

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองผลประโยชน์ของมิใช่แรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนของมิใช่แรงงาน สหภาพแรงงานจะมีความเข้มแข็งและมีมั่นคงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญได้แก่จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นฐานอำนาจของสหภาพแรงงานในการบริหารงานและการต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ทั้งยังเป็นแหล่งรายได้ของสหภาพแรงงานด้วย

นอกจากนี้ การบริหารงานของสหภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานภายในหรือภายนอกสหภาพแรงงานก็ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน เพราะการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์และมีประสิทธิภาพ ขอนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติสหภาพแรงงานต้องประสบอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานอยู่เป็นอันมาก ทั้งนี้เพราะนอกจากสหภาพแรงงานจะต้องรับผิดชอบต่อสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจำนวนมากแล้ว งานของสหภาพแรงงานยังมีความเกี่ยวข้องกับนายจ้างและรัฐอย่างใกล้ชิด ตลอดจนมีผลต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม

ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานซึ่งได้แก่ นายจ้างที่ในสถานประกอบการได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น กรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นกบกลางเพื่อทราบถึงอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางแก้ไขต่อไป ทั้งนี้โดยสำรวจความคิดเห็นตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน
2. การบริหารสหภาพแรงงาน
3. การแรงขอเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
4. การควบคุมสหภาพแรงงาน

## 1. การจกตั้งสหภาพแรงงาน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยเริ่มมีบทบาทให้เห็นอย่างเด่นชัดในปี พ.ศ. 2499 เมื่อรัฐได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ออกมาไว้บังคับซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดหลักการว่าด้วยการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อกระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง ผู้ใดแรงงานเข้าร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อทำสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับเพียงประมาณปีเศษ ก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เนื่องจากมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมหลายประการก่อให้เกิดความวุ่นวายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยเป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างไปในทางมิชอบ<sup>1</sup> เป็นเหตุให้สหภาพแรงงานต้องล้มเลิกคามไปด้วย และประเทศไทยก็ไม่มีสหภาพแรงงานตั้งแต่นั้นมา จนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กำหนดหลักการให้ลูกจ้างจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) ขึ้นมาได้อีก ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติดังกล่าวจะได้กำหนดหลักการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาได้ แต่ก็ยังคงมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ตามมามากมาย เป็นค่นว่า ความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย จำนวนสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ตลอดจนลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปอันจะเป็นแนวทางในการเสนอแนะมาตรการที่คี่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อไป

ก. ความจำเป็นในการมีสหภาพแรงงาน แม้กฎหมายจะได้บัญญัติให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาได้แล้ว แต่ก็ยังเป็นปัญหาถกเถียงกันอยู่เสมอว่า สมควรหรือมีความจำเป็นแค่ไหน เพียงใด ที่จะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในประเทศไทยได้ เพราะจากข้อเท็จจริงที่ได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาแล้ว ก็ยังมีใครช่วยแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้ลดลงไป ตรงกันข้ามในบางขณะกลับทำให้มีปัญหามากขึ้น จึงได้สำรวจความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวปรากฏผลดังนี้

<sup>1</sup> เหตุผลของหัวหน้าคณะปฏิวัติที่ปรากฏในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19.

ตาราง 1.1 ความจำเป็นในการมีสหภาพแรงงาน

ควรมีสหภาพแรงงานหรือไม่	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ควร	37	45	28	110	91.67
ไม่ควร	8	0	2	10	8.33
รวม	45	45	30	120	100.00

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 91.67 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า ควรจะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และที่น่ายังเกตุคือกรรมการสหภาพแรงงานที่เป็นประชากร ตัวอย่างทุกคน เห็นด้วยกับความจำเป็นที่จะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งนี้โดยมีเหตุผลสนับสนุน ความคิดเห็นดังนี้

- (1) เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพ การจ้างและเพื่อให้มีอำนาจเจรจาต่อรองเอาเปรียบกับนายจ้าง
- (2) เพื่อให้การศึกษาแก่ลูกจ้างและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- (3) ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงควรให้สิทธิ ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้
- (4) เป็นเครื่องมือช่วยลบลบปัญหาต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะทราบถึง ปัญหาซึ่งกันและกัน
- (5) เป็นสิทธิขั้นมูลฐานของลูกจ้างในอันที่จะรวมตัวกันเป็นสมาคมได้ตามกฎหมายสิทธิ แห่งรัฐธรรมนูญ

สำหรับความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างที่เห็นว่ายังไม่ควรให้มีสหภาพแรงงานนั้น มีเพียงร้อยละ 8.33 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดเท่านั้น โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นดังนี้

- (1) พื้นฐานการศึกษาและคุณภาพของลูกจ้างต่ำ อาจถูกชักจูงไปในทางที่ผิดได้ง่าย และบางครั้งก็เป็น เครื่องมือของนักการเมือง

(2) สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กฎหมายและระเบียบข้อบังคับกำหนด ตลอดจนทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

(3) สหภาพแรงงานเป็นผู้สร้างความปั่นป่วนทางเศรษฐกิจและประเทศไทยมีประเทศไทยเศรษฐกิจตกต่ำ

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดอาจมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่าระบบสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ควบคู่ไปกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างผู้ไร้อำนาจในอันที่จะคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคม

ข. จำนวนสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ ในด้านจำนวนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ นั้น มีความสำคัญต่อนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ในทัศนะของฝ่ายนายจ้าง การมีหลายสหภาพแรงงานเป็นการก่อปัญหายุ่งยากให้แก่ นายจ้าง เพราะต้องดำเนินการเจรจาต่อรองอยู่ตลอดเวลา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ แต่ในทัศนะของฝ่ายลูกจ้างการมีหลายสหภาพแรงงานทำให้เกิดการแข่งขันกัน ไม่มีการผูกขาดอำนาจเพียงแต่มีอุปสรรคในการหาสมาชิกเพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกกระจัดกระจายไปทั่ว ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างแท้จริง

ตาราง 1.2 จำนวนสหภาพแรงงานที่เหมาะสม

ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ควรจะมีสหภาพแรงงาน	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
เพียงสหภาพแรงงานเดียว	39	381	27	104	86.67
มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน	3	7	3	13	10.83
ไม่ตอบ	3	0	0	3	2.50
รวม	45	45	30	120	100.00

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องจำนวนสหภาพแรงงานที่เหมาะสมไว้ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ควรจะมีจำนวนสหภาพแรงงานเท่าไร ปรากฏว่าร้อยละ 86.67 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะมีเพียงสหภาพแรงงานเดียว โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นดังนี้

- (1) สามารถสหภาพแรงงานจะได้มีเอกภาพและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำให้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอย่างแท้จริง
- (2) การบริหารงานจะสะดวกรวดเร็ว และไม่เกิดความแตกแยกหรือแก่งแย่งในหมู่ผู้นำของสหภาพแรงงานต่าง ๆ
- (3) จะไม่มีข้อขัดข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพียงฉบับเดียว สอดคล้องกับระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ

สำหรับประชากรตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่าจะมีมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกันนั้น แม้ว่าจะมีเพียงส่วนน้อย คือร้อยละ 10.83 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดก็ตาม แต่ก็มีเหตุผลที่น่าสนใจคือ

- (1) เป็นเสรีภาพของลูกจ้างที่จะรวมตัวกันได้อย่างอิสระไม่มีการผูกขาดอำนาจ และสหภาพแรงงานไหนที่ไม่ได้รับการยอมรับก็จะสิ้นสภาพไปเอง
- (2) จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จะเห็นว่าความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างทั้งหมดตรงกับข้อสมมติฐานที่ว่าสหภาพแรงงานในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นเอกภาพและความสงบสุขในอุตสาหกรรม

ค. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ในเรื่องวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน กฎหมายกำหนดไว้ 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และประการที่สองเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน แต่มีบางสหภาพแรงงานประสงค์จะกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานว่าให้สมาชิกหรือมีส่วนร่วมในทางการเมืองเพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานหรือกำหนดวัตถุประสงค์อย่างอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น เข้าร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อช่วยเหลือสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

การกำหนดวัตถุประสงค์นอกเหนือจาก 2 ประการดังกล่าวนี้ ในทางปฏิบัติ นายทะเบียนจะไม่รับจดทะเบียนให้ เพราะเห็นว่าสภาพแรงงานจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างเท่านั้น จึงไม่ควรมีวัตถุประสงค์กว้างไกลถึงการมีส่วนร่วมในทางการเมืองหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ จึงได้สำรวจความคิดเห็นปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1.3 วัตถุประสงค์ของสภาพแรงงาน

สภาพแรงงานควรมีวัตถุประสงค์ อย่างไร	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่ลูกจ้าง	14	23	9	46	21.40
ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน	44	37	27	108	50.23
พิทักษ์ผลประโยชน์ของนายจ้างเพื่อลูกจ้างจะได้มีผลตอบแทนมากขึ้น	20	12	5	37	17.21
มีส่วนร่วมในทางการเมืองเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง	5	8	4	17	7.91
อื่น ๆ	2	3	-	5	2.31
ไม่ตอบ	2	-	-	2	0.94
รวม	87	83	45	215	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 50.23 ต่างมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าควรมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และมีข้อนาสั่งเกตุว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ 7.91 ประสงค์ให้มีส่วนร่วมในทางการเมืองเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแม้ว่าจะเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อย แต่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับการเมืองพอสมควร



ง. ลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบัน แบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับผู้บังคับบัญชาและระดับกรรมกร สหภาพแรงงานแต่ละระดับจึงไม่อาจรับลูกจ้างที่มีไคอยู่ในระดับเดียวกันหรือต่างชั้นกันเข้าเป็นสมาชิกได้ ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดการแทรกแซงซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างและมีอิทธิพลเหนือลูกจ้างเข้าไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานระดับกรรมกร จึงได้สำรวจความคิดเห็นเพื่อทราบว่าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชามองการเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะอำนาจอย่างไรซึ่งได้ผลดังนี้

ตาราง 1.4 ลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

ลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา	นายจ้าง (N=45)	กรรมกร (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
มีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองในเรื่องการจ้าง การลดยาง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ	16	25	12	53	44.17
ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองในเรื่องดังกล่าว หากแต่เพียงมีอำนาจเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปพิจารณาใช้อำนาจก็พอแล้ว	26	19	18	63	52.50
อื่น ๆ	0	1	0	1	0.83
ไม่ตอบ	3	0	0	3	2.50
รวม	45	45	30	120	100.00

ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 52.50 มีความคิดเห็นว่าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองในเรื่องการจ้าง การลดยาง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ หากแต่เพียงมีอำนาจเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปพิจารณาใช้อำนาจก็ถือว่าเป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาแล้ว แทร้อยละ 44.17 เห็นว่าจะต้องมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองในเรื่องดังกล่าว

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นกำลังกันมากและมีข้อน่าสังเกตว่า ประชากรตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานกับนายจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันข้าม กล่าวคือ ประชากรตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานร้อยละ 55.56 มีความคิดเห็นว่า ต้องมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเอง ขณะที่ประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้างร้อยละ 57.78 มีความคิดเห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะกรรมการสหภาพแรงงานประสงค์ให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่มีไร้อำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองจริง ๆ มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับลูกจ้างชั้นธรรมดาได้ ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานมีสมาชิกเพิ่มขึ้นและมีความมั่นคงมากขึ้น ตามไปด้วย ตรงกันข้ามกับนายจ้างซึ่งไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาของตน แม้ว่าจะไม่มีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเอง เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานระดับลูกจ้างชั้นธรรมดาเพื่อคานอำนาจมิให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งอันเป็นประโยชน์ในการเจรจาต่อรองของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม เมื่อประชากรตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยดังกล่าว จึงนำพิจารณาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ซึ่งอยู่ในฐานะคนกลางประกอบซึ่งปรากฏว่า ร้อยละ 60 มีความคิดเห็นว่าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาไม่ควรหมายถึงลูกจ้างที่มีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองในเรื่องการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษเทออย่างใด

ปัญหาเรื่องลักษณะอำนาจของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างนี้ไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่าความแตกต่างระหว่างลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างชั้นธรรมดาอยู่ที่การมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

## 2. การบริหารสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานไม่อาจจัดตั้งขึ้นได้สำเร็จ ถ้าปราศจากสมาชิกและสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกแต่มีไรเป็นจำนวนส่วนข้างมากของสถานประกอบการ ย่อมไม่อาจเจริญเติบโต หรือดำรงอยู่ได้ด้วยความมั่นคง การมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก ย่อมทำให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารสหภาพแรงงาน เพราะสมาชิกแต่ละคนมีความประสงค์แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง



ของผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าสภาพแรงงานไม่อาจสนองตอบความต้องการของสมาชิกได้ก็อาจมีการลาออกจากการเป็นสมาชิกหรือไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจในเรื่องต่าง ๆ จากสมาชิก ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการประชุมใหญ่สมาชิกสภาพแรงงาน ตลอดจนการดำเนินกิจการของสภาพแรงงาน

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสภาพแรงงานนั้น มุ่งสำรวจเฉพาะความคิดเห็นของกรรมการสภาพแรงงานที่กำหนดให้เป็นประธานกรตัวอย่างเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องและสัมผัสกับการดำเนินกิจการของสภาพแรงงานโดยตรงและเน้นเฉพาะความคิดเห็นในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของสภาพแรงงาน ความเข้าใจในประโยชน์ของการจัดตั้งสภาพแรงงาน อุปสรรคในการหาสมาชิก ความสำเร็จของการดำเนินงานและการจัดประชุมใหญ่ ตลอดจนการกำหนดองค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

ก. บทบาทและหน้าที่ของสภาพแรงงาน บทบาทและหน้าที่ของสภาพแรงงานก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่น่าจะศึกษาและควรจะได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมสำหรับสภาพแรงงานจะพึงกระทำเพื่อความมั่นคงของสภาพแรงงานและประโยชน์ทางบ้านแรงงานสัมพันธ์ จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประธานกรตัวอย่าง ปรากฏดังนี้

