

## บทที่ 1

### บทนำ

#### สภาพปัญหา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ใช้บังคับมาตั้งแต่เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518 นับเป็นเวลากว่า 20 ปีมาแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ๓ มา แม้ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับที่ดีที่สุดก็ตาม แต่ก็อาจถือว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการเจรจาต่อรอง การรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งเป็นองค์กรทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง ในระบบทวิภาคีมากที่สุดฉบับหนึ่ง อย่างไรก็ตามองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ส่วนราชการและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่ใช้กฎหมายหรือได้รับผลกระทบโดยตรงจากกฎหมายดังกล่าว ได้พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ กัน หลายประการ องค์กรดังกล่าวนี้จึงได้พยายามเสนอแนะ ผลักดัน ให้แก้ไขหลักการของกฎหมายหลาย ๆ ประเด็น เช่น ขั้นตอนการเจรจาข้อเรียกร้อง การแจ้งข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และปัญหางานทะเบียนองค์กรลูกจ้าง ในส่วนของสภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องเสมอว่า สมควรจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ไม่ว่าจะเนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติค่อนข้างมาก ปัญหาขั้นตอนการจดทะเบียนจัดตั้งสภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง การจดทะเบียนคณะกรรมการฯ การจดทะเบียนข้อบังคับ การควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการฯ การกำหนดให้มีการคุ้มครองผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสภาพแรงงาน การจำแนกประเภทและระดับของสภาพแรงงาน การแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากลูกจ้างแรงงานเอกชน รวมถึงการกล่าวอ้างว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้มีหลักการที่ขัดต่อมาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และที่สำคัญ ได้มีการเสนอความเห็นในทำนองว่า อุปสรรคสำคัญที่ไม่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานไทย คือ กระบวนการควบคุมดูแลจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีบทบาทควบคุมมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น หากปราศจากเสียซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวแล้ว ขบวนการแรงงานจะ

มีความเจริญเติบโตและเข้มแข็งกว่าที่เป็นอยู่ กลุ่มองค์กรแรงงานบางส่วนจึงได้หาทางปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรของตนให้เกิดความสะดวกเหมาะสมและปราศจากการควบคุมจากหน่วยงานใด ๆ ของรัฐ เช่น การจัดตั้งเป็นกลุ่มสหภาพแรงงานเขตพื้นที่ และกลุ่มองค์กรแรงงานเฉพาะกิจต่าง ๆ เช่น กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการผลักดันการประกันการว่างงาน ฯ เหล่านี้เป็นต้น องค์กรลูกจ้างทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น โดยภาพรวมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง แต่ก็เป็นที่ทราบและยอมรับกันในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องว่า ในทางปฏิบัติการดำเนินการในแต่ละองค์กรก็ยังคงมีปัญหามากมาย แม้ได้ใช้ความพยายามแก้ไขไม่ว่าจะโดยอาศัยหลักการบริหาร และหลักกฎหมายแล้วก็ตาม โดยบางประเด็นได้ถูกนำขึ้นเพื่อเสนอขอแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.... ที่กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการแล้วก็ตาม แต่ยังไม่อาจกล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และยังคงเป็นประเด็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป เอกสารฉบับนี้พยายามรวบรวมกลุ่มองค์กรแรงงานที่มีความเคลื่อนไหวเท่าที่ปรากฏในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ข้อดี ข้อเสีย ข้อเสนอแนะในการดำเนินการต่อไป โดยคาดหมายว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบหลักการการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง แนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างการจัดตั้งองค์กรตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. เพื่อทราบโครงสร้าง ความเคลื่อนไหวและกิจกรรมขององค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้น โดยมีได้อาศัยหลักกฎหมายใด
3. เพื่อนำเสนอสภาพปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการขององค์กร

- ลูกจ้างต่าง ๆ ทั้งที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่จัดตั้งขึ้นโดยมิได้อาศัยหลักกฎหมายใด ๆ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างที่เหมาะสมในอนาคต
  5. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างต่าง ๆ ในปัจจุบัน

### ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาจากหลักกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาอุปสรรคและประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เอกสารข้อมูลจากกลุ่มองค์กรลูกจ้างองค์กรแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### วิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานจัดตั้งองค์กรลูกจ้างของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. ศึกษาโครงสร้างการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างตามกฎหมาย และรูปแบบอื่น ๆ ที่มีบทบาทเคลื่อนไหวในปัจจุบันจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
3. รวบรวมข้อคิดเห็น ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ติดต่อประสานงาน
4. ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงานที่จัดขึ้นทั้งในภาครัฐ องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบและเข้าใจหลักเกณฑ์การการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง แนวทางปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างการจัดตั้งองค์กรตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. ทราบและเข้าใจโครงสร้าง ความเคลื่อนไหวและกิจกรรมขององค์กรลูกจ้างที่มีได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
3. ทราบและเข้าใจสภาพปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการขององค์กรลูกจ้างต่าง ๆ ทั้งที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และที่จัดตั้งขึ้น โดยมิได้อาศัยหลักกฎหมายใด ๆ
4. เข้าใจรูปแบบการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างที่เหมาะสมในอนาคต
5. สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรลูกจ้างต่าง ๆ ในปัจจุบัน

.....

## บทที่ 2

### แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งองค์กรลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวถึงองค์กรแรงงานในส่วน of ลูกจ้างที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และนอกจากการขานเนกตามกฎหมายดังกล่าวแล้วยังมีองค์กรแรงงานรูปแบบอื่น ๆ ที่ถูกจัดตั้งขึ้นรองรับการทำงานของแต่ละหน่วยงานอีกจำนวนหนึ่ง องค์กรลูกจ้างข้างต้นนับว่าเป็นรูปแบบของการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคีที่สำคัญและน่าสนใจ ดังที่จะได้กล่าวถึงต่อไป

#### หลักการสำคัญของการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้าง

##### 1. คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย<sup>1</sup> (The Declaration of Philadelphia)

ในปี ค.ศ. 1944 (พ.ศ. 2487) เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ดำเนินการมาครบรอบ 25 ปี และอยู่ในขั้นจะขยายขอบเขตการปฏิบัติงานระยะสงคราม ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้นที่เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลงมติยอมรับคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ขององค์การแห่งนี้เสียใหม่ คำประกาศนี้ยังคงเป็นข้อคิดและเป็นแนวทางสำหรับงานทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1.1 แรงงานมิใช่สินค้า

1.2 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งเป็นสมาคม  
เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืนของ

1.3 ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ

<sup>1</sup> องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก, ไม้ระบุปีที่จัดพิมพ์

รุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

- 1.4 มนุษย์ทุกคน มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และ โอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมีค่านึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใด ๆ ทั้งสิ้น

## 2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ<sup>2</sup>

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่าง ๆ ซึ่งประเทศสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล โดยปกติจะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)

**อนุสัญญา (Convention)** เป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่อง ๆ ไป ถ้าประเทศสมาชิกประเทศใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญาดังกล่าว ก็หมายความว่าประเทศนั้นตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาดังนั้น ๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ

**ข้อเสนอแนะ (Recommendation)** เป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวทางปฏิบัติเป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติ การรับเอาข้อเสนอแนะมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันประเทศสมาชิกว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญา

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศระหว่างสมัยประชุมที่ 1 - ปัจจุบัน มีจำนวนทั้งหมดประมาณ 360 ฉบับ แบ่งเป็นอนุสัญญาประมาณ 180 ฉบับ และข้อเสนอแนะประมาณ 180 ฉบับ สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว จำนวน 11 ฉบับ และข้อเสนอแนะ 10 ฉบับ ได้แก่

<sup>2</sup> กองวิเทศสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, เอกสาร (ไรเนียว) ประกอบการอบรม, ไนระบุรีพัฒนา

### อนุสัญญา

- อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม
- อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทน  
สำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ
- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ
- อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา
- อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน
- อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกร  
พื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง
- อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา
- อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน
- อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมือง  
ใต้ดิน
- อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด ที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่ง  
แบกหามได้

### ข้อเสนอ

- ข้อเสนอฉบับที่ 18 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชย์-  
กรรม
- ข้อเสนอฉบับที่ 105 ว่าด้วยสิ่งประกอบในคู่ขาประจำเรือ
- ข้อเสนอฉบับที่ 107 ว่าด้วยการจ้างชาวเรือให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียน  
ในต่างประเทศ
- ข้อเสนอฉบับที่ 108 ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาว  
เรือ ในเรื่องการจดทะเบียนเรือ

- ข้อแนะนำฉบับที่ 117 ว่าด้วยการฝึกอาชีพ ค.ศ.1962 ยกเว้นข้อ 7 (1) เรื่องที่แนะนำให้รัฐจัดฝึกอาชีพโดยให้เปล่า
- ข้อแนะนำฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน
- ข้อแนะนำฉบับที่ 126 ว่าด้วยการฝึกอาชีพแก่ชาวประมง
- ข้อแนะนำฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้
- ข้อแนะนำฉบับที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานในสถานประกอบการ
- ข้อแนะนำฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณาและยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ

### อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กรที่สำคัญ

2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 เรื่อง เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม และการคุ้มครองสิทธิที่จะก่อตั้งองค์กร (Freedom of Association and Protection of Right to Organize)

ให้หลักประกันสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมของตนเองและมีสิทธิเข้าร่วมอย่างเสรี และให้หลักประกันต่อองค์กรในอันที่จะดำเนินการ โดยปราศจากการเข้ามายุ่งเกี่ยวจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>3</sup> โดยที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 31 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ.1948 ณ กรุงซานฟรานซิสโก คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้ตกลงรับข้อเสนอดังกล่าวในระเบียบวาระการประชุม ที่ 7 และมีมติเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม ค.ศ.1948<sup>4</sup>

<sup>3</sup> สหภาพแรงงานและไอ.เออ.โอ. คู่มือการศึกษาของคนงาน ฉบับที่ 2 แก์ไซเพ็งเลิม , พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2536 , หน้า 148 , บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้ง จำกัด.

<sup>4</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , รายงานการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน หน้า 48-49 วันที่ 15 - 16 กันยายน 2537 ณ โรงแรมเฟลิกซ์ จังหวัดกาญจนบุรี.



2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 เรื่อง การนำไปใช้ซึ่งหลักการในเรื่องสิทธิที่จะก่อตั้งสมาคมและสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง ( Application of the Principles to Organize to Bargain Collectively )

ให้หลักประกันการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน การคุ้มครององค์การของนายจ้างและลูกจ้างจากการแทรกแซง และการเรียกร้องให้มีมาตรการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม<sup>5</sup> โดยที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 32 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ.1949 ณ กรุงเจนีวา คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้ตกลงรับข้อเสนอดังกล่าวในระเบียบวาระการประชุม ที่ 4 และมีมติเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ.1949<sup>6</sup>

### 8. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวถึงองค์การลูกจ้าง ได้แก่ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

### แนวคิดของการรวมตัวเป็นองค์การลูกจ้าง

แนวคิดในการรวมตัวเป็นองค์การของลูกจ้าง<sup>7</sup> เกิดขึ้นในประเทศที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมาก่อน โดยเฉพาะในยุโรป ซึ่งมีการทำงานในรูปอุตสาหกรรมมาประมาณ 200 - 300 ปี มาแล้ว และส่วนใหญ่มักจะกล่าวถึงประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส และเยอรมัน

<sup>5</sup> สหภาพแรงงานและไอ.แอล.โอ. คู่มือการศึกษาของแรงงาน ฉบับที่ 2 แก่ใจเพิ่มเติม , พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2536 , หน้า 149 , บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้ง จำกัด.

<sup>6</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , รายงานการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน หน้า 57 วันที่ 15 - 16 กันยายน 2537 ณ โรงแรมเฟลิซซ์ จังหวัดกาญจนบุรี

<sup>7</sup> ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน , สุชาติ ห่อโตหกร , วิทยานิพนธ์ ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , พ.ศ. 2527 หน้า 39

การรวมตัวครั้งแรกเริ่มจากช่างอาชีพ (Craft) ก่อน โดยพวกช่างอาชีพได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มเรียกว่า "สมาคม" (Guild) กลุ่มช่างอาชีพดังกล่าวได้กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและควบคุมการประกอบอาชีพ คุณสมบัติผู้ทำงานและอัตราค่าจ้างของพวกตนด้วย

ต่อมาได้มีการก่อตั้งกลุ่มอาชีพกันอย่างแพร่หลายและลูกจ้างก็ตั้งสมาคมขึ้นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสมาคมนี้ได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า ขอบขึ้นค่าจ้างและขอเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นขุนนางหรือเป็นผู้มีอิทธิพลในประเทศเหล่านี้เห็นว่าเป็นการกระทำที่ทำให้ตนต้องเสียประโยชน์และเดือดร้อน จึงออกกฎหมายห้ามคนงานรวมตัวกันเพื่อกิจกรรมดังกล่าว

เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้มีกฎหมายห้ามการรวมตัวของคนงานดังกล่าว แต่ก็ยังมีการรวมตัวของคนงานเรื่อยมา อาจเป็นเพราะคนงานเห็นว่าเป็นสิทธิธรรมชาติที่จะต้องมีความรู้กัน ไปด้วยกับการทำงาน ดังนั้นคนงานหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนจึงถูกลงโทษจำคุกเป็นจำนวนมาก และเมื่อลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีทางต่อสู้โดยการรวมตัวกันก็ทำให้ถูกกดขี่มากขึ้น จึงทำให้มีการเคลื่อนไหวจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้แต่ละประเทศยอมรับสิทธิในการก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง จนกระทั่งในที่สุดก็มีการยอมรับโดยทั่วไป กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1860 ฝรั่งเศสได้ออกกฎหมายยกเลิกกฎหมายห้ามการทำสัญญาเพื่อหยุดทำงาน แต่ในปี ค.ศ. 1884 ก็ได้ออกกฎหมายยอมรับการก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง ในปี ค.ศ. 1866 เบลเยียมได้ออกกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการร่วมในการนัดหยุดงาน ในปี ค.ศ. 1871 อังกฤษได้ออกกฎหมายยอมรับการรวมตัวของคนงานและนัดหยุดงานได้ และในเวลาต่อมาอีกหลาย ๆ ประเทศก็ยอมรับสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว

### ทฤษฎีสหภาพแรงงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่

### 1) ทฤษฎีของ Karl Marx<sup>8</sup>

เป็นเรื่องของการต่อสู้ระหว่างชนชั้น (Class Struggle) คือระหว่างคนงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist Businessman) Karl Marx เห็นว่าลัทธินายทุนนั้นพยายามที่จะสะสมทุนไว้แล้วนำไปลงทุนเพิ่มจนกระทั่งมีกำไรมากมาย ทำให้อุตสาหกรรมแผ่ขยายออกไป ส่วนคนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง นายทุนมีกำไรได้ด้วยกรขูดรีด (Exploitation) เอาจากแรงงาน จึงเกิดความขัดแย้งกันระหว่างคนงานกับนายจ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะนายทุนเป็นบุคคลกลุ่มน้อยเท่านั้น คิดกับคนงานซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของสังคม เมื่อถึงจุด ๆ หนึ่งจะเกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นคนงานหรือนายทุน และคนงานจะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของคนไว้ ซึ่งอาจพัฒนาเป็นพรรคการเมืองไปในที่สุด แต่สหภาพแรงงานจะไม่เข้มแข็งถ้าคนงานเกิดแข่งขันกันเอง ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานต้องเลิกสับไป สหภาพแรงงานจึงต้องศึกษาวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย รวมทั้งทำให้ประชาชนสนับสนุนด้วย

### 2) ทฤษฎีของ Sidney and Beatrice Webb<sup>9</sup>

Sidney and Beatrice Webb ได้กล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial Democracy Theory) ว่า สหภาพแรงงานมีบทบาททางเผยแพร่ระบอบประชาธิปไตยในระบบอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจเด็ดขาดกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงทำให้เสรีภาพของคนงานดีขึ้นเพราะสามารถเป็นตัวแทนในการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และทำให้อำนาจต่อรองเท่าเทียมกัน ซึ่งมีผลให้คนงานได้รับมาตรฐานการครองชีพและสภาพการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับคนงานนั้น โดยปกติ นายจ้างมีอำนาจ

<sup>8</sup> เล่มเดียวกัน , หน้า 35

<sup>9</sup> เล่มเดียวกัน , หน้า 35 - 36

เหนือกว่าจึงบังคับให้รับค่าจ้างเท่าที่นายจ้างยินดีจะจ่าย ยิ่งกว่านั้น ถ้าคนงานคนเดียวทำงานโดยปราศจากอำนาจต่อรองจะเกิดระบบการทำงานเยี่ยงทาสขึ้น อันเป็นวิธีที่ขัดต่อระบอบประชาธิปไตย

Sidney and Beatrice Webb เห็นว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำลายนายจ้างหรือนักธุรกิจ หากแต่ไม่ควรให้นายจ้างมีอำนาจคนเดียวในอุตสาหกรรม โดยให้มีระบอบประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมเข้าแทนที่ กล่าวคือ นายจ้างจะทำอะไรกระทบกระเทือนถึงคนงานควรแจ้งคนงานทราบ หรือ ปรึกษาหารือด้วย ตลอดจนการให้ความเห็นชอบ นั่นคือ ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่คนงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด

### 3) ทฤษฎีของ Commons <sup>10</sup>

John R. Commons เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เห็นว่า สหภาพแรงงาน ตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือป้องกันมิให้คนงานแข่งขันกันเอง อันจะทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง ส่วนนายจ้างก็แข่งขันการผลิตและต้องการให้ต้นทุนต่ำเพื่อจะได้ขายสินค้าได้มากขึ้น จึงทำการลดค่าจ้างคนงาน เป็นเหตุให้คนงานไม่พอใจจึงรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นมาเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพวกเขาไว้

John R. Commons ได้กล่าวถึงสิทธิและอิสรภาพของคนงานว่า สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนงาน แต่จะได้สิทธิมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองที่สหภาพแรงงานมีอยู่ การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับคนงานเป็นความพยายามของทั้งสองฝ่ายเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและกำหนดสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายซึ่งควรจะเป็นไปตามกฎหมายด้วย

<sup>10</sup> เช่นเดียวกัน , หน้า 36

#### 4) ทฤษฎีของ Robert F. Hoxie <sup>11</sup>

Robert F. Hoxie เป็นนักเขียนระหว่างสงครามโลก ครั้งที่ 1

Robert F. Hoxie จำแนกสหภาพแรงงานออกตามหน้าที่ได้ 4 ประเภท ได้แก่

ก. สหภาพแรงงานธุรกิจ (Business Unionism) เป็นสหภาพแรงงานที่ดำเนินงานเช่นเดียวกับนักธุรกิจ เพื่อบริการแก่คนงานซึ่งเปรียบเสมือนลูกค้า ธุรกิจของสหภาพแรงงานที่สำคัญคือการทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการจัดสวัสดิการและการพักผ่อนหย่อนใจให้แก่คนงาน

ข. สหภาพแรงงานทำหน้าที่ยกฐานะของคนงาน (Uplift Unionism) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนงานมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยวิธีการให้คนงานได้รับการศึกษา การปฏิบัติทางการเมือง (Political Action) ร่วมมือกับนายจ้างให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การประกันการว่างงาน ความมั่นคงทางสังคม ตลอดจนให้มีโครงการสวัสดิการของคนงาน

ค. สหภาพแรงงานแบบปฏิวัติ (Revolutionary Unionism) เพื่อล้มล้างและทำลายเศรษฐกิจของนายทุนแล้วให้คนงานเข้าดำเนินการของโรงงานแทนนายจ้าง ด้วยวิธีการนัดหยุดงาน (Strike) ทำลายโรงงาน (Sabotage) รวมทั้งการไม่ยอมซื้อและเรียกร้องมิให้ผู้อื่นซื้อสินค้า (Boycott) ของนายจ้าง เป็นต้น

ง. สหภาพแรงงานแบบกองโจร (Predatory Unionism) ดำเนินการแบบกองโจร เพื่อปล้นสะดมจากนายจ้างหรือด้วยการฉ้อโกง กรรโชก เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อคนงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน

<sup>11</sup> เริ่มเลิฮอกัน , หน้า 37

#### 4) ทฤษฎีของ Frank Tannenbaum <sup>12</sup>

Frank Tannenbaum กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพื่อต่อต้านการนำเทคโนโลยีแบบใหม่มาใช้เพราะการนำเทคนิคหรือเครื่องจักรกลแบบใหม่มาใช้จะเป็นการทำลายฝีมือของคณงาน ทำให้คณงานต้องโยกย้ายหน้าที่การงานอยู่เสมอ สร้างความไม่มั่นคงให้แก่คณงาน นอกจากนี้ยังต่อต้านการใช้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วย เพื่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมยิ่งขึ้น

#### 5) ทฤษฎีของ Selig Perlman <sup>13</sup>

Selig Perlman กล่าวว่า สหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่าย คือ ฝ่ายนายทุน ซึ่งเป็นนายจ้าง มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณงาน ฝ่ายปัญญาชนซึ่งมีหน้าที่ต่อต้านลัทธิ นายทุน และฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่แทนบรรดาคณงาน สหภาพแรงงานจะต้องมีนโยบายในการควบคุมตำแหน่งว่าง (Control of Job Opportunity) เพื่อผ่อนคลายนโยบายการว่างงานเนื่องจากภาวะคนสั้นงาน และ สหภาพแรงงานจะไม่ยอมให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานให้นายจ้าง โดยที่ยังมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อควบคุมจำนวนคณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่าง

#### 6) ทฤษฎีของ G. D. H. Cole <sup>14</sup>

G. D. H. Cole เป็นนักเขียนชาวอังกฤษ กล่าวถึงทฤษฎีสหภาพแรงงานว่า เป็นผู้ควบคุมอุตสาหกรรมหรือเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unionism) หมายความว่า ผู้ผลิตหรือคณงานจะเป็นเจ้าของและควบคุมการผลิต สหภาพแรงงานจะต่อต้านนายจ้างด้วยการรวมตัวถูกจ้างจากอุตสาหกรรมที่มีชนิดหรือประเภทเดียวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น และเมื่อนายจ้างหรือ

<sup>12</sup> เด่มเดียวกัน , หน้า 37 - 38

<sup>13</sup> เด่มเดียวกัน , หน้า 38

<sup>14</sup> เด่มเดียวกัน , หน้า 38

นายทุนฝ่ายแพ้ สหภาพแรงงานก็จะควบคุมกิจการร่วมกันกับรัฐบาลเพื่อประโยชน์  
ของรัฐบาล

### 6) ทฤษฎีของ John Mitchell<sup>16</sup>

John Mitchell กล่าวถึงทฤษฎีการร่วมเจรจาต่อรองหรือการคุ้มครอง  
เศรษฐกิจแก่คนงาน โดยเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็น  
วิธีที่จะทำให้คนงานมีฐานะหรือความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับนายจ้าง ซึ่งจะทำให้คน  
งานมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น อันเป็นผลดีแก่อุตสาหกรรม

---

<sup>16</sup> เด่มเคียวกัน , หน้า 38

## บทที่ 3 องค์กรลูกจ้าง

### องค์กรลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

องค์กรลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แบ่งออกเป็นส่วนสำคัญ ได้แก่

- ก. คณะกรรมการลูกจ้าง
- ข. สหภาพแรงงาน
- ค. สหพันธ์แรงงาน
- ง. สมางค์การลูกจ้าง

#### ก.คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง<sup>16</sup> (Works' Council , Employees' Committee) เป็นองค์กรหนึ่งของลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอิสระแยกออกไปจากระบบสหภาพแรงงาน แต่การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างมีความเกี่ยวพันกับสหภาพแรงงานพอสมควร โดยเฉพาะในบางกรณีกฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานเป็นผู้มีส่วนแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างด้วย คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้างอย่างใกล้ชิด และถือเป็นองค์กรภายในโรงงาน หรือสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจ้าง เงินไขการจ้าง หรือการทำงาน สวัสดิการ การเลิกจ้าง ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างสามารถช่วยปรับปรุงสภาพการจ้าง แก้ไขปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานประกอบการให้เป็นไป

<sup>16</sup> เช่นเดียวกัน , หน้า 56



ในทางที่ดี การปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการอย่างใกล้ชิดทำให้คณะกรรมการลูกจ้างมีบทบาทภายในโรงงานมากกว่าสหภาพแรงงาน และมีส่วนช่วยสหภาพแรงงานในการคุ้มครองดูแลลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสหภาพแรงงานขนาดใหญ่หรือสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม (Industrial Union) ซึ่งถือเป็นองค์การภายนอกโรงงานมีบทบาทอย่างใกล้ชิดดังกล่าวได้

#### ข. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง องค์การของลูกจ้างซึ่งจัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาและทำความตกลงกับนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างและการทำงานของลูกจ้างกับนายจ้าง

ความหมายของสหภาพแรงงานในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มคนงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยวิธีการดำเนินการอย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก มีการร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อแสวงหาสิ่งที่ต้องการ ซึ่งไม่อาจแสวงหาได้โดยลำพัง<sup>17</sup>

ในเชิงปรัชญา สหภาพแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมุ่งหมายเพื่อเป็นแหล่งที่รวมตัวของบรรดาลูกจ้างทั้งหลาย เพื่อดำเนินการเคลื่อนไหว ผลักดันและต่อสู้กับ

<sup>17</sup> เสนอเดวิดสัน , หน้า 33



ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าฝ่ายลูกจ้างในทุก ๆ ด้าน ด้วยความร่วมมือร่วมใจพร้อมเพียงกัน เรียกร้องให้มีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดียิ่งขึ้น อันเป็นสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งต้องการดำรงชีวิตอย่างมีหลักประกัน นอกจากนี้ สหภาพแรงงานยังจัดเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้าง เป็นแหล่งแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในฐานะที่เป็นประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย<sup>18</sup>

การจัดตั้งสหภาพแรงงานได้จัดแบ่งประเภทของสหภาพแรงงานออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 4 ประเภท คือ

**(ก) สหภาพแรงงานช่างฝีมือ หรือผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะสาขา**

(Craft or Occupational Union)

สมาชิกประกอบด้วยลูกจ้างซึ่งทำงานในอาชีพหรือวิชาชีพอย่างเดียวกันเป็นการเฉพาะ โดยไม่คำนึงว่าจะทำงานให้กับนายจ้างคนใด เช่น ช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ส่วนใหญ่แล้วสหภาพแรงงานประเภทนี้จะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองค่อนข้างสูง โดยเฉพาะช่างฝีมือบางประเภทที่หาได้ยากในตลาดแรงงาน และนับเป็นสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นก่อนสหภาพแรงงานประเภทอื่น ๆ

**(ข) สหภาพแรงงานคานากิจการอุตสาหกรรม (Industrial Union)**

หมายถึงสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกประกอบด้วยลูกจ้างซึ่งทำงานเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า สหภาพแรงงานพนักงานโรงแรม ฯลฯ ไม่จำกัดว่าจะต้องทำหน้าที่การทำงานใด ๆ ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมักจะมี

<sup>18</sup> เดิมเดียวกัน . หน้า 34 - 35

สมาชิกและสามารถเก็บค่าบำรุงได้จำนวนมาก จึงมักจะมีพลังแข็งแกร่งและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูง

(ค) สหภาพแรงงานเฉพาะโรงงานหรือเฉพาะสถานประกอบการ

(House Union, Plant Union)

สมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทประกอบด้วยลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบใดสถานประกอบการหนึ่ง หรือทำงานกับนายจ้างคนเดียวกัน ขนาดของสหภาพแรงงานจึงขึ้นกับสถานประกอบการ สหภาพแรงงานประเภทนี้จะปราศจากปัญหาในเรื่องการแย่งกันรับสมาชิกเนื่องจากรับได้เฉพาะในสถานประกอบการเดียวกัน แต่บางแห่งอาจมีปัญหาในเรื่องความเข้มแข็ง

(ง) สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) เป็นสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกไม่จำกัดประเภทกิจการ ไม่จำกัดอาชีพ และไม่จำกัดสถานประกอบการ ลูกจ้างไม่ว่าทำงานที่ใด ตำแหน่งใด ก็สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทนี้ได้

อนึ่ง ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภทที่รับสมัครสมาชิกเป็นการเฉพาะเจาะจง เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ในประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้จัดตั้งสหภาพแรงงานได้เพียง 2 ประเภทเท่านั้น ได้แก่

ก) House Union สหภาพแรงงานประเภทลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน

ข) Industrial Union สหภาพแรงงานของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน

### ผู้มีสิทธิของจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ต้องเป็นลูกจ้างมีจำนวน ไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการและเป็นผู้บรรณนิติภาวะ (มีอายุครบ 20 ปีในวันที่ยื่นจดทะเบียนหรือได้สมรสเมื่อมีอายุครบ 17 ปี หรือได้สมรสโดยศาลอนุญาต) ที่มีสัญชาติไทย (บุคคลอาจได้สัญชาติไทยโดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะได้สัญชาติมาโดยการโอนสัญชาติหรือไม่)

ทั้งนี้ผู้เริ่มก่อการทุกคนต้องเป็นลูกจ้างอยู่ในระดับเดียวกันคือ เป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจอย่างหนึ่งอย่างใด คือ การจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ หรือเป็นลูกจ้างในระดับไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจดังกล่าว

เว้นแต่ลูกจ้างของนายจ้างที่อยู่ในข่ายมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะจดทะเบียนไม่ได้ ( มาตรา 4(5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ขณะที่ได้มีพระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. 2523 กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับ)

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวพันกิจการบางประเภท ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ด้วย เช่น พระราชบัญญัติการทำอาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

### ประเภทของสหภาพแรงงาน

ผู้เริ่มก่อการจะจดทะเบียนได้ประเภทใดประเภทหนึ่ง ใน 2 ประเภทนี้เท่านั้น คือ

- (1) สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียวกัน (House Union or Company Union) นายจ้างคนเดียวกันอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เริ่มก่อการทุกคนต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันจึงจะจดทะเบียนได้
- (2) สหภาพแรงงานประเภทกิจการประเภทเดียวกัน (Industrial Union)

กิจการประเภทเดียวกัน พิจารณาตามแนวการจัดจำแนกประเภทกิจการ 13 ประเภท ประกอบหนังสือการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) พ.ศ. 2515 ซึ่งผู้เริ่มกิจการจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

#### ระดับของสหภาพแรงงาน

เรื่องคุณสมบัติของผู้เริ่มกิจการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จะพิจารณาตามมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เพียงมาตราเดียวไม่ได้ เพราะการเริ่มกิจการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ข้อมุ่งเห็นเจตนาของผู้เริ่มกิจการได้ว่า ประสงค์จะให้มิสหภาพแรงงานขึ้น และข้อมุ่งต้องการที่จะเข้ามามีส่วนได้เสียร่วมในสหภาพแรงงานนั้นๆ ด้วย โดยอาจจะเป็นสมาชิกหรือกรรมการ ฉะนั้น ผู้เริ่มกิจการจึงต้องมีคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามมาตรา 95 โดยอนุโลม

- (1) สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจตาม มาตรา 95  
วรรคสาม
- (2) สหภาพแรงงานระดับพนักงาน ซึ่งไม่มีอำนาจตามมาตรา 95  
วรรคสาม

#### ร่างข้อบังคับ

ผู้เริ่มกิจการจะต้องจัดทำร่างข้อบังคับของสหภาพฯ เสนอต่อ นายทะเบียนด้วย ซึ่งต้องมีข้อความอย่างน้อยให้ครบถ้วนตามมาตรา 90 โดยมีผู้เริ่มกิจการอย่างน้อย 2 คน ลงลายมือชื่อทุกหน้าและทำร่างข้อบังคับให้ลงลายมือของผู้เริ่มกิจการทุกคนทั้ง 4 ฉบับ

#### หลักฐานประกอบ

- (1) ประวัตินรูปถ่ายที่ลงลายมือชื่อของผู้นั้น ไว้ด้านหลังแล้ว

คนละ 2 ชุด

(2) ภาพถ่ายสำเนาทะเบียนบ้าน หรือภาพถ่ายบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เริ่มกิจการ ที่ลงชื่อรับรองสำเนาเอกสารนั้นว่าถูกต้อง คนละ 2 ชุด (กรุงเทพมหานครให้ส่งเพียงคนละ 1 ชุด)

(3) แผนที่สังเขปแสดงที่ตั้งสำนักงานของสหภาพฯ มีรายละเอียดสถานที่ตั้งและจุดสังเกตสำคัญ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปหรือเห็นได้ง่ายประกอบไว้ด้วย จำนวน 2 ชุด (กรุงเทพมหานครให้ส่งเพียงคนละ 1 ชุด) เพื่อสะดวกในการไปติดต่อและการตรวจของเจ้าหน้าที่

(4) ตัวอย่างเครื่องหมายสหภาพฯ ต้องมีชื่อเต็มของสหภาพแรงงาน และมีขนาดที่สามารถอ่านข้อความได้ชัดเจน จำนวน 2 ฉบับ (กรุงเทพฯ ให้ส่งเพียง 1 ฉบับ)

(5) หนังสือรับรองคุณสมบัติ และตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ของผู้เริ่มกิจการคนละ 2 ฉบับ (ในกรุงเทพมหานคร ให้ส่งเพียงคนละ 1 ฉบับ) และหลักฐานการเป็นลูกจ้าง (ถ้ามี) เช่น ภาพถ่าย บัตรประจำตัวพนักงาน ภาพถ่ายบัตรลงเวลาทำงาน สำเนาใบรับเงินค่าจ้าง หรือหลักฐานอื่นใดที่แสดงถึงการเป็นลูกจ้างของผู้เริ่มกิจการ เพื่อแสดงว่าเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นๆ

(6) สำเนาหนังสือสัญญาเช่าสถานที่หรือสำเนาหนังสือยินยอมให้ใช้สถานที่เป็นที่ตั้งสหภาพฯ ซึ่งเจ้าบ้านทำเป็นหนังสือยินยอมให้ใช้สถานที่ โดยมีกรลงลายมือชื่อเจ้าบ้านและพยาน 2 คน พร้อมทั้งสำเนาทะเบียนบ้านซึ่งอาจเป็นภาพถ่ายแสดงหลักฐานว่าผู้อนุญาตเป็นเจ้าบ้าน จำนวน 2 ฉบับ (ในกรุงเทพมหานคร ให้ส่งเพียง 1 ฉบับ)

