



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หัวข้อ : หลักประชาธิปไตย
เรื่อง : หลักประชาธิปไตยกับอุตสาหกรรม

จัดทำโดย
นายสุพันธ์ มงคลสุธี
รหัส 580341

เอกสารวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” รุ่นที่ 3

วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ
สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
บทนำ	1
ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม (Industrial Democracy)	3
แนวคิดประชาธิปไตยอุตสาหกรรม	3
ความหมายของ “ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”	4
อุตสาหกรรมสัมพันธ์	5
สรุป	11
บรรณานุกรม	12

หลักประชาธิปไตยกับอุตสาหกรรม

บทนำ

ระบบประชาธิปไตยและความหมายของระบบประชาธิปไตย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติศัพท์คำว่า “ประชาธิปไตย” ภายใต้หัวข้อเรื่อง “ประชา” ความหมายว่า ระบอบการปกครองที่ถือมติปวงชนเป็นใหญ่, การถือเสียงข้างมากเป็นใหญ่

คำว่า “ประชาธิปไตย” (Democracy) มาจากภาษากรีก คำว่า “Demokratia” ที่มาจากการผสมคำว่า “Demos” ที่แปลว่าประชาชน (the people) กับคำว่า “Kratein” ที่แปลว่าการปกครอง (to rule) ดังนั้น โดยรากศัพท์ Demokratia หรือ Democracy แปลว่า การปกครองโดยประชาชน (to rule by the people หรือ government by the people)¹

เมื่อการปกครองระบบประชาธิปไตยนั้นอำนาจสูงสุดเป็นของประชาชน ประชาชนทุกคนจึงมีสิทธิและเสรีภาพซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติอยู่เหนืออำนาจรัฐ รัฐจะก้าวล่วงเข้ามาจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไม่ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพก็อาจใช้สิทธิและเสรีภาพของตนจนกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีการควบคุมการใช้สิทธิเสรีภาพของประชาชน ทั้งนี้หากรัฐจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนจะต้องดำเนินการโดยกฎหมาย ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นจากตัวแทนของประชาชนอันแสดงให้เห็นว่าการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนก็คือการที่ประชาชนเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเอง ดังนั้น การปกครองระบบประชาธิปไตยจึงเป็นการปกครองระบอบเดียวที่ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพ และเป็นการปกครองระบอบเดียวที่มีการประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน²

หลักสำคัญของประชาธิปไตย (Principles of Democracy)

การปกครองระบบประชาธิปไตย เป็นการปกครองที่เกิดและดำรงอยู่จากการยินยอมพร้อมใจอย่างเสรีของผู้ถูกปกครองและประชาชน (Consent of the governed หรือ Consent of the people) โดยตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า คนเรามีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกัน คนเราจึง

¹ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. หนังสือชุดประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2555

² หลักการพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มีอิสระที่จะเลือกดำเนินและดำรงชีวิต เพราะคนเราจะย่อมต้องเลือกทางที่ดีที่สุดสำหรับตนเองผ่านประสบการณ์ที่พบเจอและเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุด ประชาธิปไตยจึงเป็นระบบการเมืองการปกครองที่ประชาชนปกครองตัวเองร่วมกัน โดยมีหลักสำคัญ 4 ประการ³ คือ

1. **หลักอำนาจอธิปไตยของปวงชน** อำนาจอธิปไตย ซึ่งหมายถึงอำนาจบริหาร อำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจตุลาการ ซึ่งเป็นอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศเป็นของประชาชนทุกคนร่วมกัน และประชาชนใช้อำนาจนั้นผ่านทางผู้แทนราษฎรที่ได้รับเลือกตั้งแบบประชาธิปไตยโดยประชาชน
2. **หลักสิทธิเสรีภาพ**
 - สิทธิ (Rights) หมายถึง สิทธิเป็นสิ่งติดตัวมนุษย์ทุกคนตามธรรมชาติที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ ซึ่งไม่มีใครล่วงละเมิดได้ ทุกคนที่เกิดมามีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด และต้องมีชีวิตอยู่อย่างสมเกียรติและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แม้ไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิก็ยังมีอยู่
 - เสรีภาพ (Freedom) หมายถึง การที่มนุษย์สามารถทำอะไรก็ได้ภายใต้ขอบเขตศีลธรรมอันดีงาม โดยไม่เบียดเบียนสังคม หรือไม่ล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่น หรือสิทธิของส่วนรวม⁴
3. **หลักความเสมอภาคพื้นฐาน** ความเสมอภาคทางการเมือง ซึ่งหมายถึงบุคคลทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน หมายความว่าไม่ว่าจะมีฐานะอย่างไร ก็ย่อมมีสิทธิทางการเมืองเท่ากัน และสิทธินั้นไม่สามารถจะโอนให้แก่กันได้ เช่น สิทธิเลือกตั้ง ทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้เท่ากัน หากเราไม่ไปใช้สิทธิจะโอนให้คนอื่นไปใช้สิทธิแทนเราไม่ได้ เพราะถ้าไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งก็จะถูกตัดสิทธิทางการเมือง ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังมี ความเสมอภาคตามกฎหมาย ความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและความเสมอภาคทางสังคม
4. **หลักภราดรภาพ และหลักการเคารพเหตุผล** เป็นความสำคัญขั้นพื้นฐานของการสร้างการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งประชาธิปไตยที่พึงประสงค์ ซึ่งในการปกครองตัวเองร่วมกันของประชาชนเมื่อคนมีโอกาสมามีส่วนร่วมไม่ว่าจะเรื่องทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ หรือทางสังคม ย่อมทำได้ อย่างสันติและหาข้อยุติที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับกัน คือมีความเคารพซึ่งกันและกันประจักษ์ชัดที่แน่นอน

³ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. หนังสือชุดประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2555

⁴ สถาบันวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา. พื้นฐานความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย.

ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม (Industrial Democracy)

ประเทศที่เน้นการพัฒนา โดยเฉพาะในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ได้ทำให้เกิดระบบความสัมพันธ์แบบใหม่ในภาคอุตสาหกรรมที่จะนำไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยในภาคอุตสาหกรรม หรือที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม” (Industrial Democracy) ซึ่งเป็นระบบการปกครองในภาคอุตสาหกรรม โดยลูกจ้าง/แรงงานมีสิทธิผ่านทางตัวแทนของตนซึ่งก็คือ สหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานจะมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการระบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมนี้

ระบบความสัมพันธ์ในภาคอุตสาหกรรมแบบใหม่นี้ ได้แก่ ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (an industrial relations system) หรือในประเทศไทย คือ ระบบแรงงานสัมพันธ์ (a labor relations system) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายลูกจ้างและองค์กรตัวแทน 2) ฝ่ายนายจ้างและองค์กรตัวแทน 3) ฝ่ายรัฐและองค์กรตัวแทน

ภายในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์จะประกอบไปด้วย กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายที่อยู่ในระบบ โดยในกระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์นั้น มักจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม (industrial conflicts) ในกลุ่มบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย ซึ่งก็เป็นปรากฏการณ์ปกติ ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรมเกิดขึ้นจากการที่ทั้ง 3 ฝ่ายมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานในสถานประกอบการหรือในชุมชนที่มีการประกอบการ แม้ความขัดแย้งจะก่อให้เกิดปัญหาในความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ฝ่าย แต่ความขัดแย้งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกฎเกณฑ์ร่วมกัน ซึ่งในที่สุดการเปลี่ยนแปลงในกฎเกณฑ์ร่วมกันนี้จะกลายเป็นผลประโยชน์แก่ทุกฝ่าย⁵

แนวคิดประชาธิปไตยอุตสาหกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับ ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม เป็นแนวคิดที่เริ่มมาตั้งแต่ ปี 1898 โดย Sydney and Beatrice Webbs (1902) นักสังคมนิยม นักเศรษฐศาสตร์ ทั้งยังได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นนักปฏิรูปด้วย และเป็นสมาชิกคนสำคัญของสมาคมเฟเบียน (Fabian Society) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับชนชั้นกรรมาชีพโดยตรง ผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อขบวนการแรงงานของอังกฤษ พวกเขาถือว่า ประชาธิปไตยสำหรับแรงงาน/คนงานที่สร้างบนฐานของสหภาพแรงงานผ่านการเจรจาต่อรองร่วม ที่สหภาพต่อรองแทนแรงงาน/คนงานกับนายจ้าง/ผู้บริหาร ผู้ซึ่งในทางกลับกันเป็นผู้ที่ดำเนินการที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของผู้บริโภคในการผลิต สิ่งนี้เป็นบทบาทต่อเนื่อง

⁵ ผศ.ดร.ดาร์รัดน์ อานันท์นะสูงส์และคนอื่นๆ, รายงานวิจัยเรื่อง “ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ของสหภาพแรงงานในทุกรูปแบบของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวของแรงงาน/คนงานจำนวนมากน้อยเพียงใด แนวคิดของพวกเขา นับเป็นรากฐานอันสำคัญของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในอังกฤษในการเข้าสู่ช่วงหลังของศตวรรษที่ 20 ขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานได้รับการถกเถียงกันอย่างต่อเนื่องทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคการเมือง ตั้งแต่มีการเริ่มต้นพัฒนาการในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นตัวแทนของชนชั้นแรงงาน ในช่วงหลังของศตวรรษที่ 20 ข้อถกเถียงนี้ ได้ทวีความเข้มข้นขึ้น การพัฒนาทางเทคโนโลยีและสังคมและปัญหาทางเศรษฐกิจได้เพิ่มอำนาจของสหภาพแรงงาน และมีความพยายามจากฝ่ายตรงข้ามในการลดอำนาจดังกล่าว

ความพยายามต่างๆ ในการเข้ามาจัดการกับขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานเหล่านี้ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม” ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นอกเหนือจากเรื่องของสิทธิของสหภาพในการบริหารงานในระดับนโยบาย (in the board room) และในระดับปฏิบัติงานในโรงงาน (on the shop floor) เนื่องจากแนวคิดนี้เกี่ยวข้องไปถึงนโยบายเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายอื่นๆ ของรัฐบาล

ดังนั้น ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม จึงเกี่ยวข้องกับชุมชนที่จะยอมรับสิทธิและความใฝ่ฝันของแรงงาน/คนงานในการที่จะมีตัวแทน ซึ่งตามปกติก็คือสหภาพแรงงานในขอบเขตที่กว้างขึ้นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อชีวิตในการทำงาน หรือกล่าวในอีกด้านหนึ่ง สหภาพแรงงานและสมาชิกก็เป็นผู้ที่คาดหวังจากชุมชนให้ระลึกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้องและให้ดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างสร้างสรรค์และไปในทางที่ดีมากกว่าทางที่ทำลาย โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้าง⁶

ความหมายของ “ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”

ความหมายในทางกว้าง คือ ประชาธิปไตยอุตสาหกรรมเกี่ยวข้องกับแรงงาน/คนงาน (โดยปกติจะผ่านทางสหภาพของพวกเขา) ในการขอสิทธิในการมีเสียงมากขึ้นในเรื่องที่มีผลต่อชีวิตการทำงานของเขา คำนี้จึงเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งในนัยกลับกัน จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการมอบอำนาจของเขาให้แก่ตัวแทนของแรงงาน/คนงาน นับได้ว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจในการบริหารงานให้แก่แรงงาน/คนงานนั่นเอง ดังนั้นจึงเป็นการรวมถึงอิทธิพลของแรงงาน/คนงานในการเปลี่ยนแปลงความสมดุลของอำนาจในระดับประเทศและในการทำงาน โดยแรงงาน/คนงานจะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สหภาพแรงงานต้องการตั้งแต่เริ่มกำเนิดขึ้น และเป็นแนวคิดที่มีการแพร่กระจายในระดับโรงงานที่แรงงาน/คนงานใน

⁶ ผศ.ดร.ดาร์ราร์ด อานันท์ทนะสูงศักดิ์และคนอื่นๆ, รายงานวิจัยเรื่อง “ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปัจจุบันมีการศึกษาดีขึ้น รายได้สูงขึ้น และมีความต้องการมากขึ้นกว่าแรงงาน/คนงานเมื่อสองทศวรรษที่แล้ว

อุตสาหกรรมสัมพันธ์

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (industrial relations) หรือ แรงงานสัมพันธ์ (labor relations) คือ ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคน 3 ฝ่ายในภาคอุตสาหกรรม คือ นายจ้าง/ผู้บริหารและองค์กร นายจ้าง/ผู้บริหาร แรงงาน/คนงานและองค์กรแรงงาน และรัฐและองค์กรรัฐ ระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวได้เกิดขึ้นพร้อมกับการเกิดอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประมาณต้นศตวรรษที่ 19 โดยมีจุดเริ่มต้นในประเทศอังกฤษ แต่อุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือ แรงงานสัมพันธ์ในฐานะที่เป็น องค์ความรู้ หรือ แนวคิดทฤษฎีหนึ่งนั้น มีประวัติเริ่มต้นในอเมริกา ประมาณปีค.ศ. 1958 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ สามารถแบ่งประเด็นเนื้อหาออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้⁷

1. การสหภาพแรงงาน (Trade Unionism)⁸

สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยคนงาน เป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาล นายจ้าง และมีการบริหารตามระบอบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและ ควบคุมนโยบายต่างๆ

วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีดังนี้

1. คู้ครอง แสวงหาผลประโยชน์ของลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงหลักประกันความมั่นคงตลอดทั้งชีวิตและอนาคตของครอบครัว
2. มีสิทธิและส่วนร่วมในการบริหารกิจการร่วมกับนายจ้างในการปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านที่อยู่อาศัยในสังคมอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน โดยยึดหลักของความเป็นอิสระ และความเสมอภาคอย่างแท้จริง
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัยและชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก สนามเด็กเล่น สวัสดิการร้านค้าสหกรณ์ออมทรัพย์ พัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

⁷ ผศ.ดร.ดารารัตน์ อานันท์หนองสงศ์และคนอื่นๆ, รายงานวิจัยเรื่อง “ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

⁸ ฐานข้อมูลสหภาพแรงงานไทย Thai Labor Database, <http://www.thailabordatabase.org/th/union.php?c=about>

4. มีสิทธิและส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ ทั้งเป็นผู้มีสิทธิไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งไปเป็นผู้แทนของผู้ใช้แรงงานในการตรากฎหมายต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานทุกคน สหภาพแรงงานช่วยพัฒนาชุมชนในรูปกิจกรรมชุมชน

ลักษณะสำคัญของสหภาพแรงงาน

1. สหภาพแรงงานคือ องค์กรทางชนชั้น สหภาพแรงงาน คือ องค์กรของคนงาน โดยคนงาน และเพื่อคนงาน
2. สหภาพแรงงาน คือ องค์กรเพื่อการต่อสู้
3. สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่ทำให้ความมุ่งหวังและความปรารถนาของชนชั้นกรรมาชีพเป็นความจริง หมายถึงว่า องค์กรสหภาพแรงงานจะทำงานเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังและสิทธิประโยชน์ของคนงาน
4. สหภาพแรงงาน คือ องค์กรมวลชน สหภาพแรงงานเป็นองค์กรของคนงานพื้นฐานและคนงานการผลิต คนงานเหล่านี้มีโอกาสที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างมากที่สุด ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่รวมคนงานไว้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อายุ ภูมิลำเนา สังคมดั้งเดิม พื้นเพทางการศึกษา และศาสนา

สหภาพแรงงานมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของคนงาน โดยพยายามประสานให้คนงานทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิก และให้โอกาสสมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
2. ให้คำปรึกษาหารือกับสมาชิกหรือคนงานทั่วไปที่ต้องการคำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกอย่างจริงจังในเรื่องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
3. รับเรื่องราวทุกข์เมื่อสมาชิกมาร้องเรียน กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการทำงาน เงื่อนไขการจ้างที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือกฎหมายแล้วแต่กรณี
4. ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ตั้งแต่ระดับโรงงานถึงระดับชาติ กรณีเป็นกรรมการไตรภาคีระดับชาติ ต้องถือว่าเป็นตัวแทนของคนงานทุกคนที่ต้องทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองคนงานอย่างเต็มที่

5. ร่วมกับสหภาพแรงงานต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นขบวนการแรงงาน เพื่อเคลื่อนไหวผลักดันเรียกร้องต่อรัฐบาล ให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มขึ้น เช่น เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ผลักดันการประกันสังคม กองทุนประกันการว่างงาน ผลักดันกฎหมายสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้อำนาจต่อรองกับสหภาพแรงงาน
6. เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อความสมานฉันท์กับขบวนการแรงงานทั่วโลก ภายใต้ปรัชญาความเชื่อที่ว่า คนงาน คือพี่น้องกัน เพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับนายทุนระดับโลก ให้เปลี่ยนแปลงนโยบายเศรษฐกิจต่างๆ ขององค์การการค้าโลก ธนาคารโลกที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต ความมั่นคงในการทำงานของคนงานทั่วโลก
7. สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการศึกษาเสริมทักษะ ความรู้ด้านอาชีพ ฝีมือแรงงาน และความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุด
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทและส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ เพื่อให้มีตัวแทนขบวนการแรงงานในการบริหารประเทศและการตรากฎหมายต่างๆ ที่จะ คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ให้กับคนงานทุกคนอย่างยุติธรรม
9. สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มีสหภาพแรงงานอยู่เพียง 2 ประเภท

คือ

1. สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในบริษัทเดียว หรือกิจการเดียว โดยสมาชิกเป็นลูกจ้างคนงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการเดียวกัน โดยที่สหภาพแรงงานประเภทนี้จะต้องมีลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนที่ลงทะเบียนเข้าสังกัดเป็นสมาชิก
2. สหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามสายอุตสาหกรรม โดยจะต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 10 คนที่ทำงานในสายอุตสาหกรรมเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างต่างบริษัทกัน หรือต่างสถานประกอบการ หรือต่างนายจ้างกันได้

นอกจากนี้สหภาพแรงงานในบริษัทเดียวกัน หรือในกิจการเดียว อาจจำแนกได้เป็นสองระดับ ดังต่อไปนี้

1. สหภาพแรงงานระดับพนักงานลูกจ้างธรรมดา คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจากลูกจ้างชั้นธรรมดาที่ไม่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ

2. สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกมาจากลูกจ้างที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษซึ่งลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเดียวกับลูกจ้างธรรมดาไม่ได้

สหพันธ์แรงงาน คือ องค์กรที่ประกอบด้วยองค์กรสมาชิกอย่างน้อยสององค์กรสหภาพแรงงาน และต้องขึ้นทะเบียนกับนายทะเบียนของกระทรวงฯ ในปัจจุบันมีสหภาพแรงงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างเป็นทางการอยู่ 19 แห่ง แต่มีสหพันธ์แรงงานไม่ถึง 10 แห่งที่ดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานอย่างแข็งขันจริงจัง

สภาองค์การลูกจ้าง คือ องค์กรแรงงานระดับชาติ หรือเป็นศูนย์กิจกรรมแรงงานระดับชาติที่จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายกับทางข้าราชการ โดยมีองค์กรสมาชิกไม่ต่ำกว่า 15 องค์กรซึ่งอาจเป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ก็ได้ ในปัจจุบันมีสภาแรงงานที่จดทะเบียนอยู่ 9 แห่ง

คณะกรรมการลูกจ้าง คือ องค์กรที่ตั้งขึ้นโดยลูกจ้างด้วยความสมัครใจของตนเองในสถานที่ทำงานของตน เพื่อการหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างใช้ระบบทวิภาคีที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ไม่ต่ำกว่า 50 คนในที่เดียวกัน

กลุ่มสหภาพแรงงานย่านต่าง ๆ เป็นองค์กรซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานที่ทำการภายในพื้นที่เดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เป็นลักษณะการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ อาจจะเป็นการจัดประชุมร่วมกัน หรือมีการจัดกิจกรรมการศึกษาาร่วมกัน

2. การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

นอกเหนือจากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานแล้วนักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) ซึ่งเป็นสภาพการเจรจาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง/ผู้บริหาร และสหภาพแรงงาน หรือระหว่างรัฐและสหภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม⁹ Neil Chamberlain (1951) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม โดยแยกลักษณะของการเจรจาต่อรองรวมออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

- (1) การทำสัญญาสำหรับการจ้างแรงงาน
- (2) รูปแบบการปกครองในอุตสาหกรรม
- (3) วิธีการในการบริหาร

⁹ ผศ.ดร.ดาร์เร็น อานันท์นะสูงค์และคนอื่นๆ, รายงานวิจัยเรื่อง “ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อประชาธิปไตยอุตสาหกรรม”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เขาเรียกลักษณะของการเจรจาต่อรองร่วมดังกล่าวนี้ว่า ทฤษฎีการตลาด (marketing theory) ทฤษฎีการปกครอง (governmental theory) และ ทฤษฎีการบริหาร (managerial theory) ตามลำดับ

¹⁰การร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining) คือ การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงานซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับผู้แทนของลูกจ้างหรือผู้แทนขององค์กรของลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างและการทำงานอันเป็นที่พอใจร่วมกันของทั้งสองฝ่าย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553)

¹¹ในการจ้างงาน นายจ้างโดยทั่วไปย่อมถือว่าเป็นเรื่องหรือเป็นหน้าที่ของตนโดยเฉพาะที่จะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการจ้างงานและการทำงาน ต่อมาเมื่อลูกจ้างรวมตัวกันก่อตั้งองค์กรของตนขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน ทำให้ลูกจ้างมีอำนาจในอันที่จะขอเป็นผู้ร่วมกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานและการทำงานของตนต่อนายจ้างได้ แต่ในระยะแรก สหภาพแรงงานต้องพยายามเรียกร้องต่อสู้ให้นายจ้างยอมรับอำนาจนี้ก่อน ซึ่งนายจ้างจะยอมรับหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นหรือบทบัญญัติของกฎหมายในประเทศนั้น ๆ

¹²อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial democracy) สิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างจึงเป็นหลักการสำคัญที่ประเทศส่วนใหญ่คำนึงถึงและพยายามปกป้องคุ้มครอง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553)

3. อุตสาหกรรมสัมพันธ์หรือแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations or Labor Relations)¹³

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น ที่กล่าวข้างต้น เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียง 2 ฝ่าย คือนายจ้างกับลูกจ้าง เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์

¹⁰ แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์

¹¹ แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์

¹² แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์

¹³ แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์

ระบบทวิภาคี อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างและลูกจ้างมีความขัดแย้งกัน มีข้อพิพาทแรงงาน หรือต้องการให้ภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย จะมีฝ่ายที่ 3 คือภาครัฐเข้าไปในระบบแรงงานสัมพันธ์ ลักษณะกิจกรรมที่ภาครัฐจะเข้าไปร่วมด้วย เช่น การเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเป็นคณะกรรมการไตรภาคีต่าง ๆ เป็นต้น

การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ¹⁴ ควรคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกัน ทั้งสองฝ่าย รู้หลักการให้และการรับ มีระบบการสื่อข้อความที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารและการยุติข้อร้องทุกข์ที่เป็นธรรม มีการร่วมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจเชื่อใจกัน ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นและ เคารพในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของอีกฝ่ายหนึ่ง

บทบาทในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ยั่งยืนควรเป็นบทบาทของนายจ้างและฝ่ายจัดการ โดย

1. มีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน และเปิดเผย โดยการใช้ระบบการปรึกษาหารือ และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง
2. ฝ่ายจัดการควรริเริ่มกำหนดทิศทางที่จะร่วมมือกับลูกจ้าง
3. ฝ่ายจัดการควรจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ลงทุนในด้านการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
4. ฝ่ายจัดการและหัวหน้างานทุกระดับ จะต้องได้รับการถ่ายทอดนโยบาย กรอบและทิศทางการทำงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท
5. ฝึกอบรมทักษะการเป็นฝ่ายจัดการ และหัวหน้าที่ดี ให้แก่หัวหน้างานทุกระดับชั้น
6. ฝึกอบรมฝ่ายจัดการและหัวหน้างานทุกระดับชั้นในเรื่องแรงงานสัมพันธ์การปรึกษาหารือ และความร่วมมือในการทำงาน
7. ยอมรับและให้เกียรติพนักงานทุกระดับ
8. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง
9. สร้างเงื่อนไขที่จะให้พนักงานมีโอกาสใช้ทักษะและศักยภาพของพวกเขาอย่างเต็มที่ในการพัฒนาสถานประกอบการ
10. สร้างความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน โดยการแสดงความจริงใจของฝ่ายจัดการที่มีต่อลูกจ้าง
11. ฝ่ายจัดการ ควรจะแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

¹⁴ แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์

12. ฝ่ายจัดการควรให้ข่าวสารข้อมูลที่สำคัญของบริษัทที่ถูกต้อง และทันการแก่สหภาพ แรงงานหรือผู้แทนของพนักงาน

สรุป

การพัฒนาประเทศที่เน้นทางด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น ระบบประชาธิปไตยในฐานะระบอบการปกครองที่ยอมรับในอำนาจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการทางการเมือง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดระบบความสัมพันธ์แบบใหม่ในภาคอุตสาหกรรมที่จะนำไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยในภาคอุตสาหกรรม หรือที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม” (Industrial Democracy) ซึ่งเป็นระบบการปกครองในภาคอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างและแรงงานมีสิทธิผ่านทางตัวแทนของตนซึ่งก็คือ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นระบบประชาธิปไตยโดยการใช้อำนาจทางอ้อมของลูกจ้างและแรงงานผ่านทางผู้แทน (Representative Democracy) เพื่อใช้อำนาจทางการบริหารจัดการระบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมนี้

ระบบความสัมพันธ์ในภาคอุตสาหกรรมแบบใหม่นี้ ได้แก่ ระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายลูกจ้างและองค์กรตัวแทน 2) ฝ่ายนายจ้างและองค์กรตัวแทน 3) ฝ่ายรัฐ ภายในระบบ จะประกอบไปด้วย กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายที่อยู่ในระบบ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกฎเกณฑ์ร่วมกัน เพื่อเป็นผลประโยชน์แก่ทุกฝ่ายมากที่สุด

บรรณานุกรม

เอกสารอ้างอิง

ฐานข้อมูลสภาพแรงงานไทย เข้าถึงได้จาก Thai Labor Database,

<http://www.thailabordatabase.org/th/union.php?c=about>

ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ไทยเพื่อประชาธิปไตยอุตสาหกรรม , ผศ.ดร.ดารารัตน์ อานันท์สูงศักดิ์และ
คนอื่นๆ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

แรงงานสัมพันธ์, สุพจน์ อินทวงศ์, ระวีวรรณ ชินอ่วม, และวรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ พ.ศ. 2556

หนังสือชุดประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง เล่มที่ 1 ,สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2555

หลักการพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หน่วยงานอ้างอิง

สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา. พื้นฐานความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เข้าถึงได้จาก www.fti.or.th