ตาราง 2.1 บทบาทและหน้าที่ของสภาพแรงงาน

บทบาทและหน้าที่ที่สภาพแรงงานควรจะต้องแสดงก่อนายจ้าง	จำนวน (N=45)	รวม (ร้อยละ)
แสดงเป็นปฏิปักษ์ก่อนายจ้างเพราะสภาพแรงงานมีหน้าที่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง	3	5.08
สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้องกันเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดียิ่งขึ้น	40	67.80
สร้างลักษณะผู้นำที่คือนายจ้างยอมรับเพื่อประโยชน์ในการแจ้งข้อเรียกร้องและรวมเจรจาต่อรอง	15	25.42
อื่น ๆ ช่วยแก้ไขปัญหาทางบ้านแรงงาน	1	1.70
รวม	59	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ

ประชากรตัวอย่างร้อยละ 67.80 มีความคิดเห็นว่าสภาพแรงงานควรจะมีบทบาทและหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่สอดคล้องกันเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดียิ่งขึ้น และรองลงมาร้อยละ 25.42 มีความคิดเห็นว่าควรสร้างลักษณะผู้นำที่ดีให้นายจ้างยอมรับเพื่อประโยชน์ในการแจ้งข้อเรียกร้องและรวมเจรจาต่อรอง ซึ่งน่าสังเกตว่าความจริงแล้วทางปฏิบัติมักพบว่า สภาพแรงงานมุ่งแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้างมากกว่าที่จะมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นเหตุให้นายจ้างมีทัศนคติคือสภาพแรงงานว่าเป็นศัตรูและเป็นตัวการสร้างความยุ่งยากเดือดร้อนให้แก่ธุรกิจของนายจ้าง

แต่มีข้อที่น่าพิจารณาคือว่า หากสภาพแรงงานมุ่งแต่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยนายจ้างก็มีได้ให้ความร่วมมือในการจัดการปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างให้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ลูกจ้างก็อาจไม่เห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกสภาพแรงงานจึงทำให้สภาพแรงงานแสดงออกในทางแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้แก่สมาชิกโดยตรงมากกว่า อีกทั้งยังเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างอื่นสมัครเป็นสมาชิกสภาพแรงงานด้วย

จะเห็นว่า ประชากรตัวอย่างทั้งหมดคงมีความคิดเห็นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า บทบาทและหน้าที่ของสภาพแรงงานย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับการยอมรับของนายจ้างในการปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง ทั้งนี้เพราะนายจ้างยังมีความนึกคิดตามชนบทนิยมประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศไทยว่านายจ้างเป็นผู้ให้ค่าจ้างตอบแทนแรงงานด้วยความกรุณาเอง มากกว่าจะให้เพราะเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง

ข. ประโยชน์ของการมีสภาพแรงงาน เนื่องจากในปัจจุบัน ปรากฏว่ายังมีลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจว่า การมีสภาพแรงงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกหรือลูกจ้างตลอดจนระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างไรบ้าง ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็น ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

## ตาราง 2.2 ความเข้าใจในประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน

ลูกจ้างเข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดตั้งสหภาพ แรงงานหรือไม่	จำนวน (N=45)	รวม(ร้อยละ)
เข้าใจ	10	22.22
เข้าใจบ้าง	7	15.56
ยังไม่เข้าใจ	28	62.22
รวม	45	100.00

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ 62.22 มีความคิดเห็นว่ายังไม่เข้าใจในประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความคิดเห็นว่าเข้าใจ และอีกร้อยละ 15.56 มีความคิดเห็นว่าเข้าใจบ้าง แสดงว่ายังมีลูกจ้างอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน จึงเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานและหน่วยงานของรัฐที่จะต้องอบรมศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างต่อไป

เมื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวเปรียบเทียบกับข้อสมมติฐานที่ว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับความเข้าใจในประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานของลูกจ้างแล้ว จะเห็นว่า ลูกจ้างยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน เพราะมาตรฐานการศึกษาโดยทั่วไปของลูกจ้างยังต่ำอยู่ ประกอบกับลูกจ้างต้องต่อสู้กับปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงไม่มีโอกาสศึกษาหรือทำความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว

ค. การหาสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัญหาใหญ่ที่สหภาพแรงงานในประเทศไทยเผชิญอยู่เสมอก็คืออุปสรรคในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะจะมีปัญหาจากทั้งฝ่ายที่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิกและลูกจ้างเองก็ไม่เข้าใจว่า เมื่อเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วจะไ้รับประโยชน์อย่างไร

ตาราง 2.3 อุปสรรคในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน

เหตุผล	อุปสรรค		รวม	
	มี(N=45)	ไม่มี(N=45)	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างคอยกีดกันไม่ให้ลูกจ้างสมัคร เป็นสมาชิก	21	—	21	38.89
ลูกจ้างไม่สมัครเป็นสมาชิกเพราะไม่ เข้าใจถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิก	25	—	25	46.30
อื่น ๆ, ลูกจ้างเห็นประโยชน์ของตัว มากกว่าส่วนรวม	2	—	2	3.70
ลูกจ้างให้ความร่วมมือ	—	6	6	11.11
รวม	48	6	54	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องอุปสรรคในการหาสมาชิกสหภาพแรงงานว่ามีอุปสรรคหรือไม่เพียงใด ปรากฏว่าร้อยละ 46.30 และร้อยละ 38.89 มีความคิดเห็นว่าลูกจ้างไม่สมัครเป็นสมาชิกเพราะไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกและนายจ้างคอยกีดกันไม่ให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกตามลำดับ ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมาก และน่าจะทำความหนักใจให้แก่สหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก เพราะต้องดำเนินการหาสมาชิกทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างเองไม่สมัครใจเป็นสมาชิก แล้วยังจะต้องถูกนายจ้างเพ่งเล็งหรือคอยจับตาดูไปด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับตาราง 2.2 ดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าตาราง 2.2 และ 2.3 มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือกรณีที่ลูกจ้างไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน

อย่างไรก็ดี มีประชากรตัวอย่างร้อยละ 11.11 ซึ่งแสดงความคิดเห็นว่าไม่มีอุปสรรคในการหาสมาชิกแต่อย่างใด เพราะลูกจ้างให้ความร่วมมือ

ง. ความสำเร็จในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จากข้อเท็จจริงในปัจจุบัน พบว่ามีสหภาพแรงงานหลายแห่งที่กรรมการสหภาพแรงงานมักจะทำเนิงานในลักษณะต้องการ แสดงออก แก่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จึงได้ สํารวจความคิดเห็นเพื่อทราบว่ความสำเร็จในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับ อะไร ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 2.4 ความสำเร็จในการดำเนินงาน

