงขึ้นจนส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสูงขึ้นทำให้ผู้ประกอบการต้องพยายามปรับตัวเพื่อลดต้นทุนการผลิตด้วยมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ
3. การย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ที่มีต้นทุนต่ำกว่าและเป็นผลให้สถานประกอบการเดิมต้องปิดกิจการ ทำให้มีการเลิกจ้างทั้งหมดหรือปรับลดจำนวนลูกจ้าง
4. การดำเนินนโยบายของรัฐบาลเพื่อการกระตุ้นและแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อการลงทุนให้สามารถแข่งขันและเติบโตตามเป้าหมายที่กำหนด
5. สิทธิมนุษยชนส่งผลให้องค์กรภาคเอกชนได้เข้ามาสนับสนุนการเรียกร้องขององค์กรลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการปฏิบัติจากนายจ้างโดยคำนึงถึงลูกจ้างมากขึ้นและยังเป็นที่ให้ความสำคัญในเวทีโลกด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551)

ตารางที่ 1.2

จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ เมษายน พ.ศ. 2550

องค์การแรงงาน	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค	รวม
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	41	4	45
- จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (คน)	152,230	18,600	170,830
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	332	897	1,229
- จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน(คน)	103,390	223,560	326,950
สหพันธ์แรงงานในกิจการเอกชน	7	9	16
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	-	1
สภาองค์การลูกจ้าง	10	1	11
สมาคมนายจ้าง	171	234	405
สหพันธ์นายจ้าง	2	1	3
สภาองค์การนายจ้าง	12	-	12

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์.

ตารางที่ 1.3

จำนวนสหภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน
ณ เมษายน พ.ศ. 2550

ประเภทของสหภาพแรงงาน	รวม	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค
จำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมด	1,229	332	897
จำแนกตามประเภทที่ขอจดทะเบียน			
- สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียว	411	93	318
- สหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกัน	818	239	579
จำแนกตามระดับของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียน			
- สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา	56	19	37
- สหภาพแรงงานระดับพนักงาน	1,173	313	860

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์.

ตารางที่ 1.4

จำนวนองค์การแรงงาน ที่มีการจัดตั้ง/เลิก/โอน ที่วราชนาจักร
ณ เมษายน 2550

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งเพิ่ม จำนวน 6 แห่ง ได้แก่					
ลำดับที่	เลขทะเบียน	ชื่อสหภาพ	จังหวัด	ประเภท	ระดับ
1	กธ. 968	ขนส่งก๊าซประเทศไทย	กรุงเทพฯ	IU	พนักงาน
2	สป. 925	เค พี เอส	สมุทรปราการ	IU	พนักงาน
3	สป. 926	เอส เอ็ม เค ขนส่ง	สมุทรปราการ	IU	พนักงาน
4	สป. 927	นิสสันประเทศไทย	สมุทรปราการ	IU	พนักงาน
5	รย.44/2550	ชันโคโกเซ ประเทศไทย	ระยอง	IU	พนักงาน
6	ปท. 218	เอเล็งจี	ปทุมธานี	HU	พนักงาน

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์.

ตารางที่ 1.5
จำนวนองค์การแรงงาน ที่มีการจัดตั้ง/เลิก/โอน ทัวราชอาณาจักร
ณ เมษายน 2550

สหภาพแรงงานที่เลิก จำนวน 15 แห่ง ได้แก่					
ลำดับที่	เลขทะเบียน	ชื่อสหภาพ	จังหวัด	ประเภท	ระดับ
1	ธ. 956	ชลประทานคอนกรีต	กรุงเทพฯ	HU	ผู้บังคับบัญชา
2	กธ. 960	สื่อสารรวมใจ	กรุงเทพฯ	HU	พนักงาน
3	นพ. 2	ตัดเย็บเสื้อผ้าเรณูนคร	นครพนม	IU	พนักงาน
4	นพ. 3	ช่างฝีมือเทคนิคสยาม	นครพนม	IU	พนักงาน
5	อย. 1/2533	คนทำไม้	อยุธยา	HU	พนักงาน
6	อย. 4/2539	ทาคาโอะ	อยุธยา	HU	พนักงาน
7	อย. 3/2540	จักรกล	อยุธยา	HU	พนักงาน
8	อย. 41	มกคัม บางปะอิน	อยุธยา	HU	พนักงาน
9	อย. 51	ลีชิน อินดัสเตรียล แห่งประเทศไทย	อยุธยา	HU	พนักงาน
10	อย. 2/2537	ไทยเซนโก้	อยุธยา	HU	พนักงาน
11	อย. 8/2540	ไทยนิสก้า	อยุธยา	HU	พนักงาน
12	อย. 49	เอเทคคอมพิวเตอรื แมนูแฟคเจอร์ริง	อยุธยา	HU	พนักงาน
13	อย. 56	ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์	อยุธยา	IU	พนักงาน
14	อย. 59	ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	อยุธยา	IU	พนักงาน
15	อย. 60	ซิเฮน	อยุธยา	HU	พนักงาน

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์.