(7) แผนที่สังเขปแสดงที่ตั้งสำนักงานของนายจ้าง (มีรายละเอียดสถานที่ตั้งและจุดสังเกตที่สำคัญๆ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปหรือเห็นได้ง่ายประกอบไว้ด้วย) จำนวน 2 ฉบับ (ในกรุงเทพมหานคร ให้ส่งเพียง 1 ฉบับ)

(8) สำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ถ้ามี)

(9) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและใช้ประกอบการพิจารณา เช่น สำเนาข้อเรียกร้องและข้อตกลง (ถ้ามี)

#### ข) สหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงาน เป็นองค์กรแรงงานในระดับเหนือขึ้นไปจากสหภาพแรงงานอีกระดับหนึ่ง เกิดขึ้นจากสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ ได้มารวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานขึ้น

สหพันธ์แรงงาน มีความหมายตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 คือ หมายความว่า เป็นองค์กรของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ แต่การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นในปัจจุบัน กลับมีบทบาทความเคลื่อนไหวด้านแรงงานน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับสหพันธ์แรงงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของขบวนการแรงงานในประเทศไทยให้ความสำคัญกับองค์กรแรงงานในระดับสภาองค์กรลูกจ้าง เป็นศูนย์รวมขององค์กรแรงงาน ดังนั้น เมื่อมีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานและหากจะเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกส่วนใหญ่จะมุ่งเข้าร่วมสังกัดเป็นสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างเพื่อเป็นแกนนำหรือที่ปรึกษาในการเคลื่อนไหวมากกว่า

สหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน



และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงเห็นว่า กิจกรรมของสหพันธ์แรงงานโดยส่วนใหญ่ จึงได้แก่การจัดการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกทั้งในระดับกรรมการสหภาพแรงงานและลูกจ้าง นอกจากนี้ก็มีการออกข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพการจ้าง และการทำงานเปรียบเทียบระหว่างสหภาพแรงงานต่างๆ ที่เป็นสมาชิก เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานต่างๆ

#### การจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพฯ ขึ้นไป อาจรวมกันโดยการยื่นคำขอจดทะเบียนสหพันธ์แรงงานต่อนายทะเบียนจังหวัด การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานมีรายละเอียด ดังนี้

#### ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน

(1) ต้องเป็นสหภาพฯ ประเภทเดียวกัน คือ สหภาพแรงงานประเภทนายจ้างคนเดียวกันรวมกันจัดตั้ง หรือสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันรวมกันจัดตั้ง

(2) ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกตามทะเบียนของแต่ละสหภาพฯ

#### ร่างข้อบังคับ

ให้จัดทำเช่นเดียวกับร่างข้อบังคับของสหภาพฯ โดยมีหัวข้อและรายละเอียดในลักษณะเดียวกันกับร่างข้อบังคับของสหภาพฯ

#### หลักฐาน

ผู้เริ่มก่อการต้องยื่นคำขอและปฏิบัติเช่นเดียวกับ การยื่นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ก. หลักฐานประกอบ ใช้หลักฐานเช่นเดียวกับสหภาพฯ

ข. หลักฐานเพิ่มเติมทุกฉบับ จะต้องมียามมือชื่อผู้แทนของแต่ละสหภาพฯ ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายเป็นหนังสือรับรองความถูกต้องของเอกสารด้วย

(1) รายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานที่มีมติเข้าร่วมก่อตั้งและหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(2) รายงานการประชุมกรรมการสหภาพแรงงาน ที่มีมติมอบหมายการเป็นผู้แทน เพื่อลงนามในเอกสารขอจัดตั้งและกระทำการแทน

(3) รายงานการประชุมร่วมของผู้เริ่มก่อการจัดตั้ง สหพันธ์แรงงานในเรื่องที่มีมติเกี่ยวกับองค์การที่ขอจดทะเบียน

(4) หนังสือมอบอำนาจของประธานสหภาพแรงงาน ที่มอบให้กรรมการผู้อื่นมาดำเนินการแทน

(5) เอกสารประกอบ ใช้เอกสารสำเนาหนังสือสัญญาเช่าสถานที่หรือสำเนาหนังสือยินยอมให้ใช้สถานที่เป็นที่ตั้ง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

### ค) สภาพองค์การลูกจ้าง

สภาพองค์การลูกจ้างถือว่าเป็นองค์การสูงสุดของลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติคำนิยามของสภาพองค์การลูกจ้างไว้ชัดเจน มีแต่คำนิยามของสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน ว่า สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาพองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยสภาพองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สภาพองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล โดยให้นำทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานมาใช้บังคับแก่สภาพองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

จากหลักดังกล่าวข้างต้น บุคคลที่มีสิทธิจัดตั้งสภาพองค์การลูกจ้างได้ คือสหภาพแรงงาน และหรือสหพันธ์แรงงาน โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- 1) สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไป
- 2) สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานที่ร่วมกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง นั้น จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างได้กำหนดไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษา และ
2. ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

จะเห็นได้ว่างานของสภาองค์การลูกจ้าง นอกจากการจัดการศึกษาอบรมผู้นำแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงานในระดับต่างๆแล้ว ยังมีส่วนเข้าไปส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย เช่น การเข้าเป็นที่ปรึกษาในการเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน การดำเนินการร่วมกับองค์การนายจ้างเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี เป็นต้น นอกจากนี้ยังเข้าร่วมในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ โดยส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ทั้งยังมีบทบาทกระตุ้นให้สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกเลือกผู้แทนของตนในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

#### **การขอจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง**

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจรวมกันโดยยื่นคำขอจดทะเบียนสภาองค์การลูกจ้างต่อนายทะเบียน การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง มีดังนี้

#### **ผู้มีสิทธิจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง**

- (1) ต้องเป็นสหภาพฯ หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่จำกัดว่าเป็นประเภทนายจ้างคนเดียว หรือกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่

(2) ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานแต่ละแห่ง ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดตาม ทะเบียน เช่นเดียวกับการขอยกทะเบียนสหพันธ์แรงงาน

(3) เป็นผู้แทนซึ่งคณะกรรมการของแต่ละสหภาพฯ หรือสหพันธ์แรงงาน มอบหมายเป็นหนังสือ และผู้แทนนั้นต้องเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงาน เป็นผู้เริ่มก่อการ

#### **ร่างข้อบังคับ**

จัดทำเช่นเดียวกับร่างข้อบังคับของสหภาพฯ 4 โดยมีหัวข้อและรายละเอียด ในลักษณะเดียวกันกับร่างข้อบังคับของสหภาพฯ

### **องค์กรลูกจ้างอื่น ๆ ในประเทศไทย**

การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกจากองค์กรที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราช- บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว กลุ่มผู้ใช้แรงงานได้จัดรวมตัวกันเป็น กลุ่ม ๆ อาศัยความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางใดทางหนึ่งเกี่ยวเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็นโดย หลักภูมิศาสตร์ กิจกรรมสำคัญในการดำเนินการ หรือความเชื่อมโยงเฉพาะกรณี ๆ ไปได้แก่

#### **1. กลุ่มสหภาพแรงงานในเขตพื้นที่**

##### **1.1 กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง**

จัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ. 2519 ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ 30 สหภาพแรงงาน (กรกฎาคม 2542) ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นสหภาพแรงงานใน พื้นที่ตั้งแต่เขตบางเขน ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และตลอดแนวถนนวิภาวดี รังสิตไปจนถึงบริเวณนิคมอุตสาหกรรมนวนคร บางส่วน ถึงจังหวัดพระนครศรี- อยุธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสระบุรี

### สมาชิกประกอบด้วย

- 1) สหภาพแรงงานไทยชูชุกิ
- 2) สหภาพแรงงาน ที ที แอล อุตสาหกรรม
- 3) สหภาพแรงงานไทยอุราโบ
- 4) สหภาพแรงงานไทยเอไร่ การ์เมนต์
- 5) สหภาพแรงงานไทยเอไร่
- 6) สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย
- 7) สหภาพแรงงานพาร์การ์เมนต์
- 8) สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอ
- 9) สหภาพแรงงานเข็นโพลีเอสเตอร์
- 10) สหภาพแรงงานไทยบริดจสโตน
- 11) สหภาพแรงงานไทยฟิลาเมนต์ เท็กซ์ไทล์
- 12) สหภาพแรงงาน เค คัททัน สิ่งทอ
- 13) สหภาพแรงงานไทยทูลิโกะ
- 14) สหภาพแรงงาน เค เอ็ม อี การ์เมนต์
- 15) สหภาพแรงงานเอบีล อินดัสตรีส์
- 16) สหภาพแรงงานไทยเคมีกัลส์
- 17) สหภาพแรงงานอาหารเซินทรัล
- 18) สหภาพแรงงานไก่อสดเซนทาโก
- 19) สหภาพแรงงานสยามเส้นใยประดิษฐ์การทอ
- 20) สหภาพแรงงานไทยมัลลิเอบีล
- 21) สหภาพแรงงานสยามมัลติเซอรัวิส
- 22) สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมคีสวัสดิ์
- 23) สหภาพแรงงานอีเคดะ
- 24) สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

- 25) สหภาพแรงงานชัยเสรีเมืงทอล แอนด์ รีบเบอร์
- 26) สหภาพแรงงานมิซึกิ
- 27) สหภาพแรงงานแชมป์เปียนไทย
- 28) สหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์
- 29) สหภาพแรงงานกิจการเครื่องประดับแห่งประเทศไทย
- 30) สหภาพแรงงานฟิลิปส์ เซมิคอนดัคเตอร์
- 31) สหภาพแรงงานไทยเรออน

รายชื่อคณะกรรมการบริหารกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง

วาระ 18 กรกฎาคม 2542 - 17 กรกฎาคม 2544

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1	กาญจนา นงค์เขาว์	ฟิลิปส์ เซมิคอนดัคเตอร์ฯ	ประธาน
2	ศุภานันต์ดา สุขไผ่ตา	ไทยคูราโบ	รองประธาน
3	ชำนาญ พิมพิติ	ไทยเรออน	รองประธาน
4	นางรี ชุศรี	ไทยเอโร	เลขาธิการ
5	ทองชื่อน ขุมทอง	ไทยเอโรการ์เมนต์	รองเลขาธิการ
6	พรพิมล บุญศิลป์	สยามเส้นใยฯ	เหรัญญิก
7	กองสินธ์ สงเวียง	ไทยมัลติเอเบิล	สวัสดิการ
8	สุรสิงห์ บงกชเกิด	ไทยเรออน	การศึกษา
9	สังค งามพิมาย	ไทยเอโร	สิทธิสตรี
10	สมศักดิ์ กฤษณา	เท็น โพลีเอสเตอร์ฯ	คุ้มครองแรงงาน
11	ช่อทิพย์ จิตต์วารี	ฟิลิปส์ เซมิคอนดัคเตอร์ฯ	ทะเบียน
12	เจริญ เงระยับ	ไทยบริดส โคนฯ	ประชาสัมพันธ์
13	ณอม ประทุมชาติ	พาร์กเกอร์เมนท์	ข้อมูล

11.05.6

เลขเรียกหนังสือ..... 469 ค 4-2  
เลขทะเบียน..... 5738  
วันที่..... 23 มิ.ย. 2545

## 1.2 กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ

จัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2527 ประกอบด้วยกลุ่มสหภาพแรงงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประมาณ 30 สหภาพแรงงาน โดยมีแกนนำสำคัญ ได้แก่ สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยชาก็และในเครือ สหภาพแรงงานขนส่งและบริการเสริมการขนส่งสินค้าออก สหภาพแรงงานทรงชัย ปั่นทอ สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง ฯลฯ เป็นต้น

### สมาชิกสำคัญ ๆ เช่น

- 1) สหภาพแรงงานทรงชัยปั่นทอ
- 2) สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยชาก็และในเครือ
- 3) สหภาพแรงงานขนส่งและบริการเสริมการขนส่งสินค้าออก
- 4) สหภาพแรงงานเคมีไทยชาก็
- 5) สหภาพแรงงานไทยเบนกัน
- 6) สหภาพแรงงานนิปปอนเพนท์
- 7) สหภาพแรงงานจิตรเอ็นจิเนียริง
- 8) สหภาพแรงงานแสงงาม
- 9) สหภาพแรงงานเอ็ฟเอ็ม เอ็นจิเนียริง
- 10) สหภาพแรงงานเอว้คาร์ซิงค์
- 11) สหภาพแรงงานสุขสวัสดิ์กัลการ
- 12) สหภาพแรงงานผลิตอาหารสมุทรปราการ
- 13) สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง
- 14) สหภาพแรงงานโรงแรมแข่งกรี-ลา
- 15) สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช
- 16) สหภาพแรงงานผลิตสายพาน
- 17) สหภาพแรงงานเอพี เนชั่นแนล

- 18) สหภาพแรงงานผู้ควบคุม โชคดาไฟ
- 19) สหภาพแรงงานคริสตลทอผ้าลูกไม้
- 20) สหภาพแรงงานดอกไม้พลาสติก
- 21) สหภาพแรงงานสยามบราเคอร์ ฯลฯ

### รายชื่อ คณะกรรมการบริหาร

#### กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ

วาระ กรกฎาคม 2542 - กรกฎาคม 2544

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1	น.ส.ดาวศรี ปัญญาบุญ	ทรงชัยปิ่นทอ	ประธาน
2	นายสมชาย คำภา	สายไฟฟ้าไทยชาชาติฯ	รองประธาน
3	นายสุวิทย์ ระวิวงศ์	ขนส่งสินค้าออกฯ	รองประธาน
4	นายวิระ เจริญวรรณยิ่ง	เคมีไทยอาชีพฯ	เลขานุการ
5	นายจักรพันธ์ ไชยสุวรรณ	ไทยเบนกัน	รองเลขานุการ
6	นายจงรักษ์ สุกตจิตร	สายไฟฟ้าไทยชาชาติฯ	เหรัญญิก
7	นายศรีเวียง ศรีโรจน์	นิปปอนเพนท์	รองเหรัญญิก
8	นายบรรจบ ราชภักดี	ไทยเบนกัน	นายทะเบียน
9	นายพัฒนา ชัชวาล	จิตรเย็นฉิเนียร์	ผู้ช่วยนายทะเบียน
10	นายคำเนิ่ง คำจรฤทธิ์	เคมีไทยอาชีพฯ	การศึกษา
11	นายนิรุพล เทโพธิ์	เคมีไทยอาชีพฯ	การศึกษา
12	นางสาวสุกัญญา มีเชื้อ	ทรงชัยปิ่นทอ	การศึกษา
13	นางสาวชาติ กลิ่นจันทร์	ทรงชัยปิ่นทอ	การศึกษา
14	นายบรรจบ เนิมฉิม	แสงงามฯ	การศึกษา
15	นายสวัสดิ์ ฤทธิโย	แสงงาม	การศึกษา



ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
16	นายบุญทัน บุครวาปี	เอ็ฟเอ็ม เอ็นจิเนียริ่ง	ประชาสัมพันธ์
17	นางสาวอัญชัน ฉาวร	เอ็ฟเอ็ม เอ็นจิเนียริ่ง	ประชาสัมพันธ์
18	นายชิน สิงห์ทอง	เอ็ฟเอ็ม เอ็นจิเนียริ่ง	ประชาสัมพันธ์
19	นางสาวรวย สวนไพรินทร์	เอวัวร์ซิงห์	ประชาสัมพันธ์
20	นางสาวสาวรวย ลากโสภา	เอวัวร์ซิงห์	ประชาสัมพันธ์
21	นายดำเนิน แก้วบับภา	นิปปินเพนต์	แรงงานสัมพันธ์
22	นายประสิทธิ์ ปัดคาชะ โภ	สุขสวัสดิ์กิจการ	แรงงานสัมพันธ์
23	นายมนัส เกิดอินทร์	ผลิตอาหารสมุทรปราการ	คุ้มครองแรงงาน
24	นายสาวจิบ โตประเทศ	สิงทอไทยเกรียง	คุ้มครองแรงงาน
25	นายวิรัตน์ บุญพรหม	โรงแรมแข่งกรี-ลา	คุ้มครองแรงงาน
26	นายประเสริฐ วรรณจรรยา	ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช	คุ้มครองแรงงาน
27	นายเสนาะ เลิศเอกภพ	ขนส่งสินค้าออกฯ	คุ้มครองแรงงาน
28	นายวิสัย นามือรักษ์	ผลิตสายพาน	คุ้มครองแรงงาน
29	นายไสว สีหาล้า	ผลิตสายพาน	คุ้มครองแรงงาน
30	นายประจวบ โพธิ์เจริญ	สายไฟฟ้าไทยชากาฯ	วิจัยและวางแผน
31	นายสมพงษ์	เอพี เนชั่นแนลฯ	วิจัยและวางแผน
32	นายสุรสิทธิ์ คีวัน	ผู้ควบคุมโซดาไฟฯ	วิจัยและวางแผน
33	นางสาวสมพิศ	ดอกไม้พลาสติกฯ	วิจัยและวางแผน
34	นางชวดี พัฒนทอง	คริสตัลทอผ้าลูกไม้ฯ	กิจกรรม
35	นายสมศักดิ์ ใจภักดี	สยามบราเดอร์	กิจกรรม
36	นายทองทิพย์ สีมาทอง	ไทยอุคมบีนทอ	สวัสดิการ
37	นายสมบัติ เข้มมาลัย	ไทยอุคมบีนทอ	สวัสดิการ
38	นางสนิท กันเดช	ไทยอุคมบีนทอ	สวัสดิการ
39	นางสาววิรัชณี อักษรพิมพ์	ซากาด้าเซอร์กิตบอร์ด	สวัสดิการ