ความสำเร็จในการดำเนินงานของ สหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับ	จำนวน (N=45)	รวม(ร้อยละ)
ความสามารถของกรรมการแต่เพียงอย่าง เดียว	0	0.00
ความสามารถของกรรมการและความร่วมมือของ สมาชิก	45	75.00
อื่น ๆ , ความร่วมมือจากนายจ้าง, รัฐ	15	25.00
รวม	60	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 ข้อ

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ 75.00 มีความคิดเห็นว่ความสำเร็จในเรื่อง กังกล่าวเกิดจากความสามารถของกรรมการและความร่วมมือของสมาชิก นอกจากนั้นร้อยละ 25.00 มีความคิดเห็นว่นายจ้างและรัฐต้องให้ความร่วมมือด้วยและไม่ปรากฏความคิดเห็นว่ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของกรรมการแต่เพียงอย่าง เดียว

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อสมมติฐานที่ว่ ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแล้วจะ เห็นว่ตรงกับข้อ สมมติฐาน ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมี ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียง คนเดียว หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือเพียงและร่วมมือร่วมใจของสมาชิกเป็นสำคัญ

จ. การจัดประชุมใหญ่ เนื่องจากสภาพแรงงานเป็นองค์กรทางกานแรงงานของลูกจ้างที่มีวีรค้ำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย การดำเนินงานจึงต้องอาศัยการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องต่าง ๆ ทำให้สภาพแรงงานมีความจำเป็นต้องจัดประชุมใหญ่อยู่เสมอ จึงได้สำรวจความคิดเห็นจากประชากรตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานว่าประสบกับปัญหาอย่างไรหรือไม่ และถ้ามีปัญหานั้น ๆ เกิดจากสาเหตุอะไร ปรากฏผลจากการสำรวจความคิดเห็นตามตารางข้างล่างนี้

ตาราง 2.5 การจัดประชุมใหญ่

เหตุผล	ปัญหา		รวม	
	มี (N=45)	ไม่มี (N=45)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่อาจเรียกประชุมใหญ่สมาชิกได้ทั้งหมด เพราะสมาชิกทำงานกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ	1	—	1	1.25
สมาชิกไม่อาจหยุดงานเพื่อไปประชุมใหญ่พร้อมกันได้ เนื่องจากงานของนายจ้างต้องกระทำติดต่อกันตลอด 24 ชั่วโมง	22	—	22	27.50
นายจ้างก็กักกันไม่ให้สมาชิกไปประชุมใหญ่	16	—	16	20.00
สมาชิกไม่สนใจหรือไม่เห็นประโยชน์ของการประชุมใหญ่	21	—	21	26.25
ขาดกำลังเงินที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมใหญ่	15	—	15	18.75
จัดประชุมใหญ่ในวันหยุด	—	5	5	6.25
รวม	75	5	80	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ

ประชากรตัวอย่างร้อยละ 88.89 (40 คน) มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาต่าง ๆ มากมาย กล่าวคือร้อยละ 27.50 มีความคิดเห็นว่า สมาชิกไม่อาจหยุดงานเพื่อไปประชุมใหญ่พร้อมกันได้ เนื่องจากงานของนายจ้างต้องกระทำติดต่อกันตลอดเวลา 24 ชั่วโมง รองลงมาร้อยละ 26.25 ให้เหตุผลว่าสมาชิกไม่สนใจหรือไม่เห็นประโยชน์ของการประชุมใหญ่ และร้อยละ 20.00 ให้เหตุผลว่า นายจ้างก็มักจะไม่ให้สมาชิกไปประชุมใหญ่ สำหรับปัญหาค่าจ้างเงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในการ จัดประชุมใหญ่นั้นมีอยู่เหมือนกัน คือร้อยละ 18.75 แต่กรณีไม่มีปัญหาในการจัดประชุมใหญ่นั้น มีน้อยมาก คือร้อยละ 6.25 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดเท่านั้น โดยให้เหตุผลว่าเพราะค่าเงินการ จัดประชุมใหญ่ในวัยยุค แสดงว่าการจัดประชุมใหญ่ในปัจจุบันมีปัญหามากเป็นอันมาก จึงควรที่ จะได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดประชุมใหญ่มีสภาพคล่องตัวขึ้น

ฉ. องค์ประชุมของสหภาพแรงงาน โดยที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้สหภาพ แรงงานไปวางข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานเอง และ เนื่องจากการประชุมใหญ่แต่ละครั้งมีปัญหาในเรื่องการจัดหรือการดำเนินการอยู่เป็นอันมากดังกล่าว มาแล้ว (ดูตาราง 2.5) ทำให้มีสมาชิกไปร่วมประชุมเพียงส่วนน้อย ทั้งนี้ ถ้าสหภาพแรงงาน กำหนดองค์ประชุมไว้มากเกินไปก็จะไม่สามารถดำเนินการประชุมใหญ่ได้ เพราะไม่ครบองค์ประชุม จึงต้องการทราบถึงองค์ประชุมที่ประชากรตัวอย่างเห็นว่าเหมาะสมว่าควรจะมีจำนวนมากน้อย เพียงใด ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 2.6 การกำหนดองค์ประชุม

ควรจะกำหนดองค์ประชุม	จำนวน (N=45)	รวม(ร้อยละ)
ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด	21	46.67
ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด	23	51.11
อื่น ๆ , ไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งหมด	1	2.22
รวม	45	100.00

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่าง ปรากฏว่าร้อยละ 51.11 มีความคิดเห็นว่า ควรจะกำหนดองค์ประชุมใหม่มีจำนวนสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นว่า สมาชิกไม่เห็นประโยชน์ของการประชุมใหญ่และการจัดประชุมใหญ่กระทำโดยยาก เนื่องจากนายจ้างทยอยก็กั้น ประกอบกับประสมัญญาค้านการเงิน ในขณะที่เดียวกัน ประชากรตัวอย่างร้อยละ 46.67 ซึ่งใกล้เคียงกันมากมีความคิดเห็นว่า ไม่ควรจะน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด โดยมีเหตุผลว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรแบบประชาธิปไตย การประชุมใหญ่จึงควรมีสมาชิกไปร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด กล่าวคือ มีสมาชิกไปร่วมประชุมเป็นส่วนข้างมาก มีไว้เพียงส่วนน้อย ซึ่งจะทำให้สามารถยอมรับมติที่ประชุมที่ได้มาจากคะแนนเสียงของสมาชิกส่วนใหญ่ได้

จะเห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่า องค์ประชุมในการประชุมใหญ่ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับการได้รับความเห็นชอบของสมาชิกส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีสมาชิกไปประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด เพื่อให้ตรงกับหลักการของสหภาพแรงงานที่มีวิธีการดำเนินงานแบบประชาธิปไตย