จากสถิติตามตารางที่ 1.2-1.5 สหภาพแรงงาน ณ เมษายน 2550 มีจำนวน 1,274 แห่ง โดยแยกเป็น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 45 แห่ง และสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,229 แห่ง มีการจัดตั้งเพิ่มขึ้น 6 แห่ง แต่ในขณะเดียวกันก็มีสหภาพแรงงานที่เลิกไปจำนวน 15 แห่ง จากตารางแสดงให้เห็นว่า จากประชากรรวม 66,021,900 คน มีกำลังแรงงาน 36,688,300 คน แต่มีผู้ใช้แรงงาน

ที่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 497,780 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วเป็นจำนวนที่น้อยมาก แสดงว่าสหภาพแรงงานไทยยังไม่มีเสถียรภาพ ผู้ใช้แรงงานให้ความสำคัญกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานค่อนข้างน้อยเห็นได้จากสมาชิกสหภาพแรงงานในภาคเอกชนยังมีการรวมตัวกันน้อยแต่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมากกว่าโดยมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าครึ่งของสมาชิกสหภาพทั้งหมดทั่วประเทศ

ประเทศไทยมีจำนวนสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมากแต่กลับไม่เข้มแข็งไม่สามารถสร้างอำนาจต่อรองและรักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานได้อย่างแท้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพแรงงานในยุโรปซึ่งมีความเข้มแข็งและเป็นปึกแผ่นมากกว่า โดยทั่วไปการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของแต่ละบุคคลจะมีเหตุผล แรงจูงใจและผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ก็เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงในการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ความขาดแคลนในการครองชีพ การไม่ได้รับการยอมรับให้เกียรติในสังคม ความเสียเปรียบในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ยังต้องได้รับการปรับปรุง ความไม่เท่าเทียมในการรับสิทธิหรือความคุ้มครอง ความไม่สามารถพัฒนาฐานะของตนเองให้สูงขึ้นและการไม่ได้รับโอกาสแม้มีความสามารถเหล่านี้เป็นต้น ผู้ใช้แรงงานต้องการหลักเลียงและเอาชนะปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ เพื่อพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ การรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่สามารถช่วยผู้ใช้แรงงานได้ (อัญชลี ค้อคงคา, 2531, น. 2)

มาตรฐานแรงงานในเวทีโลกเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานซึ่งจำเป็นต้องได้รับหลักประกันขั้นพื้นฐานที่สามารถดำรงชีพได้อย่างเป็นสุขและมีศักดิ์ศรี (Delamotte, y, and Takezawa, s. ,1984, pp. 17-19, อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช และ นิคม เต็งใหญ่, 2541, น. 5-6) ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตพื้นฐานของการทำงานภายใต้โดยจะครอบคลุมถึงค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และหลักประกันพื้นฐานอื่น
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อย่างเท่าเทียมกันทั้งในส่วนบุคคลและกลุ่ม ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวครอบคลุมถึงการบริหารงานด้วย เช่น การรับเข้าทำงาน การขึ้นค่าจ้าง การเลิกจ้าง ความก้าวหน้า การปฏิบัติเหล่านี้ผู้ใช้แรงงานทุกคนพึงต้องได้รับ
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใช้แรงงาน อาจเป็นในนามของสหภาพแรงงานหรือองค์กรรูปแบบอื่นที่ถือเป็นตัวแทนและมีส่วนในขบวนการจัดการร่วมกับนายจ้าง

4. การได้ทำงานที่มีคุณค่า ช่วยให้ชีวิตการทำงานไม่น่าเบื่อหน่าย

5. ความมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างสภาพของงานและวิชาชีพ ตลอดจนการเชื่อมโยงสภาพการทำงานกับชีวิตครอบครัวและชุมชน

จากที่กล่าวมามาตรฐานแรงงานโลกมีบทบาทในการกำหนดทิศทางเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานได้ในระดับหนึ่งโดยเฉพาะอนุสัญญาที่ว่าด้วยสิทธิในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์กร ฉบับที่ 87 (ค.ศ. 1948) และสิทธิในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง ฉบับที่ 98 (ค.ศ. 1949) ช่วยเป็นแรงผลักดันให้มีการรวมตัวขององค์กรลูกจ้างและสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง แต่ในประเทศไทยสิทธิในการรวมตัวตามอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองดังกล่าวยังถูกจำกัดอยู่ ข้าราชการถูกจำกัดสิทธิไม่ให้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน และพนักงานรัฐวิสาหกิจแม้สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้แต่ถูกจำกัดบทบาทในการแสดงออกถึงพลังของผู้ใช้แรงงานที่แท้จริง