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
40	นายประเสริฐ ทีหลวย	กระทรวงกลาโหม	สวัสดิการ
41	นายมนต์ชัย เจาะลำลึก	กระทรวงกลาโหม	สวัสดิการ

### 1.3 กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย อ้อมใหญ่

เขตอุตสาหกรรมอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่<sup>19</sup> ตั้งอยู่บนถนนเพชรเกษม รอยต่อในสามจังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร และนครปฐม เป็นเขตพื้นที่อุตสาหกรรมเก่าแก่ มีโรงงานต่าง ๆ จำนวนมาก ที่ตั้งขึ้นพร้อมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 45 ปี สถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดไม่ใหญ่นัก และเติบโตจากการเป็นโรงงานประเภทอุตสาหกรรมในครอบครัว เช่น คัดเย็บเสื้อผ้า ทอผ้า ทำพลาสติก เซรามิกส์ โลหะ อุตสาหกรรมยาง เป็นต้น คนงานมาจากหลายท้องที่ ส่วนใหญ่เป็นคนจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นฐานความรู้ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากสถานประกอบการมีขนาดเล็กจึงต้องแข่งขันกับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อื่น ๆ เช่น การลดต้นทุนการผลิต ค่าจ้างค่อนข้างต่ำ มีการเอาเปรียบค่อนข้างมาก ในอดีตภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 กรรมกรในเขตอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ พยายามรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำ ต่อมาในช่วงเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 ขบวนการสหภาพแรงงานถูกยกเลิกไป นายจ้างส่วนใหญ่หันกลับมาบริหารงานโดยเลี้ยงกฎหมายแรงงานเหมือนเดิม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้สหภาพแรงงานในย่านอุตสาหกรรมอ้อมน้อย สมุทรสาคร อ้อมใหญ่ นครปฐม รวมทั้งหมด 13 สหภาพแรงงาน รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ เมื่อประมาณปี

<sup>19</sup> หนังสือกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ ที่ ทสช./2542 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2542 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดสรรงบประมาณซื้อสถานที่ทำการ

พ.ศ. 2525 โดยจัดตั้งที่ทำการใช้ชื่อว่า "ศูนย์วัฒนธรรมของคณงานย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่" ซึ่งในระยะแรกได้รับการสนับสนุนการเช่าอาคารสำนักงานและกิจกรรมต่าง ๆ จากสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สสส.) และมูลนิธิเพื่อนหญิง

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มย่านอุตสาหกรรมอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ และศูนย์วัฒนธรรมของคณงาน ได้แก่

1. สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มของคณงานและหนุนช่วยซึ่งกันและกัน
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือคณงานทั้งที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน เช่น รับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ประสบปัญหาแรงงานและคนในชุมชน
3. เพื่อเป็นศูนย์ในการจัดการศึกษาทั้งในแง่วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2535 สมาคมสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้ถอนตัวจากการสนับสนุนการเช่าตึกและกิจกรรม ขณะที่มูลนิธิเพื่อนหญิงก็เพียงแค่สนับสนุนกิจกรรมการศึกษาในบางประเด็นเท่านั้น กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย - อ้อมใหญ่ ต้องพึ่งตนเองหารายได้เพื่อมาเช่าอาคาร ไม่ว่าจะโดยการอาศัยเงินจากสหภาพแรงงานต่าง ๆ สมทบ การจัดผ้าป่าหารายได้ แต่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละปี กระทั่งเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2542 มูลนิธิเพื่อนหญิง มีหนังสือขอความอนุเคราะห์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อออกหนังสือรับรององค์กรของกลุ่มฯ ต่อสถานทูตญี่ปุ่นสำหรับใช้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่าเช่าอาคาร เป็นเงินเดือนละ 9,000 บาท (รวมค่าน้ำ-ไฟ) เป็นเวลา 5 ปี

#### สมาชิกของกลุ่มประกอบด้วย

- 1) สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยางแห่งประเทศไทย
- 2) สหภาพแรงงานไทยเชรามิก

- 3) สหภาพแรงงานเหรียญไทย
- 4) สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอนครหลวง
- 5) สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์ยางแห่งสมุทรสาคร
- 6) สหภาพแรงงานทานตะวัน
- 7) สหภาพแรงงานบริติชไทยจีนเทคคิส เท็กซ์ไทล์
- 8) สหภาพแรงงานไคนามิค พลาสติก
- 9) สหภาพแรงงานลูกจ้างเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย
- 10) สหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์ เวอร์รี่
- 11) สหภาพแรงงานวีระพัฒน์สิ่งทอ
- 12) สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอแห่งสมุทรสาคร
- 13) สหภาพแรงงานไทยสินอุตสาหกรรมยาง
- 14) สหภาพแรงงานเพ็ญพนา การ์เมนต์

#### 1.4 กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

ตั้งอยู่เลขที่ 362 ซอย 3/3 หมู่ 13 ภายในนิคมอุตสาหกรรม  
 นวนคร ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทร.  
 529-1710 , 529-3657 สมาชิกก่อตั้งกลุ่มประกอบด้วยสหภาพแรงงานต่าง ๆ  
 8 สหภาพแรงงาน ได้แก่

1. สหภาพแรงงานเคคัททันสิ่งทอ
2. สหภาพแรงงานแอลแคน
3. สหภาพแรงงานอิตาเลียนไทย
4. สหภาพแรงงานอูฐาสยามสตีล
5. สหภาพแรงงานไทยเพรสเซ็น
6. สหภาพแรงงานมหาจักรอุปกรณ์ไฟฟ้า

7. สหภาพแรงงานสิ่งทอพลาสติก

8. สหภาพแรงงานซีเอ เทเรอร์

เมื่อแรกจัดตั้งกลุ่มได้อาศัยที่ทำการของสหภาพแรงงานอู๋ซ่าสยามสตีล เป็นศูนย์ประสานงานและคอยให้คำแนะนำด้านแรงงานกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนครและเขตใกล้เคียง

ปี พ.ศ. 2530 สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเซียอเมริกัน (AAFLI) ได้เริ่มเข้าให้การสนับสนุนต่อผู้ใช้แรงงานและสหภาพแรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครฯ ในเรื่องการจัดการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงานเบื้องต้น กฎหมายแรงงาน พร้อมทั้งได้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าช่วยการทำงานให้กับคณะกรรมการของกลุ่ม ต่อมาในปี พ.ศ. 2531 จึงได้เริ่มจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร โดยมีแกนนำสำคัญของ 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานเคคัททันสิ่งทอ สหภาพแรงงานอู๋ซ่าสยามสตีล สหภาพแรงงานอิตาเลียนไทย โดยได้ขอลความอนุเคราะห์ทุนจาก AAFLI ในการจัดซื้อที่ทำการของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร พร้อมด้วยอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ และ โดยอีกส่วนกลุ่มสหภาพแรงงานร่วมกันรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร ได้แก่

- 1) เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานให้กับผู้ใช้แรงงานในเขตนวนครและใกล้เคียง
- 2) เพื่อเป็นศูนย์ปรึกษาและแนะนำสตรี เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาการทำงาน และอื่น ๆ
- 3) เพื่อเป็นหน่วยงานสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใช้แรงงานด้วยกัน รวมทั้งนายจ้าง รัฐบาลและเอกชนอื่น ๆ
- 4) เพื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมการใช้ระบบประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข

### รายชื่อสมาชิก

1. สหภาพแรงงานอินเทอร์เน็ตเฟิร์น นวนคร
2. สหภาพแรงงานนิชชิน
3. สหภาพแรงงานกามาดีคัส
4. สหภาพแรงงานแอกูชเน็ท
5. สหภาพแรงงานไลท์เฮ้าส์
6. สหภาพแรงงานคูกตาเอฟซีที
7. สหภาพแรงงานดีดีเค
8. สหภาพแรงงานมิก อีเลคโทรนิคส์ ประเทศไทย
9. สหภาพแรงงานสิ่งทอพลาสติก แห่งประเทศไทย
10. สหภาพแรงงานสิ่งทอแปซิฟิค แห่งประเทศไทย
11. สหภาพแรงงานสยามวาลา
12. สหภาพแรงงานอาชาสี นวนคร
13. สหภาพแรงงานนิคสุโกะไทย
14. สหภาพแรงงานไซโก้ไอ นวนคร
15. สหภาพแรงงานสแนคกี้ไทย
16. สหภาพแรงงานแชมป์เบียนไทย
17. สหภาพแรงงานกคททหันสิ่งทอ
18. สหภาพแรงงานกาวาซุมิ นวนคร
19. สหภาพแรงงานอิมพีเรียล
20. สหภาพแรงงานอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
21. สหภาพแรงงานเอ็นอีซี เทคโนโลยี แห่งประเทศไทย
22. สหภาพแรงงาน เอลเลค แอนด์ เอลทีล
23. สหภาพแรงงานซีอีเอ นวนคร

24. สหภาพแรงงานบีวีโดมอนต์ นวนคร
25. สหภาพแรงงานโทนิสกา
26. สหภาพแรงงานศรีไทย
27. สหภาพแรงงานซีไอเอ
28. สหภาพแรงงานไลท์ออน
29. สหภาพแรงงานนิเด็ค
30. สหภาพแรงงานทีปเปอร์
31. สหภาพแรงงานแอร์คอนพาร์ท แห่งประเทศไทย
32. สหภาพแรงงานคนทำไม้
33. สหภาพแรงงานทาคาโอะ
34. สหภาพแรงงานแพชั่นเอ็กซ์เพรส
35. สหภาพแรงงานไทยแซนโก้
36. สหภาพแรงงานอินโคเวิร์ธ
37. สหภาพแรงงานมากัม บางปะอิน

**คณะกรรมการบริหารกลุ่มสหภาพแรงงานย่านนวนคร ปี 2542**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายอากรณ์ สังขะวัฒนะ	ประธาน
2	นายนคร สุทธิประวัตติ	รองประธาน
3	นายประสิทธิ์ พานทอง	รองประธาน
4	นายสมศักดิ์ อุดมทรัพย์	รองประธาน
5	นายชัยพร จันทนา	เลขานุการ
6	นางสาวสมพิศ อยู่เย็น	รองเลขานุการ
7	นายเสรี สังกข์ทอง	รองเลขานุการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
8	นางสาวเสาวนีย์ วิสามาศ	รองเลขาธิการ
9	นายสมควร แก้วพิลา	นายทะเบียน
10	นายมิตร ใจกล้า	รองนายทะเบียน
11	นายจรัญ สวนจอม	รองนายทะเบียน
12	นายนิทัศน์ เมฆฉาย	รองนายทะเบียน
13	นายวัฒนา เทศม์	เหรียญก
14	นางสาวสมจิตร พายวงษ์	รองเหรียญก
15	นายบุญเชิด เลขทุม	รองเหรียญก
16	นายณรงค์ เสาร์แก้ว	รองเหรียญก
17	นายนคร สุทธิประวัติ	คู่มือแรงงาน
18	นายวิเชษฐ์	รองคู่มือแรงงาน
19	นายสยาม ทุมสาขา	รองคู่มือแรงงาน
20	นายสุทิน ทิพย์สังวาลย์	รองคู่มือแรงงาน
21	นางสาวกัญญา แซ่อุ่น	รองคู่มือแรงงาน
22	นางสาวประไพ คำอ้อม	รองคู่มือแรงงาน
23	นายสมศักดิ์ อุดมทรัพย์	การศึกษา
24	นางวารัตนา ทองเปี่ยมญาติ	รองการศึกษา
25	นางสาวเมตตา ฤทธิเดช	รองการศึกษา
26	นายนิคม คุณวัฒน์	รองการศึกษา
27	นายสำราญ ชินวงษ์	รองการศึกษา
28	นายบุญยิ่ง จันทร์แสง	รองการศึกษา
29	นายชัยพร จันทนา	จัดตั้ง
30	นายล้อมชัย ไชยทิศ	รองจัดตั้ง
31	นายทองจันทร์ แสงทอง	รองจัดตั้ง



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
32	นายกฤษณา บุญจันทร์	รองจัดตั้ง
33	นายสุวัฒน์ เกตพันธ์	รองจัดตั้ง
34	นายประเมศวร์ นิ่มวิญญา	รองจัดตั้ง
35	นายภูธร เจริญตาม	ประชาสัมพันธ์
36	นางสาวสุนันทา เกื้อสุวรรณ	รองประชาสัมพันธ์
37	นายไพรัช บุญล้อม	รองประชาสัมพันธ์
38	นายสังวาลย์ โคตรพัฒน์	รองประชาสัมพันธ์
39	นางเนรมิตร ชมภูนาวิศ	รองประชาสัมพันธ์
40	นายนิทัศน์ เมฆฉาย	ฝ่ายวิเคราะห์
41	นายพิชิต โทมิ่งมี	ฝ่ายวิเคราะห์
42	นายสายลม ไชย คิมงคล	รองฝ่ายวิเคราะห์
43	นายบรรยงค์ โพธิ์รี	รองฝ่ายวิเคราะห์
44	นายชำนาญ บุญศรี	รองฝ่ายวิเคราะห์
45	นางสาวปราวณี ฟารี	สตรีและเยาวชน
46	นางสาวฉวีวรรณ คู่้มัญชาติ	รองสตรีและเยาวชน
47	นางสาวสมรัก ขำคง	รองสตรีและเยาวชน
48	นางสาวไฉน อุดคมะบัวจันทร์	รองสตรีและเยาวชน

### 1.5 กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

จัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ. 2519 ประกอบด้วยสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดชลบุรีและใกล้เคียง จำนวน 23 สหภาพแรงงาน แต่ที่มีบทบาทจริงจังส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดชลบุรี การรวมตัวเป็นการร่วมมือกันอย่างหลวม ๆ ไม่ปรากฏการเคลื่อนไหวที่เด่นชัดมากนัก แกนนำสำคัญได้แก่สหภาพแรงงานเอสไอแห่งประเทศไทย

## คณะกรรมการกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกได้แก่

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1	นายเปรม พานิชย์วัฒนา	เอสโซ่ประเทศไทย	ประธาน
2	นายศิวัช เจียนจันทิก	ไทยพีริซิชั่น	เลขานุการ
3	นายนิพนธ์ กระจ่างวุฒิ	ทีบีเอส	เหรัญญิก

### 1.6 กลุ่มผู้ใช้แรงงานจังหวัดสระบุรี (กลุ่มสหภาพแรงงานอาณาเขตสระบุรี)

จัดตั้งขึ้นเมื่อ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2538 ภายหลังจากปัญหาข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มบริษัทในเครือปูนซีเมนต์นครหลวง โดยบางส่วนได้แยกตัวจากกลุ่มย่านรังสิตและใกล้เคียง แต่ยังคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแนบแน่นกับทั้งกลุ่มย่านรังสิตฯ และกลุ่มสหภาพแรงงานในเครืออุตสาหกรรมเบอร์ล่า สมาชิกประกอบด้วยสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสระบุรี ได้แก่

- 1) สหภาพแรงงานไทยอคริลิกไฟเบอร์
- 2) สหภาพแรงงานไทยเปอร์ออกไซด์
- 3) สหภาพแรงงานฟูรูกาวา เม็ททัล (ไทยแลนด์)
- 4) สหภาพแรงงานกะรัตสุขภัณฑ์
- 5) สหภาพแรงงานรอยัลปอร์ซเลน
- 6) สหภาพแรงงานสหกิจวิศาล
- 7) สหภาพแรงงานสหโมเสค สระบุรี
- 8) สหภาพแรงงานวัดลูก่อสร้างเครื่องซีเมนต์ไทย

### รายชื่อคณะกรรมการกลุ่มผู้ใช้แรงงานจังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1	นายอนุสรณ์ อรรถศิริ	ไทยอคริลิกไฟเบอร์	ประธาน
2	นายมนัส โชคกฤษร	กระเบื้องกระต่ายไทย	รองประธาน
3	นายพรมมา ภูมิพันธ์	ไทยอคริลิกไฟเบอร์	เลขานุการ
4	นายหวานใจ ศิริรัตน์	ฟูรูกาวา เม็ททัลฯ	เหรัญญิก

#### 1.7 กลุ่มสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเบอร์ด้า

จัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2524 จัดตั้งขึ้นในกลุ่มบริษัทเครือเบอร์ด้า ของชาวอินเดีย โดยมีแกนนำสำคัญ ได้แก่ สหภาพแรงงานไทยเรออน สหภาพแรงงานอินโดไทย และสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค สมาชิกประกอบด้วยสหภาพแรงงานในเครือเดียวกัน จำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่

- 1) สหภาพแรงงานเซ็นจูรีเท็กซ์ไทล์
- 2) สหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค
- 3) สหภาพแรงงานไทยโพลีฟอสเฟตและเคมีภัณฑ์
- 4) สหภาพแรงงานไทยเรออน
- 5) สหภาพแรงงานอินโดไทย
- 6) สหภาพแรงงานไทยเปอร์ออกไซด์
- 7) สหภาพแรงงานไทยอคริลิกไฟเบอร์
- 8) สหภาพแรงงานชันแฟลค
- 9) สหภาพแรงงานฟูรูกาวา

#### 1.8 กลุ่มสหภาพแรงงานกรุงเก่า

เป็นความพยายามรวมตัวกันของกลุ่มสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากกลุ่มสหภาพแรงงาน

ย่านนวนคร แต่บทบาทการนำองค์กรออกสู่ภายนอกยังไม่ชัดเจน กิจกรรมที่มีเป็นการเคลื่อนไหวแคบ ๆ ภายในกลุ่มเท่านั้น

### 1.9 กลุ่มสหภาพแรงงานจังหวัดภูเก็ต

มิได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการรวมกลุ่มอย่างหลวมๆ โดยสหภาพแรงงานที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสหภาพในกิจการโรงแรม การเคลื่อนไหวครั้งสำคัญมีน้อย เคยมีความพยายามผลักดันจากสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานในสมัยของนายนิคม เต็งใหญ่ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการให้การสนับสนุนให้จัดตั้งสำนักงานสภาฯ สาขาภูเก็ต แต่ไม่ประสบความสำเร็จและลดบทบาทลงตามลำดับ ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินการน้อยมาก

### 1.10 กลุ่มสหภาพแรงงานส่วนกลาง และบางนา-ตราด

ตั้งอยู่เลขที่ 415/1 หมู่ 10 ถนนราษฎร์พัฒนา แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร เริ่มแสดงบทบาทเคลื่อนไหวเป็นที่ปรากฏแก่สังคมภายนอกอย่างชัดเจน เมื่อ 3 มีนาคม 2542 โดยส่งตัวแทนเข้าพบเลขาธิการ สำนักงานประกันสังคมเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนการอบรม/สัมมนา ด้านการประกันสังคม สมาชิกประกอบด้วยสหภาพแรงงานต่าง ๆ จำนวน 26 สหภาพแรงงาน ได้แก่

1. สหภาพแรงงานชินวัตร
2. สหภาพแรงงานทีพี ดับบลิว
3. สหภาพแรงงานเพทาร์กซ์เซอร์วิส
4. สหภาพแรงงานเฟคดูราท้อป
5. สหภาพแรงงานเฟคดูรา
6. สหภาพแรงงานทีโป้

- 7.สหภาพแรงงานสยามริกเก้น
- 8.สหภาพแรงงานมิซึกิ อิเลคทรอนิกส์
- 9.สหภาพแรงงานสยามแซกเซิล
- 10.สหภาพแรงงานรถยนต์ไทย
- 11.สหภาพแรงงานอุปกรณ์และแม่พิมพ์แห่งประเทศไทย
- 12.สหภาพแรงงาน โรงแรมเพชรฉวีเด็นท์
- 13.สหภาพแรงงานไทยซัมมิต โอโตพาร์ท
- 14.สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง
- 15.สหภาพแรงงานไลอันและโนเดรีย
- 16.สหภาพแรงงานธนบุรี ทอผ้าลูกไม้แห่งประเทศไทย
- 17.สหภาพแรงงานการพิมพ์แห่งประเทศไทย
- 18.สหภาพแรงงานอินคา
- 19.สหภาพแรงงานภูเก็ทไอร์แลนด์
- 20.สหภาพแรงงานชั้นเดิน
- 21.สหภาพแรงงาน ซี เค ประเทศไทย
- 22.สหภาพแรงงานบรรทุกสินค้าทางเรือ (กรุงเทพฯ)
- 23.สหภาพแรงงานแซนด์ เคมีคอส
- 24.สหภาพแรงงานองค์การท่าของจุฬาลงกรณ์
- 25.สหภาพแรงงานภูเก็ทยอร์ช คัลป์
- 26.สหภาพแรงงานส่งเสริมการขนส่ง

รายชื่อคณะกรรมการบริหารกลุ่มสหภาพแรงงานส่วนกลางและบางนา - ตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
1	นายบรรจง บุญรัตน์	สยามริกเก้น	ประธาน
2	นายชลอ ธนสรายุรมย์	รถยนต์ไทย	รองประธาน

ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง
3	นายกระเวก ศรีผดุง	ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท	รองประธาน
4	นายไพโรจน์ ทิมทอง	ทีพีดับบลิว	เลขาธิการ
5	นางสาวลำควน ทองสา	เฟลคูราท้อป	รองเลขาธิการ
6	นายสมหวัง สิงห์โตเกษม	ไลอันและโนเกอริอ	เหรียญก
7	นายสมรภัย สิงห์บุญชู	ชันเค้น	ผู้ช่วยเหรียญก
8	นายธงชาติ คงภักดี	องค์การค้าของคุรุสภา	ผู้ช่วยเหรียญก
9	นายศักดิ์ฤทธิ์ สีหะ	ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท	นายทะเบียน
10	นายสมพร กระจ่างจิตร	ซีเค แห่งประเทศไทย	ผู้ช่วยนายทะเบียน
11	นางสาวสำเนียง ดิษราทร	ชินวัตร	ประชาสัมพันธ์
12	นายจรัญ มุลสมาน	เฟลคูราท้อป	ผช.ประชาสัมพันธ์
13	นายอภิชาติ ธารสาร	สยามริกเก้น	ผู้คุมครองแรงงาน
14	นายปราบ งามทรัพย์	ซีเค ประเทศไทย	ผช.ผู้คุมครองแรงงาน
15	นายพนม แก้วแดง	เทพารักษ์เซอร์วิส	ผช.ผู้คุมครองแรงงาน
16	นายสง่า หมั่นคนเที่ยง	รถยนต์ไทย	ผช.ผู้คุมครองแรงงาน
17	นายบุญเที่ยง พิเนตร	ชันเค้น	ผช.ผู้คุมครองแรงงาน
18	นายคำรณ คล้าปลอด	ไลอันและโนเกอริอ	การศึกษา
19	นายสมจิตร พรหมเชิด	ทีพีดับบลิว	ผช.การศึกษา
20	นางสาววรรณมา คำขธานี	เทพารักษ์เซอร์วิส	ผช.การศึกษา
21	นายวันชัย กรุฑนเกตุ	องค์การค้าของคุรุสภา	ผช.การศึกษา
22	นางสาวอลอน อินทะพิมพ์	ชินวัตร	ฝ่ายสตรี
23	นางสาวคมคาย สุทธิชาติ	เฟลคูรา	ผช.ฝ่ายสตรี
24	นางสาวบัวพันธ์ ละออ	เฟลคูรา	ผช.ฝ่ายสตรี

### 11.1 กลุ่มสหภาพแรงงานปทุมธานี - นนทบุรี

เป็นการรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ ของสหภาพแรงงานในพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี บริเวณถนนปากเกร็ด-ปทุมธานี จำนวนประมาณ 10 - 12 สหภาพแรงงาน โดยมีสหภาพแรงงานคิมเบอร์ลี คล้าก เป็นแกนนำ การเคลื่อนไหวส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการเฉพาะภายในกลุ่มเท่านั้น

#### กลุ่มแรงงานอื่น ๆ

1) คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพ ความปลอดภัยของคนงาน (ครสป.)<sup>20</sup>

สืบเนื่องจากวันที่ 10 พฤษภาคม 2536 เกิดเหตุเพลิงไหม้อาคารโรงงานผลิตตุ๊กตาของเด็กเล่น บริษัท เคเคเคอร์ อินคัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท ไทยชีวฟู อินเคอร์เนชันแนล จำกัด ที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีลูกจ้างเสียชีวิตจำนวน 188 คน ต่อมาเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2536 คณะทำงานติดตามการช่วยเหลือคนงานเคเคเคอร์ ได้ก่อตั้งขึ้นจากความร่วมมือขององค์การแรงงานบางแห่ง นักวิชาการ และองค์การพัฒนาเอกชน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน และครอบครัว ในด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วครบถ้วน และร่วมมือกับส่วนราชการต่อรองให้นายจ้างรับผิดชอบต่อชีวิตของครอบครัวผู้ตาย ผู้ทุพพลภาพที่มีบุตร หรือพ่อแม่พี่น้องที่ต้องได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม

ต่อมาประมาณ ปลายปี 2537 คณะกรรมการติดตามการช่วยเหลือคนงานเคเคเคอร์ ซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานต่าง ๆ

<sup>20</sup> บัญชีคนงานสหภาพแรงงาน, มูลนิธิธรรมพงษ์พิทักษ์ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และมูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท , การต่อสู้ของขบวนการแรงงานสตรีไทย หน้า 20 - 21 , มิถุนายน 2542 , บริษัท เอคิกันพรส โปรดักส์ จำกัด

กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ในสมัยนั้น) กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี มูลนิธิเพื่อนหญิง ฯลฯ จึงได้ร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพ ความปลอดภัยของแรงงาน ขึ้น โดยมีนางสาวอรุณี ศรีโค ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการเป็นคนแรก และนางวันเพ็ญ เปรมแก้ว ทำหน้าที่ประธานคนต่อมา ความเคลื่อนไหวสำคัญของคณะกรรมการฯ ได้แก่ การเรียกร้องให้รัฐบาลประกาศให้วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อเดือนสิงหาคม 2540) การเรียกร้องให้จัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ เป็นต้น

## 2) ศูนย์ประสานงานกรรมกร (ศปก.) (Labour Co-Ordinating Center : LCC)

สำนักงานตั้งอยู่ที่ นิคมรถไฟ ก.ม. 11 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีนายสมศักดิ์ โกศัยสุข เป็นเลขาธิการ เคลื่อนไหวโดยปรากฏอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2541 ณ ทำเนียบรัฐบาล ศูนย์ประสานงานกรรมกร (ศปก.) โดยนายสมศักดิ์ โกศัยสุข ประธาน กับพวกประมาณ 15 คน ได้ยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี ผ่านรองนายกรัฐมนตรี ฯ (นายสุวิทย์ คุณกิตติ) เพื่อคัดค้านการเลื่อนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามที่ตัวแทนนายจ้างอื่น ๆ เคลื่อนไหวคัดค้าน จากนั้นได้เคลื่อนไหวในวันที่ 24 มิถุนายน 2541 ณ ทำเนียบรัฐบาล ศูนย์ประสานงานกรรมกร (ศปก.) โดยนายสมศักดิ์ โกศัยสุข กับพวกประมาณ 200 คน ได้ยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี ผ่านนายอานวย ปะติเส รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และยื่นหนังสือต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรเพื่อเร่งรัดให้รัฐบาลออกกฎหมายให้ใช้กองทุนประกันสังคม (สงเคราะห์บุตร,ชราภาพ) กองทุนประกันการว่างงาน ชัยยังพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ และคัดค้านการเลื่อนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระยะเวลาหลังมักมีความเคลื่อนไหวใกล้ชิดกับขบวนการแรงงานอย่างต่อเนื่อง



### 8) กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี (Women Workers' Unity Group)

เมื่อประมาณ ปี 2535 นักสหภาพแรงงานสตรีกลุ่มหนึ่ง ร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน และด้านสตรี และนักวิชาการหลายคน เคลื่อนไหวให้รัฐบาลแก้ไขกฎหมายแรงงานให้ลูกจ้างหญิงลาคลอด 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม จนกระทั่งประสบความสำเร็จเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (พล.อ.ชาวลิต ยงใจยุทธ) ออกประกาศให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2536 โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างไม่เกิน 45 วัน ส่วนอีก 45 วัน รับจากกองทุนประกันสังคม

ประมาณกันยายน 2535<sup>21</sup> ผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ได้เชิญนักแรงงานหญิง 3 คน คือ นางสาวอรุณี ศรีโค ประธานสหพันธ์แรงงานสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนัง นางวันเพ็ญ เปรมแก้ว ประธานสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย และนางสาวสุเพ็ญศรี พิงโลกสูง มาปรึกษากัน และได้มีการหารือกับแรงงานหญิงอีกหลายคน จนกระทั่งมีความเห็นร่วมกันว่า มีความจำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเฉพาะของผู้ใช้แรงงานสตรี เพื่อเป็นที่ปรึกษา เป็นที่พึ่ง เป็นสถาบันที่คนงานหญิงจะคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ อย่างจริงจัง จึงนำไปสู่การก่อตั้ง "กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี" ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นสื่อกลางและศูนย์รวมในการศึกษาปัญหาแรงงานสตรี
2. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างแรงงานสตรีด้วยกันและระหว่างแรงงานสตรีกับกลุ่มสตรีสาขาอาชีพอื่น ๆ

<sup>21</sup> เช่นเดียวกัน , หน้า 60 - 68

3. เพื่อส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิง  
ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และขบวนการแรงงาน
4. เพื่อเป็นสถาบันที่จะคอยดูแล ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ  
พิทักษ์ ปกป้องผลประโยชน์และเรียกร้องสิทธิให้กับ  
ผู้ใช้แรงงานสตรี
5. เพื่อร่วมเคลื่อนไหวผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย  
ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่  
ผู้ใช้แรงงานสตรี
6. เพื่อประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ในอันที่  
จะแก้ไขปัญหาแรงงานสตรี ปัญหาสังคมและ  
พัฒนาระบบประชาธิปไตยโครงสร้างการบริหาร  
งานกลุ่ม

#### คณะกรรมการชุดแรก

1. คุณอรุณี	ศรี โศ	ประธาน
2. คุณวิทยากร	คำภู	เลขานุการ
3. คุณวิวรรณ	จันทะ	ฝ่ายการศึกษา
4. คุณวิไลวรรณ	แซ่เตี้ย	
5. คุณคมคาย	มีทองหลวง	
6. คุณกฤษณาภรณ์	ทองบุญลือ	
7. คุณอุบล	ร่มโพธิ์ทอง	
8. คุณรุ่งนภา	ซ้อยชม้าย	
9. คุณสงวน	ขุนทรง	
10. คุณจารุวรรณ	อนุสร	
11. คุณวันเพ็ญ	เปรมแก้ว	

12. คุณสุนทร	เดือนพงศ์
13. คุณสายหยุด	ยะวงษ์
14. คุณวาสนา	นุดตะ
15. คุณทิพวรรณ	แก้วแสงจันทร์
16. คุณศรีนวล	รอดเรืองรุ่ง
17. คุณจีบ	โตประเทศ
18. คุณเพ่งทิศ	วงเวียน
19. คุณลูกอินทร์	วันดี
20. คุณฉลวย	ครियाสุข
21. คุณรัชฎาภรณ์	เทพนิกร
22. คุณหทัยวรรณ	อินพรสุด

คุณอรุณี ศรีโต ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มฯ 2 วาระ 4 ปี คัดต่อกัน ระหว่างปี 2535 - 2539 โดยมีคุณอุบล ร่มโพธิ์ทอง เป็นเลขานุการ ต่อมาคุณวันเพ็ญ เปรมแก้ว ได้รับเลือกเป็นประธานกลุ่มในปี 2540 โดยมีคุณกาญจนา นงศ์เยาว์ ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง เป็นเลขานุการ และมีรองประธานกลุ่ม 2 คน แบ่งเป็นแรงงานหญิงจากภาครัฐวิสาหกิจ 1 คน และจากภาคเอกชน 1 คน

#### คณะที่ปรึกษากลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

1. อาจารย์ธีรนาถ กาญจนอักษร คณะเศรษฐศาสตร์ ม.จุฬาฯ
2. คุณอารีย์ หล่อศรียกูล มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
3. คุณอุษา สุวรรณทัต หัวหน้าฝ่ายสตรี สรต.
4. คุณสมศักดิ์ โกศัยสุข เลขานุการ สรต .
5. คุณวิชัย นราไพบุลย์ นักดนตรีเพื่อชีวิต

6. คุณสุเพ็ญศรี	พืง โศกสูง	ฝ่ายแรงงานหญิงในภาค อุตสาหกรรมการผลิต มุถุนิธิ เพื่อนหญิง
7. คุณอรุณี	ศรี โศ	อดีตประธานกลุ่มบูรณาการ แรงงานสตรี
8. คร.วรวิทย์	เจริญเลิศ	คณะเศรษฐศาสตร์ ม.จุฬาฯ มุถุนิธิอารมย์ พงศ์พจน์

### บทบาทของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

ในช่วงแรก เน้นการเคลื่อนไหวสิทธิลาคลอด 90 วัน ต่อมาเมื่อเกิดเหตุโศกนาฏกรรมเคเคเคอร์ขึ้น กลุ่มได้เน้นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพความปลอดภัยของคณงานมากขึ้น ซึ่งได้เริ่มชูประเด็นการเคลื่อนไหวให้รัฐบาลจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในชุมชน และเขตน่านอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2539 และร่วมเรียกร้องสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ที่เป็นองค์กรอิสระ ตั้งแต่ปี 2540 รวมทั้งคัดค้านการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เรียกร้องประกันสังคมเต็มรูปแบบ ให้รัฐเร่งรัดประกาศใช้กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และประกันการว่างงาน สรุปบทบาทที่สำคัญของกลุ่ม มีดังนี้

1) มีบทบาทประสานกับผู้นำแรงงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเอกภาพของการร่วมมือเคลื่อนไหว และเป็นแกนนำในการเรียกร้องของคณะทำงานวันสตรีสากล วันที่ 8 มีนาคม ตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา

2) ผลักดันให้แรงงานหญิงมีบทบาทในกระบวนการเคลื่อนไหวให้มากที่สุด และมีตัวแทนแรงงานหญิงเข้าร่วมเจรจากับรัฐบาลด้วย

3) รับภาระการจัดหาทุนและประสานกำลังคนในการจัดชุมนุมเคลื่อนไหวหลายครั้ง เพราะผู้นำกลุ่มฯ มีความสามารถในการประสานงานและได้รับความไว้วางใจยอมรับจากแกนนำแรงงานหลายคน

4) เป็นที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ และสหภาพแรงงานต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาสภาพการจ้าง หรือการเจรจาต่อรอง

5) มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ นำเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานหญิงในเวทีการประชุมกำหนดนโยบาย และการสัมมนาอบรมต่าง ๆ ทั้งที่ภาครัฐองค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรแรงงานจัดขึ้นเอง เช่น กองแรงงานหญิงและเด็ก ได้เชิญเป็นวิทยากรร่วมฝึกอบรมโครงการที่ปรึกษาแรงงานหญิง ตั้งแต่ปี 2538 ฝ่ายแรงงานสตรีสหภาพแห่งชาติ คณะอนุกรรมการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ

6) ร่วมรณรงค์กับคณะกรรมการแรงงานหญิงแห่งประเทศไทยและในเวทีการประชุมสตรีโลกที่ปักกิ่ง เมื่อปี 2538 เรียกร้องให้รัฐบาลยกเลิกการทำงานระบบกะของแรงงานหญิง เพราะจะเกิดปัญหาสุขภาพ ความปลอดภัยต่อแรงงานหญิง

7) เป็นที่รับผิดชอบในการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นของการกำหนดให้วันที่ 10 พฤษภาคม เป็นวันสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน จนกระทั่งรัฐบาล พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ ยอมมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนสิงหาคม 2540 เห็นชอบให้วันที่ 10 พฤษภาคม เป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ความสัมพันธ์กับกลุ่มสหภาพแรงงานย่านต่าง ๆ สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง

ในช่วงแรก องค์กรแรงงานส่วนใหญ่ไม่ยอมรับบทบาทกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี คงเป็นเพราะเห็นว่าเป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มเล็ก ๆ และยังไม่เคยมีผลงานเด่นชัด

กลุ่มฯ ได้พยายามจัดโครงการฝึกอบรมผู้หญิงที่สามารถรวมกลุ่มให้มีความกล้ามีทักษะ ความสามารถในการแสดงออก ไปพูดคุยกับผู้นำกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอี๋มน้อย-อี๋มใหญ่ ย่านรังสิตและ โกลด์เคียง ย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างหลายแห่ง ให้เข้าใจบทบาท

ของกลุ่มฯ สนับสนุนให้คุณอรุณี ศรีโค ประธานกลุ่มฯ และประธานสหพันธ์แรงงานหญิงคนแรกมีบทบาทโดดเด่นขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับรู้จักมากขึ้นในสังคม

ในช่วงความพยายามปรับโครงสร้างขบวนการแรงงานไทย ในปี 2538 กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีก็ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนปรึกษากับผู้นำกลุ่มย่านฯ สหพันธ์แรงงานฯ และสภาองค์การลูกจ้างต่าง ๆ เมื่อมีการเลือกตั้งกรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานฯ ในช่วงนั้น สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง ได้ส่งคุณอรุณี ศรีโค ประธานกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานอยู่ด้วย ลงสมัครรับเลือกตั้ง และได้รับการจัดสรรตำแหน่งรองประธานสภาฯ ในเวลาต่อมา ทำให้การทำงานของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีสามารถประสานกับองค์กรนำระดับสภาองค์การลูกจ้างได้อย่างใกล้ชิดขึ้น

### กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีในยุควิกฤตเศรษฐกิจ

วิกฤตเศรษฐกิจและการเงินตั้งแต่ปี 2540 กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีได้มีบทบาทร่วมกับเครือข่ายองค์การพัฒนาเอกชน และหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ ดังนี้

1) ร่วมขบวนการเคลื่อนไหวผลักดันให้รัฐบาลเร่งรัดบังคับใช้กองทุนประกันสังคม กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีการว่างงาน เพื่อสร้างหลักประกันสังคมที่สมบูรณ์ เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในภาวะวิกฤตเลิกจ้างขยายตัว

2) เรียกร้องให้รัฐบาลจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมการเลิกจ้าง ที่มีรัฐบาล ตัวแทนแรงงาน โดยมีผู้แทนจากสตรีเข้าร่วมด้วย เพื่อป้องกันการปิดงานเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หากจะปิดงาน ปลดคนงานต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการชุดดังกล่าว

3) ร่วมจัดตั้งและบริหารกองทุนขบวนการแรงงานช่วยลูกคนตกงาน เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าให้บุตรคนตกงานได้มีโอกาสศึกษาต่อได้

4) จัดสัมมนาเผยแพร่สถานการณ์ปัญหาการเลิกจ้างคนงานหญิง และผลกระทบที่เกิดขึ้น ประสานกับหน่วยงานรัฐต่าง ๆ ให้มารับรู้ปัญหาความต้องการของคนงานหญิง และแนะนำโครงการกองทุนที่จะช่วยเหลือได้

5) ได้รับความอนุเคราะห์จากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงท่านหนึ่ง ของประเทศเยอรมันนี ให้ทุนฝึกอาชีพทำขนมแก่คนงานหญิงในพื้นที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเริ่มเปิดโครงการแรกที่ศูนย์ศึกษาและวัฒนธรรมของคนงาน ย่านอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2541 และมีโครงการที่จะขยายไปสู่เขตย่านรังสิต และกรุงเทพมหานคร เมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วจะมีโครงการรวมกลุ่มคนงานหญิงเพื่อช่วยเหลือกันต่อไปในระยะยาว เช่น ทำร้านขายขนมเบเกอรี่ร่วมกัน

6) มีโครงการวางแผนร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อนหญิงจัดทำโครงการศูนย์ช่วยเหลือคนตกงาน เพื่อเป็นศูนย์ประสานกับองค์กรแรงงาน กลุ่มประสานกับองค์กรแรงงาน กลุ่มคนตกงาน และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือคนตกงานอย่างมีโครงการที่ชัดเจนรองรับต่อไป เช่น โครงการฝึกอาชีพที่เหมาะสม เป็นต้น

### ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

ก) ไม่มีสำนักงานของตนเอง ที่ผ่านมาในช่วงแรกใช้สำนักงานของสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังฯ เป็นที่ติดต่อชั่วคราว ต่อมาใช้สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง และสำนักงานพิพิธภัณฑสถานไทย เป็นสถานที่ประชุมกรรมการกลุ่ม และประสานการเคลื่อนไหวต่าง ๆ

ข) ปัญหางบประมาณ เงินทุนในการทำงานส่วนใหญ่มาจากการรับบริจาค การสนับสนุนจากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท มีสมาชิกกลุ่มในปัจจุบันประมาณ 50 คน เก็บค่าสมาชิกปีละ 100 บาท แต่ก็ไม่มีเก็บอย่างสม่ำเสมอ

ค) กรรมการบริหารกลุ่มมีความหลากหลายสูง มีทั้งรุ่นเก่า รุ่นกลาง และรุ่นใหม่ มีทั้งคนที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นคนตกงาน และเป็นคน

งานธรรมดา บางคนมีหลายสถานะหลายตำแหน่ง ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับวิธีการคิดวิธีการทำงานพอสมควร

**4) คณะกรรมการประสานงานแก้ไขปัญหาของพนักงานธนาคารและสถาบันการเงิน : คปธ.**

สืบเนื่องจากกรณีทีธนาคารแห่งประเทศไทยได้ประกาศกำหนดแนวทางการดำเนินการของธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชยกรรม จำกัด (มหาชน) ตามแผนฟื้นฟูระบบสถาบันการเงิน เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 ส่งผลให้ธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชยกรรม จำกัด (มหาชน) ต้องหยุดดำเนินการธุรกรรมบางประเภทและสามารถดำเนินงานต่อได้อีกประมาณ 3 เดือน ก่อนปิดกิจการ กลุ่มลูกจ้างของธนาคารฯ และผู้เกี่ยวข้องจึงได้พยายามเคลื่อนไหว เพื่อให้รัฐบาลเข้าไปดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง

วันที่ 14 สิงหาคม 2541 กลุ่มตัวแทนลูกจ้างธนาคารพาณิชย์ฯ จำนวน 9 ธนาคาร นำโดย นายวรชาติ อหันทริก (ธนาคารกสิกรไทย) นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ (ธนาคารกรุงเทพ) ได้ร่วมกันจัดตั้ง "คณะกรรมการประสานงานแก้ไขปัญหาของพนักงานธนาคารและสถาบันการเงิน : คปธ." ขึ้น อ้างว่าอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 45 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานงานความร่วมมือแก้ไขปัญหาระงับงานภาคธนาคารและสถาบันการเงินกับรัฐบาล ทั้งนี้ได้เสนอมาตรการรองรับปัญหาจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชยกรรม จำกัด และสถาบันการเงินอื่น ๆ ที่ต้องถูกปลดออกจากงาน กิจกรรมของกลุ่มดำเนินการอย่างต่อเนื่องก่อนปัญหาของพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชยกรรม จำกัด จะถูกเลิกจ้างเมื่อปลายปี 2541 หลังจากนั้นบทบาทของกลุ่มฯ ได้ลดลงตามลำดับ



### 5) มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย

สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 503/20 ถนนนิคมรถไฟมักกะสัน เขต  
 ราชเทวี กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นโดยแกนนำสภาองค์การลูกจ้าง สหพันธ์  
 แรงงานฯ องค์การพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ได้ร่วมประชุมปรึกษาหารือและมีมติ  
 ร่วมกันเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2534 ณ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท จัดตั้งพิพิธภัณฑ  
 สถานแรงงานไทย ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

- จัดแสดงเรื่องราว ประวัติ ความเป็นมา ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้  
 แรงงานไทย
- ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแรงงานไทย
- เป็นศูนย์ข้อมูล เอกสาร หนังสือ เทปบันทึกเสียง วัสดุโสต  
 เกี่ยวกับแรงงานไทย เพื่อให้บริการสาธารณะ
- เป็นศูนย์วัฒนธรรมแรงงาน ที่จัดกิจกรรมเพื่อผู้ใช้แรงงานและ  
 สาธารณชน เช่น การจัดอภิปราย การแสดงศิลปวัฒนธรรม  
 นิทรรศการเกี่ยวกับแรงงานไทย

พิพิธภัณฑสถานแรงงานไทยเปิดดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม  
 2536 โดยใช้อาคารสำนักงานสภาพแรงงานการรถไฟ หลังเดิม เป็นที่ทำการ มี  
 นายเสริมศักดิ์ การุญ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ใน  
 สมัยนั้น เป็นประธาน การบริหารงานของพิพิธภัณฑฯ เป็นรูปแบบมูลนิธิ โดยมี  
 นายบุญเทียน คำชูเป็นประธานมูลนิธิ และมีนายสมาน แจ่มบุรี เป็นเจ้าหน้าที่  
 ประจำ กิจกรรมสำคัญที่ดำเนินการ นอกจากเป็นสถานที่จัดแสดงนิทรรศการ  
 เกี่ยวกับแรงงานไทย และการจัดการอภิปราย/สัมมนา และกิจกรรมอื่น ๆ ด้าน  
 แรงงานแล้ว กิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งได้แก่ การจัดงานมหกรรมปิดถนน  
 ช่วยคนตกงาน เพื่อหาทุนสนับสนุนช่วยทุนการศึกษาให้กับลูกคนตกงาน โดยได้รับ  
 การสนับสนุนจาก ICFTU จำนวน 100,000 เหรียญสหรัฐ จากองค์การแรงงาน  
 ของประเทศสิงคโปร์ และจากกองทุนไทยช่วยไทย อีก 2,000,000 บาท

คณะกรรมการมูลนิธิฯ ที่ได้รับเลือกตั้งจากการประชุมใหญ่ สามัญปี 2541 (วันที่ 8 กรกฎาคม 2542) จำนวน 11 คน ประกอบด้วย

1) นายบุญเทียน	กำชู	ประธานมูลนิธิ
2) นายศรี โปธิ์	วาซุพัคตร์	รองประธาน
3) นายปิยะเชษฐ	แคล้วตลาด	เลขานุการ
4) นายปฏิวัติ	ขุ่มเย็น	รองเลขานุการ
5) นายชัยสิทธิ์	สุขสมบูรณ์	เหรียญก
6) นางวันเพ็ญ	เปรมแก้ว	ผู้ช่วยเหรียญก
7) นายศักดิ์นา	ฉัตรกุล ณ อรุชยา	กรรมการ
8) นายวิชัย	นราไพบุลย์	กรรมการ
9) นางสาวสุเพ็ญศรี	พึงโคกสูง	กรรมการ
10) นางสาวสุมาลี	ตายลวด	กรรมการ
11) นายทวีป	กาญจนวงศ์	กรรมการ

#### กรรมการกิตติมศักดิ์

- 1) ศ.นิคม จันทรวิทุร
- 2) อาจารย์วรวิทย์ เจริญเลิศ
- 3) นายไพบุลย์ แก้วเพทาย
- 4) เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แห่งประเทศไทย หรือผู้แทน
- 5) ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน
- 6) ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง หรือผู้แทน
- 7) ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ ราษฎร์-บูรณะหรือผู้แทน
- 8) ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย อ้อมใหญ่ หรือผู้แทน

8) คณะกรรมการรณรงค์เพื่อผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเลือกตั้งในสถานประกอบการ (ควก.)

ปรากฏขึ้นเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2539 ณ โรงแรมรัตนโกสินทร์ เพื่อทำหน้าที่รณรงค์ให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเลือกตั้งในสถานประกอบการ โดยมี นายบุญเทียน คำชู เป็นประธานคณะกรรมการฯ และนายปิยะเชษฐ์ แกล้วคชาติ เป็นเลขาธิการ กิจกรรมของคณะกรรมการฯ ไม่ชัดเจนเนื่องจากแกนนำกลุ่มผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ประสงค์หลักร่วมกันและให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานอื่นมากกว่า เช่น การรณรงค์การประกันการว่างงาน เป็นต้น

7) สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย

สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 70/53 หมู่ 2 ซอยทรายทอง ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ.2537 โดยมีวัตถุประสงค์<sup>23</sup>

- 1) เพื่อรวมกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานกับสารพิษ และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงานและผู้เจ็บป่วยจากมลภาวะอื่น ๆ
- 2) ช่วยเหลือผู้ป่วยในเรื่องสิทธิอันพึงมีพึงได้ในขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน รวมถึงการช่วยเหลือด้านกตัตติความ
- 3) เผยแพร่ความรู้เรื่องโรคจากการทำงานเพื่อให้เกิดการป้องกัน
- 4) ร่วมประสานงานกับองค์กรที่มีนโยบายในเรื่องสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นสาธารณประโยชน์
- 5) ร่วมผลักดันเคลื่อนไหวในการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ

<sup>23</sup> เด่มเดียวกัน , หน้า 88

สมาชิกของกลุ่มประกอบด้วยผู้ป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ประมาณ 300 คน ซึ่งเคยเป็นลูกจ้างในบริษัท ต่าง ๆ เช่น บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพฯ บริษัท เจริญไทย ฯ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ฯ บริษัท เอโรการ์เมนต์ฯ ฯ โดยมีแกนนำประกอบด้วย

-นางสาวสมบุญ	ศรีคำดอกแสด	เป็นประธาน
-นางสาวธัญญาลักษณ์	ซูหุ่ม	
-นางเตือนใจ	บุญที่สุด	
-นายจะเด็ด	เซว่ววิล	ที่ปรึกษา
-นายสุวิทย์	วัดหนู	ที่ปรึกษา
-นางสาววัฒนา	นาคประดิษฐ์	ที่ปรึกษา
-นายยิ่งใหญ่	วิชาธร	ที่ปรึกษา
-นายวรวิทย์	เจริญเลิศ	ที่ปรึกษา

ในการเคลื่อนไหวของกลุ่ม ได้รับการสนับสนุนจากคลินิก อาชีวเวชศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลราชวิถี โดยแพทย์หญิงอรพรรณ เมธาติลกุล และกลุ่มสมาชิคนจน ได้สนับสนุนให้ปัญหาของกลุ่มเป็นปัญหาหนึ่งในหกที่สมาชิคนจนเรียกร้องต่อรัฐบาล

#### 8) คณะกรรมการผลักดันประกันการว่างงาน

สืบเนื่องจากสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่ออาชีพการงานของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเกิดปัญหาการลดสวัสดิการ ลดค่าจ้าง ปรับโครงสร้างการผลิต และเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด สถานการณ์ดังกล่าวทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ประมาณกันว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ลูกจ้างที่อยู่ในตลาดแรงงานเป็นจำนวนมากนับล้านคนต้องตกงาน กลุ่มลูกจ้างจากองค์การลูกจ้างต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ นักวิชาการ และองค์การพัฒนานอกชนชั้นแรงงานต่างเห็น

พ้องกันเรียกร้องให้รัฐบาลเร่งรัดให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การประกัน การว่างงานให้เร็วขึ้น ทั้งนี้กลุ่มองค์การลูกจ้างต่าง ๆ ได้รวมตัวจัดตั้งคณะกรรมการ ขึ้นคณะหนึ่ง เมื่อประมาณปี 2541 เพื่อทำหน้าที่ในการรณรงค์เรียกร้องต่อหน่วย งานของรัฐให้ดำเนินการดังกล่าว ภายใต้ชื่อว่า คณะกรรมการผลักดันประกันการ ว่างงาน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาคณะกรรมการผลักดันประกันการว่างงาน ได้รณรงค์กิจกรรมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด กิจกรรมสำคัญได้แก่ การจัดประชุม/ สัมมนา ซึ่งแจ้งเหตุผลความจำเป็น ทำความเข้าใจกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานในเขตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด การจัดการชุมนุมใหญ่เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2541 ณ ทำเนียบรัฐบาล เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการดังกล่าว การชุมนุมลักษณะเดียว กันได้จัดขึ้นอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 20 กันยายน 2542 ณ ทำเนียบรัฐบาล

#### 9) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : สรส.

(State Enterprises Worker's Relations Confederation : SERC)

กลุ่มลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในอดีตก่อนพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีผลใช้บังคับ ถือเป็นกลุ่มที่มีบทบาท สำคัญต่อวงการแรงงานไทยมาโดยตลอด และแม้ว่าจะมีกฎหมายแยกพนักงาน รัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้วก็ตาม แต่โดย พหุคตินัยพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ยังคงมีกิจกรรมการเคลื่อนไหวร่วมกับภาคเอกชน เสมอมาในนามของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : สรส.

เดิมสมาพันธ์ฯ เคลื่อนไหวภายใต้ชื่อว่า กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สมาชิกประกอบด้วยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในกิจการต่าง ๆ จำนวนหนึ่ง รวม ตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

- 1) คัดค้านเผด็จการทุกรูปแบบ สนับสนุนเสริมสร้างการปกครอง ระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- 2) เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดี ให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกและระหว่างสมาชิกด้วยกัน รวมทั้งองค์กรแรงงานอื่น ๆ ที่รักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม
- 3) แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และผลประโยชน์อื่นของผู้ใช้แรงงานทั่วไป
- 4) เสริมสร้างประสานความสามัคคี เพื่อความเป็นเอกภาพ และความเข้าใจอันดีระหว่างขบวนการแรงงานไทย ขบวนการแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มอาชีพอื่น ๆ
- 5) ร่วมมือกับองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนอย่างแท้จริง
- 6) สนับสนุน ส่งเสริมและจัดให้มีการศึกษาแก่มวลสมาชิกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน ฯลฯ และด้านวิชาการ ต่าง ๆ
- 7) ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ประชาชน โดยส่วนรวมเป็นหลัก

## บทที่ 4

### ปัญหาอุปสรรคขององค์กรลูกจ้าง

องค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือจัดตั้งขึ้นโดยมิได้อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของข้อกฎหมายใด ๆ ทั้งสองลักษณะต่างมีปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งในประเด็นนี้ หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน นักวิชาการ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ การนำเสนอความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมขององค์กรลูกจ้าง เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า การจัดตั้งองค์กรลูกจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงถึงความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานในประเทศไทย ฉะนั้น การศึกษาถึง ข้อเท็จจริง สภาพปัญหาอุปสรรค ความต้องการที่แท้จริงในองค์กรลูกจ้างไม่ว่าจะมีการจัดตั้งขึ้นในรูปแบบใดก็ตาม จะยังประโยชน์แก่ผู้ประสงค์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมต่อไป

สภาพปัญหาขององค์กรลูกจ้างที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

#### 1. ปัญหาการดำเนินการ

##### 1.1 ปัญหาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดกรอบหลักการ และข้อยกเว้นในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างหลายประการ ต่อเมื่อภายหลังการบังคับใช้มาได้ระยะเวลาหนึ่ง ผู้ใช้กฎหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายต่าง ๆ ได้เล็งเห็นอุปสรรคของการดำเนินการอันเนื่องมาจากหลักการของพระราชบัญญัตินับนี้มากยิ่งขึ้น และสมควรแก้ไขในบางประเด็นปัญหาเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และคล่องตัว เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการต่าง ๆ ต่อไป เช่น

1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ชัดเจน เช่นเดียวกับการคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 52 แม้ว่าการคุ้มครองคณะกรรมการสหภาพแรงงานจะเริ่มขึ้นภายหลังจากได้รับการจดทะเบียนจัดตั้งแล้วเท่านั้น ซึ่งกำหนดไว้ในหมวดที่ 9 เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ตาม แต่หลักการของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ดังกล่าว ไม่อาจให้ความช่วยเหลือผู้เริ่มก่อการได้ทันที

2) ข้อกำหนดเรื่อง การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกของสหภาพแรงงานตามมาตรา 93 กำหนดให้ผู้เริ่มก่อการฯ จัดการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับจากวันจดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการ มอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 91 นั้น กรณีหากเกิดปัญหาที่สหภาพแรงงานประสงค์จะดำเนินกิจกรรมอย่างอื่น ๆ นอกเหนือที่กำหนดไว้ ข้างต้น เช่น การขอมติขึ้นข้อเรียกร้อง ขอมติเข้าสังกัดสมาชิกองค์การแรงงานในระดับเหนือขึ้นไป ดังนี้ สหภาพแรงงานจะสามารถกระทำได้มากน้อยเพียงใด

3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดหลักการแบ่งแยกสหภาพแรงงานออกเป็นสองระดับ ได้แก่ สหภาพแรงงานประเภทลูกจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ กับสหภาพแรงงานประเภทลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาฯ ตามมาตรา 95 เป็นการกำหนดหลักการแบ่งแยกสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้างทำไคน้ำ และอาจเป็นการทำลายความเข้มแข็งให้กับขบวนการแรงงานทางอ้อม รวมทั้งอาจไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียวในสถานประกอบการ

4) การจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง ตามมาตรา 120 กำหนดให้มีสมาชิกเป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานรวมกันไม่น้อยกว่า 15 แห่ง ทำให้ง่ายต่อการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างอย่างมาก เป็นช่องของผู้ประสงค์จะจัดตั้งและนำเอาสภาองค์การลูกจ้างไปใช้แสวงหาประโยชน์ โดยเฉพาะในองค์กรใดภาคีต่าง ๆ ซึ่งให้การยอม



รับองค์กรในระดับสภาองค์การลูกจ้างเป็นหลัก ถือเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกกล่าวหาว่า เป็นการทำให้ความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานอีกทางหนึ่ง

5) การแก้ไขข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียน ตามมาตรา 94 สร้างปัญหาในทางปฏิบัติให้กับขบวนการสหภาพแรงงาน ในกรณีที่มีการจดทะเบียนของเจ้าหน้าที่ในบางรายใช้ระยะเวลาดำเนินการในการจดทะเบียนข้อบังคับนานเกินความจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นด้วยข้ออ้างและเหตุผลใด ๆ ก็ตาม แต่การกำหนดหลักการดังกล่าวส่งผลเสียหายให้กับสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทัน

6) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้จำกัดสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานทั่วไป แต่ไม่เปิดกว้างให้ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมสามารถใช้สิทธิร่วมจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ทั้งที่ลูกจ้างในภาคเกษตรโดยสภาพการทำงานก็อาจถือได้ว่าเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่ง แต่มิได้รับสิทธิเช่นลูกจ้างอื่น ถือเป็นช่องว่างของกฎหมายที่มีได้ให้การครอบคลุมถึงลูกจ้างประเภทนี้

7) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ซึ่งบังคับให้ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องจดทะเบียน เป็นการจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานที่จะแสวงหาคำแนะนำในการดำเนินการจากบุคคลใด ๆ ที่ตนเห็นว่ามีเหมาะสมให้กับองค์กรของตน ประกอบกับประกาศ รสช. ฉบับที่ 54 นี้ เป็นการออกกฎหมายที่อาศัยอำนาจของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติมิได้ผ่านกระบวนการและขั้นตอนทางนิติบัญญัติโดยตรง จึงยิ่งยากต่อการยอมรับสำหรับนักประชาธิปไตยทั้งหลาย

8) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีข้อจำกัดห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างอื่นเข้าทำงานแทนระหว่างกรณีหยุดงาน เปรียบเสมือนเป็นการปิดทางสู่ของลูกจ้าง และแม้ว่าโดยกฎหมายนายจ้างจะสามารถกระทำได้โดยไม่ผิดก็ตาม แต่หากพิจารณาเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง สมควรที่จะมีความเท่าเทียมกันในอำนาจการต่อรอง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการพิพาทแรงงาน การไม่มีบทกำหนดห้ามนายจ้างกระทำการดังกล่าวจึงเปรียบเสมือนการสนองประโยชน์ให้

กับฝ่ายนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง ซึ่งโดยธรรมชาติมีอำนาจการต่อรองน้อยกว่าแล้วให้ลดน้อยลงไป

## 1.2 ปัญหาจากแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านทะเบียนองค์กรลูกจ้าง นอกจากจะอาศัยหลักปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยเคร่งครัดแล้ว เจ้าหน้าที่ ที่ผู้ปฏิบัติ จำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ได้กำหนดขึ้นเป็นการภายในเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาสามารถถูกลดลงไปได้เป็นไปโดยราบรื่น แต่ในบางลักษณะ แทนที่แนวปฏิบัติจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตีความของกฎหมาย กลับกลายเป็นว่าแนวปฏิบัติที่ส่วนราชการนำออกใช้กลับเป็นสิ่งที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร หรือผู้เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นอีก ตัวอย่างเช่น

1) การเรียกใช้เอกสารประกอบการจดทะเบียนจำนวนมากเกินความจำเป็น เช่น ประวัติดี หนังสือรับรองอำนาจการบังคับบัญชา เอกสารการเป็นลูกจ้าง รูปถ่าย แผนที่ ตั้งสำนักงานสหภาพแรงงาน แผนที่ตั้งสถานประกอบการ เอกสารการยินยอมให้ใช้สถานที่ตั้งสหภาพแรงงาน ฯ ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่สะดวกในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างที่จำเป็น ต้องใช้ความรวดเร็วแข่งขันกับเวลา หากถูกนายจ้างกลั่นแกล้งระหว่างการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นการสิ้นเปลืองสำหรับลูกจ้างและสร้างความยุ่งยากในการจัดเก็บเอกสารทั้งหมดของเจ้าหน้าที่

2) การจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานเจ้าหน้าที่ใช้ระยะเวลาไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร ฉะนั้น เมื่อลูกจ้างจำเป็นต้องใช้เอกสารประกอบจำนวนมากตามที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 1) แล้ว โอกาสที่จะได้เอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ตามประสงค์ของเจ้าหน้าที่ในคราวเดียวจึงเป็นไปได้ยาก ดังนั้น ในทางปฏิบัติ การจัดตั้งองค์กรลูกจ้างจึงต้องอาศัยระยะเวลาเพิ่มมากขึ้นซึ่งไม่ใช่เวลาที่สั้น ๆ บางกรณีอาจใช้เวลานานนับเดือน ระยะเวลาที่ยาวนานเพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็จะเพิ่มความเสี่ยงต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างมากขึ้นเท่านั้น

3) การจดทะเบียนคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ขึ้นคอนการสอบถามตำแหน่งหน้าที่และอำนาจบังคับบัญชาของลูกจ้าง กรณีจะเป็นปัญหาอุปสรรคหากนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการตอบ ซึ่งแนวทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่มักใช้การสอบถามซ้ำ หากไม่ได้รับความร่วมมือจึงจะจดทะเบียนให้ แม้ว่าการจดทะเบียนนั้นจะนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้งก็ตาม แต่กรณีนี้องค์การลูกจ้างบางแห่งอาจได้รับความเสียหายไม่สามารถนำเอกสารทางทะเบียนไปใช้ติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ การกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน ในระยะเวลาที่ต้องการใช้ในทันทีได้ ขณะที่นายจ้างบางรายอาจอาศัยเงื่อนไขดังกล่าววกกลับแก้ง ให้เกิดความล่าช้าในการจดทะเบียนกรรมการของสหภาพแรงงานได้

4) ระยะเวลาที่กำหนดขึ้นคอนการดำเนินการจดทะเบียนถูกกำหนดเอาไว้ระบุระยะเวลาถึง 27 วันทำการ เป็นการกำหนดระยะเวลาค่อนข้างนานเกินไปอาจสร้างความเสียหายแก่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอ แม้ว่าจะระยะเวลาที่กำหนดเป็นการกำหนดระยะเวลาอย่างมากที่สุดก็ตาม แต่การเปิดระยะเวลาไว้มากเกินความจำเป็น เป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติบางคนอาศัยเป็นช่องว่างเป็นข้อแก้ตัวไม่เร่งรัดเวลาทำงานเท่าที่ควร

5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีแนวปฏิบัติงานแตกต่างกันไป แม้ว่าจะปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเดียวกันแต่ก็ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียกเอกสารประกอบการพิจารณาซึ่งมีชนิดและจำนวนไม่เท่ากัน หลักฐานบางฉบับเจ้าหน้าที่บางสำนักงานไม่ต้องการ แต่บางสำนักงานกลับต้องการ เป็นการสร้างปัญหาและความสับสนให้กับผู้ติดต่ออย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถยึดถือปฏิบัติได้ถูกต้อง

6) เจ้าหน้าที่ยังไม่มีความเข้าใจปัญหาทางสังคมของลูกจ้าง โดยเฉพาะไม่เข้าใจสภาพความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ได้รับเนื่องจากต้องถูกออกจากงาน จึงไม่เข้าใจความรู้สึก สภาพความกดดันที่ผู้ก่อการจัดตั้งต้องประสบหากความล่าช้าเป็นเหตุให้ต้องถูกเลิกจ้างไป

7) การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกไม่มีอิสระในการบริหารงานองค์การของตน

เท่าที่ควรและรู้สึกว่าคุณควบคุมโดยแนวปฏิบัติมากกว่าได้รับการคุ้มครองหรือการอำนวยความสะดวก

## **2. ปัญหาภายในองค์กรลูกจ้าง**

การบริหารองค์กรลูกจ้างที่เกิดขึ้นและสร้างความล้มเหลวให้กับองค์กร นั้นส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยภายในตัวองค์กรของลูกจ้างเอง กล่าวกันว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานแม้ว่าจะทำได้ยากแล้วก็ตาม แต่การบริหารสหภาพแรงงานให้สามารถคงอยู่และดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งยากกว่า ปัญหาจากปัจจัยภายในองค์กรลูกจ้างที่จะกล่าวถึง ได้แก่

### **2.1 คณะกรรมการ / สมาชิกของสหภาพแรงงาน**

1) กรรมการและสมาชิกของสหภาพแรงงานบางคนบางแห่งขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละให้กับสหภาพแรงงาน เนื่องจากการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการมิได้เกิดจากความสมัครใจโดยตรง บางรายหวังเพียงแต่ให้มีตำแหน่งในองค์กรเพื่อเป็นเกราะกำบังหรือหาผลประโยชน์อื่น ๆ โดยมีได้คิดว่าจะทำงานรับใช้องค์กรแต่อย่างใด

2) กรรมการสหภาพแรงงานขาดความรู้ด้านแรงงาน ต่าง ๆ เช่น กฎหมาย การบริหารงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ที่ควรดำเนินการในฐานะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ขณะเดียวกันก็มิได้ให้ความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือสอบถามจากผู้มีประสบการณ์เท่าที่ควร

3) กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานมีข้อจำกัดเรื่องเวลา เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่การงานปกติ หน้าที่การงานของครอบครัว และหน้าที่การงานในสหภาพแรงงานด้วยในเวลาเดียวกัน

4) กรรมการสหภาพแรงงานบางคนไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้าง ตลอดจนขาดการยอมรับนับถือจากสมาชิกส่วนใหญ่ อันเนื่องมาจากพฤติกรรมของตนเอง เช่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มี

ความประทุติและการปฏิบัติขัดต่อกฎระเบียบของสถานประกอบการสม่ำเสมอ ไม่อาจเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกจ้างหรือสมาชิกอื่น ๆ และการเข้าทำงานกับสหภาพแรงงานเพียงหวังประโยชน์ในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน

5) ความขัดแย้งของกรรมการซึ่งมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการแสดงออกต่อสมาชิกหรือบุคคลภายนอกอย่างชัดเจน สร้างความเสียหายให้กับสมาชิก ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสังคมภายนอก

6) คณะกรรมการสหภาพแรงงานขาดการทำงานต่อเนื่อง อันเนื่องจากการถูกกลั่นแกล้ง ถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง เพื่อเป็นการลดบทบาทหรือตัดไฟแต่ต้นลม ตามแนวความคิดของฝ่ายจัดการที่ไม่มีความเข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างเพียงพอ เป็นเหตุให้บุคคลที่มีแนวความคิดและมีความสามารถในการทำงานให้สหภาพแรงงาน ต้องขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และต้องพ้นไปจากขบวนการแรงงานอย่างน่าเสียดาย

7) กรรมการสหภาพแรงงานมีอคติ ระวัง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บางคน ทำให้ไม่ยอมรับคำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมจากเจ้าหน้าที่ผู้อื่นด้วย และกลับหันไปรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นโดยปราศจากดุลพินิจและพิจารณาอย่างรอบคอบ อาจให้คำแนะนำไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสม

8) ความขัดแย้งขององค์กรในระดับสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กร ลูกจ้างต่าง ๆ เป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งขององค์กรในลำดับรอง ๆ ลงไป

9) สมาชิกของสหภาพแรงงานขาดจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะผู้ที่เห็นว่าแม้มิได้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานก็ได้รับผลประโยชน์ สวัสดิการเช่นเดียวกัน โดยผลของกฎหมาย นอกจากนี้ลูกจ้างผู้ซึ่งได้รับสวัสดิการที่ค่อนข้างดี มีรายได้สูง มักไม่ร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เนื่องจากเกรงกลัวถูกฝ่ายนายจ้างกลั่นแกล้ง

10) แกนนำสหภาพแรงงาน ไม่พิจารณาข้อบกพร่องของตนเอง ก่อนพิจารณาข้อบกพร่องของผู้อื่น และผูกขาดแนวความคิดและการบริหาร เสด็จการในองค์กรไว้แต่เพียงฝ่ายเดียว

## 2.2 การบริหารงาน

1) ขาดระบบการบริหารงานและการวางแผนและการเตรียมการที่ดี มีโครงสร้างการบริหารงานไม่ชัดเจน ใช้คนที่ไม่เหมาะสมกับงาน ความต่อเนื่องของการบริหารงาน

2) ขาดปัจจัยในการบริหาร เช่น เงินรายได้จากค่าบำรุง ไม่สามารถเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ขณะเดียวกันมีค่าใช้จ่ายประจำที่ต้องใช้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมหรือบริหารองค์กรได้ตามเป้าหมาย

3) ขาดการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ คิดต่อสื่อสารกับสมาชิกโดยทั่วถึง กรรมการ สหภาพแรงงานเมื่อเข้ารับตำแหน่งแล้วกลับให้ความสนใจกับสมาชิกไม่สม่ำเสมอ

4) ขาดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ผิด ๆ คิดว่าการเป็นองค์กรสหภาพแรงงานไม่ควรทำกิจกรรมใด ๆ ประสานงานกับฝ่ายจัดการ เนื่องจากเกรงถูกครหาจากสมาชิกว่าเป็นฝ่ายนายจ้าง หรือถูกนายจ้างครอบงำ

5) ไม่มีระบบในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการที่รัดกุม บางสหภาพแรงงานไม่เข้มงวดการใช้จ่ายเงินของสหภาพแรงงาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาการทุจริตภายในองค์กรและนำไปสู่ความแตกแยกระหว่างคณะกรรมการบริหาร

6) ขาดบุคคลากรใหม่ ๆ ที่สนใจกิจกรรมสหภาพแรงงานและมีความเสียสละ เข้าไปทำงานแทนผู้นำเก่า เป็นเหตุให้เมื่อสิ้นสุดการนำของผู้นำบางคน บางยุคบางสมัย ทำให้การดำเนินการขององค์กรต้องสะดุด

7) ผู้นำที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมานานหลาย ๆ สมัยมีความเข้าใจผิดคิดว่าสหภาพแรงงานเป็นของตน จึงบริหารงานเหมือนตนเป็นเจ้าของ บางกรณีกรรมการ

สหภาพแรงงานบางรายที่ร่วมทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องกับสหภาพแรงงาน ไม่ยอมรับความจริง เมื่อต้องพ่ายแพ้การเลือกตั้งไม่ได้รับเลือกเป็นกรรมการแล้วมักแสดงความไม่พอใจด้วยการ ไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อไป

8) กรรมการบริหารสหภาพแรงงานขาดวิสัยทัศน์ในการมองปัญหาแรงงานในอนาคต ไม่มีการปฏิรูป ปรับปรุงระบบการบริหาร ระเบียบข้อบังคับขององค์กรให้ทันสมัย เหมาะสม เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในภายหลัง

9) จุดประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานผิดพลาด บางสหภาพแรงงานจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะกิจ เพราะความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้าเท่านั้น ภายหลังเมื่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ สงบเรียบร้อยแล้วไม่มีความสนใจที่จะดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องต่อไป

### **3. ปัญหาภายนอกองค์กร**

#### **3.1) นายจ้าง**

1) ไม่ยอมรับองค์การสหภาพแรงงาน บางสถานประกอบการมีการกีดกันแก๊งผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง การลงโทษ เป็นต้น

2) ขาดการเรียนรู้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะระบบทวิภาคีในรูปแบบสหภาพแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นองค์กรที่ไม่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และว่าจะเสียผลประโยชน์

3) ทำลายระบบสหภาพแรงงาน โดยเข้าแทรกแซงการดำเนินการ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานให้เป็นลูกจ้างในระดับซึ่งมีอำนาจการบังคับบัญชาสูงขึ้น เพื่อมิให้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้ โดยเข้าใจผิดคิดว่าการทำลายสหภาพแรงงานด้วยวิธีการดังกล่าวจะได้ผล และสามารถสกัดการเจริญเติบโตได้อย่างเด็ดขาด

4) การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง

ลูกจ้าง ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

5) การหลีกเลี่ยงระบบสหภาพแรงงานโดยใช้วิธีการและมาตรการต่าง ๆ ในการบั่นทอนความเข้มแข็ง เช่น การเลิกกิจการ โดยไม่มีความจำเป็นและจัดตั้งขึ้นใหม่การใช้วิธีการจ้างงานแบบเหมาช่วง การออกระเบียบการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การทำงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นต้น

## 2) รัฐบาล

1) เจ้าหน้าที่บางคนวางตัวไม่เป็นกลางในการปฏิบัติ เช่น การพยายามเร่งรัดการประนอมข้อพิพาท เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับข้อเสนอนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวหรือยอมเปิดเผยข้อมูลซึ่งไม่ควรเปิดเผยของลูกจ้างให้กับนายจ้าง เป็นต้น

2) นโยบายของรัฐที่สนับสนุนในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างในระดับต่าง ๆ ไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร

3) ระบบการเจรจาต่อรองไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากต่างฝ่ายต่างยึดมั่นในจุดยืน

4) ขาดการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาข้อกฎหมายให้นายจ้างและ ลูกจ้างทราบ

5) หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานบริหารงานด้วยความล่าช้า ไม่ต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์ บางแห่งไม่พัฒนารูปแบบการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไปของธุรกิจ

6) บทลงโทษทางกฎหมายของผู้กระทำความผิดขาดความเหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ฝ่าฝืนขาดความเกรงกลัว

7) รัฐบาลคนโยบายและการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง



### 3) สภาพเศรษฐกิจ

- 1) สมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนลดน้อยลง เนื่องจากลูกจ้างลดจำนวน เพราะสถานประกอบการบางส่วนปรับโครงสร้าง ลดจำนวนลูกจ้างตามภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยและในบางกิจการถึงขนาดต้องเลิกกิจการไปเป็นเหตุให้ต้องยุบเลิกสหภาพแรงงานไปด้วย
- 2) การเป็นกรรมการและสมาชิกไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานให้ทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้จากการทำงานลดลงกระทบถึงภาวะเศรษฐกิจในครอบครัว ผู้ใช้แรงงานบางส่วนจึงหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากความจำเป็น
- 4) กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการประเมินผลงานประจำปี ส่งผลให้กระทบต่อการขึ้นเงินเดือนประจำปี

### 4) สังคม / วัฒนธรรม

- 1) ในสังคมวัฒนธรรมไทยยังไม่ให้การยอมรับการแสดงความคิดเห็นของผู้น้อย เมื่อสหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้าง
- 2) วิธีการต่อรองด้วยการชุมนุมประท้วงของกลุ่มลูกจ้างในบางกรณี ทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานในสายตาของประชาชนทั่วไปเป็นไปได้ในทางลบ
- 3) ประชาชนทั่วไป (ภายนอก) ไม่ยอมรับบทบาทและมีทัศนคติที่ค่อนข้างไม่ดีต่อระบบสหภาพแรงงาน แม้แต่สมาชิกและคนในครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงานเองยังไม่ให้การยอมรับ เนื่องจากเกรงกลัวตักงาน
- 4) ที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานบางรายขาดความจริงใจ และจรรยาบรรณของการเป็นที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำกับกลุ่มลูกจ้าง
- 5) จำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีจำนวนมากกว่าจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และมักไม่ยอมรับแนวทางการทำงานของสหภาพแรงงาน

### 5) การเมือง

- 1) นักการเมืองบางส่วนเข้าไปมีอิทธิพลเข้าครอบงำ แทรกแซงการดำเนินการของทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง โดยพยายามรักษาผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มของตนเป็นสำคัญ
- 2) การออกกฎหมายที่ลดบทบาทของสหภาพแรงงาน เช่น คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) มีที่มาจากการผลักดันทางการเมือง
- 3) บางกรณีนักการเมืองกับนายจ้างเป็นบุคคลคน ๆ เดียวกัน
- 4) คนงานไม่มีพรรคการเมืองเป็นของตนเอง จึงขาดอำนาจต่อรอง
- 5) นักการเมืองเข้าแทรกแซงและพยายามมีอำนาจการบริหารเหนือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

### 6) เทคโนโลยี

- 1) สหภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาการดำเนินการของสหภาพแรงงานและพัฒนา ให้แก่สมาชิก รวมทั้งการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์
- 2) ปัญหาการนำเครื่องจักรมาทดแทนคน สร้างผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบสหภาพแรงงาน

### 7. อื่น ๆ

- 1) จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานเปรียบเทียบกับจำนวนกำลังแรงงานทั่วประเทศมีสัดส่วนค่อนข้างน้อยมาก
- 2) การจัดตั้งสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีความหนาแน่นในเขตพื้นที่กรุงเทพ มหานครและปริมณฑลเท่านั้น
- 3) จังหวัดที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรม มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานค่อนข้างน้อย

- 4) จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกของสภาฯ มีจำนวนมากกว่าจำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมดทั่วประเทศ เนื่องจากสหภาพแรงงานบางแห่งสมัครเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง มากกว่า 1 แห่ง
- 5) ระบบการจัดเก็บข้อมูลของสหภาพแรงงานไม่ทันสมัย
- 6) สถิติการยกเลิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องมาจากการขาดการดำเนินการติดต่อกันเกินกว่าสองปี
- 7) การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการมีมากกว่าสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน
- 8) ปรากฏการบริหารงานบุคคลของฝ่ายจัดการบางแห่งยังเน้นการบริหารโดยไม่มีสหภาพแรงงาน

#### **ข้อเสนอแนะปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินการองค์การลูกจ้าง**

##### **ก. ปัญหาข้อกฎหมาย**

- 1) เพิ่มหลักการทางกฎหมายเพื่อหาแนวทางคุ้มครองผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ขึ้นคำขอจดทะเบียน โดยหากนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ที่เป็นการก่อกวนแก่งัด จำเป็นต้องขออนุญาตจากศาล
- 3) กำหนดบทลงโทษทางอาญาในการละเมิดกฎหมายแรงงานให้มากขึ้น โดยอาศัยมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าผู้ฝ่าฝืนจะเป็นฝ่ายใด
- 4) กำหนดหลักเกณฑ์การขออนุญาตการลา ไปดำเนินการกิจการของสหภาพแรงงาน ให้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาอบรม การสัมมนาที่สหภาพแรงงานหรือหน่วยงานของเอกชนจัดขึ้นด้วย
- 5) กำหนดให้การแก้ไขข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ให้มีผลทันทีเมื่อที่ประชุมใหญ่อนุมัติแทนที่จะให้มีผลเมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียน
- 6) ให้กรรมการสหภาพแรงงานทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาตามสัดส่วนของสมาชิกของสหภาพแรงงาน

7) เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน เรื่อง การคุ้มครอง แรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะหลักการจัดตั้ง การดำเนินการสหภาพแรงงาน และกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

8) ยกเลิกประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 (รสช. 54) และอาจปรับปรุงให้มีการแก้ไขหลักการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

9) กำหนดหลักการให้สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งให้กว้างขวางมากขึ้นกว่าเดิม

10) กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนพอสมควร (อาจกำหนดที่จำนวน ตั้งแต่ 50 คน หรือ 100 คน ขึ้นไป) ให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานทันที เช่นเดียวกับหลักการจัดตั้งองค์กรอื่น ๆ

11) สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานประเภทกิจการตั้งอยู่ สหภาพแรงงานนั้นควรจะสามารถหยุดงานสนับสนุนสมาชิกอื่น ๆ ได้

12) ไม่ควรจำกัดประเภทสมาชิกสหภาพแรงงานตามประเภทกิจการ / อาชีพ ของลูกจ้าง

13) ควรให้ผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นนายทะเบียน สหภาพแรงงานประจำจังหวัด แทนการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นี้ในปัจจุบัน

15) ควรกำหนดให้สหภาพแรงงานจัดเก็บเงินค่าบำรุงในระบบร้อยละของจำนวนค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่ควรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 0.5 ของเงินเดือน หรือ ปีละ 300 บาท

16) กำหนดหลักการการจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้าง ให้มีจำนวนสหภาพแรงงานและจำนวนสมาชิกประกอบกัน เช่น ไม่น้อยกว่า 15 สหภาพแรงงาน หรือสมาชิก ไม่ต่ำกว่า 20,000 คน

17) ให้มีสหภาพแรงงานระดับเดียวในสถานประกอบการ โดยไม่มีการแบ่งแยกระดับบังคับบัญชาหรือระดับปฏิบัติการ

## 2. ปัญหาแนวปฏิบัติ

- 1) การจดทะเบียนสภาพแรงงาน / และการออกหนังสือสำคัญทางทะเบียน ควรดำเนินการแล้วโดยเร่งด่วน ไม่ควรเกิน 7 วัน นับแต่วันที่ส่งเอกสารครบถ้วน
- 2) กำหนดหลักการด้านกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างผู้เริ่มก่อการให้ยากขึ้น
- 3) การตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างเพื่อประกอบการจดทะเบียนกรรมการสภาพแรงงาน ควรเน้นเฉพาะเอกสารเท่าที่จำเป็น การขอความร่วมมือไปยังนายจ้างอาจเกิดเสียให้กับลูกจ้าง
- 4) ควรให้เจ้าหน้าที่จัดอบรมให้ความรู้ภายในสถานประกอบการเกี่ยวกับลูกจ้าง เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง
- 5) การส่งเอกสารประกอบการจัดตั้งองค์กร ทหารยึดหยุ่นให้สภาพแรงงานสามารถบันทึกรับรองการส่งมอบเอกสารใดไว้ในชั้นต้นได้เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาอุปสรรคจากการรับจดทะเบียนของเจ้าหน้าที่

## 3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- 1) องค์กรแรงงานควรปรับเปลี่ยนบทบาท ไม่เน้นเฉพาะการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการเท่านั้น ควรเพิ่มบทบาทเพื่อสังคม ชุมชน บทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับสถานประกอบการ ระดับชาติ บทบาทส่งเสริมคุณภาพชีวิตสวัสดิการแรงงาน ไม่ต่อรองแต่เพียงเรื่องการปรับค่าจ้าง สวัสดิการที่เป็นตัวเงินเท่านั้น บทบาทในการคุ้มครองผู้บริโภค ผู้ค้าโอกาสในสังคม
- 2) ปรับโครงสร้างองค์กรไตรภาคี โดยเริ่มจากปรับฐานสมาชิกสภาพแรงงานจากประเภทสถานประกอบการเดียวกันเป็นกิจการเดียวกัน การขยายฐานสมาชิกไปสู่แรงงานนอกระบบ ปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บค่าบำรุงเป็นการคำนวณสัดส่วนการขูบรวมองค์กรในระดับสภาฯ ให้มีจำนวนลดลง
- 3) ปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหาร โดยสมาชิกมีส่วนร่วมมากขึ้น โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้



- 4) ปรับปรุงวิธีการคิด ค่าปรับและลดค่าปรับ โขบายที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน
- 5) ผลักดันกฎหมายเพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานสามารถทำงานสหภาพแรงงานได้เต็มเวลาโดยได้รับสิทธิเสมือนทำงานให้กับนายจ้าง การกำหนด ให้นายจ้างหักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานแทน
- 6) กำหนดอย่างชัดเจนให้ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว เพราะการกำหนดไว้ในแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2539 ไม่อาจบังคับให้เกิดผลทางปฏิบัติได้
- 7) การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานควรมีประเด็นเพื่อสังคมให้มากขึ้น
- 8) กำหนดมาตรการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงาน และการจ้างงานในลักษณะรับเหมาช่วง ให้รัดกุมชัดเจนมากขึ้น
- 9) ผลักดันให้รัฐกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความเข้มแข็งในองค์กรให้มากขึ้น เช่น การสนับสนุนจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ เป็นต้น

.....



## บรรณานุกรม

- สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศภูมิภาคเอเชีย. "องค์การแรงงานระหว่างประเทศ". เอกสารเผยแพร่. ไม่ระบุปีที่จัดพิมพ์
- กองวิเทศสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ". โรเนียว, ไม่ระบุปีที่จัดพิมพ์
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. "สหภาพแรงงานและ ไอ แอล โอ คู่มือการศึกษาของแรงงาน ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม". กรุงเทพมหานคร : บริษัท อัมรินทร์พรินต์ติ้ง จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2536.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "รายงานการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน วันที่ 15 - 16 กันยายน 2537 ณ โรงแรมเฟลิกซ์ กาญจนบุรี". กรุงเทพมหานคร. พ.ศ. 2537
- สุชาติ หล่อโตหการ. "ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน". วิทยานิพนธ์ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พ.ศ. 2527
- กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ่อนน้อย-อ่อนใหญ่. หนังสือ ที่ พิศข/2542 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2542
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. "การต่อสู้ของขบวนการแรงงานสตรีไทย". มูลนิธิอารมณ์พงศ์พจน์ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี. บริษัท เอดิชั่นเพรส โปรดักส์ จำกัด. มิถุนายน 2537
- กองแรงงานสัมพันธ์. "คู่มือปฏิบัติงานการแรงงานสัมพันธ์". บริษัท บพิท การพิมพ์ จำกัด. พ.ศ. 2537