ข. การลงคะแนนเสียง จากการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีได้บังคับว่าการออกเสียงลงคะแนนในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจะต้องกระทำโดยวิธีลับหรือเปิดเผย ซึ่งมี ความแตกต่างไปจากกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือฟิลิปปินส์ เพราะต่างก็กำหนดในเรื่อง การลงคะแนนเสียงว่า ถ้าเป็นการลงคะแนนเสียงในกิจการที่สำคัญ เช่น การเลือกตั้งกรรมการ สหภาพแรงงานหรือการนัดหยุดงานจะกระทำได้ด้วยวิธีการออกเสียงลงคะแนนลับเท่านั้น สหภาพ แรงงานจึงมีอาจใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยเปิดเผยได้ เพราะขัดต่อกฎหมาย ดังนั้น การออก เสียงลงคะแนนในเรื่องดังกล่าวทั้ง 2 เรื่อง สหภาพแรงงานในประเทศไทยควรจะทำ โดยวิธีลับหรือเปิดเผย เพราะเป็นเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระในการใช้สิทธิออกเสียง ลงคะแนนของสมาชิก จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ปรากฏผล ตามตารางต่อไปนี้



ตาราง 2.7 การลงคะแนนเสียง

การเลือกตั้งกรรมการและกรรมการนั้คหุ่รงงาน ควรจะลงคะแนนเสียงโดยวิธี	จำนวน (N=45)	รวม (ร้อยละ)
ลับ	28	62.22
เปิดเผย	13	28.89
อื่น ๆ , ตามแต่ที่ประชุมใหญ่กำหนด	4	8.89
รวม	45	100.00

ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องการเลือกตั้งกรรมการและกรรมการนั้คหุ่รงงานควรลงคะแนนเสียงด้วยวิธีการอย่างไรนั้น ปรากฏว่าประชากรตัวอย่างร้อยละ 62.22 มีความคิดเห็นว่า ควรจะกระทำโดยวิธีลับ เพราะถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกระเทือนต่อสถานภาพของสมาชิก เพื่อให้การลงคะแนนเสียงดำเนินไปด้วยความสมัครใจและเป็นอิสระ และร้อยละ 28.89 มีความคิดเห็นว่า ควรกระทำโดยวิธีเปิดเผยโดยมีเหตุผลว่าเพื่อประโยชน์ในการนับคะแนนเสียงและมีใจเป็นเรื่องราวสำคัญ

ดังนั้น ผลจากการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวจึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่า การลงคะแนนเสียงในกิจการที่สำคัญของสหภาพแรงงานมีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการลงคะแนนเสียงโดยตรง

### 3. การแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อประโยชน์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กฎหมายจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นมาด้วย เช่น การแจ้งข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือ หรือเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน ซึ่งถ้าตกลงกันได้ก็จะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือแล้วนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน 15 วัน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กฎหมายกำหนดว่า ผู้แจ้งขอเรียกร่องอาจเป็นกลุ่มลูกจ้างเข้าชื่อรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร่องนั้น หรืออาจเป็นสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นสมาชิกมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดก็ได้ การกำหนดให้บุคคลทั้ง 2 ประเภทดังกล่าว แจ้งขอเรียกร่องได้นั้น ในบางกรณีอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น มีการแจ้งขอเรียกร่องอยู่ตลอดเวลา อันเป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ซอตกกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีหลายฉบับในสถานประกอบการเดียวกัน และนายทะเบียนเกิดความสับสน ตลอดจนยากต่อการควบคุมดูแลให้ถูกต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น เป็นต้น

ดังนั้น จึงได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแจ้งขอเรียกร่อง การรวมเจรจาต่อรอง และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ อันจะเป็นแนวทางในการหามาตรการเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อไป

ก. การแจ้งขอเรียกร่องของสหภาพแรงงาน ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่คนนั้นควรจะได้สิทธิเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นในอันที่จะแจ้งขอเรียกร่องคือนายจ้าง แต่สำหรับประเทศไทยจะสามารถนำระบบนี้มาใช้ได้เหมาะสมเพียงใดหรือไม่ ยังเป็นปัญหาที่นักวิชาการแรงงานต่างมีความคิดเห็นแตกแยกกันอยู่ โดยมีทั้งฝ่ายที่เห็นควยและไม่เห็นควย ปัญหานี้ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นแล้ว ปรากฏว่าประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นดังนี้

ตาราง 3.1 ผู้มีสิทธิแจ้งขอเรียกร่อง

ควรกำหนดให้สหภาพแรงงานเท่านั้นเป็นผู้มีสิทธิแจ้งขอเรียกร่อง	นายจ้าง (N=45)	กรรมกร (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
เห็นควย	13	39	21	73	60.83
ไม่เห็นควย	32	6	9	47	39.17
รวม	45	45	30	120	100.00

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องว่า ควรกำหนดให้สหภาพแรงงานเท่านั้นเป็นผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

ปรากฏว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 60.83 เห็นด้วยกับแนวความคิดที่จะให้สหภาพแรงงานแก่เพียงผู้เดียวเป็นผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานเห็นด้วยกับแนวความคิดนี้ถึงร้อยละ 86.67 โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นดังนี้

- (1) จะได้พัฒนาให้มีระบบสหภาพแรงงานอย่างจริงจัง
- (2) สหภาพแรงงานมีอำนาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ดีกว่ากลุ่มลูกจ้าง
- (3) เพื่อให้ นายจ้างยอมรับองค์กรสหภาพแรงงาน
- (4) สหภาพแรงงานสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้างร้อยละ 71.11 ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของกรรมการสหภาพแรงงาน ทั้งนี้โดยมีเหตุผลดังนี้

- (1) กรรมการสหภาพแรงงานมุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม
- (2) สหภาพแรงงานไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- (3) ควรให้สิทธิเสรีภาพแก่ลูกจ้างในการรวมตัวกันเองอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยสหภาพแรงงานเสมอไป

สำหรับประชากรตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ในฐานะคนกลางร้อยละ 70 มีความเห็นเช่นเดียวกับกรรมการสหภาพแรงงานโดยมีเหตุผลทำนองเดียวกัน แต่มีข้อสังเกตว่าเจ้าหน้าที่ร้อยละ 30 ที่ไม่เห็นด้วยกับกรณีที่จะให้สหภาพแรงงานเป็นผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง แต่เพียงผู้เดียวมีเหตุผลที่น่าสนใจคือ

- (1) ตามสภาพความเป็นจริงแล้ว ลูกจ้างยังมีการศึกษาต่ำและไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน หากจะให้สหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องก็อาจมีหลายสถานประกอบการที่ไม่อาจจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาได้ เป็นเหตุให้ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ

## (2) เป็นเสรีภาพของลูกจ้างทั่วไป

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นสนับสนุนให้สหภาพแรงงานเท่านั้นเป็นผู้มีสิทธิเจรจาเรียกร้อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ประสงค์จะให้ลูกจ้างสามารถรวมกลุ่มเจรจาเรียกร้องเองได้

ข. เกณฑ์จำนวนสมาชิกในการเจรจาเรียกร้องของสหภาพแรงงาน กฎหมายกำหนดว่าสหภาพแรงงานจะเจรจาเรียกร้องได้ก็ต่อเมื่อมีจำนวนลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าหรือร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งอัตราส่วนนี้ถือว่าน้อยมาก และทำให้อำนาจเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานน้อยลงตามไปด้วย แต่ถ้ากำหนดอัตราส่วนไว้สูงเกินไป ก็อาจทำให้สหภาพแรงงานนั้นไม่มีโอกาสเจรจาเรียกร้องได้เลย อัตราส่วนร้อยละ 20 ดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด จะพิจารณาได้จากตารางต่อไป