ดังนั้น จึงต้องหันมามองบทบาทของผู้ใช้แรงงานซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของขบวนการแรงงานว่าได้มีส่วนร่วมในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองหรือไม่ อย่างไร การที่ผู้ใช้แรงงานแต่ละคน ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ย่อมทำให้ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีพลัง ไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง นายทุนและรัฐบาล ในการปรับปรุงเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความไม่เป็นธรรมในการทำงาน ให้เกิดการยอมรับในความเสมอภาคและศักดิ์ศรี หรือกฎหมาย จึงได้รวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง

เมื่อสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อลูกจ้างวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งจึงเกี่ยวกับการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประเทศไทยจึงมีการจดทะเบียนสหภาพ 2 ประเภท คือ 1. สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียวกัน (House-Union or Company-Based-Union) 2. สหภาพแรงงานประเภทกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union) ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน สหภาพแรงงานมีบทบาทในการเรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง หรือทำความตกลงกับนายจ้าง ให้การศึกษาแก่สมาชิกเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมืองและความก้าวหน้าในอาชีพและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้ใช้แรงงานต้องมีตัวแทนในการเป็นกระบอกเสียง เป็นผู้นำทางในการเรียกร้องและปกป้องสิทธิให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานมากที่สุด นอกจากบทบาทของสหภาพแรงงานที่นับว่าสำคัญแล้ว ปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นมากต่อความมั่นคงของสหภาพแรงงานรวมทั้งประสิทธิภาพการต่อรองก็คือจำนวนสมาชิกร่วมอุดมการณ์ที่จะมารวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานว่ามีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยมีปัจจัยใดบ้าง ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา “การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่า มีเหตุผลใดบ้างที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยให้ความสำคัญในมุมมองของสหภาพแรงงาน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ การที่ผู้ใช้แรงงานมีอุดมการณ์ในการต่อสู้และมีความรู้ความสามารถจะเป็นการสนับสนุนให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งขึ้นเนื่องจากมีบุคลากรที่มีความสามารถ แต่ในทางตรงกันข้ามสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งก็สามารถสร้างความรู้และพัฒนาผู้ใช้แรงงานได้เช่นกัน

2. ด้านจำนวนสมาชิก เป็นที่แน่นอนว่าจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานสำคัญมากต่อประสิทธิภาพการต่อรองของผู้ใช้แรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจำนวนผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยังมีจำนวนน้อยมากโดยเฉพาะในสถานประกอบการเอกชน

ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานได้ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาทัศนคติของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ต่อบทบาทสหภาพแรงงานฯ
2. ศึกษาเหตุผลการตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การตัดสินใจ เหตุผลการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และบทบาทของสหภาพแรงงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. พนักงานและลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างทุกประเภทของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
2. บริษัทฯ หมายถึง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
3. สหภาพแรงงานฯ หมายถึง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
4. สมาชิกสหภาพฯ หมายถึง พนักงานและลูกจ้างที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
5. สถานภาพสมาชิกฯ หมายถึง การเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
6. การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกโดยอาศัยเหตุผลหรือการตกลงใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ
7. บทบาทของสหภาพฯ หมายถึง บทบาท 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 7.1 บทบาทของผู้นำ หมายถึง การแสดงออกในการกระทำเพื่อสมาชิกสหภาพฯ รวมทั้งพนักงานและลูกจ้าง
 - 7.2 บทบาทการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ภารกิจของสหภาพแรงงานฯ ในการพิทักษ์ผลประโยชน์และดูแลทุกข์สุขของสมาชิกสหภาพฯ
 - 7.3 บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง หมายถึง ภารกิจของคณะกรรมการสหภาพฯ ในการเสนอข้อเรียกร้องและตกลงเกี่ยวกับสิทธิและความเป็นธรรมของสมาชิก
 - 7.4 บทบาทการปกป้องสิทธิ หมายถึง ภารกิจของคณะกรรมการสหภาพฯ ในการคุ้มครองสิทธิของพนักงานลูกจ้าง
8. ส่วนกลาง หมายถึง หน่วยงานของบริษัทฯ ที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ
9. ปน.(น) หมายถึง พนักงานและลูกจ้างสังกัดสำนักงานไปรษณีย์นครหลวงเหนือ
10. ปน.(ต) หมายถึง พนักงานและลูกจ้างสังกัดสำนักงานไปรษณีย์นครหลวงใต้
11. ผู้มีสิทธิ หมายถึง พนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