ตาราง 3.2 ความเหมาะสมของจำนวนสมาชิกในการเจรจาเรียกร้อง

สหภาพแรงงานควรเจรจาเรียกร้องแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้ก็ต่อเมื่อ	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
มีลูกจ้างเป็นสมาชิกมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของลูกจ้างทั้งหมด	5	33	6	44	36.67
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 ของลูกจ้างทั้งหมด	32	10	20	62	51.67
อื่น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด	6	2	4	12	10.00
ไม่ตอบ	2	0	0	2	1.66
รวม	45	45	30	120	100.00

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่องความเหมาะสมของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในการเจรจาเรียกร้องว่า สหภาพแรงงานควรเจรจาเรียกร้องแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้ก็ต่อเมื่อมีจำนวนลูกจ้างเป็นสมาชิกเป็นอัตราส่วนเท่าใดของลูกจ้างทั้งหมด ปรากฏว่า

ร้อยละ 51.67 มีความคิดเห็นว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รองลงมา ร้อยละ 36.67 มีความคิดเห็นว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และร้อยละ 10 มีความเห็นเป็นอย่างอื่น ซึ่งแนวจะเป็นประชากรตัวอย่างส่วนน้อยที่สุด แต่ก็มีเหตุผลสนับสนุนที่น่าสนใจกล่าวคือ มีความคิดเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ประกาศใช้บังคับมานานพอสมควรแล้ว จึงควรที่จะพัฒนาระบบสหภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็งโดยกำหนด หลักเกณฑ์ในการแจ้งขอเรียกร้องว่าจะต้องมีจำนวนลูกจ้างเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะเพิ่มเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 33.33 (1 ใน 3) หรือร้อยละ 40 (2 ใน 5) ก็ได้

มีข้อสังเกตว่าความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง และกรรมการสหภาพแรงงานตรงข้ามกันโดยนายจ้างร้อยละ 71.11 มีความเห็นเกี่ยวกับข้อครหาส่วนในเรื่องนี้ว่า ไม่ควรจะน้อยกว่าร้อยละ 51 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะนายจ้างประสงค์จะให้มีความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานเดียวในหนึ่งสถานประกอบการ เพื่อจะได้ไม่ยุ่งยากต่อการเจรจา ในขณะที่กรรมการสหภาพแรงงานร้อยละ 73.33 มีความคิดเห็นว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ดังเช่นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะจากข้อมูลที่ได้สำรวจความคิดเห็นข้างต้นนั้น สหภาพแรงงานประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการหาสมาชิกอยู่เป็นอันมาก (ดูตาราง 2.3)

ค. การประชุมใหญ่เพื่อแจ้งขอเรียกร้อง เนื่องจากกฎหมายกำหนดว่าการดำเนินการอันอาจกระทบกระเทือนต่อส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม สหภาพแรงงานจะกระทำได้อีกแต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ จึงมีปัญหาคือ การแจ้งขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานจะต้องมีมติจากที่ประชุมใหญ่หรือไม่ เพื่อทราบความคิดเห็นในเรื่องนี้จึงได้สำรวจความคิดเห็นจากประชากรตัวอย่างปรากฏว่า



## ตาราง 3.3 การประชุมใหญ่เพื่อแจ้งข้อเรียกร้อง

การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการ จ้างควรจะขอมติจากที่ประชุมใหญ่หรือไม่	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ควร	42	33	26	101	84.17
ไม่ควร	1	12	4	17	14.17
ไม่ตอบ	2	0	0	2	1.66
รวม	45	45	30	120	100.00

ประชากรตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 84.17 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า  
ควรจะขอมติจากที่ประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็น  
ของประชากรตัวอย่างดังต่อไปนี้

(1) ถือว่าเป็นกิจการที่กระทบกระเทือนต่อส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมและ  
เป็นเรื่องสำคัญ

(2) เพื่อฟังความคิดเห็นของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ว่าสมควรจะแจ้งข้อเรียกร้อง  
หรือไม่ ถ้าควรจะได้กดดันกรงให้ครอบคลุมเสียก่อนและถือว่าเป็นการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม  
ในการตัดสินใจ

(3) เพื่อป้องกันการถูกขาคอำนาจของกรรมการสหภาพแรงงานในการที่จะแจ้ง  
ข้อเรียกร้องไปโดยพลการ

สำหรับประชากรตัวอย่างที่เห็นว่าไม่ควรจะต้องขอมติจากที่ประชุมใหญ่นั้นมีน้อยมาก  
กล่าวคือ เพียงร้อยละ 14.17 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดเท่านั้น แต่ก็มีเหตุผลที่น่าสนใจคือ

(1) กรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่  
จึงควรแจ้งข้อเรียกร้องได้เองโดยไม่ต้องขอมติจากที่ประชุมใหญ่อีก เพราะสมาชิกได้ให้  
ความไว้วางใจแล้ว

(2) การจัดประชุมใหญ่กระทำได้ยากมากเพราะสมาชิกไม่พร้อมเพรียงกันประกอบด้วย  
ต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากด้วย

จะเห็นว่า ประชากรตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่า  
นักกีฬาที่ประชุมใหญ่ยอมมีส่วนสัมพันธ์ต่อการแจ้งขอเรียกรองกาย

ง. การแจ้งขอเรียกรองซ้ำ กรณีสภาพแรงงานเคยแจ้งขอเรียกรองก่อนนายจ้าง  
และรวมเจรจาต่อรองจนทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นมาแล้ว และในระหว่างที่ข้อตกลง  
ดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่ สภาพแรงงานควรแจ้งขอเรียกรองใหม่ (การแจ้งขอเรียกรองซ้ำ)  
ได้หรือไม่นั้น ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากประชากรตัวอย่างแล้ว ปรากฏตามตาราง 3.4

ตาราง 3.4 การแจ้งขอเรียกรองในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ

ควรแจ้งขอเรียกรองในระหว่างที่ ข้อตกลงมีผลใช้บังคับอยู่หรือไม่	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ควร	6	33	6	45	37.50
ไม่ควร	39	12	24	75	62.50
รวม	45	45	30	120	100.00

จะเห็นว่าร้อยละ 62.50 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าไม่ควรแจ้ง  
ขอเรียกรองซ้ำ โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นดังนี้

- (1) ชักต้อหลักสัญญาสุขภาพบุรุษ และมีผลกระทบบระเทือนต่อความสงบสุขในอุตสาหกรรม
- (2) การแจ้งขอเรียกรองแต่ละครั้งควรแจ้งด้วยความรอบคอบได้รอบคอบไปหมด  
ทุกเรื่อง หากมีเรื่องใหม่เกิดขึ้นก็รอไว้แจ้งเมื่อครบกำหนดสัญญาเดิม
- (3) ไม่ยุติธรรมต่อนายจ้างเพราะนายจ้างยังเคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ใช้บังคับอยู่  
อย่างเคร่งครัด

มีข้อน่าสังเกตว่าประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและเจ้าหน้าที่ร้อยละ 86.67 และ  
ร้อยละ 80.00 ตามลำดับต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเห็นว่าไม่ควรแจ้งขอเรียกรองซ้ำ  
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งตรงกันข้ามกับกรรมการสภาพแรงงานร้อยละ 73.33 ที่เห็นว่า  
ควรแจ้งขอเรียกรองซ้ำได้เพราะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา  
ประกอบกับสภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจ และความรอบคอบในการแจ้งขอเรียกรอง

ประชากรตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่าความสงบสุข  
ในกิจการอุตสาหกรรมย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับการแจ้งขอเรียกครองซ้ำ

จ. การรวมเจรจาต่อรอง หลังจากที่ได้มีการแจ้งขอเรียกครองแล้ว ขั้นตอนต่อไป  
ตามกฎหมาย ก็คือ นายจ้างและสหภาพแรงงานจะต้องรวมเจรจาต่อรอง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้างต่อไป

กฎหมายกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจาต่อรองกันภายในเวลา 3 วัน นับแต่วันที่  
รับขอเรียกครอง และถ้าเจรจากันแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ก็ให้ฝ่ายที่แจ้งขอเรียกครองแจ้งให้พนักงาน  
ประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจ  
ไกล่เกลี่ย 5 วัน มีปัญหาว่าระยะเวลา 3 วัน ก็คือ 5 วัน ก็คือ เป็นระยะเวลาที่สั้นไปหรือไม่ จึงได้  
สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาดังกล่าว ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 3.5 ขั้นตอนของการรวมเจรจาต่อรอง

ขั้นตอนของการรวมเจรจาต่อรอง	นายจ้าง (N=45)	กรรมกร (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสมอยู่แล้ว	23	25	7	55	24.12
ยังไม่เหมาะสมควรแก้ไขในเรื่อง ระยะเวลาเริ่มเจรจาขอเรียกครอง	20	19	23	62	27.19
จาก 3 วันเป็นเวลามากกว่า 3 วัน	18	15	16	49	21.49
จาก 3 วันเป็นเวลาน้อยกว่า 3 วัน	0	3	0	3	1.32
ระยะเวลาไกล่เกลี่ย					
จาก 5 วันเป็นเวลามากกว่า 5 วัน	17	16	18	51	22.37
จาก 5 วันเป็นเวลาน้อยกว่า 5 วัน	1	4	0	5	2.19
อื่น ๆ	0	0	0	0	0.00
ไม่ตอบ	2	1	0	3	1.32
รวม	81	83	64	228	100.00

หมายเหตุ ผู้ตอบมีสิทธิเลือกคำตอบมากกว่า 1 คำตอบ



จากการสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างในเรื่อง ขั้นตอนของการร่วม  
เจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด ปรากฏว่าร้อยละ 27.19 และร้อยละ  
24.12 มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสม และเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกันมาก  
สำหรับประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานต่างมีความคิดเห็นส่วนใหญ่  
สอดคล้องกันคือร้อยละ 51.11 และร้อยละ 55.56 ของนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงาน  
ตามลำดับว่า เหมาะสมแล้ว แต่ตรงกันข้ามร้อยละ 76.67 ของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความคิดเห็นว่า  
ยังไม่เหมาะสมโดยเห็นว่า ควรจะแก้ไขเรื่องระยะเวลาเริ่มเจรจาขอเรียกร้องจาก 3 วัน  
เป็นเวลามากกว่า 3 วัน มีจำนวนร้อยละ 21.49 และควรแก้ไขระยะเวลาไกล่เกลี่ยจาก  
5 วันเป็นเวลามากกว่า 5 วัน มีจำนวนร้อยละ 22.37

ฉ. จำนวนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยที่กฎหมายให้สิทธิแก่กลุ่มลูกจ้าง  
สหภาพแรงงานในการแจ้งขอเรียกร้อง บางครั้งฝ่ายลูกจ้างทั้งที่เป็นสหภาพแรงงานและมีใช้  
สหภาพแรงงาน ต่างก็แจ้งขอเรียกร้องต่อนายจ้างจนกระทั่งมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ขึ้นมาหลายฉบับในหนึ่งสถานประกอบการ จึงน่าพิจารณาถึงความเหมาะสมของจำนวนข้อตกลง  
ในสถานประกอบการใด สถานประกอบการหนึ่ง ซึ่งผลจากการสำรวจความคิดเห็นมีดังนี้

ตาราง 3.6 จำนวนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสม

ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ควรมี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
เพียงฉบับเดียวเพื่อเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	43	31	25	99	82.50
มากกว่าหนึ่งฉบับแล้วแต่การแจ้ง ขอเรียกร้อง	0	14	4	18	15.00
ไม่ตอบ	2	0	1	3	2.50
รวม	45	45	30	120	100.00

ปรากฏว่าร้อยละ 82.50 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีเพียงฉบับเดียว เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับประชากรตัวอย่างที่คิดเห็นว่าควรมีมากกว่าหนึ่งฉบับแล้วแต่การแจกขอเรียกเรื่องนั้น มีจำนวนน้อยมากเพียงร้อยละ 15 ของประชากรตัวอย่างทั้งหมดเท่านั้น

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่า จำนวนของข้อตกลงในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับมาตรฐานของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ธ. อายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้มีผลบังคับไม่เกิน 3 ปี และถ้าไม่ไต่ตกลงกันในเรื่องของระยะเวลาไต่บังคับกันไว้ให้ถือว่ามียุทธวิธีบังคับ 1 ปี จึงได้สำรวจความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของระยะเวลาไต่บังคับของข้อตกลงปรากฏผลดังนี้

ตาราง 3.7 อายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ควรมีระยะเวลาไต่บังคับ	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	8	32	8	48	40.00
ไม่เกิน 3 ปี	31	12	19	62	51.67
ไม่เกิน 5 ปี	5	0	1	6	5.00
อื่น ๆ	0	1	2	3	2.50
ไม่ตอบ	1	0	0	1	0.83
รวม	45	45	30	120	100.00

จะเห็นว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 51.67 มีความคิดเห็นว่าไม่เกิน 3 ปี และมีเพียงร้อยละ 5.00 เท่านั้นที่เห็นว่าไม่เกิน 5 ปี แต่ถาพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประชากรตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกรรมการสภาพแรงงานแล้วจะเห็นว่ามีความคิดเห็นตรงกันข้ามโดยนายจ้าง

ร้อยละ 68.89 ประสงค์ให้ชดทกลงมีอายุไม่เกิน 3 ปี ในขณะที่กรรมการสหภาพแรงงาน ร้อยละ 71.11 ประสงค์ให้มียอายุไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้เพราะนายจ้างต้องการหลักประกันสำหรับความมั่นคงในการประกอบอุตสาหกรรมว่าลูกจ้างจะไม่แจ้งขอเรีบกรง หรือเลิกทหยงาน ในระหว่างที่ชดทกลงมีผลใมบังคับ แต่ฝ่ายลูกจ้างต้องการให้อายุชดทกลงสั้นที่สุดเพื่อว่าจะได้มีโอกาสในการแจ้งขอเรีบกรงเพื่อทำชดทกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมากขึ้นที่สุด

4. การควบคุมสภาพแรงงาน

สภาพแรงงานเป็นองค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง ผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาพแรงงาน จึงมีความเกี่ยวพันกับผลประโยชน์ได้เสียของลูกจ้างส่วนใหญ่อย่างใกล้ชิด ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองของประเทศ

ก. การจดทะเบียนสภาพแรงงาน จากการศึกษาที่สภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์และบทบาท หน้าที่ดังกล่าว รัฐจึงจำเป็นต้องควบคุมดูแลสภาพแรงงานให้ดำเนินการไปตามขอวัตถุประสงค์ และให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยการกำหนดมาตรการการจดทะเบียนขึ้นไว้ในกฎหมายเพื่อควบคุม การดำเนินงานของสภาพแรงงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อรักษาความ สงบสุขของสังคมด้วย จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นซึ่งผลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น ปรากฏตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 การจดทะเบียนสภาพแรงงาน

ควรมีการจดทะเบียนสภาพ แรงงานหรือไม่	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ควร	41	43	29	113	94.17
ไม่ควร	2	2	1	5	4.16
ไม่ตอบ	2	0	0	2	1.67
รวม	45	45	30	120	100.00

ปรากฏว่า ประชากรตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 94.17 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องต้องกันว่าควรมีการจดทะเบียนสภาพแรงงานอันเป็นการสอดคล้องกับข้อสมมติฐาน ทั้งนี้ ประชากรตัวอย่างมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นดังกล่าว ดังนี้

- (1) เป็นการควบคุมสภาพแรงงานเพื่อทราบความเคลื่อนไหวและข้อมูลต่าง ๆ
- (2) เพื่อให้เป็นองค์การของลูกจ้างที่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างและบุคคลทั่วไป
- (3) จะได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและได้รับความคุ้มครองจากรัฐ
- (4) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

อย่างไรก็ดี ประชากรตัวอย่างอีกร้อยละ 4.16 มีความคิดเห็นว่าไม่ควรมีการจดทะเบียนซึ่งแม้จะมีเพียงส่วนน้อยก็ตาม แต่มีเหตุผลที่น่าฟัง กล่าวคือเห็นว่าทางการควรเลิกปรับระดับประกอบสภาพแรงงานได้แล้ว โดยให้สภาพแรงงานเติบโตด้วยความรับผิดชอบและความคุ้มซึ่งกันและกันโดยสมาชิก

ข. การจดทะเบียนประวัติกรรมการสภาพแรงงาน ปัจจุบันกฎหมายกำหนดว่าหลังจากมีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเพื่อเลือกตั้งกรรมการสภาพแรงงานแล้วให้นำรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพ ของกรรมการนั้นไปจดทะเบียนก่อนนายทะเบียนภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ ที่ประชุมใหญ่ลงมติ เป็นเหตุให้สภาพแรงงานบางแห่งนำรายชื่อฯ ของกรรมการไปจดทะเบียนเฉพาะในการเลือกตั้งครั้งแรกเท่านั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวกรรมการใหม่ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม ก็ไม่ยอมไปจดทะเบียน โดยอ้างว่า มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่นายทะเบียน เพราะมีหน้าที่ต้องควบคุมดูแลการดำเนินงานของสภาพแรงงาน จึงได้สำรวจความคิดเห็นจากประชากรตัวอย่าง ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.2 การจดทะเบียนประวัติกองกรรมการ

ควรให้มีการจดทะเบียนทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการหรือไม่	นายจ้าง (N=45)	กรรมการ (N=45)	เจ้าหน้าที่ (N=30)	รวม	
				จำนวน	ร้อยละ
ควร	42	28	27	97	80.83
ไม่ควร	1	17	3	21	17.50
ไม่ตอบ	2	0	0	2	1.67
รวม	45	45	30	120	100.00

ความเห็นเกี่ยวกับการจดทะเบียนว่าควรให้มีการจดทะเบียนรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือ วิชาชีพของกรรมการทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการหรือไม่ ปรากฏว่าร้อยละ 80.83 ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจดทะเบียนทุกครั้งที่ขึ้นโดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็น กล่าวคือ

- (1) เพื่อให้รัฐและบุคคลภายนอกทราบถึงการเปลี่ยนแปลงตัวกรรมการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมดูแลหรือการติดต่อกับสหภาพแรงงาน
- (2) เพื่อให้ นายจ้างยอมรับกรรมการสหภาพแรงงาน
- (3) ป้องกันการแปลกปลอมหรือแอบอ้างว่าเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

สำหรับประชากรตัวอย่างร้อยละ 17.50 มีความคิดเห็นว่าไม่ควรจดทะเบียนทุกครั้งที่ขึ้นโดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นคือ

- (1) เป็นรายละเอียดปลีกย่อยเกินไปที่รัฐจะควบคุม ควรเป็นเรื่องภายในสหภาพแรงงานที่จะดำเนินการบริหารเองและเป็นการเพิ่มงานให้แก่รัฐ นอกจากนี้ยังเป็นภาระแทรกแซงทำให้สหภาพแรงงานขาดความเป็นอิสระด้วย
- (2) สร้างภาระและความยุ่งยากให้แก่สหภาพแรงงานโดยไม่จำเป็น

สำหรับการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ ปรากฏว่าประชากรตัวอย่างทั้งหมดต่าง  
 ก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ว่า การควบคุมดูแลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน  
 มีส่วนสัมพันธ์กับการจัดระเบียบสหภาพแรงงานและการจัดระเบียบประวัติของกรรมการสหภาพ  
 แรงงาน

จึงกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างทั้งหมด อันประกอบด้วยนายจ้าง  
 กรรมการสหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีความคิดเห็นว่าควรจะให้สหภาพ  
 แรงงานในประเทศไทย แต่ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ไม่ควรจะให้มียุทธศาสตร์สหภาพแรงงาน  
 เพราะจะทำให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหลายฉบับตามไปด้วย ซึ่งจะไม่เป็นมาตรฐาน  
 เดียวกัน ทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบ ข้อตกลง  
 ดังกล่าวไม่ควรมีระยะเวลาใ้บังคับเกินกว่า 3 ปี เพราะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับ  
 นายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้สหภาพแรงงานควรแสดงบทบาทและหน้าที่ต่อนายจ้างในทางที่ดี  
 เพื่อให้ นายจ้างยอมรับอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างตรงตามวัตถุประสงค์  
 ของสหภาพแรงงานที่กำหนดไว้ ประการที่สำคัญคือสหภาพแรงงานไม่ควรแจ้งข้อเรียกร้อง  
 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ เพราะกระทบกระเทือนต่อความ  
 มั่นคงและความสงบสุขในการดำเนินงานอุตสาหกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย