

# สหภาพแรงงานไทย ที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

Thai Unionism as a Social Movement

นภาพร อติวานิชยพงศ์



**FRIEDRICH  
EBERT**  
STIFTUNG



สหภาพแรงงานไทย  
ที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม  
Thai Unionism as a Social Movement

นภาพร อติวานิชยพงศ์  
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์  
ร่วมกับมูลนิธิอารมณั พงศ์พงษ์

ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)



ชื่อหนังสือ สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม  
Title Thai Unionism as a Social Movement

ISBN 978-616-8192-05-4

ตีพิมพ์ครั้งที่ 1 พฤศจิกายน 2561

จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung)  
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์  
มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์

ผู้เขียน นภาพร อติวานิชยพงศ์

ออกแบบปก นันทิณีชา ศรีวุฒิ

ออกแบบรูปเล่ม ชนาเมธ เบญจาทิสูลธิ

พิสูจน์อักษร ชนมน วังทิพย์

ลิขสิทธิ์ © มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

ติดต่อ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

อาคารธณภูมิ ชั้น 23 เลขที่ 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่  
แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400

โทร 02-6527178-9 โทรสาร 02-6527180

Website: [www.fes-thailand.org](http://www.fes-thailand.org)

Facebook: Friedrich-Ebert-Stiftung FES Thailand

ความคิดเห็นที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้ ไม่ได้ถือว่าเป็นความคิดเห็นของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

ข้อมูลทางบรรณานุกรม:

นภาพร อติวานิชยพงศ์. สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. กรุงเทพฯ:  
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มูลนิธิ  
อารมณ พงศ์พงษ์, 2561. 83 หน้า

1. สหภาพแรงงาน 2. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม 3. ขบวนการแรงงานไทย

ISBN 978-616-8192-05-4



คำนำ	1
<b>บทที่ 1</b> ลัทธิสหภาพแรงงาน	
<b>ในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม</b>	3
1.1 บทนำ	4
1.2 แนวคิดลัทธิสหภาพแรงงาน	
<b>ในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม</b>	7
<b>บทที่ 2</b> ขบวนการแรงงานไทย	
<b>กับการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในอดีต</b>	31
2.1 ขบวนการแรงงานไทย	
<b>ในยุคก่อตั้งสหภาพแรงงาน</b>	32
2.2 ยุคพัฒนา	
<b>สู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม</b>	35
2.3 ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม	
<b>ของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร</b>	
6 ตุลาคม พ.ศ. 2519	40
<b>บทที่ 3</b> การพัฒนาไปสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหว	
<b>ทางสังคมในปัจจุบัน</b>	45
3.1 การปรับตัวของสหภาพแรงงาน	
<b>หลังรัฐประหาร พ.ศ. 2534 ถึงปัจจุบัน</b>	46
3.2 แนวทางการพัฒนาไปสู่สหภาพแรงงาน	
<b>ที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม</b>	59
3.3 บทสรุป	68
รายการอ้างอิง	71
ภาคผนวก	77



## คำนำ

หนังสือเรื่อง *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Thai Unionism as a Social Movement)* เดิมคือโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาขบวนการแรงงานไทยภายใต้แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” โครงการวิจัยนี้เกิดขึ้นหลังจากที่แนวคิด “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement Unionism)” ได้มีการกล่าวขวัญถึงมาประมาณ 3 ทศวรรษแล้วในโลกวิชาการตะวันตก แต่เพิ่งมีการนำมาใช้ศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานไทยอย่างจริงจังโดยนักวิชาการไทยเป็นครั้งแรกเมื่อ 15 ปีมาแล้ว และต่อมาได้มีความพยายามผลักดันให้สหภาพแรงงานพัฒนาไปสู่การเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมภายใต้บริบทใหม่ของสังคมไทยภายหลังจากที่มีความเข้าใจกันว่าขบวนการแรงงานไทยได้เคยมีบทบาทเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมาอย่างเข้มข้นมาแล้วในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 จนถึงก่อนเกิดรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ. ศ. 2519

ในปัจจุบัน โลกวิชาการตะวันตกมีการถกเถียงกันถึงความเป็นไปได้ และผลดี ผลเสีย ของแนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมต่อขบวนการสหภาพแรงงานทั่วโลก โดยการศึกษาจากประสบการณ์จริงของสหภาพ-

แรงงาน สำหรับในประเทศไทยแม้ว่าจะไม่มีการถกเถียงกันอย่างจริงจัง แต่ดูเหมือน  
ในท่ามกลางความขาดแคลนนักคิดด้านแรงงาน แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็น  
ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นเพียงแนวคิดเดียวที่มีการผลักดันให้เป็น  
ทางเลือกของการพัฒนาสหภาพแรงงานในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ปรากฏชื่อในรายงานวิจัยฉบับนี้  
ขอขอบคุณคุณสุริลา ลีนคำ จากมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ผู้ช่วยนักวิจัย และ  
คุณปรีดา ศิริสวัสดิ์ จากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ที่เป็นผู้ริเริ่มให้เกิงานวิจัย  
เรื่องนี้และยังสนับสนุนให้มีการพิมพ์เผยแพร่เป็นหนังสือ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ  
ความผิดพลาดใดๆ ที่อาจมีอยู่ในหนังสือเล่มนี้แต่เพียงผู้เดียว

นภาพร อติวานิชยพงศ์

2 พฤศจิกายน 2561



บทที่ 1

ลัทธิสหภาพแรงงาน  
ในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

## 1.1 บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social movement unionism) เริ่มปรากฏในงานของนักวิชาการตะวันตกตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา (ตัวอย่างเช่น งานของ Touraine, 1986, Munck, 1988, Waterman, 1993) ภายหลังจากที่การอธิบายบทบาทของสหภาพแรงงานทั่วโลกตามแนวคิดของขบวนการทางชนชั้นในแนวมาร์กซิสต์เสื่อมถอยลง นักวิชาการกลุ่มหนึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ขบวนการแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานในปัจจุบันได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป โดยมีลักษณะบางประการร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) เช่นสหภาพแรงงานในประเทศโลกที่ 3 ได้แก่ บราซิล แอฟริกาใต้ อินเดีย และโปแลนด์ ได้มีบทบาทต่อสู้ในประเด็นผลประโยชน์เพื่อคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และมีการร่วมมือกันระหว่างสหภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ในการสนับสนุนการเคลื่อนไหวซึ่งกันและกัน (Munck, 1988: 106)

ในอดีตพบว่าขบวนการแรงงานไทยมีลักษณะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มักร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวกลุ่มอื่นๆ เคลื่อนไหวในประเด็นทางสังคมและการเมือง ตั้งแต่ยุคก่อนการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

และมีบทบาทเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ชัดเจนในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 จนถึงก่อนรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 หรือในเหตุการณ์ พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 และการเคลื่อนไหวผลักดันรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540

อย่างไรก็ตาม ในบางช่วงขบวนการแรงงานที่มีสหภาพแรงงานเป็นองค์กรนำถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าได้ถอยห่างจากความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เนื่องจากมุ่งเน้นเฉพาะการเคลื่อนไหวในประเด็นผลประโยชน์เฉพาะหน้าของแรงงานอย่างโดดเดี่ยว และละเลยการเข้าร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวของคนกลุ่มอื่นๆ ในประเด็นที่เป็นปัญหาของสังคม

ในช่วงประมาณ 1 ทศวรรษที่ผ่านมา เริ่มมีการถกเถียงในประเด็นแนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social movement unionism) ในระดับของการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม แต่ก็ยังไม่ได้มีการทำความเข้าใจแนวคิดนี้ ร่วมกันอย่างชัดเจน รวมถึงการวิเคราะห์ว่าแนวทางดังกล่าวสามารถเป็นทางเลือกที่ดีต่อการพัฒนาทิศทางของขบวนการแรงงานไทยภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อนของระบบทุนนิยมโลกาภิวัตน์มากน้อยเพียงใด โครงการวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะค้นหาคำตอบในเรื่องดังกล่าว

## **คำถามการวิจัย**

### **คำถามหลัก**

การพัฒนาขบวนการแรงงานไทยในปัจจุบันภายใต้แนวคิดสหภาพ-แรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมควรมีแนวทางอย่างไร?

### **คำถามย่อย**

2.2.1 แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีความเป็นมาอย่างไรในบริบทสากล?

2.2.2 ขบวนการแรงงานไทยในอดีตมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือไม่ อย่างไร?

2.2.3 ขบวนการแรงงานไทยในปัจจุบันสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้หรือไม่ อย่างไร?

## **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขบวนการแรงงานไทยในปัจจุบันภายใต้แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม
2. เพื่อศึกษาความเป็นมาของแนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในบริบทสากล
3. เพื่อศึกษาความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนการแรงงานไทยในอดีต
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาไปสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนการแรงงานไทยในปัจจุบัน

## **วิธีการศึกษา**

ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. การรวบรวมและสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้นำแรงงาน ผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ และนักวิชาการโดยการจัดเวทีเสวนาระดมความคิดเห็น
3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth-interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group) ผู้นำแรงงาน ผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ และนักวิชาการ

## **ระยะเวลาการดำเนินงาน**

ใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลและจัดทำรายงานวิจัยรวม 10 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2560

## **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ขบวนการแรงงานไทยมีเวทีและข้อมูลเพื่อการทบทวนบทบาทของตนเองในอดีตและปัจจุบันเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในอนาคต
2. มีการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อใช้ในการสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานภาคประชาชนระหว่างสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และนักวิชาการ

## 1.2 แนวคิดลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

คำว่า Social movement unionism ผู้วิจัยขอแปลเป็นภาษาไทยว่า “ลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้แทนด้วยอักษรย่อภาษาอังกฤษว่า SMU ความหมายของ SMU ไม่ได้มีคำจำกัดความที่แน่นอน แต่ที่มีการใช้กัน หมายถึง ลัทธิสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทจำกัดอยู่แค่การเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์เฉพาะหน้าในระดับสถานประกอบการของสมาชิกเท่านั้น แต่สหภาพแรงงานมีการเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์ระยะยาวของแรงงานและสังคม ที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในระดับกว้าง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการเคลื่อนไหวที่ร่วมกับขบวนการทางสังคมอื่น ๆ ในระดับชุมชน ระดับประเทศ หรือระดับสากล

### 1.2.1 ความเป็นมาทางทฤษฎี

ความเป็นมาของการใช้คำว่า SMU ปีเตอร์ วอเตอร์แมน (Peter Waterman) นักวิชาการซึ่งเคยสอนอยู่ที่สถาบันการศึกษาทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ ใช้คำว่า Social Movement Unionism เป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2522 เพื่ออธิบายการนัดหยุดงานของคนงานขนส่งในประเทศอินเดีย คนงานขนส่งเหล่านี้ถูกกีดกันออกจากระบบแรงงานสัมพันธ์โดยกฎหมายที่ผูกติดลัทธิสหภาพแรงงานเข้ากับสัญญาจ้างงานถาวร พวกเขาไม่ได้อาศัยเพียงช่องทางในการต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้างในการนัดหยุดงาน แต่ยังได้นำเอาเพื่อนของพวกเขามาสับสนุนการเดินขบวนและการนัดหยุดงานด้วย ทำให้การเคลื่อนไหวมีลักษณะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมากกว่าจะเป็นเพียงการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน (Seidman, 2011: 94)

ต่อมาในประเทศแอฟริกาใต้ ในช่วงทศวรรษที่ 1980 (พ.ศ. 2523-2533) เอ็ดดี้ เว็สเตอร์ ใช้คำว่า SMU ในการอธิบายการเคลื่อนไหวประท้วงของคนงานแอฟริกาใต้ ซึ่งใช้การนัดหยุดงานและผละงานเป็นยุทธวิธีใจกลางในการต่อสู้กับระบบทุนนิยมเหยียดผิวในยุคที่คนผิวขาวเป็นผู้ปกครอง หลังจากนั้นมีการใช้คำว่า SMU เพื่ออธิบายการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณของขบวนการเคลื่อนไหวในวันแรงงานของสหภาพแรงงาน

โดยมีการสร้างแนวร่วมสู้รบของสหภาพแรงงานกับองค์กรในชุมชนในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งช่วยให้ล้มล้างระบอบเผด็จการมาร์คอสลงได้ นอกจากนี้ในประเทศเกาหลีใต้ คำว่า SMU ในบางครั้งถูกใช้ในการอธิบายลักษณะสู้รบของคนงานที่เคยเป็นคนขายขอบมาก่อน โดยเฉพาะแรงงานหญิงและแรงงานข้ามชาติซึ่งได้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานยานยนต์ในการเรียกร้องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม (เพ็งอึ้ง: 95)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ถูกนำมาใช้ครั้งแรกเพื่ออธิบายการเกิดขึ้นของขบวนการแรงงานที่มีลักษณะสู้รบในประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งเป็นเผด็จการ ซึ่งขบวนการแรงงานในประเทศเหล่านี้มีบทบาทสูงในกระบวนการสร้างประชาธิปไตยของประเทศ ชื่อเรียกร้องในระดับสถานประกอบการของสหภาพแรงงานได้พัฒนาไปสู่ชื่อเรียกร้องทางการเมืองและปัญหาของประชาชน สหภาพแรงงานได้สร้างแนวร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน ต่อมาแนวคิด SMU จึงได้ถูกนำไปใช้ในการอธิบายขบวนการแรงงานในแนวชุมชนและยุทธศาสตร์ ในการฟื้นฟูอำนาจทางการเมืองและองค์กรที่สูญเสียไปของแรงงานในซีกโลกเหนือ เช่นประเทศเม็กซิโก (Brickner, 2013: 27) สหรัฐอเมริกา และสเปน

อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือ Social movement unionism (SMU) เป็นความพยายามของนักทฤษฎีที่ปฏิเสธการอธิบายขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานในโลกยุคปัจจุบันด้วยทฤษฎีชนชั้นของมาร์กซิสต์ โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยขอทบทวนวรรณกรรมจากบทความที่ตนเองได้เขียน ซึ่งสรุปมาจากงานวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของผู้เขียนเกี่ยวกับความเป็นมาทางทฤษฎีของแนวคิด SMU (Napaporn Ativanichayapong, 2001) โดยเริ่มต้นจากทัศนะของมาร์กซิสต์ (Marxist) ในการอธิบายบทบาทของสหภาพแรงงานดังนี้

ในทัศนะของมาร์กซิสต์ การที่คนงานมีการกระทำรวมหมู่เพื่อต่อต้านระบบทุนนิยมเกิดจากความขัดแย้งทางชนชั้นในระบบความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบทุนนิยมที่ผลักดันให้ชนชั้นกรรมาชีพเข้าสู่โรงงานอันเป็นสถานที่ซึ่งคนงาน

สูญเสียความเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต แต่ในขณะเดียวกันก็ได้พัฒนาจิตสำนึกทางชนชั้นของคนงานขึ้นมา โดยมีสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนงานเกิดจิตสำนึกทางชนชั้น อย่างไรก็ตาม นักทฤษฎีมาร์กซิสต์ มีทัศนะที่แตกต่างกันในการประเมินบทบาทของสหภาพแรงงานในการต่อสู้ทางชนชั้นของกรรมาชีพ

ในช่วงที่ คาร์ล มาร์กซ์ ยังมีชีวิตอยู่ เขาได้ร่วมก่อตั้งสากลที่ 1 (First International Working Men's Association) ซึ่งมีตัวแทนสหภาพแรงงานจากประเทศในทวีปยุโรปหลายแห่งเข้าร่วม มาร์กซ์ได้กล่าวถึงความสำคัญของสหภาพแรงงานในการประชุมของสากลที่ 1 ในปี ค.ศ. 1866 ที่กรุงเจนีวา ในฐานะของการเป็นโรงเรียนสอนลัทธิสังคมนิยมสำหรับคนงาน (Bender, 1986: 497) โดยมาร์กซ์ได้นำเสนอว่า นอกจากสหภาพแรงงานจะต่อสู้เพื่อค่าจ้างและสภาพการจ้างที่ดีขึ้นของสมาชิกในโรงงานแล้ว สหภาพแรงงานต้องเรียนรู้ในการเป็นศูนย์กลางการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยชนชั้นกรรมาชีพ และต้องต่อสู้เพื่อคนงานที่มีสภาพการจ้างเลวร้าย โดยสหภาพแรงงานจะต้องเป็นตัวแทนของชนชั้นกรรมาชีพทั้งหมด รวมถึงคนงานที่ยังไม่มีการจัดตั้งด้วย (Marx, 1990: 34-35)

แต่ดังที่กล่าวมาแล้วว่านักทฤษฎีในสำนักมาร์กซิสต์ไม่ได้มีความเห็นที่เหมือนกันในการประเมินบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการปฏิบัติสังคมนิยม เลนินได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนในหนังสือ *What Is to Be Done?* ว่าจิตสำนึกแบบสหภาพแรงงานไม่สามารถนำชนชั้นกรรมาชีพไปสู่การปฏิวัติสังคมนิยมได้ เพราะเป้าหมายของสหภาพแรงงานถูกจำกัดอยู่เพียงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในชีวิตประจำวันของคนงานเท่านั้น การต่อสู้ของสหภาพแรงงานจึงเป็นการต่อสู้กับนายจ้างหรือต่อสู้ให้รัฐบาลแก้กฎหมายแรงงาน เพื่อให้มีสภาพการจ้างที่ดีขึ้นภายใต้เงื่อนไขของระบบทุนนิยม ไม่ใช่การต่อสู้เพื่อไปสู่ระบบสังคมนิยม หนทางเดียวที่จะยกระดับจิตสำนึกของสหภาพแรงงานจากประเด็นทางเศรษฐกิจไปสู่การปฏิวัติทางการเมือง คือการที่คนงานจะต้องได้รับการศึกษาจากปัญญาชนซึ่งมาจากพรรคปฏิวัติ (Lenin, 1978: 31-32)

นอกจากเลนินแล้ว นักทฤษฎีมาร์กซิสต์คนอื่น เช่น ทริอตสกี ก็เห็นข้อจำกัดของสหภาพแรงงานว่าเป็นองค์กรที่สามารถอยู่ร่วมกับระบบทุนนิยมและอาจแปรเปลี่ยนเป็นหน้าตาของระบบทุนได้ (Pool, 1984: 13) นักทฤษฎีมาร์กซิสต์

ที่มีชื่อเสียงอีกคนหนึ่งคือ แกรมซี มีความเห็นคล้ายกับทริออสกีว่า สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรที่มีบทบาทภายใต้ระบบทุนนิยมมากกว่าที่จะเข้าร่วมการโค่นล้มระบบ ทุนนิยม (Boggs, 1976: 86-88) แต่แกรมซีมีความเห็นต่างจากเลนินในประเด็น บทบาทปัญญาชน โดยแกรมซีเห็นว่าคนงานสามารถสร้างปัญญาชนของชนชั้น แรงงานขึ้นได้เพื่อทำงานร่วมกับปัญญาชนของพรรคปฏิวัติในการพัฒนาจิตสำนึก ทางชนชั้นของคนงานและนำคนงานเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหว (Gramsci, 1971: 6-23)

ในการอธิบายบทบาทของสหภาพแรงงานกับการปฏิวัติสังคมนิยม อลัน ทูเรน (Alain Touraine) ได้นิยามความหมายของขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ในฐานะที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมว่า หมายถึง ขบวนการเคลื่อนไหว ของคนงานที่มีฐานของจิตสำนึกทางชนชั้นเท่านั้น กล่าวคือ การเคลื่อนไหวของ สหภาพแรงงานจะเรียกได้ว่าเป็นขบวนการแรงงาน (Labour movement) ก็ต่อเมื่อ คนงานไม่เพียงแต่เรียกร้องค่าจ้างหรือสิทธิทางการเมือง แต่จะต้องท้าทายต่อระบบ ทั้งหมดที่ควบคุมสังคมและทรัพยากรเศรษฐกิจ (Touraine, 1986: 151-152)

ทัศนะของมาร์กซิสต์ที่มองว่าสหภาพแรงงานจะต้องพัฒนาไปสู่ขบวนการ เคลื่อนไหวที่มีจิตสำนึกทางชนชั้นและมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สังคมได้ถูกท้าทาย เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากผลของการเติบโตของ ระบบทุนนิยม การล่มสลายของประเทศคอมมิวนิสต์ และการเกิดขบวนการ เคลื่อนไหวแบบใหม่ที่มีความหมายหลากหลาย การท้าทายนี้มาจากนักทฤษฎีใน สำนักมาร์กซิสต์ด้วยกันเองเช่น อีริก ฮอบส์บอม (Eric Hobsbawm) ได้สรุปอย่าง ชัดเจนว่า สมมุติฐานของมาร์กซิสต์ที่บอกว่าการเปลี่ยนผ่านจากระบบทุนนิยม ไปสู่สังคมนิยมโดยมีชนชั้นกรรมาชีพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อาจเป็นไปได้ อีกต่อไปแล้ว (Hobsbawm, 1989: 73) เช่นเดียวกับ อังเดร กอร์ซ (Andre Gorz) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานและกระบวนการแรงงานได้ทำให้อำนาจการต่อรองของคนงานในภาคอุตสาหกรรมอ่อนแอลง และลดศักยภาพของ คนงานในการนำขบวนการเคลื่อนไหวไปสู่สังคมนิยม โดยที่บทบาทดังกล่าวของ คนงานได้ถูกแทนที่โดยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) และบรรดามวลชนที่ไม่ยอมรับค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเป็นคติพื้นฐาน



ที่ยึดถือกันมาในยุคเริ่มแรกของสังคมนิยม (Gorz, 1987)

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า แนวคิด SMU แพร่หลายขึ้นในรอบ 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากความพยายามที่จะกอบกู้บทบาทของขบวนการเคลื่อนไหวแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานซึ่งมีความเสื่อมถอยลงจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2547: 83-86) คือ

#### 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

เริ่มต้นจากเมื่อประมาณหลายทศวรรษมาแล้วในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดสหภาพแรงงาน โรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้แรงงานจำนวนมากแปรเปลี่ยนเป็นบรรษัทข้ามชาติและย้ายฐานการผลิตจากประเทศของตนไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานเหล่านี้มีจำนวนน้อยลงและอำนาจการต่อรองลดลง ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และนโยบายของรัฐบาลที่มีความอนุรักษนิยมมากขึ้น ทำให้สหภาพแรงงานยิ่งมีบทบาทน้อยลง

สำหรับประเทศกำลังพัฒนา ด้วยเงื่อนไขปัจจัยภายในบางประการ ทำให้ไม่อาจจัดตั้งสมาชิกแรงงานได้มากเหมือนที่สหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าทำได้ในอดีต และในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานที่เปลี่ยนไป โดยมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมากในภาคการผลิตและภาคบริการ รวมถึงการมีรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การจ้างงานในระบบเหมาช่วง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้งสมาชิกแรงงาน และเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่คนหนุ่มสาวรุ่นใหม่จะนิยมการทำงานอิสระ ประกอบกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้การจ้างแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการถูกแทนที่ด้วยการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นทั้งในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าและประเทศกำลังพัฒนา สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทน้อยลงในฐานะตัวแทนที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของแรงงานส่วนใหญ่

#### 2) การเกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่หลากหลาย

โลกในยุคหลังทศวรรษที่ 1980 ถูกขับเคลื่อนด้วยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในรูปแบบเก่าและใหม่ เช่น ขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มสนับสนุนสิทธิสตรี พิทักษ์สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน สันติภาพ ชวนา ชนกลุ่มน้อย ฯลฯ ขบวนการทางสังคมเหล่านี้

เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาสังคมอันเป็นผลมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้ระบบทุนนิยมเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นขบวนการทางสังคมที่สามารถดึงดูดกลุ่มคนที่หลากหลายให้เข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างกว้างขวางมากกว่าสหภาพแรงงานที่มีฐานกำลังอยู่ที่ชนชั้นกรรมาชีพ

ขบวนการกรรมาชีพที่นำโดยสหภาพแรงงานในยุคปัจจุบันจึงเป็นเพียงหนึ่งในขบวนการทางสังคมที่หลากหลาย ไม่ใช่ขบวนการทางสังคมที่เป็นส่วนนำของการเคลื่อนไหว แต่กลับถูกนำโดยกลุ่มพลังสังคมอื่นๆ ที่มีประเด็นข้อเรียกร้องซึ่งครอบคลุมถึงชุมชนและสังคมในระดับกว้างกว่าผลประโยชน์เฉพาะของแรงงาน และมีความเข้มแข็งในทางการจัดตั้งมากกว่าขบวนการกรรมาชีพ

ในขณะที่สหภาพแรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นองค์กรนำของขบวนการเคลื่อนไหวแบบเดิมในยุคสังคมอุตสาหกรรมซึ่งอาจไม่สอดคล้องและไม่ตอบสนองต่อโจทย์ของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคหลังอุตสาหกรรม (Post-industrial society) นักวิชาการส่วนหนึ่งในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 ได้กล่าวถึงแนวคิด SMU และพยายามอธิบายว่าสหภาพแรงงานในหลายประเทศมีการปรับตัวไปในทิศทางที่เชื่อมโยงกับบทบาทของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งพวกเขาเห็นว่าน่าจะเป็นทิศทางที่ถูกต้องของสหภาพแรงงานซึ่งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

โรนัลด์ มังก์ (Ronald Munck) ได้ชี้ให้เห็นว่า สหภาพแรงงานในประเทศโลกที่ 3 เช่น บราซิล แอฟริกาใต้ อินเดีย และโปแลนด์ มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานเพื่อสังคม เนื่องจากในยุคเริ่มแรก สหภาพแรงงานในประเทศเหล่านี้มักจะเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวชาตินิยมที่ต่อสู้เพื่อความเป็นเอกราชจากประเทศเจ้าอาณานิคม และในปัจจุบันสหภาพแรงงานได้มีบทบาทต่อสู้ในประเด็นผลประโยชน์เพื่อคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้อยู่ในระบบโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นทางการอีกด้วย ในส่วนความสัมพันธ์กับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ ก็พบว่าสหภาพแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่มีการร่วมมือกันในการสนับสนุนประเด็นการเคลื่อนไหวของทั้ง 2 กลุ่ม (Munck, 1988: 106, 117)

นอกจากสหภาพแรงงานในประเทศโลกที่สามแล้ว คิม มูดี (Kim Moody)

ได้ชี้ให้เห็นว่าในประเทศแคนาดาเมื่อ 2 ทศวรรษก่อน สหภาพแรงงานของคนงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ (Canadian Auto Workers) ได้แสดงบทบาทของการเป็นสหภาพแรงงานในแนวใหม่ ด้วยการบรรจุข้อเรียกร้องที่ครอบคลุมผลประโยชน์ของชุมชนลงในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานสามารถได้รับความสนับสนุนจากคนงานและประชาชนในชุมชนอย่างกว้างขวาง (Moody, 1998: 61)

นอกเหนือจากการอธิบายความเป็นขบวนการทางสังคมของสหภาพแรงงานแล้ว แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ถูกนำเสนอเพื่อให้เป็นทางออกของการฝ่าวิกฤตของสหภาพแรงงาน โดยการเสนอให้สหภาพแรงงานได้ทบทวนบทบาทของความเป็นตัวแทน ข้อเรียกร้องและสถานะของสหภาพแรงงานในขบวนการทางสังคมสำหรับการต่อสู้ในระดับโรงงาน Andre Gorz ได้เสนอให้สหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการลดชั่วโมงการทำงานโดยไม่มีการลดค่าจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตทำให้โรงงานสามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้นโดยไม่ต้องใช้แรงงานมากเหมือนเดิม ดังนั้นจึงไม่มีงานมากเพียงพอสำหรับคนงานทุกคนที่ต้องการทำงานเต็มเวลาอีกต่อไป การลดชั่วโมงการทำงานโดยไม่ลดค่าจ้างจะทำให้นายจ้างต้องจ้างคนงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นหลักประกันให้ทุกคนมีงานทำ ในขณะที่เดียวกันคนงานแต่ละคนจะมีเวลาว่างสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่ได้เป็นการทำงานเพื่อค่าจ้างและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมได้มากขึ้น (Gorz, 1999: 52-53)

วอเตอร์แมนได้เสนอให้สหภาพแรงงานต่อสู้เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต การลงทุน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของคนงานในการบริหารจัดการโรงงาน (Waterman, 1999: 260)

ในระดับของชุมชน สหภาพแรงงานควรมีบทบาทเกี่ยวข้องกับชุมชนและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมขึ้น โดยการขยายข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานให้ครอบคลุมผลประโยชน์ของคนงานที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานและกลุ่มคนอื่น ๆ ที่มีใช้คนงาน และโดยการที่สหภาพแรงงานจะต้องไม่แยกตัวออกจากการ

ต่อสู้ของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ แต่จะเป็นแนวร่วมในการเคลื่อนไหว  
ในประเด็นทางสังคมและการเมือง (Moody, 1998: 58-60 , Gorz, 1999: 53-54  
และ Waterman ,1999: 260-261)

นอกเหนือจากบทบาทในระดับโรงงานและชุมชนแล้ว สหภาพแรงงาน  
จำเป็นต้องมีบทบาทในระดับสากลด้วย เนื่องจากโครงสร้างการผลิตอุตสาหกรรม  
ในปัจจุบันเป็นโลกาภิวัตน์ภายใต้เครือข่ายของบริษัทข้ามชาติ ดังนั้นผู้นำของ  
สหภาพแรงงานต้องประสานการต่อสู้ในระดับโรงงานเข้ากับการเคลื่อนไหวใน  
ระดับสากลเพื่อยกระดับอำนาจการต่อรองของขบวนการสหภาพแรงงาน (Moody,  
1998: 62-64)

### 1.2.2 ข้อถกเถียงในระดับสากล

หลังจากที่แนวคิด SMU ได้ถูกนำเสนอและเริ่มเป็นที่รู้จักในช่วงทศวรรษ  
1980-1990 จนล่วงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเทคโนโลยีและโครงสร้างของ  
แรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากช่วงปลายศตวรรษที่ 20  
ซึ่งแนวคิด SMU ได้ถูกนำเสนอขึ้นมาพอสมควร แต่แนวคิด SMU ยังคงได้รับความ  
สนใจและเกิดข้อถกเถียงในระดับสากลอย่างแพร่หลาย โดยมีทั้งผู้ที่สนับสนุน  
และไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ ซึ่งแต่ละฝ่ายต่างมีตัวอย่างรูปธรรมการเคลื่อนไหวของ  
สหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ มาสนับสนุนข้อถกเถียงของตัวเอง ผู้วิจัยจึงขอ  
นำเสนอให้เห็นข้อถกเถียงดังกล่าวในระดับสากลก่อนที่จะเข้าสู่การศึกษา  
ปรากฏการณ์ของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

#### (1) ข้อถกเถียงของฝ่ายสนับสนุน

เกย์ เซดแมน แห่งคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยวิสคอนซินแห่งเมดิสัน  
(ประเทศสหรัฐอเมริกา) ได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าแนวคิด SMU สร้างความ  
ประหลาดใจให้กับนักวิชาการแรงงานจำนวนมากที่เคยทำทนายว่า ในยุคหลัง  
อาณานิคม แรงงานในภาคอุตสาหกรรมจะกลายเป็น “ขุนนางแรงงาน” (Labour  
aristocracy) ที่แยกตัวออกห่างจากชนวนาที่ไร้การจัดตั้งหรือแรงงานนอกระบบ  
แต่กลับปรากฏว่าเกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอย่างกว้างขวางในศูนย์กลาง

ย่านอุตสาหกรรมในเมืองเซาเปาโล (ประเทศบราซิล) หรือเมืองโจฮันเนสเบิร์ก (ประเทศแอฟริกาใต้) ที่ซึ่งคนงานที่นัดหยุดงานสามารถได้รับการสนับสนุนอย่างกระตือรือร้นจากคนยากจนในชุมชน และนักเคลื่อนไหวแรงงานได้ผนวกข้อเรียกร้องทางการเมืองเข้ากับการทำความเข้าใจเรื่องความขัดแย้งในระดับโรงงาน ซึ่งการเคลื่อนไหวของพวกเขาแตกต่างจากแบบแผนการต่อรองในประเทศอุตสาหกรรมที่เป็นประชาธิปไตยในทวีปยุโรปหรืออเมริกาเหนือ ที่คนงานจะแสดงสำนึกทางการเมืองภายนอกโรงงานผ่านพรรคการเมืองเท่านั้น ส่วนสหภาพแรงงานโดยทั่วไปก็จะเรียนรู้การทำงานภายใต้กรอบกฎหมายแรงงาน น้อยครั้งที่พวกเขาจะระดมการสนับสนุนจากสาธารณชน (Seidman, 2011: 96)

เซดแมนอธิบายว่า ในช่วงทศวรรษที่ 1990 คำว่า “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” ถูกใช้อธิบายถึงการระดมความคิดสนับสนุนของชุมชนต่อสหภาพแรงงาน แต่แนวคิดนี้ก็ไม่เคยถูกนิยามอย่างชัดเจน ปრაฏภากรณ์ที่ย้อนแย้งก็คือ ขบวนการแรงงานในซีกโลกใต้กลับหันไปเน้นหนักในประเด็นเรื่องการรักษางานของสมาชิก โดยปล่อยให้การเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองเป็นหน้าที่ขององค์กรพันธมิตรทางการเมือง แนวคิดของ SMU ถูกขยายความให้กลายเป็นยุทธศาสตร์แรงงานของผู้ที่หวังเกรงว่าสหภาพแรงงานจะสูญเสียความเข้มแข็งและการสนับสนุน ในยุคที่ความเป็นประชาธิปไตยในโรงงานได้ถูกสถาปนามากขึ้น และที่น่าประหลาดใจคือนักยุทธศาสตร์แรงงานในสหรัฐอเมริกาเริ่มมองมาที่ซีกโลกใต้เพื่อหาแนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างขบวนการแรงงาน เพื่อเผชิญกับการรณรงค์ต่อต้านสหภาพแรงงานอย่างรุนแรง และความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานที่เสื่อมคลายลง (เพ็งอ้าง: 98-99)

ต่อมาแนวคิด SMU ถูกขยายความต่อไป โดยเพิ่มประเด็นแรงงานสากลเข้ามาเพื่อก้าวข้ามพรมแดนความเป็นชาติและนิยามอัตลักษณ์ทางสังคมขึ้นมาใหม่ แต่สิ่งที่น่าเจ็บปวดก็คือ สหภาพแรงงานพบว่ามันเป็นเรื่องยากที่จะประสานความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงสังคมเข้ากับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน กล่าวโดยสรุป หนทางสำหรับนักเคลื่อนไหวแรงงานที่จะระดมการสนับสนุนของชุมชนได้อย่างกว้างขวางก็คือ อย่าพึ่งแต่สนับสนุนการเคลื่อนไหวของคนงานในระดับสถานประกอบการ แต่ให้สนับสนุนความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับ

ที่กว้างขึ้นเพื่อขยายสิทธิความเป็นพลเมืองของคนงาน ถ้าสหภาพแรงงานเคลื่อนไหว อยู่เฉพาะในระดับโรงงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์เฉพาะหน้าของสมาชิก ก็เสี่ยงต่อการสูญเสียการสนับสนุนอย่างกว้างขวางของชุมชน (เพ็งอึ้ง: 100)

ในทัศนะของเซดแมน แนวคิด SMU ปฏิเสธข้อถกเถียงเกี่ยวกับทฤษฎี ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่กล่าวว่า ขบวนการแรงงานเป็นสิ่งที่ทันสมัยไปแล้ว ดังที่นักทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 อ้างว่า ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม “แบบใหม่” ซึ่งได้แก่ ขบวนการสันติภาพ ขบวนการ ผู้หญิง ขบวนการสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต และจิตสำนึก และบอกว่าขบวนการเคลื่อนไหวทางชนชั้น “แบบเก่า” มีข้อจำกัด ขาดความยืดหยุ่นและล้ำสมัย ในขณะที่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ มีแนวคิดใหม่ ๆ มีวัฒนธรรมและจินตนาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม และการทำให้ผู้เข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวมีความเข้าใจปัญหาสังคมผ่านการ เข้าร่วมขบวนการ ตรงข้ามกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบเก่าที่เกิดขึ้น บนอัตลักษณ์ทางสังคมที่ดำรงอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งขาดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับปัจเจกชนหรือระดับสังคม

ข้อโต้แย้งก็คืองานศึกษาของพวกขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ มีแนวโน้มที่จะละเลยบริบททางประวัติศาสตร์ ในช่วงของการเข้าสู่ศตวรรษที่ 19 (ค.ศ. 1800-1900) แรงงานในทวีปยุโรปหรืออเมริกาเหนือมีลักษณะเป็นขบวนการ เคลื่อนไหวทางสังคม “แบบใหม่” มากกว่าที่จะเป็นองค์กรจัดตั้งในระบบราชการ ในยุคของความขัดแย้งในสังคมอุตสาหกรรม นักเคลื่อนไหวแรงงานจัดตั้งคนงาน ผ่านการมีวัฒนธรรมของการทำงาน การมีอัตลักษณ์และชุมชนแบบเดียวกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือหัวใจของทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม “แบบใหม่” สมานฉันท์ของชนชั้นแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาไม่ใช่สิ่งที่ดำรงอยู่ก่อนแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปเป็นร้อยๆ ปี อัตลักษณ์เหล่านี้จึงได้ปรากฏเป็นความเชื่อมั่น ในตนเอง จนกลายเป็นสถาบันที่เป็นทางการของแรงงานสัมพันธ์และสหภาพ-แรงงานที่ถูกกฎหมาย จนกระทั่งเกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเจรจา ต่อรอง ซึ่งทำให้ผู้ที่รู้จักการใช้กฎหมายแรงงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการ ทำสัญญาข้อตกลงสภาพการจ้างมากพอๆ กับการกดดันของคนงานในระดับพื้นฐาน

(เพ็งอ้าง: 97)

นักวิชาการชาวอเมริกัน 2 คนผู้สนับสนุน SMU ได้ยกตัวอย่างการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาในเมืองลอสแอนเจลิสและในรัฐคาโรไลนาเหนือ ดังนี้

กรณีแรกเป็นการศึกษาการเข้าร่วมของสหภาพแรงงานในการเดินขบวนเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติในเมืองลอสแอนเจลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) ซึ่งคนส่วนหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่มีการจัดตั้ง แต่แท้จริงแล้วผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง คือองค์กรต่างๆ ในชุมชน รวมถึงสหภาพแรงงานที่เป็นผู้ดูแลด้านการรักษาความปลอดภัย สร้างเครือข่ายการเคลื่อนไหว และทำให้การเคลื่อนไหวครั้งนี้เป็นไปในทิศทางที่สร้างผลกระทบทางการเมืองต่อการเลือกตั้งในสหรัฐอเมริกาที่เกิดขึ้นภายหลัง (Engeman, 2015: 445-446)

ผู้เขียนบทความคืออิงกีแมน ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดในการอธิบายว่า สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) มีคุณลักษณะที่ตรงกันข้ามกับสหภาพแรงงานในแนวกลุ่มผลประโยชน์ (Business unionism) ซึ่งก็คือสหภาพแรงงานที่เน้นการเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของสมาชิกโดยใช้แนวทางการเจรจาต่อรองสภาพการจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็อธิบายว่า สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงสังคม และใช้แนวทางการเคลื่อนไหวกับองค์กรต่างๆ ในชุมชนหรือสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมาย อิงกีแมนเห็นว่า SMU ต้องมีความสมดุลระหว่างการมีลักษณะความเป็นองค์กรจัดตั้งแบบสหภาพแรงงาน กับทิศทาง การเคลื่อนไหวแบบขบวนการทางสังคม ซึ่งเขาสนับสนุนแนวคิดที่ว่า SMU ควรเป็นทิศทางการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมเคลื่อนไหวในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาบทบาทในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเอาไว้ด้วย (เพ็งอ้าง: 456)

อย่างไรก็ตาม อิงกีแมนเห็นว่า ไม่ควรด่วนสรุปว่า SMU จะเป็นแนวทางเดียวของสหภาพแรงงานที่ใช้ได้ทั่วโลกในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สหภาพแรงงาน ผู้ที่สนับสนุนแนวทาง SMU และความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงาน

และชุมชนมักจะอธิบายโดยเชื่อมโยงกับการเกิดขึ้นของลัทธิเสรีนิยมใหม่ และการเสื่อมถอยของสหภาพแรงงานโดยบอกว่า SMU เป็นโอกาสในการที่จะขยายการจัดตั้งคนงาน และสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดตั้งแรงงานข้ามชาติเป็นความหวังที่จะทำให้สหภาพแรงงานสามารถรักษาบทบาทความเป็นตัวแทนแรงงานเอาไว้ในสถานการณ์ที่โครงสร้างของแรงงานเปลี่ยนแปลงไป แต่การที่ขบวนการแรงงานจะเข้าร่วมในประเด็นของสังคมหรือชุมชนก็ไม่ใช่ว่าจะมีทางเลือกเพียงทางเดียว อิงก็แมนได้สรุปบทเรียนจากการที่สหภาพแรงงานเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติในปี ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) ไว้ที่น่าสนใจหลายเรื่อง คือ (เพ็งอึ้ง: 457)

1) การจัดตั้งคนงานที่มีความแตกต่างในความคิดทางการเมือง ต้องมีความระมัดระวังในการสร้างความสมดุลระหว่างบทบาทในการเป็นตัวแทนกับบทบาทในการเคลื่อนไหว การมีเจ้าหน้าที่หรือกรรมการสหภาพแรงงานที่เข้าใจการบูรณาการประเด็นทางสังคมเข้ากับงานประจำของสหภาพแรงงาน งานจัดตั้งและการเป็นตัวแทน จะทำให้สามารถสร้างความสมดุลในบทบาท 2 เรื่องนี้ได้ดี

2) สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมน่าจะเป็นผลมาจากความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานมากกว่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานเข้มแข็ง สหภาพแรงงานซึ่งมีผู้นำที่มีความหลากหลาย และมีสำนึกของการทำงานเคลื่อนไหวมีแนวโน้มที่จะทำงานรณรงค์ในประเด็นนโยบายทางสังคมที่มีผลต่อคนงานส่วนใหญ่ ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ของคนงานในสถานประกอบการที่สหภาพแรงงานสังกัดอยู่

3) การเข้าร่วมเคลื่อนไหวในประเด็นที่ไม่ใช่ผลประโยชน์เฉพาะหน้าของสมาชิก เช่น เรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติ จะไม่ได้มีผลโดยตรงหรือมีผลทันทีต่อการสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงาน แต่จะช่วยสร้างบรรยากาศทางสังคมและการเมืองที่มีความสำคัญต่อการต่อสู้ในระยะยาว ในประเด็นเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของคนงาน การเจรจาต่อรองสภาพการจ้างและนโยบายทางสังคม เช่นสิทธิในการเจรจาต่อรอง มาตรการทางเศรษฐกิจ หรือประเด็นอื่นๆ ที่มีผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในระยะยาว

กรณีต่อมาเป็นการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ ถึงปัญหาในการทำงานจัดตั้ง



สหภาพแรงงานครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) ของประเทศสหรัฐอเมริกาโดยนักวิชาการ (Johnson, 2017) โดยใช้แนวทางสหภาพ-แรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) การที่รัฐแคโรไลนาเหนือเป็นรัฐที่มีอัตราส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่ำที่สุดเป็นอันดับสองของประเทศ ในปี พ.ศ. 2559 อัตราส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้างที่อยู่ในภาครัฐ และลูกจ้างที่รับค่าจ้างรายเดือนมีเพียงร้อยละ 3 (โดยมีรัฐแคโรไลนาใต้ที่มีสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่ำที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 2.1) ทำให้การจัดตั้งต้องทำในรูปแบบขององค์กรระดับรากหญ้าแทนสหภาพแรงงาน ในรูปแบบเครือข่ายระดับชาติของสหภาพแรงงานด้านการศึกษา ซึ่งมีสมาชิกจากองค์กรในระดับชาติใหญ่ 2 แห่ง คือ สมาคมการศึกษาแห่งชาติ และสหพันธ์แรงงานครูอเมริกัน และได้มีการตั้งคณะทำงานชื่อ องค์กร 20 (Organization 20) เพื่อทำงานกับครูในรัฐแคโรไลนาเหนือ

ประเด็นการต่อสู้ที่สำคัญคือ การต่อต้านนโยบายลดงบประมาณสนับสนุนและแปรรูปโรงเรียนรัฐบาลให้เป็นของเอกชน และมีประเด็นทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่ใหญ่กว่าเรื่องของโรงเรียน ได้แก่การต่อสู้เรื่องการเหยียดผิว ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ ความเป็นประชาธิปไตย และการท้าทายอำนาจของผู้กำหนดนโยบาย และผู้กุมอำนาจทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลเหนือนโยบายด้านการศึกษา

แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสมาชิกองค์กร 20 คือการเชื่อมโยงประเด็นการปกป้องผลประโยชน์ของครูในโรงเรียนรัฐบาลเข้ากับประเด็นความเป็นธรรมในสังคม เนื่องจากการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาล เป็นการสร้างโอกาสให้คนยากจนในสังคมได้เข้าถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่จากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร 20 การทำงานเป็นครูในโรงเรียนของรัฐบาลได้ช่วยให้พวกเขามีความตระหนักในประเด็นความเป็นธรรมในสังคม ดังนั้นการปกป้องและพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลจึงไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของการจัดการศึกษาโดยรัฐ แต่นำจะไปสู่การทำให้รัฐแคโรไลนาเหนือกลับมาเป็นรัฐที่มีบรรยากาศทางการเมืองที่ก้าวหน้าเหมือนเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต

ในด้านการจัดตั้ง องค์กร 20 ตั้งเป้าหมายที่จะสร้างแนวร่วมอย่าง

กว้างขวางกับครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่สามารถเป็นตัวแทนของโรงเรียนรัฐบาล รวมถึงการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่ก้าวหน้าอื่นๆ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมา องค์การ 2020 พยายามหาโอกาสสร้างเครือข่ายกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาโดยรัฐให้กลุ่มต่างๆ

เมื่อเปรียบเทียบกับลัทธิสหภาพแรงงานที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ (Business unionism) สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) ขององค์การ 2020 มีเป้าหมายเชิงคุณธรรมที่จะทำให้นักเรียนได้รับการบริการที่มากขึ้น โดยยึดเอาผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่ทำเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงานมีความพยายามที่จะจัดตั้งครูให้เข้ามาร่วมองค์กร ท่ามกลางอุปสรรคที่มาจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ทักษะคิด ด้านลบบต่อสหภาพแรงงาน ค่านิยมของรัฐทางภาคใต้ของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและเพศวิถี (Gender) ครูในรัฐแคลิฟอร์เนียและประชาชนส่วนใหญ่ในรัฐนี้มีความเป็นอนุรักษ์นิยมสูงกว่ารัฐอื่นๆ และไม่เคยมคิดจะต่อสู้เพื่อชีวิตที่ดีขึ้น อุปสรรคเหล่านี้ทำให้องค์กร 2020 ต้องคิดค้นยุทธศาสตร์การทำงานเคลื่อนไหวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางการเมืองของรัฐโคโรไลนาเหนือ และผลักดันศักยภาพในการแสดงออกของผู้เข้าร่วม

ยุทธศาสตร์ที่น่าสนใจประการหนึ่งคือ การสร้างทีมงานในระดับโรงเรียน ระหว่างผู้ปกครองกับครูเพื่อให้ได้รับความสนับสนุนจากชุมชน ที่งานเริ่มต้นจากประเด็นใกล้ตัว เช่น เรียกร้องให้มีคอมพิวเตอร์ในห้องเรียนมากขึ้น จัดหาตำราให้เพียงพอทั่วประเทศ โดยเริ่มต้นจากข้อเรียกร้องในระดับโรงเรียน แล้วจึงขยายไปสู่ระดับอำเภอ จนถึงระดับมลรัฐ และการต่อสู้ในระดับประเทศเพื่อการจัดการศึกษาโดยภาครัฐ

ตัวอย่างต่อมาเป็นกรณีศึกษาของประเทศสเปน โคลเลอร์ และ จิเมเนซ นักวิชาการจากประเทศสเปนนำเสนอว่า SMU เป็นยุทธศาสตร์ที่จะช่วยให้สหภาพแรงงานในประเทศสเปนกลับมาเข้มแข็งได้อีกครั้ง ในอดีตสหภาพแรงงานสเปนเป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของสหภาพแรงงานที่มีลักษณะผู้รับของชาวละตินหรือชาวเมดิเตอร์เรเนียน แต่ปัจจุบันกลับกลายเป็นสหภาพแรงงานที่มีลักษณะ

ความเป็นสถาบันสูง และมีโครงสร้างที่หลอมรวมเข้ากับภาคธุรกิจตั้งแต่เมื่อ 2 ทศวรรษที่แล้ว ในขณะที่ขบวนการสหภาพแรงงานในประเทศอื่นๆ ประสบปัญหาความเสื่อมถอยของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสเปนกลับได้รับการคุ้มครองทางการเมืองจากรัฐบาลท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 เศรษฐกิจของประเทศสเปนได้รับผลกระทบอย่างมากพร้อมๆ กับที่สถาบันทางการเมืองและสังคมที่สร้างสังคมสเปนให้มั่นคงมาตั้งแต่ช่วงเปลี่ยนผ่านมาสู่ระบอบประชาธิปไตยในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 รวมถึงอำนาจของสหภาพแรงงานก็ถูกทำให้อ่อนแอลงจากการเข้ามาแทรกแซงของรัฐ นำมาสู่การแสวงหายุทธศาสตร์ใหม่และประเด็นเร่งด่วนในหมู่องค์กรจัดตั้งของแรงงานเพื่อความหวังที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจและการบริหารจัดการทางการเมืองในแนวเสรีนิยมใหม่ของประเทศสเปน ได้ก่อให้เกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movements - NSM) ซึ่งมีนวัตกรรมของการเคลื่อนไหวต่อต้านประท้วงที่ทำลายต่อการเมืองที่ดำรงอยู่โดยมีประชาชนเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ตัวอย่างของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ที่สำคัญที่สุดในสเปน คือการเคลื่อนไหวของชนพื้นเมืองในปี ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554)

โคเลอร์และจิมิเนซกล่าวว่า ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงานในแนว SMU เป็นสิ่งที่เหมาะสม แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยากและเสี่ยงต่อการที่จะทำให้องค์กรจัดตั้งของแรงงานมีความเป็นสถาบันสูง เขาจึงพยายามที่จะวิเคราะห์ว่า ปัจจัยอะไรที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ SMU ได้รับการยอมรับจากองค์กรของสหภาพแรงงาน 2 แห่ง คือ CCOO (Workers Commission) และ UGT (General Workers' Union) งานศึกษาของโคเลอร์และจิมิเนซพบว่า ในการพัฒนายุทธศาสตร์ SMU มีปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 เรื่อง คือ การมีคุณธรรม (Moral) การสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ (Coalition) และการมียุทธศาสตร์ (Strategy)

การมีคุณธรรมของสหภาพแรงงาน หมายถึง สหภาพแรงงานต้องเป็น “ดาบแห่งความยุติธรรม” สหภาพแรงงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการปกป้องผลประโยชน์เฉพาะของลูกจ้างประจำ และผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่จัดตั้งได้ง่ายเช่นลูกจ้างประจำใน

สถานประกอบการเป็นแนวทางที่ล้าสมัยไปแล้ว สหภาพแรงงานในแนว SMU ต้องเป็นตัวแทนกลุ่มแรงงานที่หลากหลาย ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา แรงงานเด็ก แรงงานข้ามชาติ แรงงานในกิจการขนาดเล็ก ซึ่งปัจจุบันสหภาพแรงงานยังไม่ได้เป็นตัวแทนของแรงงานเหล่านี้ จนพวกเขาต้องถามว่า “ใครคือตัวแทนของเรา?” หรือพูดว่า “พวกเขา (พรรคการเมืองและสหภาพแรงงาน) ไม่ได้เป็นตัวแทนของเรา” (Kohler and Jimenez, 2015: 250)

ในด้านการสร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือขบวนการเคลื่อนไหวอื่น ๆ หมายถึง การพยายามผลักดันเป้าหมายร่วมในการเคลื่อนไหวเฉพาะกิจหรือการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องร่วมกับองค์กรที่เป็นแนวร่วมกับสหภาพแรงงาน

ปัจจัยสุดท้ายคือการมียุทธศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนภัยคุกคามให้เป็นโอกาส ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการคิดและวางยุทธศาสตร์ ในสถานการณ์ที่สหภาพแรงงานมีสมาชิกน้อย และมีความแตกแยกในขบวนการแรงงาน ประชากรส่วนใหญ่ย่อมไม่รู้สึกรู้สีกว่าสหภาพแรงงานสามารถเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขา ดังนั้นคำพูดที่กล่าวว่า “พวกเขาไม่ได้เป็นตัวแทนของเรา” จึงไม่ได้หมายถึงเฉพาะพรรคการเมืองต่างๆ เท่านั้น แต่หมายถึงสหภาพแรงงานด้วย (เพ็งอึ้ง: 253)

การทำให้สหภาพแรงงานกลับมามีบทบาทอีกครั้งเป็นเรื่องที่สำคัญพอๆ กับการทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อความเป็นไปได้ในการสร้างแนวร่วมกับองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันยังคงมีการถกเถียงกันภายในสหภาพแรงงานของสเปน ระหว่างสมาชิกรุ่นหนุ่มสาวที่นำเสนอยุทธศาสตร์การฟื้นฟูบทบาทสหภาพแรงงานแบบ SMU กับผู้นำสหภาพ-แรงงานรุ่นอาวุโสที่ต้องการฟื้นฟูอำนาจของสหภาพแรงงานในแนวสถาบัน ในขณะที่บทบาทเชิงสถาบันของสหภาพแรงงานกำลังเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนายจ้างและรัฐบาลต่างก็มองว่าสหภาพแรงงานกลายเป็นตัวถ่วงในการปฏิรูป หรือปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน (ทางการค้า) มากขึ้นทุกที ด้วยเหตุนี้การแข่งขันเพื่อได้รับการเลือกตั้งในสหภาพแรงงานจึงหมดความหมาย ผู้เอาพลังงานของแต่ละคนมาคิดเรื่องยุทธศาสตร์และปฏิบัติการที่มีประโยชน์จะดีกว่า (เพ็งอึ้ง: 253-254)

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานสเปนในปัจจุบันกำลังสูญเสียอิทธิพลของ

ตัวเอง อันเนื่องมาจากความเสื่อมคลายของความชอบธรรมเชิงสถาบันและความชอบธรรมทางสังคม ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ผลกระทบทางสังคมและการเมือง จากวิกฤตและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกลายเป็นเรื่องท้าทายหลักของบทบาทในอนาคตของสหภาพแรงงาน ในขณะที่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ que แสดงออกถึงความรู้สึกโกรธแค้นต่อวิกฤตเศรษฐกิจมีบทบาททางสังคมและการเมืองเป็นอย่างมาก สถานการณ์เช่นนี้เป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อสหภาพแรงงานสเปน ในด้านโอกาสก็คือความเป็นไปได้ที่จะพัฒนายุทธศาสตร์การฟื้นฟูพลังอำนาจของสหภาพแรงงาน เช่น แนวทางของ SMU ส่วนที่เป็นภัยคุกคามก็คือความเป็นไปได้ที่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) เหล่านี้จะมีบทบาทแทนที่ หรือทำให้สหภาพแรงงานเป็นพวกตกขอบไป ซึ่งจะนำไปสู่ความเสื่อมสลายของสหภาพแรงงาน

โคเลอร์และจิมิเนซได้สรุปให้เห็นถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อยุทธศาสตร์ SMU ในประเทศสเปน เช่น ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ 1) การดำรงอยู่ของข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับความเดือดร้อน 2) การสนับสนุนทางสังคมของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ต่อสหภาพแรงงาน 3) บรรยากาศที่ต่อต้านการยกเลิกและปกป้องการบริการสาธารณะ ฯลฯ

ในขณะที่ปัจจัยที่ขัดขวางต่อการพัฒนา SMU ได้แก่ 1) การที่ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ปฏิเสธการเป็นสถาบันของสหภาพแรงงาน 2) ทศนคติของผู้นำและองค์กรสหภาพแรงงานไม่มีการพัฒนาและหยุดนิ่งอยู่กับที่เป็นเวลานาน 3) การมีวิธีการจัดตั้ง การสื่อสาร และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ฯลฯ (เพ็งอึ้ง: 255)

ตัวอย่างสุดท้ายของฝ่ายสนับสนุนที่จะกล่าวถึง คือ ประสบการณ์จากประเทศเม็กซิโก ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา (หลังพ.ศ. 2523) อัตราส่วนสมาชิกของสหภาพแรงงานในประเทศเม็กซิโกลดลงเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอเมริกากลางและอเมริกาใต้ ทำให้สหภาพแรงงานซึ่งครั้งหนึ่งเคยเป็นพลังทางการเมืองที่มีอำนาจการต่อรองสูงมีบทบาทน้อยลง จนเกิดข้อถกเถียงกันว่าการฟื้นฟูขบวนการแรงงานในประเทศเม็กซิโกต้องอาศัยปฏิรูปกฎหมายแรงงานของประเทศ ราเชล บริคเนอร์ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยอาคาเดเซีย ได้

แสดงให้เห็นบทเรียนที่สำคัญในการฟื้นฟูบทบาทของขบวนการแรงงานในเม็กซิโก (Brickner, 2013) โดยบริคเนอร์เสนอว่าจะต้องใช้แนวทางสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) และแนวทางสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวภาคพลเมือง (Citizenship movement unionism) โดยได้ประสบการณ์มาจากสหภาพแรงงานผู้หญิงที่มีการร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมต่างๆ มายาวนานหลายทศวรรษ บริคเนอร์ชี้ให้เห็นว่าการหยิบยกประเด็น ความตระหนักในด้านเพศภาวะ (gender) ของสหภาพแรงงานผู้หญิงได้ช่วยให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในการกำหนดเป้าหมาย และสามารถสร้างแนวร่วมกับกลุ่มต่างๆ ในภาคประชาสังคม ซึ่งช่วยให้การต่อสู้เพื่อปฏิรูปสหภาพแรงงานในเชิงสถาบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง

เหตุผลที่เสนอให้มีการปฏิรูปแรงงาน เนื่องจากในประวัติศาสตร์ ประเทศเม็กซิโกมีปัญหาการควบคุมแรงงานโดยรัฐ (State labor corporatism) ดังนั้นการฟื้นฟูอำนาจของแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเชิงสถาบันต่อระบบการควบคุมแรงงาน เพื่อความเป็นประชาธิปไตยภายในสหภาพแรงงาน พร้อมๆ กับการขจัดสถาบันที่ให้อภิสิทธิ์ต่อสหภาพแรงงานที่ถูกควบคุมโดยรัฐเหนือกว่าสหภาพแรงงานที่มีความเป็นอิสระ ซึ่งการทำเช่นนี้ได้จะต้องอาศัยการปฏิรูปกฎหมายแรงงาน

สำหรับการสร้างแนวร่วมระหว่างสหภาพแรงงานและชุมชน การเคลื่อนไหวของผู้หญิงเป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากจำนวนแรงงานหญิงที่เพิ่มมากขึ้นในกำลังแรงงาน และมีจำนวนมากกว่าแรงงานชายในส่วนของแรงงานนอกระบบ และการทำงานภาคบริการ ในช่วงที่ประเทศเม็กซิโกมีบรรยากาศประชาธิปไตย ได้มีความก้าวหน้าในเรื่องสิทธิสตรี เช่น การออกกฎหมายต่อต้านความรุนแรงต่อสตรี ปรับปรุงกฎหมายทำแท้ง และสัดส่วนของผู้หญิงในการเลือกตั้ง ความสนใจที่เพิ่มขึ้นของนักกฎหมายและนักปฏิบัติการทางสังคมต่อประเด็นสิทธิสตรี เป็นโอกาสที่ดีของสหภาพแรงงานที่จะทำงานใกล้ชิดกับขบวนการเคลื่อนไหวสตรีได้มากขึ้น (Brickner, 2013: 35)

## (2) ข้อถกเถียงของฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิด SMU มีทั้งผู้ที่ไม่เห็นด้วยในระดับแนวคิด

และผู้ที่จะเห็นว่าคำอธิบายของ SMU ไม่สามารถใช้ได้กับขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในบางประเทศ โดยในที่นี้จะขอนำเสนอกรณีศึกษา 2 แห่งจากประเทศเกาหลีใต้และบังคลาเทศ

ข้อวิจารณ์ SMU ในกรณีของขบวนการแรงงานในประเทศเกาหลีใต้ก็คือแนวคิด SMU สะท้อนความขัดแย้งอย่างมากต่อธรรมชาติของสหภาพแรงงานภายใต้ระบบทุนนิยม เป็นทัศนคติแบบโรแมนติคต่อสิ่งที่เรียกว่าสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยมีการยกตัวอย่างองค์กรนำระดับชาติของสหภาพแรงงานในประเทศแอฟริกาใต้ บราซิล และเกาหลีใต้ ที่มีความล้มเหลวในการอธิบายวิถีการเปลี่ยนผ่านของสังคม และการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อสังคมในอนาคต มี ปาร์ค จากมหาวิทยาลัยเซนต์ ฟรานซิสต์ เซเวียร์ ได้ใช้กรณีศึกษาของสหพันธ์แห่งสหภาพแรงงานเกาหลีใต้ (Korean Confederation of Trade Union) และพรรคประชาธิปไตยแรงงานของเกาหลีใต้ในการแสดงให้เห็นว่าทฤษฎี SMU มีข้อจำกัดเพียงใดในการอธิบายสถานการณ์ของขบวนการสหภาพแรงงานเกาหลีใต้ในปัจจุบัน (Park, 2007: 311)

ผู้เขียนได้สรุปว่าความขัดแย้งของทฤษฎี SMU ในการอธิบายสถานการณ์ของสหภาพแรงงานเกาหลีใต้ปรากฏอย่างชัดเจนในช่วงที่สหภาพแรงงานมีการนัดหยุดงานทั่วประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ 1990 (ประมาณ พ.ศ. 2533-2543) ซึ่งเป็นช่วงที่การเคลื่อนไหวของชนชั้นแรงงานถูกบดขยี้โดยพลังของฝ่ายตรงข้าม ทฤษฎี SMU ไม่สามารถให้ข้อเสนอใดๆ ในสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อให้ขบวนการแรงงานก้าวไปข้างหน้าได้ ดูเหมือนนักทฤษฎี SMU ได้แต่สวดดีข้อจำกัดและข้อขัดแย้งอย่างมากของสหภาพแรงงาน โดยปิดบังมันด้วยการใช้ถ้อยคำที่สวยหรู เช่น “ประชาธิปไตย” “การสู้รบ” “ความเป็นอิสระ” และ “ความร่วมมือ” อุดมการณ์ของนักทฤษฎี SMU มีความคล้ายคลึงอย่างมากกับลัทธิคนงานนิยม นักสหภาพแรงงานเกาหลีใต้แสดงให้เห็นซ้ำแล้วซ้ำเล่าถึงลักษณะสู้รบของพวกเขาในการนัดหยุดงานเพื่อต่อสู้กับการฟื้นฟูลัทธิเสรีนิยมใหม่ ท่ามกลางความรุนแรงและปราบปรามจากรัฐ อย่างไรก็ตามในหลายๆ กรณี ลักษณะสู้รบของสหภาพแรงงานมีผลเพียงแต่ทำให้บรรลู่ข้อตกลงเพียงน้อยนิด แท้จริงแล้วลักษณะสู้รบของชนชั้นแรงงานหากขาดวิสัยทัศน์ที่ปฏิวัติเกี่ยวกับสังคมที่เป็นทางเลือกก็ยากนักที่จะ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่สหภาพแรงงานเผชิญอยู่ แต่นักทฤษฎี SMU ได้มองข้ามข้อจำกัดในเรื่องนี้ของ SMU ไป (Park, 2007: 339)

การที่นักทฤษฎี SMU มองไม่เห็นความจริงที่ว่า สหภาพแรงงานที่มีลักษณะเป็น SMU ในประเทศต่างๆ มักจะอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมืองของกลุ่มฝ่ายซ้ายที่สังกัดพรรคการเมือง ทำให้ทฤษฎี SMU มักจะชอบจับคู่ตรงข้ามของสหภาพแรงงานอย่างง่าย ๆ เช่นจับคู่สหภาพแรงงานแนวการเมือง (Political unionism) กับสหภาพแรงงานแนวผลประโยชน์ (Business unionism) สหพันธ์แห่งสหภาพแรงงานเกาหลีใต้ (KCTU) อาจถูกมองว่าเป็น “สหภาพแรงงานแนวการเมือง” ตรงกันข้ามกับสหภาพแรงงานแนวผลประโยชน์ของ KCTU ไม่มีความเป็นอิสระทางการเมืองจากพรรคประชาธิปไตยแรงงาน หรือองค์กรของพวกเขาฝ่ายซ้าย บ่อยครั้งที่องค์กรทางการเมืองหลายแห่งเข้าร่วมอย่างแน่นแฟ้นกับสหภาพแรงงานแนว SMU โดยที่ทิศทางการเมืองขององค์กรเหล่านี้ถูกกำหนดโดยพวกฝ่ายซ้าย

มี ปาร์ค เห็นว่าปัญหาของ KCTU ไม่ใช่เพียงการสนับสนุนการจัดตั้งพรรคประชาธิปไตยแรงงาน แต่เป็นเรื่องแนวทางการนำที่เป็นการปฏิรูปในแนวชาตินิยม ชนชั้นแรงงานของเกาหลีใต้ควรแทนที่การนำในแนวปฏิรูปของ KCTU และพรรคประชาธิปไตยแรงงานด้วยแนวทางปฏิวัติ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อสังคมในอนาคตซึ่งปราศจากความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบทุนนิยม (เพ็งอึ้ง : 340)

เมื่อปราศจากการออกแบบมาตรการในการเปลี่ยนผ่านสังคม หรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสังคมในอนาคต ทฤษฎี SMU ก็มีแนวโน้มที่จะบดบังทางเลือกที่สหภาพแรงงานต้องเผชิญ สรุปก็คือลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่ได้นำเสนอทัศนะหรือแนวโน้มที่ทรงประสิทธิภาพต่อการบรรลุการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างถึงราก (เพ็งอึ้ง: 341)

กรณีศึกษาสหภาพแรงงานในบังคลาเทศ เซีย ราห์มัน และ ทอม แลงฟอร์ด ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิด SMU ของปีเตอร์ วอเตอร์แมน ในฐานะที่เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำให้แรงงานในประเทศบังคลาเทศมีความเป็นอิสระ กรณีศึกษาเป็นโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในยุคเสรีนิยมใหม่ คณะผู้ศึกษาซึ่งมี 2 คนได้ข้อสรุปว่าแนวคิดของวอเตอร์แมนซึ่งใช้อธิบายสหภาพแรงงานในภูมิภาค



แอดแลนติกเหนือ ล้มเหลวในการนำมาใช้อธิบายการต่อสู้ของชนชั้นแรงงานใน บังคลาเทศในปัจจุบัน แนวคิดนี้ละเลยต่อผลกระทบของลัทธิล่าอาณานิคม ลัทธิเผด็จการทหาร และลัทธิจักรวรรดินิยม ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและ ขบวนการแรงงานในบังคลาเทศ ยกย่องการถกเถียงในเรื่องประชาธิปไตยเป็น เสมือนเป้าหมายของปฏิบัติการในขณะที่การเคลื่อนไหวรวมหมู่ซึ่งมีลักษณะสู้รบ ถูกมองว่าเป็นหนทางที่มีประสิทธิภาพแต่เพียงทางเดียวในการเคลื่อนไหวประเด็น แรงงานในประเทศบังคลาเทศ ข้อเสนอของเซียะ ราช์มันและทอม แลงฟอร์ดต่อ วอเตอร์แมนและผู้สนับสนุนแนวคิด SMU คนอื่นๆ คือ ควรยกเลิกการนำเสนอแบบ จำลองของลัทธิสหภาพแรงงานที่สามารถใช้ได้ทั่วโลก มาเป็นการหาแบบอย่าง ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และขบวนการ แรงงานที่มีความแตกต่างกันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Rahman and Langford, 2010: 45)

ราช์แมนและแลงฟอร์ดสรุปว่า ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยและเสรีนิยม แบบถึงรากถึงโคนซึ่งเป็นหัวใจของตัวแบบ SMU ทั่วโลก เข้ากันไม่ได้กับกรรมมาชีพ ในประเทศส่วนมากของโลกซึ่งยังคงต้องเผชิญกับการต่อสู้ของเขาเป็นเอาตาย เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งจำเป็นเฉพาะหน้าของชีวิต สหภาพแรงงานในหลายประเทศ รวมถึงบังคลาเทศไม่อยู่ในสถานะที่จะเป็นพลังอิสระทางสังคม บ้างก็ต้องพึ่งพา องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และการสนับสนุนขององค์กรระหว่างประเทศ บ้างก็ต้องพึ่งพาพรรคการเมืองและรัฐบาลในประเทศ แนวคิด SMU ตั้งอยู่บนฐาน ของผลประโยชน์และการตระหนักรู้ของชนชั้นกลางที่มีการศึกษาในซีกโลกเหนือ และได้ แต่ยุทธศาสตร์แรงงานที่เป็นอิสระสำหรับกรรมมาชีพในซีกโลกใต้ต้องให้ ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความชะงักงันของความเป็นสถาบันของสหภาพ- แรงงานในประเทศซีกโลกใต้ ได้แก่บรรษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ ประเทศทุนนิยม ศูนย์กลาง และบรรดาองค์กรแนวร่วมของพวกนี้ในประเทศต่างๆ กรรมมาชีพใน บังคลาเทศไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสารในระดับสูง ซึ่งเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาการเข้าร่วมขบวนการประชาธิปไตยของสหภาพแรงงานและ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (เพ็งอ้าง: 61)

ราช์แมนและแลงฟอร์ดเชื่อว่า หากได้รับโอกาสและมีทรัพยากรเพียงพอ

คนงานจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นของพวกเขาได้ด้วยตัวเอง และสามารถจัดตั้งขบวนการเคลื่อนไหวของพวกเขาเพื่อต่อต้านและเปลี่ยนแปลงสังคม ให้ก้าวหน้าได้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนยังคงมีความจำเป็นสำหรับ สหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ รวมถึงบังคลาเทศ เนื่องจากความยากจนที่ยัง รากลึกของชนชั้นแรงงาน การมีสหภาพแรงงานที่คดโกงและพร้อมจะเปลี่ยนสี แปรธาตุ และมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่รับใช้จักรวรรดินิยม (เพ็งอ้าง: 63)

จากทัศนะของนักวิชาการจากทวีปเอเชียมาสู่ข้อวิจารณ์ของนักวิชาการ ตะวันตก ปีเตอร์ แฟร์บราเธอร์ จากมหาวิทยาลัยคาร์ดิฟฟ์ในแคว้นเวลส์ อธิบายว่า ลัทธิสหภาพโดยตัวของมันเองมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอยู่แล้ว โดยที่ไม่ต้องไปสร้างคำว่า “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social movement unionism)” ขึ้นมาเพื่อเป็นรูปแบบเฉพาะของสหภาพแรงงาน ประเด็นสำคัญอยู่ที่เราต้องหาว่า ภายใต้สถานการณ์หรือบริบททางสังคมเช่นใด ที่สหภาพแรงงานจะแสดงความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่กล้าท้าทาย และตั้งคำถามต่อความสัมพันธ์ทางการผลิตระหว่างชนชั้นแรงงานกับนายทุน ออกมา (Fairbrother, 2008)

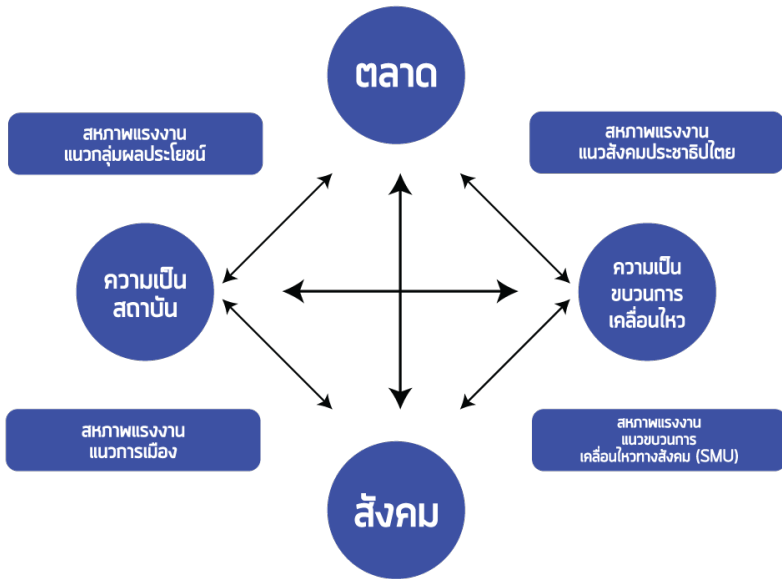
แฟร์บราเธอร์มีความเห็นเหมือนอิงกีแมนคือ ไม่เห็นด้วยกับการแบ่ง สหภาพแรงงานออกเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ (Business unionism) กับสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งแตกต่างกันตรงที่สหภาพแรงงานแบบแรกมีลักษณะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ที่คับแคบ ทำงานแบบใช้คำสั่งจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยสมาชิกมีส่วนร่วมน้อย ในขณะที่ SMU มีลักษณะตรงกันข้ามคือ เป็นองค์กรของสมาชิกที่เป็นแรงงาน ในระดับรากหญ้า มีการเคลื่อนไหวรวมหมู่ที่นอกเหนือจากการนัดหยุดงานหรือ การเคลื่อนไหวที่จำกัดอยู่ภายในสถานประกอบการ มีการสร้างแนวร่วมกับชุมชน หรือองค์กรอื่นๆ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสังคม ฯลฯ (เพ็งอ้าง: 213-214)

แฟร์บราเธอร์ยังวิจารณ์ว่า คำอธิบายของนักวิชาการเกี่ยวกับ SMU ก่อนหน้านี้มีลักษณะที่นำเสนอรูปแบบของสหภาพแรงงานที่ตัวเองคิดว่าควรจะเป็นและใช้ได้ทั่วโลก และพยายามที่จะโยง SMU เข้ากับขบวนการเคลื่อนไหว ทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) ในขณะที่นักวิชาการคนอื่นๆ เห็นว่า

การรวมกันระหว่างสภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (หมายถึงขบวนการเคลื่อนไหวที่เน้นประเด็นปัญหาและมีองค์ประกอบหลายชนชั้น เช่นขบวนการเคลื่อนไหวด้านสิทธิ ผู้หญิง เด็ก สิ่งแวดล้อม ฯลฯ) เป็นสิ่งที่เป็นไปได้และไม่ควรทำ

ในเรื่องนี้ แฟร์บราเธอร์เสนอว่า คำถามที่สำคัญคือ จะทำอย่างไรให้สภาพแรงงานสามารถเชื่อมต่อกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ได้พร้อมๆ กับการรักษาผลประโยชน์ของแรงงานและการเคลื่อนไหวที่เป็นอิสระ เขายืนยันว่า ไม่ว่าจะอย่างไร เมื่อไหร่ และที่ไหนก็ตาม สภาพแรงงานยังคงเป็นองค์กรจัดตั้งทางชนชั้น ซึ่งมีศักยภาพในการกระทำรวมหมู่ มีวิสัยทัศน์และทิศทางในการตอบโต้กับระบบทุนนิยมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก (Fairbrother and Webster, 2008: 309-313)

สภาพแรงงานในมิติต่างๆ



ที่มา: แฟร์บราเธอร์และเว็บสเตอร์, 2008: 312 (ปรับปรุงจาก Munck, 2004: 260)

การที่แนวคิด Social movement unionism (SMU) หรือลัทธิสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งถือกำเนิดขึ้นมาเกือบ 4 ทศวรรษแล้ว แต่ยังคงได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องจากนักสหภาพแรงงานและนักวิชาการในการนำแนวคิดนี้ไปอธิบายการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ ทั่วโลก และถกเถียงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดนี้ มาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขบวนการสหภาพแรงงานให้หลุดพ้นจากความตกต่ำในรอบหลายสิบปีมานี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า แนวคิดนี้ไม่ควรถูกละเลยสำหรับนักสหภาพแรงงานไทย และผู้ที่สนใจในการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานในประเทศไทย

แม้ว่าการถกเถียงในระดับสากลจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับแนวคิด SMU แต่ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าทั้ง 2 ฝ่ายมีความเห็นร่วมกันบางประการ คือ

(1) ไม่ควรแบ่งลัทธิสหภาพแรงงานในปัจจุบันด้วยแนวคิดชั่วคราวข้ามคือ SMU กับสหภาพแรงงานในแนวก่อผลประโยชน์ (Business unionism) ซึ่งอาจเนื่องมาจากสหภาพแรงงานทั้ง 2 รูปแบบไม่ได้มีคุณลักษณะตรงกันข้ามกัน ในทุกเรื่อง และสหภาพแรงงานในแนวก่อผลประโยชน์เอง ก็มีจุดแข็งบางประการที่สหภาพแรงงานที่เชื่อมั่นในแนวทางของ SMU จำเป็นต้องมี เช่นบทบาทในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

(2) SMU ไม่ใช่แนวทางเดียวที่จะใช้ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสหภาพแรงงานทั่วโลก เนื่องจากเงื่อนไขภายในของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจข้อสรุปของอังกิแมนตอบทเรียนของสหภาพแรงงานในลอสแอนเจลิสที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรนำมาพัฒนาในการศึกษาสหภาพแรงงานไทย ได้แก่ ข้อสังเกตที่ว่า SMU เป็นผลมาจากความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน หรือเป็นสาเหตุที่ทำให้สหภาพแรงงานเข้มแข็ง? และการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวในประเด็นทางสังคมของสหภาพแรงงานจะไม่มีผลโดยตรงหรือทันทีต่อการสร้างความเข้มแข็งให้สหภาพแรงงาน แต่เป็นเงื่อนไขที่จะช่วยสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งในระยะยาวมากกว่า

## บทที่ 2

ขบวนการแรงงานไทย  
กับการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในอดีต

การศึกษาในบทนี้ ใช้แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) เป็นกรอบเพื่อค้นหาว่า ขบวนการแรงงานไทยในอดีตมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือไม่? ในลักษณะใด? โดยมีประเด็นที่สำคัญ 2 เรื่อง คือ 1) การแสดงบทบาทปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน และ 2) การเข้าร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ เพื่อต่อสู้ในประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีผลกระทบต่อประชาชนในระดับกว้าง

จากกรอบแนวคิดข้างต้น การศึกษาความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของขบวนการแรงงานไทยที่นำโดยสหภาพแรงงานจะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก ขบวนการแรงงานไทยยุคก่อตั้ง และช่วงที่ 2 ขบวนการแรงงานไทยในยุคพัฒนาสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 จนถึงก่อนรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519

## 2.1 ขบวนการแรงงานไทยในยุคก่อตั้งสหภาพแรงงาน

หลักฐานเอกสารเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของแรงงานในประเทศไทย เริ่มปรากฏเมื่อมีการนัดหยุดงานของกรรมกรรถรางบริษัทไฟฟ้าสยามจำกัด (Siam Electrical Co. Ltd) ในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2465 และระหว่างวันที่ 31 มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2466 เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและ

สภาพการจ้าง กรรมการรกรางบริษัทไฟฟ้าสยามจำกัด ถือเป็นพนักงานรุ่นแรกของ รัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีการนัดหยุดงานของ กุฎีจีนลากรถอีกหลายครั้ง การเคลื่อนไหวของกรรมการรกรางและกุฎีจีนลากรถ ในยุคนี้ได้รับความสนับสนุนจากปัญญาชนนักหนังสือพิมพ์ที่เห็นใจกรรมกร เช่น นายถวัติ ฤทธิเดช บรรณานุกรหนังสือพิมพ์ *กรรมกร*

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จึงมีการจัดตั้งองค์กรของ กรรมการอย่างชัดเจนโดยกรรมการรกรางได้ก่อตั้ง “สมาคมกรรมการรกรางแห่งประเทศไทย” ขึ้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมี ถวัติ ฤทธิเดช เป็นประธานคนแรก มีวัตถุประสงค์ 6 ข้อ คือ 1) อบรมให้มีความประพฤติและศีลธรรมอันดี 2) แลกเปลี่ยน ความรู้ 3) ส่งเสริมความสุข ความรื่นเริง อนามัย 4) ช่วยเหลือสมาชิกที่แก่เฒ่า ทุพพลภาพ 5) ประหยัดทรัพย์ 6) ความสามัคคีธรรม

ต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2484-2488) มีการนัดหยุดงาน ของกรรมกรเกิดขึ้นมาก และมีการจัดตั้งสมาคมกรรมกรในสาขาอาชีพต่างๆ เกิดขึ้น มาก ได้แก่ สมาคมกรรมกรรถไฟ สมาคมไตรจักร (รถสามล้อ) สมาคมกรรมกร โรงสีและข้าวสาร สมาคมกรรมกรโรงเลื่อย สมาคมกรรมกรขนส่งทางน้ำ สมาคม ช่างเรียงพิมพ์ ฯลฯ ซึ่งในเวลาต่อมา สมาคมกรรมกรเหล่านี้ได้มีการจัดประชุมกัน ทั่วประเทศ และจัดตั้งเป็นองค์การนำระดับชาติของคนงาน ชื่อองค์การสหอาชีพวะ กรรมกรแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2490 โดยมีข้อสังเกตคือ ผู้นำขององค์การสหอาชีพวะกรรมกรแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากชนชั้น กรรมกร แต่เป็นผู้ที่มาจากครอบครัวฐานะดีและมีการศึกษาสูง (ดำริห์ เรื่องสุธรรม, 2542: 255)

หลังจากจอมพลป. พิบูลสงคราม ทำรัฐประหาร เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490 รัฐบาลไม่อนุญาตให้องค์การสหอาชีพวะกรรมกรฯ จัดทะเบียนจัดตั้งเป็น สมาคม ทำให้องค์การสหอาชีพวะกรรมกรถูกจำกัดบทบาท โดยต่อมารัฐบาลได้ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยและสมาคมเสรีแรงงานขึ้นมาแทน แต่ในสมาคมกรรมกรไทยก็มีผู้นำซึ่งต่อสู้เพื่อคนงานอย่างแท้จริงรวมอยู่ด้วย (ดำริห์ เรื่องสุธรรมและจรรยา ละสา, 2529: 63-64) จนนำมาสู่การจัดตั้งองค์กร ในรูปแบบของการประสานงานโดยใช้ชื่อว่า กรรมกร 16 หน่วย กรรมกร 16 หน่วย

ได้เคลื่อนไหวเพื่อให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จนประสบความสำเร็จ เมื่อรัฐบาลออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกในปี พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

ในช่วงที่องค์การสหประชาชาติจะกรรมกรมีบทบาท ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เรียกร้องสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสิทธิการนัดหยุดงานรวมตัวเรียกร้องให้มีระบบประกันสังคม (พิชิต จงสถิตวัฒนา, 2518: 92-93)

หลังจากที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2500 มีการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน 154 แห่งและสหพันธ์แรงงาน 2 แห่ง (สุวิทย์ ยิงวรพันธ์, 2521: 60) อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของชนชั้นกรรมกร เนื่องจากจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ได้ทำรัฐประหารในปี พ.ศ. 2501 และยกเลิกพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยอย่างยาวนานต่อมาอีก 15 ปี

ในด้านการเคลื่อนไหวทางการเมือง หลังจากปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ถวัติ ฤทธิเดช ซึ่งเป็นนายกสมาคมกรรมกรธรงานแห่งสยามในขณะนั้นมีแนวคิดสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยได้ขอให้กรรมกรสอดส่องเป็นหูเป็นตาให้รัฐบาลว่าจะมีผู้ก่อความไม่สงบต่อต้านรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยหรือไม่ และเมื่อเกิดกบฏวรวงศ์ขึ้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2476 เพื่อฟื้นการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ถวัติได้นำกรรมกรรอรทางเข้ามาทำหน้าที่ “พิทักษ์รัฐธรรมนูญ” ในฐานะกองกำลังรักษาความสงบภายในพระนครและกองกำลังอาสา (ศิริธรม์ คล้ามไพบูลย์, 2542: 189)

ต่อมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อกองทัพญี่ปุ่นเข้ายึดครองประเทศไทย ผู้ปฏิบัติงานของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยที่ทำงานจัดตั้งกรรมกร ได้เคลื่อนไหวให้กรรมกรในโรงงานของชาวญี่ปุ่นนัดหยุดงานเพื่อต่อต้านและทำลายผลผลิตของโรงงาน ตลอดจนมีการเคลื่อนไหวแบบปิดลับและจัดตั้งเครือข่ายระหว่างผู้ใช้แรงงานกับปัญญาชนเพื่อต่อต้านญี่ปุ่น (ดำริห์ เรืองสุธรรม, 2544: 176-242)



ดังนั้นการมีบทบาทเคลื่อนไหวในประเด็นปัญหาที่นอกเหนือจากผลประโยชน์ของแรงงานโดยตรงในยุคนี้อาจมีลักษณะเป็นปฏิบัติการของกรรมกรบางกลุ่มภายใต้การนำของปัญญาชนที่สนับสนุนกรรมกร แต่ยังไม่มียุคของการเคลื่อนไหวในรูปแบบขององค์กรที่ได้รับการจัดตั้งอย่างชัดเจน

ข้อสรุปต่อบทบาทของขบวนการแรงงานไทยในยุคก่อตั้ง คือ ในยุคนี้อายุขบวนการแรงงานไทยยังไม่อยู่ภายใต้ลัทธิสหภาพแรงงาน แรงงานที่มีบทบาทในยุคแรกๆ เป็นแรงงานที่อยู่ในภาคบริการ เช่นคนงานรถราง รถไฟ รถสามล้อ เป็นต้น และจะเห็นได้ว่าการเคลื่อนไหวของแรงงานได้รับการสนับสนุนจากปัญญาชนในยุคนั้นซึ่งเข้าไปมีบทบาทเป็นแกนนำขององค์กรจัดตั้ง เช่นสมาคมนักเรียนกรรถราง และองค์กรสหอาชีพกรรมกร นอกจากนี้รัฐบาลได้เข้ามาแทรกแซงการเคลื่อนไหวของแรงงาน โดยการจัดตั้งสมาคมคนงานขึ้นมาในขณะที่ยังจำกัดบทบาทขององค์กรที่คนงานและปัญญาชนร่วมกันก่อตั้งขึ้น ในยุคก่อตั้งขบวนการแรงงานนี้ ขบวนการแรงงานไทยเพิ่งได้รู้จักกับลัทธิสหภาพแรงงานเมื่อมี พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ในปี พ.ศ. 2500 แต่ยังไม่มียุคของการเคลื่อนไหวภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน เนื่องจากเกิดรัฐประหารและมีการยกเลิก พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ในปีถัดมา

## 2.2 ยุคพัฒนาสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ในช่วงประมาณ 3 ปีหลังเหตุการณ์ลุกฮือทางการเมืองครั้งสำคัญในวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถือเป็นยุคเฟื่องฟูของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทย ซึ่งมีกลุ่มที่สำคัญที่สุด 3 กลุ่ม คือ ขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษา ขบวนการเคลื่อนไหวของกรรมกร และขบวนการเคลื่อนไหวของชาวนา หลังจากที่ยกข้อเรียกร้องทางการเมืองของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ทำให้การเมืองไทยตกอยู่ภายใต้ระบอบเผด็จการทางทหาร สลับกับเผด็จการในระบอบรัฐสภามาเป็นเวลาร่วม 15 ปี

สำหรับขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน ก่อนเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 เล็กน้อย องค์กรแรงงานระหว่างประเทศและขบวนการแรงงานสากลได้กดดันรัฐบาลไทยจนยอมออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกาศฉบับนี้มีบทบัญญัติในด้านการคุ้มครองแรงงาน ยอมรับสิทธิ

ของลูกจ้างและนายจ้างในการก่อตั้งสมาคม การเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงาน และมีข้อบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การก่อตั้งกองทุนเงินทดแทน คนงานจึงสามารถจัดตั้งสมาคมลูกจ้างได้แต่ทำการเคลื่อนไหวเพื่อต่อสู้ในเรื่องผลประโยชน์ของตัวเองได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน

หลังจากเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 คนงานทั้งในภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชนได้มีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างทั้งสิ้น 45 แห่ง ในปี พ.ศ. 2517 เพื่อเป็นองค์กรในการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน และต่อมาเมื่อมีการประกาศพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สมาคมลูกจ้างต่างๆ ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นสหภาพแรงงาน เมื่อพิจารณาบทบาทของขบวนการแรงงานยุคนี้ภายใต้แนวคิด SMU คือบทบาทหน้าที่ในด้านการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน และในด้านความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม จะพบว่าขบวนการแรงงานในช่วง 3 ปีหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 มีบทบาทที่ชัดเจนทั้ง 2 ด้าน

ในด้านการเป็นองค์กรที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงาน สหภาพแรงงานในยุคนี้ไม่ได้มีสมาชิกในสัดส่วนที่สูงกว่าในปัจจุบัน (ประมาณ 3-5% ของจำนวนแรงงานที่อยู่ภายใต้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ทั้งหมด) แต่สามารถแสดงบทบาทของความเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ตั้งแต่ช่วงที่ยังไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่มีการรณรงค์รวมตัวในรูปแบบสมาคมลูกจ้าง จะพบว่า ในระหว่าง วันที่ 10-14 มิถุนายน พ.ศ. 2517 กรรมกรโรงงานทอผ้า นับหมื่นคนภายใต้การนำของสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอสมุทรปราการและสมุทรสาคร ได้มาชุมนุมกันที่ท้องสนามหลวง ส่งผลให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากวันละ 16 บาทเป็นวันละ 25 บาท

สำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างปี พ.ศ. 2517-2518 สมาคมลูกจ้างต่างๆ มีการประท้วงขอปรับเงินเดือนและปรับปรุงสวัสดิการ ตลอดจนต่อต้านการคอร์ปชั่นของผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ การเคลื่อนไหวส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จทำให้ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเคยอยู่ในสภาพที่ไม่แตกต่างจากแรงงานในภาคเอกชนมากนักดีขึ้นโดยลำดับ

ต่อมาในระหว่างวันที่ 2-6 มกราคม พ.ศ. 2519 คนงานในภาครัฐวิสาหกิจ

และเอกชนที่ในขณะนี้สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้เคลื่อนไหวคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาล โดยมีกรณีศึกษาขนาดใหญ่และจัดชุมนุมที่สนามหลวง การเคลื่อนไหวครั้งนี้กลายเป็นตำนานการนัดหยุดงานทั่วประเทศของขบวนการแรงงานไทย ภายใต้การนำของ “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นองค์กรนำระดับชาติที่มีบทบาทมากที่สุดในยุคนี้ โดยการเคลื่อนไหวครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ทำให้รัฐบาลยอมระงับการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาล

มีข้อสังเกตว่า ข้อเรียกร้องในการชุมนุมนัดหยุดงานที่นำโดยกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย นอกจากเรื่องคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาลซึ่งมีผลกระทบต่อค่าครองชีพของคนงานโดยตรงแล้ว ยังมีข้อเรียกร้องให้มีการประกันราคาข้าวเปลือก ปฏิรูปที่ดินและส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์ซึ่งเป็นประเด็นของการปกป้องผลประโยชน์ของชาวนาที่เป็นพันธมิตรของกรรมกรในเวลานั้นด้วย (เนภาพร อติวานิชยพงศ์, 2547: 101)

ในด้านความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ขบวนการแรงงานไทยในช่วง 3 ปีหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ซึ่งอยู่ภายใต้การนำของสมาคมลูกจ้างที่ภายหลังเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นสหภาพแรงงาน ได้รับการกล่าวขานในเวลาต่อมาว่า เป็นยุคที่ขบวนการแรงงานมีการเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ อย่างเด่นชัดที่สุด

ทั้งนี้ ขบวนการนักศึกษาเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีบทบาทเด่นที่สุดในสังคมไทย จากการที่เป็นผู้นำในการโค่นล้มระบอบปกครองแบบเผด็จการได้สำเร็จในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และมีบทบาทต่อเนื่องในการเคลื่อนไหวทางการเมือง ตลอดจนได้เข้ามาสนับสนุนการเคลื่อนไหวของกรรมกรและชาวนา ในขณะเดียวกันก็นำพลังของกรรมกรและชาวนาไปร่วมสนับสนุนการเคลื่อนไหวทางการเมืองของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของขบวนการกรรมกรซึ่งอยู่ในเมืองทำให้นักศึกษามีเงื่อนไขที่จะเข้ามาสนับสนุนอย่างใกล้ชิด ในฐานะที่ปรึกษาในการนัดหยุดงานของกรรมกร และการให้การศึกษาในเรื่องความคิดทางการเมือง ซึ่งนอกจากนักศึกษาแล้ว อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเองก็มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือกรรมกรด้วยเช่นกัน ดังที่ศาสตราจารย์

ดร.ป๋วย อึ้งภากรณ์ ได้เขียนจดหมายเล่าความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับกรรมกรในช่วงปลายปี พ.ศ. 2517 ว่า (ปริทัศน์ พนมยงค์ และป๋วย อึ้งภากรณ์, 2559: 189)

“กรรมกรทั้งหลายเวลานี้เป็นปีกแผ่นมากขึ้น อีกไม่ช้าคงจะรวมกันเป็นสหพันธ์ได้สำเร็จ อาจารย์ทั้งธรรมชาติศาสตร์และจุฬาฯ จัดหลักสูตรพิเศษให้กรรมกรเข้าเรียน นับว่าเป็นสิ่งที่ดี และมีการติดต่อระหว่างอาจารย์กับกรรมกรมากขึ้น”

ขบวนการกรรมกรในยุคนี้มีความสัมพันธ์และเป็นแนวร่วมกับขบวนการนักศึกษาและปัญญาชนจากมหาวิทยาลัย โดยที่องค์กรนำของสหภาพแรงงาน บางองค์กรมีผู้นำมาจากคนงานและนักศึกษามหาวิทยาลัย กล่าวคือ ในขณะที่มีองค์กรนำของสหภาพแรงงานที่โดดเด่นอยู่ 2 องค์กร ได้แก่ 1) กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย และ 2) ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติ สำหรับกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรของผู้นำแรงงานจากภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน ในขณะที่ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติมีผู้นำที่มาจากสหภาพแรงงานภาคเอกชนและบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ เสกสรรค์ ประเสริฐกุล เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ พรชัย วีระณรงค์ ฯลฯ

ในยุคที่ขบวนการแรงงานและขบวนการศึกษามีการเคลื่อนไหวร่วมกัน ในปัญหาทางการเมือง เช่น การขับไล่ฐานทัพของประเทศสหรัฐอเมริกาออกจากประเทศไทย และการต่อต้านการกลับมาของอดีตผู้นำทางการเมืองที่ถูกโค่นล้มไปจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และการเคลื่อนไหวเพื่อช่วยเหลือชาวนา โดยการแก้ไขปัญหาที่ดิน จนนำมาสู่การตั้งกลุ่ม “สามประสาน” ขึ้นระหว่างนักศึกษา กรรมกร และชาวนา ในช่วงกลางปี พ.ศ. 2518 โดยมีขบวนการนักศึกษาเป็นผู้นำ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2556: 336-337)

ตามความเห็นของอารมณี พงศ์พังษ์ รองประธานกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย อุดมการณ์ของขบวนการแรงงานในยุคนี้ถูกชี้นำโดยอุดมการณ์ 2 แนวทาง แนวทางแรก คือ ลัทธิสหภาพแรงงาน อีกแนวทางหนึ่งคือลัทธิสังคมนิยม

โดยที่กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยเป็นกลุ่มที่ยึดถือแนวคิดสิทธิสหภาพ-  
แรงงานเป็นหลัก โดยยังต้องการอยู่ร่วมกันชนชั้นนายทุนในโลกทุนนิยมเสรีที่มี  
การแข่งขันผลประโยชน์จากการผลิตร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่ปรารถนาจะยึด  
อำนาจรัฐ แต่ต้องการควบคุมนโยบายของรัฐด้านการบริหารแรงงานเอาไว้ ในขณะที่  
ศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติมีความเชื่อในอุดมการณ์ทางการเมืองแบบ  
สังคมนิยม (อารมณีย์ พงศ์พจน์, 2542: 107,109)

กล่าวโดยสรุป ขบวนการแรงงานในช่วง 3 ปี หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม  
พ.ศ. 2516 เป็นยุคที่แรงงานในสถานประกอบการภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน  
(ซึ่งปัจจุบันเรียกกันว่า “แรงงานในระบบ”) ได้มีองค์กรจัดตั้งในรูปแบบของสหภาพ-  
แรงงานอย่างแท้จริง แต่ก็เป็ในยุคบุกเบิกที่สหภาพแรงงานยังไม่ได้พัฒนาเป็นสถาบัน  
อย่างมั่นคง และเมื่อพิจารณาภายใต้แนวคิด SMU ขบวนการแรงงานในยุคนี้  
มีลักษณะหลายประการที่สอดคล้องและท้าทายต่อคำอธิบายและข้อถกเถียงของ  
SMU ในระดับสากล ได้แก่

1) ขบวนการแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานมีบทบาทชัดเจนในการต่อสู้  
เพื่อผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงาน ซึ่งในขณะนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานคนไทย  
ที่อยู่ในสถานประกอบการ (ที่ปัจจุบันเรียกว่า “แรงงานในระบบ”)

2) ขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมีความเป็นขบวนการ  
เคลื่อนไหวทางสังคมอย่างชัดเจนในด้านที่มีการเคลื่อนไหวร่วมกับขบวนการ  
นักศึกษาในประเด็นทางการเมือง และประเด็นปัญหาของชาวนา ซึ่งไม่ใช่ผล  
ประโยชน์โดยตรงของกรรมกรเพียงกลุ่มเดียว แต่เป็นประเด็นที่นักศึกษาและ  
คนบางกลุ่มในสังคมไทยขณะนั้นเห็นว่าเป็นเรื่องที่กระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม  
ของชาติ

3) ขบวนการแรงงานในขณะนั้นมีภาพลักษณ์ของความเข้มแข็ง และมี  
อำนาจต่อรองสูง ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรนำที่สำคัญ 2 องค์กร ซึ่งมีอุดมการณ์ในการ  
ต่อสู้แตกต่างกันอยู่ระดับหนึ่ง ในเรื่องนี้นำมาสู่ข้อถกเถียงของอิงกีแมนที่ว่า การที่  
สหภาพแรงงานในยุคนี้มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมนั้น เป็นผล  
มาจากความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน หรือเป็นเพราะว่าสหภาพแรงงานได้  
เข้าร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ จึงทำให้สหภาพแรงงานมีความ

เข้มแข็ง

ทั้งนี้ จะพบว่า ขบวนการเคลื่อนไหวที่เข้าไปสนับสนุนกรรมกรมากในยุคนี้ก็คือนักศึกษา ในขณะที่เดียวกัน นักศึกษาซึ่งมีอุดมการณ์สังคมนิยมก็ได้สร้างพันธมิตรกับกรรมกร และนำพาให้สหภาพแรงงานเข้ามาร่วมเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองและประเด็นปัญหาของชาวนา ซึ่งทำให้ขบวนการแรงงานในยุคนี้แสดงบทบาทการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมตามแนวคิด SMU โดยที่สหภาพแรงงานที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวส่วนหนึ่งมีอุดมการณ์แบบลัทธิสหภาพแรงงาน และอีกส่วนหนึ่งมีอุดมการณ์แบบลัทธิสังคมนิยม

### 2.3 ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519

ขบวนการแรงงานไทยในช่วงหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ถือเป็นยุคที่สหภาพแรงงานได้ค่อยๆ พัฒนาขึ้นเป็นสถาบันด้านแรงงานอย่างมั่นคง แต่อาจไม่มีบทบาทที่โดดเด่นทั้งในด้านการเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงาน และความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอย่างชัดเจนเหมือนในยุคหลัง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึง 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519

หลังเกิดรัฐประหารนองเลือดในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การปกครองในระบอบเผด็จการอย่างสมบูรณ์ แม้จะเป็นช่วงเวลาสั้นๆ เพียง 1 ปีเศษ แต่ก็ทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เติบโตและมีบทบาทอย่างมากในช่วง 3 ปีหลังเหตุการณ์ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ต้องหยุดชะงักและปรับเปลี่ยนทิศทางการเคลื่อนไหวในช่วงเวลาต่อมา โดยมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนสังคมไทยลดน้อยลง ขบวนการนักศึกษาและกรรมกรค่อยๆ หดบทบาทในการเป็นผู้นำขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ในขณะที่ขบวนการเคลื่อนไหวของชาวนาแทบจะสูญสิ้นไป กว่าที่จะกลับมาฟื้นตัวได้อีกครั้งในเวลา 2 ทศวรรษต่อมามีส่วนขบวนการนักศึกษาและกรรมกรถือว่าสามารถฟื้นตัวได้เร็วและกลับมามีบทบาทได้ในเวลาไม่นาน หลังจากที่ยุทธศาสตร์ทางการเมืองคลี่คลายไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 เป็นต้นมา

หลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานถูกยกเลิกโดย

รัฐบาลเผด็จการ แต่หลังจากนั้นเพียง 1 ปี สถานการณ์ทางการเมืองคลี่คลายขึ้น เมื่อพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ทำรัฐประหารล้มรัฐบาลชาวจัดของนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2520 ขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน พื้นตัวอย่างรวดเร็ว แต่มีเพียงกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานในกลุ่มอนุรักษ์นิยมเท่านั้นที่กลับมามีบทบาท โดยจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้นตามกฎหมายแรงงาน 3 แห่ง ในปี พ.ศ. 2522 คือ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย และ สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ ในขณะที่ผู้นำของศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติเลือกแนวทางการต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธ โดยการเข้าร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยที่ต่อสู้อยู่ในเขตป่าเขาในชนบท

ในระหว่างปีพ.ศ. 2522-2525 ผู้นำของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย มีทั้งผู้มีอุดมการณ์เสรีนิยมในแนวสหภาพแรงงาน และผู้ที่มีแนวคิดอนุรักษ์นิยม ซึ่งมีสายสัมพันธ์กับกลุ่มชาวจัดที่เคยมีบทบาทในเหตุการณ์รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ซึ่งในเวลาต่อมาฝ่ายอนุรักษ์นิยมสามารถเอาชนะการเลือกตั้งกรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยได้ ทำให้สหภาพแรงงานในสายเสรีนิยมก่อตั้งเครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่ม เพื่อเคลื่อนไหวประเด็นแรงงานที่เป็นอิสระ ไม่ขึ้นกับสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จนในที่สุดได้แยกตัวออกมาจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2526

หลังปี พ.ศ. 2525 จนถึงปี พ.ศ. 2533 เป็นยุคที่ผู้นำในระดับสภาองค์การลูกจ้างมีความแตกแยกทางความคิด ขาดความเป็นเอกภาพ และสภาองค์การลูกจ้างมีบทบาทน้อยลงในการทำงานเคลื่อนไหวของแรงงาน ภายหลังจากที่กลุ่มสหภาพแรงงาน 7 กลุ่ม สลายตัวไป หลังก่อตั้งสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2525-2526 ยังคงมีกลุ่มสหภาพแรงงานที่รวมตัวกันอยู่ คือกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สมุทรปราการและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งปัจจุบันคือสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (นภาพร อดิวนิชยพงศ์, 2533:165-174)

ขบวนการแรงงานในยุคหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 แม้ว่า

ไม่มีการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่แสดงออกทางอุดมการณ์ และความร่วมมือกับ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของนักศึกษาหรือชาวนาอย่างเด่นชัด แต่กระนั้น ก็ตามจนถึงปี พ.ศ. 2533 มีปรากฏการณ์หลายครั้งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรนำของ แรงงานในส่วนที่มีอุดมการณ์ในการพิทักษ์ผลประโยชน์ของแรงงานได้พยายาม ที่จะขับเคลื่อนความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงาน ด้วยการเข้าร่วมกับนักศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชนในการเคลื่อนไหวประเด็น ทางสังคมอื่นๆ นอกจากปัญหาของคนงาน เช่น ร่วมกับสมิทธนัยศึกษา 19 สถาบัน ในการคัดค้านการขึ้นราคาน้ำมันและน้ำตาลในปี พ.ศ. 2523 โดยการนัดชุมนุม ใหญ่ที่ท้องสนามหลวง ซึ่งมีประชาชนเข้าร่วมนับหมื่นคน ต่อมานักศึกษาได้มาร่วม ชุมนุมสนับสนุนคนงาน ในการเคลื่อนไหวให้มีการยกเลิกกฎหมายจ้างงานชั่วคราว ในปี พ.ศ. 2532 และการผลักดันให้รัฐสภาผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2533 ซึ่งมีองค์กรแรงงานที่นำการเคลื่อนไหว คือ สภาองค์กรลูกจ้าง สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย กลุ่มสหภาพแรงงานภาคเอกชน 3 กลุ่มย่าน และกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ถึงแม้ว่า จะมีความร่วมมือกับสหภาพแรงงานภาคเอกชนที่อยู่ภายใต้กลุ่มสหภาพแรงงาน และสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย แต่ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533 สหภาพ-แรงงานรัฐวิสาหกิจมีการเคลื่อนไหวในประเด็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งในเรื่อง การปรับโครงสร้างเงินเดือนและต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหว ที่เปี่ยมด้วยพลังความเข้มแข็งแต่โดดเดี่ยวตัวเองจนหมดความชอบธรรมในสายตา ประชาชน เนื่องจากภาพพจน์ที่ถูกถ่ายทอดผ่านสื่อมวลชนคือการเคลื่อนไหว ที่ก้าวร้าว ปกป้องผลประโยชน์ของตัวเองโดยไม่นำพาต่อความเดือดร้อนของ ประชาชนทั้งนี้ประชาชนทั่วไปยังรู้สึกว่ารัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบภาวะขาดทุน เพราะการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพและมีการคอรัปชั่น โดยที่สหภาพแรงงาน ไม่ได้มีบทบาทต่อการแก้ปัญหาในเรื่องนี้

จากภาพลักษณ์ดังกล่าวของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทำให้เมื่อเกิด รัฐประหารในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องตกเป็น เหยื่อของการสร้างความชอบธรรมให้แก่การรัฐประหาร ดังที่มีผู้นำสหภาพแรงงาน



รัฐวิสาหกิจในยุคนั้นได้แสดงความคิดเห็นว่า “รัฐบาลเผด็จการหลังรัฐประหาร 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 เข้าใจว่าต้องสร้างผลงานเพื่อความชอบธรรมของการรัฐประหารด้วยการยุบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในเวลาต่อมาเพียงไม่ถึง 2 เดือนหลังการทำรัฐประหาร” (สมศักดิ์ โกศัยสุข, 2536: 31-33)

โดยสรุปแล้วขบวนการแรงงานในยุครัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ถึงก่อนรัฐประหารในปี พ.ศ. 2534 มีลักษณะของการพัฒนาสหภาพไปสู่ความเป็นสถาบัน และเป็นกลุ่มผลประโยชน์ (ในความหมายของ Business unionism) มากขึ้นกว่าในยุคก่อนหน้า ในขณะทีลักษณะความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวที่ต่อสู้ในประเด็นทางเศรษฐกิจและการเมืองนอกเหนือจากผลประโยชน์ของแรงงานมีน้อยกว่าในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ถึงก่อนรัฐประหาร พ.ศ. 2519 กล่าวคือ

1) ในด้านของการพัฒนาสหภาพแรงงานไปสู่ความเป็นสถาบันและกลุ่มผลประโยชน์ จะพบว่าหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมีผู้นำจำนวนหนึ่งที่ผ่านมาหรือหลอมทางการเมืองในเวลา 3 ปี หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่ยังคงมีบทบาทต่อเนื่องในสหภาพแรงงาน เช่น ไพศาล รัชชชัณันท์ และผู้นำอีกหลายคนในสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งในเวลาต่อมาได้แยกตัวออกมาตั้งองค์กรนำใหม่คือ สภาองค์การลูกจ้างสหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ส่วนอภรณ์ พงศ์พจน์ ซึ่งถูกคุมขังเป็นจำเลยในคดี 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ก็มีโอกาสผลิตงานวิชาการด้านแรงงานในระหว่างติดคุกในช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนที่จะเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็ง ในขณะที่ผู้นำแรงงานอีกส่วนหนึ่งตัดสินใจเข้าร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ต่อสู้กับรัฐบาลโดยใช้กำลังอาวุธอยู่ในเขตป่าเขาต้องหมดบทบาทในขบวนการแรงงานไป

เมื่อเปรียบเทียบกับขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษาและชาวนา ขบวนการแรงงานถือว่ามีการพัฒนาต่อเนื่องจากยุคหลัง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานได้พัฒนาสู่ความเป็นสถาบันของแรงงาน และเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ในช่วงก่อนเกิดรัฐประหาร 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 จะพบว่าสหภาพรัฐวิสาหกิจซึ่งมีความเข้มแข็งในภาพเอกชนนั้น

ขาดความชอบธรรมในสายตาของสื่อมวลชนและชนชั้นกลางในเมืองในการเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์ของแรงงาน ทั้งในเรื่องการปรับค่าจ้างของพนักงาน และการต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในสายตาของสาธารณชนและสื่อมวลชน สหภาพแรงงานกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่ต่อสู้เพื่อสมาชิก และไม่มีความเชื่อมโยงกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งในทัศนคติของผู้ที่สนับสนุนแนวทาง SMU บางกลุ่ม เรียกลักษณะดังกล่าวว่าเป็นลัทธิสหภาพแรงงานในแนวกลุ่มผลประโยชน์ (Business Unionism)

2) ในด้านของความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม จะพบว่าในปี พ.ศ. 2523 ซึ่งถือว่าเป็นช่วงปีแรกๆ ที่ขบวนการแรงงานพื้นตัวหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ผู้นำสหภาพแรงงานมีบทบาทสืบเนื่องมาตั้งแต่ยุคก่อนรัฐประหาร มีการนำพามวลชนไปเคลื่อนไหวร่วมกับขบวนการนักศึกษาในประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น การคัดค้านการขึ้นราคาน้ำมันและน้ำตาล และจนถึงปี พ.ศ. 2533 ยังคงมีผู้นำนักศึกษามาสนับสนุนขบวนการแรงงานในเคลื่อนไหวเพื่อแก้ไขปัญหของแรงงาน เช่น เรื่องการรณรงค์ยกเลิกกฎหมายการจ้างงานชั่วคราว และการผลักดันกฎหมายประกันสังคม

อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบกับในช่วงหลัง 3 ปีหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 แล้ว ขบวนการสหภาพแรงงานมีบทบาทน้อยลงอย่างมาก ในการเคลื่อนไหวปัญหาทางสังคมร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นขบวนการนักศึกษา (ซึ่งมีบทบาทน้อยลงอย่างมากเช่นเดียวกัน) หรือขบวนการเคลื่อนไหวขององค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทขึ้นมาแทนที่ขบวนการนักศึกษาในการผลักดันประเด็นทางสังคม

### บทที่ 3

การพัฒนาไปสู่ความเป็นสหภาพแรงงาน  
ที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในปัจจุบัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของ ขบวนการแรงงานไทยในอดีตพบว่า ขบวนการแรงงานไทยมีลักษณะบางประการ ของความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) ในความหมายกว้างที่สุด ซึ่งผู้สนับสนุนแนวคิดนี้เห็นร่วมกันคือ “การที่สหภาพแรงงานมีบทบาทในการ เคลื่อนไหวผลักดันประเด็นทางการเมืองหรือผลประโยชน์ของประชาชนควบคู่กับ การเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์เฉพาะของชนชั้นแรงงาน” บทบาทดังกล่าวอาจมี มากบ้างหรือน้อยบ้างตามบริบทของสังคมไทยที่แตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย ซึ่งเชื่อมโยงมาสู่ขบวนการแรงงานในยุคปัจจุบัน และข้อถกเถียงเกี่ยวกับการพัฒนา ไปสู่ความเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่จะกล่าวถึง ต่อไป

### 3.1 การปรับตัวของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร พ.ศ. 2534 ถึงปัจจุบัน

ตลอดเวลาเกือบ 3 ทศวรรษที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ทางการเมืองซึ่งส่ง ผลกระทบต่อการพัฒนาขบวนการแรงงานในยุคปัจจุบันที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความ สำคัญ 2 เหตุการณ์ คือ เหตุการณ์รัฐประหารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 และความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยในช่วง พ.ศ. 2548-2557

การเกิดรัฐประหารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ทำให้ขบวนการ

แรงงานที่ห่างเหินจากการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมืองมานาน ตั้งแต่เกิดรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ได้กลับมาเคลื่อนไหวทางการเมืองอีกครั้งหนึ่ง สาเหตุสำคัญมาจากการที่รัฐประหารครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อสภาพแรงงาน โดยเฉพาะสภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ เมื่อสถานการณ์บัญญัติแห่งชาติที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รชช.) ซึ่งเป็นผู้ก่อการรัฐประหารได้พิจารณาผ่านร่างกฎหมาย แยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีผลให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมดถูกยกเลิกไป และยังได้ออกประกาศ รชช. ฉบับที่ 54 เพื่อควบคุม จำกัด อำนาจการต่อรองของสภาพแรงงานในภาคเอกชน นอกจากนี้ นายทง โพธิ์อ่าน ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งเคลื่อนไหวต่อต้านคณะรัฐประหารยังหายตัวไปอย่างลึกลับเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2534 จนถึงปัจจุบัน

ภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเดือนเมษายน พ.ศ. 2535 พลเอกสุจินดา คราประยูร ผู้นำคณะรัฐประหารขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีโดยไม่ต้องผ่านการเลือกตั้ง แต่ได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมือง 5 พรรค ทำให้ประชาชนจำนวนมากโดยเฉพาะชนชั้นกลางในเมืองใหญ่ออกมาเคลื่อนไหวต่อต้าน ขบวนการแรงงานในขณะนั้นซึ่งประกอบด้วยสภาพแรงงานในภาคเอกชน และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่รวมตัวขึ้นใหม่ตาม พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ภายหลังจากที่สภาพแรงงานถูกยุบเลิกไป ได้เข้าร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน นักศึกษา กลุ่มวิชาชีพ และพรรคการเมืองฝ่ายค้าน (พรรคพลังธรรม พรรคความหวังใหม่ และพรรคประชาธิปไตย) นำมวลชนเข้าร่วมชุมนุมทางการเมือง เพื่อขับไล่รัฐบาลของพลเอกสุจินดา คราประยูร จนกระทั่งเกิดเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535

การเข้าร่วมเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการแรงงานในช่วงเกิดเหตุการณ์ทางการเมืองพฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกประกอบด้วยสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มสภาพแรงงานในภาคเอกชนที่อยู่ใฝ่ฝ่ายต่อต้านรัฐบาล ซึ่งขณะนั้นถือเป็นขั้วการเมืองที่สนับสนุนฝ่ายขบวนการประชาธิปไตย กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยผู้นำสภาองค์การลูกจ้าง 4 แห่ง เคลื่อนไหว

สนับสนุนรัฐบาลซึ่งขณะนั้นถือว่าอยู่ในช่วงการเมืองที่ต่อต้านขบวนการประชาธิปไตย (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2536: 121-124)

ภายหลังเหตุการณ์สงบลง ฝ่ายขบวนการประชาธิปไตยได้รับชัยชนะในระดับหนึ่ง โดยสามารถทำให้รัฐบาลลาออกและเกิดการเลือกตั้งใหม่ ตลอดจนสร้างความตื่นตัวเรื่องระบอบประชาธิปไตยที่นายกรัฐมนตรีต้องมาจากการเลือกตั้ง หมายเหตุของการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีที่มาจากผู้นำของกองทัพ และเกิดการเคลื่อนไหวร่างรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรก ที่ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระดับท้องถิ่นมากที่สุด ตลอดจนการมุ่งเน้นการสร้างเงื่อนไขทางการเมืองที่ทำให้พรรคการเมืองและรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งมีความมั่นคงเข้มแข็ง

ขบวนการแรงงานหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ปี พ.ศ. 2535 มีการพัฒนาใน 2 ด้าน คือ 1) การพัฒนาความเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน และ 2) การพัฒนาความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

### 1) การพัฒนาความเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน

ในช่วง 2 ทศวรรษหลังปี พ.ศ. 2535 ขบวนการแรงงานต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำทลายบทบาทความเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานอยู่หลายเรื่อง ได้แก่ การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ 2 ครั้ง คือวิกฤต “ต้มยำกุ้ง” ในระหว่างปี พ.ศ. 2540-2545 และหลังวิกฤต “แฮมเบอร์เกอร์” ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ซึ่งส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานขนานใหญ่ เกิดรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้น และองค์ประกอบของกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในสังคมไทย กล่าวคือรูปแบบการจ้างแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานเหมาช่วง และการอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ทำให้จำนวนแรงงานไทยที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งเป็นฐานสมาชิกของสหภาพแรงงานลดน้อยลงอย่างมาก ในขณะที่มีสัดส่วนของแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งยากต่อการจัดตั้งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก

สหภาพแรงงานได้พัฒนาความเป็นสถาบันภายใต้รูปแบบองค์กร 2 ลักษณะ คือ องค์กรที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายแรงงาน และองค์กรที่รวมตัว

กันเองเพื่อแสดงบทบาทการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานโดยไม่  
จดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1.1) องค์กรนำที่รวมกันโดยไม่จดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน

ผลของความแตกแยกในหมู่ผู้นำแรงงาน ทำให้มีการจัดตั้งสภาองค์การ  
ลูกจ้างใหม่เกิดขึ้นเรื่อยๆ จาก 4 สภาองค์การลูกจ้างในระหว่างปี พ.ศ. 2527-2534  
เป็น 15 สภาในปัจจุบัน ในขณะที่สภาองค์การลูกจ้างซึ่งเป็นองค์กรนำระดับชาติ  
ไม่สามารถแสดงบทบาทเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานได้อย่าง  
แท้จริง สหภาพแรงงานในสังกัดของสภาองค์การลูกจ้างเหล่านี้ จึงได้มีการรวมตัว  
กันในรูปแบบอื่นๆ โดยการจัดตั้งเครือข่ายการประสานงานขึ้นมาใหม่ กล่าวคือ  
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์  
(ซึ่งในเวลาต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น สมาพันธ์รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) ที่มีความเข้มแข็ง  
ในการต่อสู้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกมากกว่าสภาองค์การลูกจ้างทุก  
องค์กร ส่วนสหภาพแรงงานในภาคเอกชนมีการรวมกลุ่มกันในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม  
เป็นกลุ่มสหภาพแรงงาน โดยปัจจุบันมี 4 กลุ่ม ซึ่งมีบทบาทในขบวนการแรงงาน  
(ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 องค์กรแรงงานที่รวมตัวกันเอง  
โดยไม่จดทะเบียนจัดตั้งตามกฎหมายแรงงาน

องค์กร	ปีที่ก่อตั้ง (พ.ศ.)	ระดับของการเป็น ตัวแทนแรงงาน
1. สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	2523	ระดับชาติ
2. กลุ่มสหภาพแรงงาน ย่านรังสิตและใกล้เคียง	2519	เขตย่านอุตสาหกรรม
3. กลุ่มสหภาพแรงงาน ย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่	2524	เขตย่านอุตสาหกรรม

4. กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก	2526	เขตน่านอุตสาหกรรม
5. กลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง	2539	เขตน่านอุตสาหกรรม
6. คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย	2544	ระดับชาติ
7. องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย	2545	ระดับชาติ (7 สมางค์การลูกจ้าง)

ที่มา : นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2558: 12-13

ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 การปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรนำของสหภาพแรงงานในระดับชาติที่มีความสำคัญคือ การจัดตั้งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งเป็นความที่พยายามจะรวมตัวกันขององค์กรนำของสหภาพแรงงานและองค์กรสนับสนุน ได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ โดยในยุคก่อตั้ง คสรท. มีสมาชิก 29 องค์กร ซึ่งประกอบด้วย สมางค์การลูกจ้าง 2 แห่ง คือ สมางค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และสมางค์การลูกจ้าง-สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหพันธ์แรงงาน 10 แห่ง กลุ่มสหภาพแรงงาน 6 กลุ่ม ศูนย์ประสานงานกิจกรรมกร 1 แห่ง และองค์กรพัฒนาเอกชน 9 แห่ง

สำหรับองค์กรสมาชิกของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยในยุคก่อตั้ง (พ.ศ. 2544) มีดังนี้ คือ

1. สมางค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
2. สมางค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
4. สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์



แห่งประเทศไทย

5. สหพันธ์แรงงานการขนส่งแห่งประเทศไทย
6. สหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์แห่งประเทศไทย
7. สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย
8. สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย
9. สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
10. สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย
11. สหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย
12. สหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการภูเก็ต
13. สหพันธ์แรงงานอาหารและเครื่องดื่มแห่งประเทศไทย
14. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่
15. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สุขสวัสดิ์ และราษฎร์บูรณะ
16. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง
17. กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก
18. กลุ่มผู้ใช้แรงงานย่านสระบุรีและใกล้เคียง
19. กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี
20. สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยโรคจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย
21. ศูนย์ประสานงานกรรมกร
22. ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน
23. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
24. ศูนย์คุ้มครองสิทธิด้านเฮดส์
25. โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย
26. มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย
27. มูลนิธิเพื่อนหญิง
28. มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พັນ
29. มูลนิธิไพศาล รัชชชยันนท์

ในระยะแรก คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้จดทะเบียนภายใต้กฎหมายแรงงาน มีบทบาทในการเคลื่อนไหวปัญหาแรงงานเป็นที่ยอมรับจากรัฐบาลและได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนต่างๆ มากกว่าการเคลื่อนไหวของสภาองค์การลูกจ้างซึ่งได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากรัฐภายใต้กฎหมายแรงงาน ในเวลาต่อมา สภาองค์การลูกจ้างทั้ง 2 แห่งได้ถอนตัวจาก คสรท. แต่มีองค์กรสมาชิกที่เข้ามาแทนที่ คือ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ สมาคมแรงงานไทยในฮ่องกง และองค์การพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติ

คสรท. ได้ขยายบทบาทในการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน โดยบรรจุประเด็นเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติเข้าไปในการรณรงค์เคลื่อนไหวในการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในวันกรรมกรสากล และได้ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เคลื่อนไหวร่วมกับแรงงานข้ามชาติในวันแรงงานข้ามชาติสากลตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560: 35-36)

การผลักดันให้ คสรท. มีบทบาทเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานอย่างแท้จริง ได้รับการกระตุ้นจากปัญญาชนที่สนับสนุนขบวนการแรงงานไทย ซึ่งผู้ที่มีบทบาทเด่น คือ ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา ที่พยายามผลักดันให้มีการปรับโครงสร้างองค์กร และการเก็บค่าบำรุงสมาชิกสมาชิกของ คสรท. ใหม่ โดยให้สหภาพแรงงานสามารถเข้าเป็นสมาชิก คสรท. โดยตรง เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคนงานกับ คสรท. และจะผลักดันให้สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก คสรท. เก็บค่าบำรุงสมาชิกในอัตรา 1% ของค่าจ้างโดยสหภาพแรงงานต้องส่งรายได้ 25% จากค่าบำรุงให้แก่ คสรท. ซึ่งจะมีการจัดสรรรายได้นี้ออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) เพื่อการบริหารและทำกิจกรรมของ คสรท. เอง 2) ส่งให้สหพันธ์แรงงาน 3) ส่งให้กลุ่มสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิก คสรท. เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดูแลสมาชิกที่เป็นสหภาพแรงงาน 4) ส่งเป็นค่าสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศ และ 5) สนับสนุนพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวัฒนธรรมของขบวนการแรงงานไทย (ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2555: 7-111) อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวไม่ได้มีการปฏิบัติจริง แม้ว่าจะสามารถผลักดันให้เป็นมติของ คสรท.

ในการประชุมใหญ่ ปี พ.ศ. 2552 ก็ตาม

## 1.2) การขยายบทบาทความเป็นตัวแทนแรงงานของสภาองค์การลูกจ้าง

ในขณะที่การแสดงบทบาทความเป็นตัวแทนแรงงานของ คสรท. กระทำโดยการขยายการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานจากสมาชิกที่เป็นแรงงานไทย ไปสู่แรงงานข้ามชาติที่กลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงงานไทย เป็นการแสดงออกในรูปแบบของการณรงค์ ผลักดันนโยบายระดับประเทศผ่านการเคลื่อนไหวในวันแรงงานข้ามชาติสากล และการรณรงค์ในช่วงการหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองต่างๆ เช่น ช่วงการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในปี พ.ศ. 2547 (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560: 33) สภาองค์การลูกจ้าง 3 แห่ง คือ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ก็ได้จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรแรงงานข้ามชาติขึ้น โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สภาองค์การลูกจ้างเหล่านี้ได้มีนโยบายให้สหภาพแรงงานในสังกัดเปิดรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิก ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานเอง กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติได้รับผลประโยชน์จากการที่สหภาพแรงงานเข้ามาปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติตลอดจนได้เข้าร่วมกิจกรรม และได้รับสวัสดิการจากสหภาพแรงงานในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงาน ในขณะที่เดียวกันสหภาพแรงงานก็ได้รับผลประโยชน์จากการที่สามารถคงอำนาจต่อรองกับนายจ้างในสถานประกอบการไว้ได้ต่อไป จากการที่มีคนงานในสถานประกอบการซึ่งเป็นแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิก จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานบางแห่งมีจำนวนสมาชิกที่เป็นแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทย หรือมีอัตราส่วนแรงงานข้ามชาติต่อแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าอัตราส่วนของแรงงานไทยที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (เพ็งอึ้ง: 22, 31-32)

## 2) การพัฒนาความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

เหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 ได้สร้างสถานการณ์ที่ทำให้สภาพ-  
แรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชนกลับมามีบทบาทเคลื่อนไหวทางการเมือง  
อีกครั้งหนึ่งร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ได้แก่ นักศึกษา องค์การ  
พัฒนาเอกชน กลุ่มวิชาชีพ รวมถึงพรรคการเมืองฝ่ายค้านที่ต่อต้านการยึดอำนาจ  
ทางการเมืองของกองทัพ หลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ขบวนการเคลื่อนไหวทาง  
สังคมในประเทศไทยมีความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น ได้ปรากฏสิ่งที่เรียกว่า  
“ภาคประชาสังคม” เกิดการรวมตัวเป็นเครือข่ายของประชาชนที่ได้รับความ  
เดือดร้อนจากปัญหาสังคม ซึ่งส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการพัฒนาทุนนิยม  
อุตสาหกรรม เครือข่ายเหล่านี้มีลักษณะบางประการที่สอดคล้องกับแนวคิดทาง  
ทฤษฎีของสำนักขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement)

ในช่วงระหว่างปลายทศวรรษที่ 2530 ถึงต้นทศวรรษที่ 2540 เครือข่าย  
ภาคประชาชนที่ค่อนข้างมีบทบาทเป็นรู้จักในสังคมไทยคือ สมัชชาคนจน ซึ่งรวม  
เอากลุ่มคนในภาคชนบทที่มีปัญหาจากผลกระทบของการพัฒนาของรัฐ การสร้าง  
เขื่อนปากมูลในภาคอีสาน โรงไฟฟ้าพลังงานขยะในจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาของ  
กลุ่มประมงขนาดเล็กในภาคใต้ ในส่วนของแรงงาน ไม่มีสหภาพแรงงานเข้าร่วม  
ขบวนการเคลื่อนไหวของสมัชชาคนจน แต่มีเครือข่ายผู้ป่วยด้วยโรคจากการทำงาน  
ซึ่งนำโดยนางสมบุญ ศรีคำดอกแค อดีตผู้นำสหภาพแรงงานที่ต้องออกจากงาน  
เนื่องจากป่วยด้วยโรคปอดจากฝุ่นฝ้ายในโรงงานเข้าร่วมเป็นเครือข่ายหนึ่งใน  
สมัชชาคนจน

ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม  
อื่นๆ ในช่วงนี้ไม่มีความชัดเจน ยกเว้นประเด็นการรณรงค์บางประเด็นที่มีลักษณะ  
ครอบคลุมผลประโยชน์และสวัสดิการระยะยาวของแรงงาน เช่น การจัดตั้งสถาบัน  
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การเคลื่อนไหวให้แรงงานหญิงลาคลอด  
โดยได้รับค่าจ้างเต็ม 90 วัน ซึ่งมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ  
เข้ามาให้ความสนับสนุน และมีการร่วมกันจัดทำร่างรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540

ในปี พ.ศ. 2544 สังคมไทยได้เกิดปรากฏการณ์ “ไทยรักไทย” กล่าวคือ  
ก่อนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั่วประเทศครั้งแรกภายใต้รัฐธรรมนูญ

พ.ศ. 2540 ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2544 พรรคไทยรักไทยซึ่งมีทักษิณ ชินวัตร เป็นหัวหน้าพรรคได้ปฏิวัติวัฒนธรรมการหาเสียงของพรรคการเมืองไทย ด้วยการรณรงค์โฆษณานโยบายที่เป็นรูปธรรมของพรรคซึ่งส่วนใหญ่ให้ประโยชน์แก่คนจนในชนบทและในเมือง หรือที่เรียกว่า “นโยบายประชานิยม” แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เอื้อประโยชน์โดยตรงต่อแรงงาน หลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคไทยรักไทยได้ที่นั่งในสภาผู้แทนราษฎร 256 ที่นั่งจาก 500 ที่นั่ง ได้จัดตั้งรัฐบาลผสมร่วมกับพรรคการเมืองอีก 2 พรรค และต่อมาในการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 พรรคไทยรักไทยชนะการเลือกตั้งได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมเป็น 377 ที่นั่ง จากทั้งหมด 500 ที่นั่ง สามารถจัดตั้งรัฐบาลพรรคเดียวได้สำเร็จเป็นครั้งแรกในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ในช่วงปลายของรัฐบาลทักษิณ (1) ก่อนปี พ.ศ. 2548 ภาพพจน์ของทักษิณ ชินวัตร ตกต่ำลงอย่างมากในสายตาของนักวิชาการ สื่อมวลชน และชนชั้นกลางในเมือง จนนำมาสู่การเคลื่อนไหวต่อต้านครั้งใหญ่ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – ก่อนเหตุการณ์รัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ. 2549 ภายใต้การนำของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ก่อนที่จะเกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วงในสังคมไทยในเวลาต่อมาอีกเกือบ 1 ทศวรรษ นับตั้งแต่หลังรัฐประหาร พ.ศ. 2549 จนถึงรัฐประหาร พ.ศ. 2557

ในส่วนของสหภาพแรงงาน การเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง ตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา พบว่าขบวนการแรงงานได้แบ่งออกเป็น 2 ช่วง เช่นเดียวกับกลุ่มกดดันทางการเมืองในสังคมไทยขณะนั้นซึ่งแสดงออกด้วยสัญลักษณ์สีเสื้อ คือ “เสื้อเหลือง” (ฝ่ายต่อต้านรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร และ/หรือ สนับสนุนการทำรัฐประหาร) และฝ่าย “เสื้อแดง” (ฝ่ายสนับสนุนรัฐบาล และ/หรือ ต่อต้านการรัฐประหาร)

สหภาพแรงงานภายใต้สมัชชาพันธมิตรแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ตั้งแต่ก่อนเกิดรัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ. 2549 และต่อมาได้เข้าร่วมกับคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กปปส.) ในช่วง

ปลายปี พ.ศ. 2556 จนถึงรัฐประหาร 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ชุมนุมขับไล่รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีที่ถูกฝ่ายเสื้อเหลืองมองว่าเป็นผู้สืบทอด “ระบอบทักษิณ”

องค์กรนำของสหภาพแรงงานอีกแห่ง คือคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้เข้าร่วมกับกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยในการเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อ “โค่นล้มระบอบทักษิณ” เช่นเดียวกัน แต่เมื่อเกิดรัฐประหารในปี พ.ศ. 2549 คสรท. ได้ประกาศจุดยืนไม่เห็นด้วยกับการทำรัฐประหาร เพราะไม่ใช่วิถีทางแห่งประชาธิปไตย และไม่เป็นที่ยอมรับของนานาชาติในระยะประเทศ โดยมีข้อเรียกร้อง 7 ข้อ ให้คณะรัฐประหารยุติการลิดรอนเสรีภาพของประชาชน การควบคุมสื่อมวลชน ให้มีการปฏิรูปการเมืองโดยเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่โดยเร็วที่สุด (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2558: 25) ต่อมาในช่วงปลายปี พ.ศ. 2556 คสรท. ได้เข้าร่วมกับ กปปส. ชุมนุมต่อต้านรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เช่นเดียวกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า รัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นรัฐบาลเดียวที่มีการหาเสียงในช่วงการเลือกตั้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง ได้แก่ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ 215 บาทในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นวันละ 300 บาท ทั่วประเทศ และได้มีการประกาศใช้จริงเมื่อได้เป็นรัฐบาลหลังการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ. 2554 แม้ว่าจจะล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้เดิมและไม่สามารถประกาศใช้ได้พร้อมกันทั่วประเทศ

อีกข้อหนึ่งของสหภาพแรงงาน คือฝ่ายที่เข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมืองกับคนเสื้อแดง ถือเป็นสหภาพแรงงานส่วนน้อยในขบวนการแรงงานไทย ซึ่งรวมกลุ่มกันในระดับของสหพันธ์แรงงาน 1 แห่ง และกลุ่มสหภาพแรงงาน 1 แห่ง อย่างไรก็ตามมีสภาพองค์กรลูกจ้าง และกลุ่มสหภาพแรงงานบางแห่งที่แม้จะไม่ได้เข้าร่วมกับฝ่ายเสื้อแดง แต่ก็ไม่เข้าร่วมกับฝ่ายเสื้อเหลืองในการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล และไม่เห็นด้วยกับการทำรัฐประหาร (เพ็ญอึ้ง: 45-52)

ทั้งนี้ในช่วงประมาณ 1 ทศวรรษที่เกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองในประเทศไทย นอกจากการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมืองแล้ว ยังมีสหภาพแรงงานบางส่วนได้เข้าร่วมสนับสนุนการเคลื่อนไหวของชาวบ้านในชนบท กล่าวคือในปี พ.ศ. 2556 มีการเคลื่อนไหวของประชาชนที่ใช้ชื่อว่าเครือข่าย P-move ที่มา

ชุมนุมอยู่ข้างกระทรวงศึกษาธิการเพื่อทวงถามการดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนในชนบทรวม 10 กรณี ผู้นำของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้ไปให้กำลังใจพร้อมมอบอาหารสนับสนุนการชุมนุม นอกจากนี้ยังได้ส่งผู้แทนสหภาพแรงงานในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอยุธยาและใกล้เคียง และสมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์แห่งประเทศไทย (TEAM) เป็นตัวแทนคสรท. เข้าร่วมการเดินรณรงค์เพื่อต่อต้านโครงการสร้างเขื่อนแม่วงก์ในเขตอุทยานแห่งชาติแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ (เพ็ญอ้าง: 36)

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร พ.ศ. 2534 ถึงปัจจุบันมีลักษณะที่สำคัญคือ

### 1) ความหลากหลายขององค์กรนำ

การเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ 2 ครั้งในปี พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2551 ทำให้สหภาพแรงงานต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาบทบาทความเป็นตัวแทนของชนชั้นแรงงานจากปัญหาของการปิดโรงงานเลิกจ้างแรงงานจำนวนมากและการยุบเลิกสหภาพแรงงาน แต่จากสภาพความเป็นจริงที่ขาดองค์กรนำในระดับชาติที่สามารถรวมศูนย์การนำ ทำให้องค์กรสหภาพแรงงานต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรนำเพื่อแสดงบทบาทความเป็นตัวแทนของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเคลื่อนไหวรณรงค์ในประเด็นนโยบายระดับชาติไม่ได้ นำโดยสภาองค์กรลูกจ้างที่จดทะเบียนจัดตั้งตามกฎหมาย แต่มีการรวมตัวกันในรูปแบบขององค์กรประสานงาน เช่น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ซึ่งในเวลาต่อมามีการผลักดันจากปัญญาชนที่สนับสนุนขบวนการแรงงานที่จะให้คสรท. มีลักษณะเป็นองค์กรนำที่มีการรวมศูนย์มากขึ้นโดยการเก็บค่าบำรุงสมาชิกและนารายได้ไปใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนการสนับสนุนของคสรท. ปรากฏว่าความพยายามดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการพึ่งตนเองจากการสนับสนุนด้านการเงินจากสมาชิกยังไม่ใช้วัฒนธรรมของสหภาพแรงงานไทย โดยเฉพาะสหภาพแรงงานในภาคเอกชน ทำให้การผลักดันในเรื่องนี้ไม่ได้รับการปฏิบัติ

ในระดับพื้นที่อุตสาหกรรม มีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานมากขึ้นเพื่อ

ทำหน้าที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของแรงงานนอกเหนือไปจากการจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงานตามกฎหมาย โดยที่ในภาครัฐวิสาหกิจ กลุ่มสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ได้แก่ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มีบทบาทเทียบเท่ากับองค์กรนำในระดับชาติ เนื่องจากมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเกือบทั้งหมดในประเทศเป็นสมาชิกในสังกัด

## 2) การขยายบทบาทความเป็นตัวแทนชนชั้นแรงงาน

รูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ การจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานในระบบเหมาค่าแรงงาน และองค์ประกอบของกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การมีแรงงานข้ามชาติและแรงงานนอกระบบจำนวนมาก ทำให้สหภาพแรงงานซึ่งมีสัดส่วนสมาชิกที่เป็นแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างประจำในระบบสถานประกอบการน้อยมากอยู่แล้วกลับมีฐานสมาชิกน้อยลงไปอีก สหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการจึงมีความจำเป็นที่ต้องขยายการจัดตั้งไปสู่แรงงานข้ามชาติ ในขณะที่องค์กรนำในระดับชาติทั้งสภาองค์กรลูกต่างๆ และ คสท. ต้องขยายข้อเรียกร้องของตนเองให้ครอบคลุมประเด็นสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติและแรงงานนอกระบบ เพื่อรักษาสถานภาพของการเป็นองค์กรนำของแรงงานให้คงอยู่ต่อไป

## 3) ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ช่วงหลังรัฐประหาร พ.ศ. 2534 จนถึงปัจจุบัน บทบาทของสหภาพแรงงานในการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเด็นที่นอกเหนือจากผลประโยชน์เฉพาะเรื่องของแรงงานส่วนใหญ่ คือการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมือง ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงเวลากว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา สังคมไทยมีเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญเกิดขึ้นหลายครั้ง ได้แก่ รัฐประหาร พ.ศ. 2534 ซึ่งทำให้เกิดเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 การเกิดพรรคไทยรักไทยและรัฐประหาร พ.ศ. 2549 ที่นำมาสู่ความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยเป็นเวลายาวนานกว่า 1 ทศวรรษ และยังคงมีผลสืบเนื่องจนถึงปัจจุบัน จนถึงการเกิดรัฐประหารในปี พ.ศ. 2557 การเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมืองของสหภาพแรงงานเป็นไปในลักษณะของการ



ร่วมสนับสนุนองค์กรที่เป็นแกนนำของการเคลื่อนไหว เช่น การสนับสนุนพรรคการเมืองฝ่ายค้านและกลุ่มชนชั้นกลางในเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ปี พ.ศ. 2535 การสนับสนุนพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย หรือ กปปส. และองค์กรนำของคนเสื้อแดงในเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2548-2557 นำมาซึ่งความแตกแยกมากยิ่งขึ้นในหมู่ผู้นำของขบวนการแรงงานไทย (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2558: 58-59)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงนี้มีการรวมกลุ่มของเครือข่ายภาคประชาชนในชนบท ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่ขบวนการแรงงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนอยู่บ้าง คือ การเกิดขึ้นของสมัชชาคนจนในช่วงปลายทศวรรษที่ 2530 ที่สหภาพแรงงานไม่ได้เข้าไปมีบทบาทโดยตรง แต่มีเครือข่ายของแรงงานซึ่งเป็นอดีตผู้นำสหภาพแรงงานเข้าร่วมอยู่ด้วย และการเกิดขึ้นของเครือข่าย P-Move ในช่วงกลางทศวรรษที่ 2550 ซึ่งมีสหภาพแรงงานเข้าไปร่วมสนับสนุนการเคลื่อนไหวในบางครั้ง

### 3.2 การพัฒนาไปสู่สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

สำหรับการพัฒนาไปสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน มีข้อค้นพบที่ได้จากการสังเคราะห์ความคิดของผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโสและรุ่นใหม่ นักวิชาการ และนักเคลื่อนไหวทางสังคมดังนี้คือ

#### 3.2.1 ความเข้าใจเรื่องสหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ในการศึกษาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย มีนักวิชาการไทย 2 คนที่นำแนวคิด SMU มาใช้คือ นภาพร อติวานิชยพงศ์ และศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา ซึ่งในปัจจุบันยังไม่พบว่ามีงานของนักวิชาการต่างประเทศคนใดที่นำแนวคิด SMU มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาขบวนการแรงงานไทย

นภาพร อติวานิชยพงศ์ ได้นำแนวคิด SMU มาใช้ศึกษาลัทธิสหภาพแรงงานในประเทศไทยเป็นครั้งแรกในงานวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของเธอ โดยศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานในระหว่างปี พ.ศ. 2515-2545

(Napaporn Ativanichayapong, 2002) ซึ่งต่อมาได้มีการนำมาเขียนเป็นบทความภาษาอังกฤษในชื่อ “Social Movement Unionism and Economic Unionism in Thailand” เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2545 และได้มีการพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความภาษาไทย ในชื่อ “สหภาพแรงงานกับการเป็นขบวนการทางสังคม” (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2547) โดยบทความภาษาไทยนี้ได้มีการนำเสนอในเวทีการสัมมนาทางวิชาการประจำปีของศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ณ ห้องประชุม ศูนย์สารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในช่วงแรกที่มีการทำแนวคิด SMU มาใช้ในการศึกษาขบวนการแรงงานไทย ทั้งนักวิชาการแรงงานและผู้นำสหภาพแรงงานยังไม่ได้ให้ความสนใจต่อแนวคิดนี้มากนัก ยกเว้นศักดิ์นา ชัตรกุล ณ อยุธยา ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด SMU จากประสบการณ์ของต่างประเทศและเห็นว่า SMU น่าจะเป็นทางออกของขบวนการสหภาพแรงงานในปัจจุบันในการนำเสนอแนวทางใหม่ในการสร้างขบวนการให้เข้มแข็ง (ศักดิ์นา ชัตรกุล ณ อยุธยา, 2555: 7-116 ถึง 7-121) มีข้อสังเกตว่าความคิดของผู้วิจัยในขณะนั้น (พ.ศ. 2546) สอดคล้องกับความเห็นของอิงกีแมน ในอีกสิบกว่าปีต่อมา ในประเด็นที่ว่า การที่สหภาพแรงงานปรับตัวไปสู่การเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เอาใจใส่ต่อความเดือดร้อนของคนกลุ่มอื่นๆ ไม่เฉพาะแต่ผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอาจจะไม่ทำให้ขบวนการแรงงานได้รับการสนับสนุนจากชนชั้นกลางหรือสื่อมวลชนในทันที แต่ผลที่น่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การสร้าง ความเข้มแข็งให้แกขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในระยะยาวมากกว่า (เพ็งอ้อาง: 152-153)

อย่างไรก็ตาม ในเวลาต่อมา แนวคิด SMU เริ่มได้รับความสนใจจากผู้นำแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ซึ่งมีการทำกิจกรรมขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งโครงการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ได้มีการเผยแพร่แนวคิด SMU ในการจัดอบรมผู้นำสหภาพแรงงาน และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนผู้นำแรงงาน 3 รุ่น

นอกจากนี้ในงานศึกษาล่าสุดของผู้วิจัย ได้มีการนำแนวคิด SMU ไปใช้ในการวิเคราะห์บทบาทของสหภาพแรงงานไทยกับการปกป้องสิทธิแรงงาน

ข้ามชาติ ซึ่งถือเป็นการขยายบทบาทของสหภาพแรงงานในการเป็นตัวแทนชนชั้นแรงงาน จากที่เคยมีบทบาทเฉพาะกับแรงงานไทย ไปสู่การก้าวข้ามพรมแดนด้านชาติพันธุ์ โดยยอมรับว่าสหภาพแรงงานต้องปกป้องแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทย (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560)

สำหรับผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชนที่เคยเข้าร่วมหรือศึกษาการต่อสู้ของแรงงานในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึงก่อนเกิดรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 จะมีภาพของสหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมร่วมกันคือ ภาพของขบวนการแรงงานไทยในยุคดังกล่าว ซึ่งมีเหตุการณ์ที่มักถูกกล่าวอ้างถึงอยู่เสมอคือการเคลื่อนไหวนัดหยุดงานเพื่อคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาลในช่วงต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2519 (คำกล่าวเปิดการเสวนาของทวีป กาญจนวงศ์ และคำอภิปรายของวิชัย นราไพบูรณ์ ในการเสวนาทางวิชาการเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ดูรายละเอียดในภาคผนวก) การเคลื่อนไหวในปัญหาทางการเมืองและสังคมร่วมกันของขบวนการเคลื่อนไหว 3 กลุ่มที่มีบทบาทในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึง 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ได้แก่ นักศึกษา กรรมกร และชาวนา ซึ่งถูกเรียกว่าเป็น “พลังสามประสาน” (สุนี ไชยรส, ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, และบัณฑิตย์ ธนชัย-เศรษฐวุฒิ, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนา เรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

ภาพของขบวนการแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานในยุค 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึง 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ที่ถูกมองว่าเป็นต้นแบบของสหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทย คือการเป็นขบวนการแรงงานที่มีการเคลื่อนไหวในประเด็นที่กว้างกว่าผลประโยชน์เฉพาะหน้าของแรงงาน เช่นเคลื่อนไหวในเรื่องราคาข้าวสาร น้ำตาล ซึ่งเป็นผลประโยชน์ของคนจนทั่วประเทศ มีการร่วมมือกับขบวนการเคลื่อนไหวอื่นๆ ได้แก่ นักศึกษาและชาวนาเพื่อรณรงค์ในประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อประชาชนในระดับกว้าง ทั้งปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ ยังมีสิ่งๆ ที่ผู้นำแรงงานอาวุโส นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาเอกชนมีความเห็นร่วมกันคือ สหภาพ-

แรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในยุคหลัง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึง 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 มีความเข้มแข็งอันเนื่องมาจากการมีความเป็นเอกภาพขององค์กรนำในระดับชาติ ที่ถึงแม้จะมีมากกว่า 1 องค์กรแต่สามารถร่วมกันเคลื่อนไหวในประเด็นผลประโยชน์ของแรงงานหรือของประชาชนได้

ส่วนผู้นำในรุ่นต่อมาซึ่งไม่เคยเข้าร่วมขบวนการแรงงานในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 มีความเห็นร่วมกันว่าการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในยุคปัจจุบันมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมน้อยลงเนื่องจากถูกจำกัดด้วย พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ ฉบับ พ.ศ. 2518 ซึ่งห้ามสหภาพแรงงานยุ่งเกี่ยวกับการเมือง และการที่รัฐบาลไทยยังไม่รับรองเสรีภาพในการรวมตัวของแรงงานตามอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 (ชาติ ลอยสูง, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) ความแตกแยกที่เกิดจากการมีองค์กรนำหลายกลุ่มมากเกินไป ทำให้ไม่มีพลังที่จะขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม ได้แต่ต่อสู้ อยู่ภายในสถานประกอบการเพื่อความอยู่รอดของสหภาพแรงงานของตัวเอง (สมศักดิ์ สุขยอด, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) ปัจจัยทางการเมืองในช่วงหลายปีที่ผ่านมาที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แรงงานแตกแยกกันมากขึ้น เนื่องจากมีการไปเข้าร่วมขบวนการเมืองสองฝ่ายที่ขัดแย้งกัน ส่งผลให้องค์กรนำระดับชาติ เช่น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ถูกมองว่ามีการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่สนับสนุนฝ่ายซึ่งก่อบริษัทประหาร (ธนพร วิจันทร์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) นอกจากนี้ภายใต้รัฐบาลปัจจุบันแรงงานมีข้อจำกัดไม่สามารถเคลื่อนไหวและคิดต่างจากรัฐบาลได้ เพราะจะถูกพาไปปรับทัศนคติ (เชียว จำปาทอง, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) และผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ไม่สามารถมองภาพรวมของปัญหาแรงงานที่กว้างไกลกว่าปัญหภายในสถานประกอบการได้ (เรืองรุ่ง วิเชียรพงษ์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

### 3.2.2 แนวทางการพัฒนาไปสู่สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ของสหภาพแรงงานและขบวนการแรงงานในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาไปสู่สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) มีการแลกเปลี่ยนถกเถียงกันอยู่ใน 2 ระดับ คือ 1) ทิศทางและบทบาทหน้าที่ควรจะเป็นของสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม 2) แนวการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

#### 1) ทิศทางและบทบาทที่ควรจะเป็นของสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

การพัฒนาทิศทางการเคลื่อนไหวและบทบาทของสหภาพแรงงานไปสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม มีประเด็นที่เป็นข้อขัดแย้งซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี คือ ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างสหภาพแรงงานกับชุมชนที่มักจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก ในประเทศไทยมีตัวอย่างที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ดังที่ประธานกลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียงให้ข้อมูลว่า ทางกลุ่มฯ ซึ่งเป็นองค์กรของสหภาพแรงงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรีและใกล้เคียง ได้มีส่วนร่วมกับขบวนการภาคประชาชนอื่นๆ ในการขับเคลื่อนเรื่องการวางผังเมือง เนื่องจากจะมีการนำเอาพื้นที่ทำเกษตรของชุมชนไปสร้างโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มเติม ซึ่งจะสร้างผลกระทบต่อสถานการณ์พัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ทำให้สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกกลุ่มฯ แห่งหนึ่งขอลาออกจากการเป็นสมาชิก เนื่องจากการเคลื่อนไหวส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการของพวกเขาโดยตรง อีกตัวอย่างหนึ่งคือเมื่อทางกลุ่มฯ มีการเคลื่อนไหวต่อต้านการใช้แร่ใยหินในภาคอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานส่วนหนึ่งซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่ใช้แร่ใยหินได้ออกมาเคลื่อนไหวปกป้องโรงงานของตนเอง โดยเกรงว่าคนงานจะถูกเลิกจ้างทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันภายในกลุ่มฯ (ธนพร วิจันทร์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

ตัวอย่างต่อมาซึ่งเป็นข่าวใหญ่ระดับประเทศคือ เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์

พ.ศ. 2560 นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ออกแถลงการณ์สนับสนุนการต่อสู้ของ “เครือข่ายปกป้องอันดามันจากถ่านหิน และประชาชนที่คัดค้านโครงการสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหิน” ซึ่งจะดำเนินการสร้างโดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่จังหวัดกระบี่ ต่อมาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้ออกแถลงการณ์ เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 สนับสนุน การสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินที่จังหวัดกระบี่ โดยบอกว่าเป็นโครงการแก้ไขปัญหา ไฟฟ้าในพื้นที่ภาคใต้ (สุธิดา ลีนคำ และ วาสนา ลำดี, 2560: 38-40) ทั้งนี้สหภาพ-แรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจึงแสดงให้เห็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ต้องปกป้อง ผลประโยชน์ของสมาชิกในสถานประกอบการของสหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต กับบทบาทในการเข้าร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ ชุมชนในจังหวัดกระบี่ของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

อีกตัวอย่างหนึ่งในเรื่องของทิศทางและบทบาทที่ควรจะเป็นของ SMU คือการเข้าร่วมเคลื่อนไหวทางการเมืองของสหภาพแรงงานในช่วง 10 กว่าปีที่ ผ่านมา ซึ่งปกติควรถือว่าเป็นบทบาทหนึ่งของ SMU ที่แสดงให้เห็นถึงการมีสำนึก ทางการเมืองของสหภาพแรงงาน แต่ภายใต้สถานการณ์ทางการเมืองที่ซับซ้อน ในช่วงที่ผ่านมา บทบาทของสหภาพแรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ากลายเป็น ส่วนหนึ่งของขบวนการเคลื่อนไหวที่ทำให้ระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย ต้องชะงักงันไปอีกครั้งหนึ่ง นำมาซึ่งคำถามว่าการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวทาง การเมืองดังกล่าวเป็นทิศทางและบทบาทที่ควรจะเป็นของ SMU หรือไม่?

ดังนั้น การกำหนดทิศทางและบทบาทของสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการ เคลื่อนไหวทางสังคมจึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดเวทีหรือองค์กรกลางใน การแลกเปลี่ยน เพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานที่ต้องปกป้อง ผลประโยชน์ของสมาชิก โดยเฉพาะการรักษาความมั่นคงของการมีงานทำ กับการ ต้องปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและสังคม ร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวอื่นๆ อีกทั้งยังต้องทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องบทบาททางการเมืองที่สอดคล้องกับ SMU และการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยว่าควรเป็นอย่างไรกันแน่?

## 2) แนวปฏิบัติไปสู่การเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ในช่วงที่ผ่านมา แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (SMU) เริ่มได้รับความสนใจในหมู่ผู้นำแรงงานบางกลุ่ม นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชน และมีข้อเสนอซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเพื่อไปสู่การเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมซึ่งสามารถแยกแยะได้ดังนี้ คือ

### (1) แนวปฏิบัติขององค์กรนำระดับชาติและสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ

องค์กรระดับชาติที่เคยมีความพยายามนำแนวคิด SMU มาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน คือ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายของสหภาพแรงงาน แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ และองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ผ่านมานักวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาของ คสรท. ได้พยายามผลักดันให้ คสรท. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 10 ปี ซึ่งได้ระบุเป้าหมายข้อหนึ่งของแผนว่า “เราจะสร้างขบวนการแรงงานให้เป็นขบวนการทางสังคม” โดยการพยายามจัดตั้งคนงานอีกกว่าร้อยละ 90 ที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้เข้ามาอยู่ในขบวนการแรงงานเพื่อให้ขบวนการแรงงานเข้มแข็ง และกลายเป็นขบวนการเคลื่อนไหวของคนส่วนใหญ่ในสังคม (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

ในด้านบทบาทการปกป้องสิทธิแรงงานของ คสรท. ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติได้พยายามผลักดันให้ คสรท. ขยายมิติของการเคลื่อนไหวไปสู่ปัญหาของแรงงานที่นอกเหนือจากแรงงานในระบบ เช่นในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย ซึ่งผู้ได้รับความเดือดร้อนโดยตรง คือ พ่อค้า แม่ค้าที่เป็นแรงงานนอกระบบ แต่ในขณะเดียวกัน การที่ไม่มีหาบเร่แผงลอย ได้ส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคที่เป็นแรงงานในระบบ ซึ่งจะต้องซื้อสินค้าในราคาแพง แต่ปัญหาดังกล่าวกลับไม่ได้รับความสนใจจากสหภาพแรงงาน จึงได้มีความพยายาม

จากองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ที่จะประสานงานกับ คสรท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาระบบนี้ (พูลทรัพย์ สอนเมือง ตูลาพันธ์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติ ในอดีต สหภาพแรงงานไม่มีแนวคิดในการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ ตรงกันข้ามกลับมีอคติต่อแรงงานข้ามชาติ และเห็นว่ามาแย่งงานแรงงานไทย แต่ปัจจุบันทัศนคติดังกล่าวเปลี่ยนไป องค์กรนำของสหภาพแรงงาน เช่น คสรท. มีการรณรงค์ขับเคลื่อนในประเด็นสิทธิแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่มีสภาองค์การลูกจ้างบางแห่ง เช่นสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยมีนโยบายในการจัดตั้งแรงงานข้ามชาติให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560: 125-158) ซึ่งหากสหภาพแรงงานมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางชนชั้น ก็จะต้องปกป้องสิทธิของแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติในฐานะที่เป็นชนชั้นแรงงานเหมือนกันโดยไม่มีแบ่งแยก (อติศร เกิดมงคล, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”)

สำหรับสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ มีตัวอย่างของกรพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้นำไปสู่สำนักของ SMU โดยการไม่พึงพอใจเพียงผลสำเร็จของข้อเรียกร้องในระดับสถานประกอบการ แต่ต้องเชื่อมโยงไปสู่การมองผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงานทั้งหมด เช่น กรณีของสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งที่สามารถเจรจาข้อเรียกร้องต่อรองให้นายจ้างเพิ่มสวัสดิการลาคลอดของแรงงานหญิงจาก 90 วัน ตามกฎหมายเป็น 120 วันได้เป็นผลสำเร็จ ประธานสหภาพแรงงานชี้ให้กรรมการสหภาพแรงงานเห็นว่า สหภาพแรงงานควรสนับสนุนให้แรงงานในสถานประกอบการอื่นๆ ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกันด้วย เนื่องจากในอนาคตตนเองหรือลูกหลานอาจต้องไปทำงานในสถานประกอบการอื่นๆ จะได้รับผลประโยชน์จึงต้องทำเพื่ออนาคตของลูกหลาน และเพื่อผลประโยชน์ของสังคม (เรื่องรุ่ง วิเชียรพงษ์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนาเรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) ตัวอย่างที่กล่าวมานี้จึงเป็นการเชื่อมโยงผลประโยชน์ในระดับโรงงานกับผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงาน ซึ่งเป็นการยกระดับจิตสำนึกและวิสัยทัศน์ของ



สหภาพแรงงาน ให้ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ที่กว้างไกลกว่าผลประโยชน์เฉพาะหน้า  
ในระดับสถานประกอบการ

## (2) การเชื่อมโยงสหภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ

ในปัจจุบันนักวิชาการที่สนใจความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานและอดีตผู้นำแรงงานที่ทำงานบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน ได้นำเสนอแนวทางการร่วมมือระหว่างขบวนการแรงงานกับสหกรณ์และชุมชน เพื่อให้ขบวนการแรงงานไม่โดดเดี่ยว เนื่องจากเห็นว่าทั้งสหภาพแรงงาน สหกรณ์ และขบวนการเคลื่อนไหวของชุมชนมีเป้าหมายที่ใกล้เคียงกัน ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกด้วยวิถีทางประชาธิปไตย (วจนา วรรณยางกูร, 2560)

ข้อสังเกตของผู้วิจัยต่อความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับสหกรณ์และชุมชนเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น SMU คือ ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่มีสหภาพแรงงาน จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของสถานประกอบการแทบทุกแห่ง ซึ่งผู้นำสหภาพแรงงานหลายคนได้เข้าไปทำงานเป็นกรรมการสหกรณ์ ในขณะที่สหภาพแรงงานยังขาดแคลนคนทำงานที่มีคุณภาพที่จะอาสาเข้ามาเป็นกรรมการ ทั้งนี้ปฏิเสธไม่ได้ว่าการเป็นกรรมการสหกรณ์ฯ มีผลประโยชน์ในด้านค่าตอบแทนต่างๆ เช่น เบี้ยประชุม เงินโบนัสประจำปี และไม่มี ความขัดแย้งกับนายจ้าง ในขณะที่การทำงานให้สหภาพแรงงานไม่มีค่าตอบแทน และบางครั้งต้องเสียสละเงินส่วนตัวในการทำงานให้กับสหภาพแรงงาน อีกทั้งยังอาจถูกเพ่งเล็งจากนายจ้าง ทำให้สหภาพแรงงานอาจต้องสูญเสียทรัพยากรด้านบุคคลให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์หากไม่มีผู้ที่พร้อมจะอุทิศตัวให้กับสหภาพแรงงาน

ดังนั้นจึงควรมีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสหกรณ์ในสถานประกอบการให้เหมาะสม โดยที่ผู้นำสหภาพแรงงานไม่จำเป็นต้องเข้าไปเป็นกรรมการสหกรณ์ แต่ควรสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือผู้ที่มีแนวทางที่เป็นมิตรกับสหภาพแรงงานเข้าไปทำงานในสหกรณ์ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับสหกรณ์ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในสถาน

ประกอบการ หรือต่อสังคม รวมถึงการที่จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากสหกรณ์ มาเสริมความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมของสหภาพแรงงานในด้านต่างๆ

สำหรับการทำงานกับชุมชน หากเป็นการรณรงค์เคลื่อนไหวร่วมกัน ระหว่างสหภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาชน ถือว่ามีความชัดเจน ในด้านที่เป็นแนวทางของ SMU อยู่แล้ว แต่กรณีที่ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่ คือการ ที่สหภาพแรงงานไปทำงานบริการชุมชนในรูปแบบของงานอาสาสมัครต่างๆ ไป เช่น การทำความสะอาด แจกอาหารให้เด็กๆ ซ่อมแซมสถานที่ต่างๆ ก็ถือว่าเป็น บทบาทของ SMU แล้วหรือไม่ (วิชัย นราไพบุลย์, 2560, คำอภิปรายในงานเสวนา เรื่อง “สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”) ในประเด็นดังกล่าว อาจถือว่าการอาสาสมัครในชุมชนเป็นยุทธวิธีเบื้องต้นในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสหภาพแรงงานกับชุมชน แต่จะต้องมีการยกระดับเนื้อหาให้สูงขึ้นเพื่อ เชื่อมโยงไปสู่ปัญหาของสังคม และการสร้างความเข้มแข็งให้ขบวนการเคลื่อนไหว ของสหภาพแรงงาน เช่นการที่สหภาพแรงงานต้องมีความตระหนักในปัญหาความ เดือดร้อนของชุมชน และหากเป็นกรณีที่เป็นผลกระทบมาจากกระบวนการผลิต ภายใต้อาคาร เช่น ปัญหามลพิษด้านต่างๆ สหภาพแรงงานควรนำเสนอแนวทาง แก้ปัญหาให้ชุมชนมาบรรจุเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรอง กับนายจ้างด้วย และต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสหภาพ- แรงงานไปจนถึงขั้นที่ทำให้สมาชิกของชุมชนมีความเป็นมิตร และเข้ามาร่วม สนับสนุนการเคลื่อนไหวรณรงค์ของสหภาพแรงงานในเรื่องต่างๆ

### 3.3 บทสรุป

ขบวนการแรงงานไทยในปัจจุบันสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นขบวนการ เคลื่อนไหวทางสังคมได้ภายใต้แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหว ทางสังคม (Social movement Unionism, SMU) ซึ่งนิยามอย่างกว้างหมายถึง การที่สหภาพแรงงานมีบทบาทในการเคลื่อนไหวผลักดันประเด็นทางสังคมหรือ ผลประโยชน์ของประชาชนควบคู่กับการเคลื่อนไหวเรียกร้องผลประโยชน์เฉพาะ ของชนชั้นแรงงาน

แม้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทของขบวนการแรงงานในยุคหลัง

เหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถึงก่อนเกิดรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ความเป็น SMU ของสหภาพแรงงานในยุคปัจจุบันจะไม่ชัดเจนนัก แต่ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโสและรุ่นใหม่ก็มีการถกเถียงกันในเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยได้รับการกระตุ้นจากนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งการถกเถียงในเวทีแลกเปลี่ยนต่างๆ ยังคงอยู่ในระดับของการมองภาพรวมของขบวนการแรงงาน แต่ยังไม่มีการศึกษาหรือถกเถียงในประเด็นของสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการมากนัก

ความแตกต่างที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาความเป็นมาของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงานในสังคมไทย คือ ขอบเขตของชนชั้นแรงงานที่ได้รับการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์จากสหภาพแรงงานในแต่ละยุค ซึ่งในยุคแรกเริ่มของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน การจัดตั้งองค์กรแรงงานครอบคลุมแรงงานในสถานประกอบการ หรือที่ในปัจจุบันเรียกว่า “แรงงานในระบบ” และแรงงานที่อยู่ในภาคบริการซึ่งไม่มีนายจ้าง ได้แก่ คนงานลากรถ คนงานขับรถรับจ้าง ฯลฯ ที่ในปัจจุบันคือ “แรงงานนอกระบบ” ต่อมาภายหลังมีการประกาศใช้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ความหมายของแรงงานที่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ถูกจำกัดเฉพาะแรงงานในสถานประกอบการที่มีนายจ้างชัดเจน จนมาถึงยุคปัจจุบันที่รูปแบบการจ้างมีความซับซ้อนมากขึ้น และเกิดการอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติขนาดใหญ่ บทบาทของสหภาพแรงงานในการปกป้องสิทธิของชนชั้นแรงงานจึงได้ถูกขยายขอบเขตออกไปสู่ “แรงงานนอกระบบ” และแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอต่อแนวทางการพัฒนาไปสู่ความเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มาจากผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโส รุ่นใหม่ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาเอกชนมีทั้งในระดับของทิศทางบทบาท แนวปฏิบัติในระดับของสหภาพแรงงาน องค์กรระดับชาติ และแนวทางการร่วมมือกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ดำริห์ เรื่องสุพรรณม. 2542. ปัญญาชนปฏิวัติของชนชั้นกรรมากรไทย ร.ต.ต. าศ สุนทรจามร (พ.ศ. 2435-2497). ใน ฉลอง สุนทรวาณิชย์และคณะ (บรรณาธิการ) **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย (ฉบับกึ่งศักดิ์ศรีกรรมกร)**. กรุงเทพฯ: พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ, ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.
- ดำริห์ เรื่องสุพรรณม. 2544. **ขบวนการแรงงานไทยในการต่อต้านกองทัพญี่ปุ่นในสงครามโลกครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ดำริห์ เรื่องสุพรรณม และจตุญ ละเอียด. 2529. **ขบวนการกรรมกรไทยกับการเคลื่อนไหวและพัฒนาการของแรงงาน**. นนทบุรี: สันติธรรม.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. 2536. วิเคราะห์บทบาทขบวนการแรงงานในเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ. ใน สุทธชัย ยิ้มประเสริฐ (บรรณาธิการ). **๖๐ ปีประชาธิปไตยไทย**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ ๖๐ ปีประชาธิปไตย.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. 2547. สหภาพแรงงานกับการเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. ใน นवलน้อย ตริรัตน์(บรรณาธิการ). **ประชาธิปไตยประชาธิปไตย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. 2558. **การเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองของผู้นำแรงงานในรอบ 1 ทศวรรษ**. โครงการวิจัยจัดทำโดยกลุ่มศึกษาวิชาการแรงงานยุคเปลี่ยนผ่าน ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES).
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. 2560. สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ: การอยู่ร่วมกันอย่างมีจริยธรรมระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ. ใน นภาพร อติวานิชยพงศ์ กิตติกาญจน์ หาญกุล และสร้อยมาศ รุ่งมณี. **แรงงานเพื่อนบ้านกับคนไทย: ทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์.

- ปรีดี พนมยงค์ และป๋วย อึ๊งภากรณ์. 2559. **มิตรแท้ในยามยาก: จดหมายระหว่างปรีดี พนมยงค์ กับ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ช่วงวิกฤติการเมืองไทย พ.ศ. 2513 – พ.ศ. 2524**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต จงสถิตวัฒนา (บรรณารักษ์). 2518. **ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: พิคเนต.
- วจนา วรรณกลางกูร. 2560. “ขบวนการแรงงาน”ไม่ควรโดดเดี่ยว สร้างคุณภาพชีวิตคนทำงาน ต้องยกระดับทั้งสังคม. **มติชนรายวัน**, 2 พฤษภาคม.
- ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. 2555. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเข้มแข็งและเอกภาพของขบวนการแรงงานไทย. ใน นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ. **แรงงานกับความเป็นธรรม ปัญหาและทางออก รายงานการวิจัยในโครงการพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อสังคมสุขภาวะ**. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ศิโรตม์ คล้ามไพบูลย์. 2542. ชีวิต ความคิด และการต่อสู้ของถวัติ ฤทธิเดช: เมื่อแรงงานคิดหาญเปลี่ยนแปลงโลก. ใน ฉลอง สุนทราวาณิชย์และคณะ (บรรณารักษ์). **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย (ฉบับกึ่งศักดิ์ศรีกรรมกร)**. กรุงเทพฯ: พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและพิพิธภัณฑ์ประวัติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท.
- สมศักดิ์ โกศัยสุข. 2536. **ขบวนการแรงงานกับพฤษภาคมหาเหิด**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท โครงการพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและมูลนิธิอารมณีนงส์พจน์.
- สุริลา ลีนคำ และ วาสนา ลำดี. 2560. คสท.แถลงหนุนภาคประชาชนด้านโรงไฟฟ้าถ่านหินสวนทางสหภาพ กฟผ. แถลงตั้งสร้าง. **แรงงานปริทัศน์ออนไลน์**, ปีที่ 31 ฉบับที่ 356 (มีนาคม) สืบค้นจาก <https://aromfoundation.org>.
- สุวิทย์ ยี่หวরণันท์. 2521. **การแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.

อารมณ พงศ์พจน์. 2542. กรรมกร. ใน นภาพร อติวานิชยพงศ์ (บรรณาธิการ).  
**อารมณ พงศ์พจน์: ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย**. กรุงเทพฯ:  
มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์.

## ภาษาอังกฤษ

- Brickner, Rachel. 2013. Gender Conscientization, Social Movement Unionism, and Labour Revitalization: a Perspective from Mexico. *Labour History*, Vol. 54 (1): 21-41.
- Engeman, Cassandra. 2015. Social Movement Unionism in Practice: Organizational Dimensions of Union mobilization in the Los Angeles Immigrant Right Marches. *Work, Employment and Society*, Vol.29 (3): 444-461.
- Fairbrother, Peter. 2008. Social Movement Unionism or Trade Unions as a Social Movements. *Employee Responsibilities & Right Journal*, Vol.20 (3): 213-230.
- Fairbrother, Peter and Webster, Edward. 2008. Social Movement Unionism: Question and Possibilities. *Employee Responsibilities & Right Journal*, Vol 20 (4) 309-313.
- Gorz, Andre. 1987. *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism*. London and Sydney: Pluto Press.
- Gorz, Andre. 1999. "A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work". In Ronaldo Munck and Peter Waterman (eds). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*, pp. 41-63. London and New York: Macmillan Press and ST. Martin's Press.
- Hobsbawm, Eric. 1989. Farewell to the Classic Labour Movement. *New Left Review*, Vol. 173, January-February, pp.69-74.

- Johnson, Mark. 2017. Organizing for North Carolina: Social Movement Unionism in a Southern State. *Peabody Journal of Education*, Vol.92 (1): 127-140.
- Kohler, Holm –Detlev and Calleja Jimenez, Jose Pablo. 2015. “They Don’t Represent Us” Opportunities for a Social Movement Unionism Strategy in Spain Relation. *Industrielles / Industrial Relations*, Vol.70 (2): 240-241.
- Moody, Kim 1998. Towards an International Social Movement Unionism. *New Left Review*, No. 225, pp.52-72
- Munck, Ronaldo. 1988. *The New International Labour Study: An Introduction*. London and New Jersey: Zed Books Ltd.
- Napaporn Ativanichayapong. 2002. Social Movement Unionism and Economic Unionism in Thailand, In Pasuk Phongpaichit (ed.). *Asian Review 2002*. Bangkok: Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.
- Napaporn Ativanichayapong. 2001. *Trade Unions and the Workers’ Collective Action in Thailand, 1972-2002*. Ph.D. Thesis, Faculty of Economics, Chulalongkorn University.
- Park, Mi .2007. South Korean Trade Union Movement at the Crossroads: A Critique of “Social-Movement” Unionism. *Critical Sociology*, Vol. 33(2007): 311-344.
- Rahman, Zia and Langford, Tom. 2010. The Limitations of Global SocialMovement Unionism as an Emancipatory Labour Strategy in Majority World Countries, Social Studies. *The Journal of the Society for Socialist Studies*, Vol.6 (1):45-64.
- Seidman, Gay .2011. Social Movement Unionism: from Description to Exhortation. *South African Review of Sociology*, Vol 42 (3) 94-102.



Touraine, Alain. 1986. "Unionism as a Social Movement". In Seymour Martin (ed). *Unions in Transition: Entering the Second Century*. California: Institute for Contemporary Studies, pp. 151-173.

Waterman, Peter. 1993. Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?. *Review*, XVI (Summer): pp. 245-78.



## ภาคผนวก

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักจากการจัดเสวนาเรื่อง **สภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม** ณ ห้องคริสตัล 3-4 โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค ถนนราชปรารภ กรุงเทพมหานคร วันเสาร์ที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 จัดโดย มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงษ์ ร่วมกับ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

### **นายชาติ ลอยสูง**

รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

### **นายเชียว จำปาทอง**

สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้า  
และผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย

### **นายทวีป กาญจนวงศ์**

ผู้นำแรงงานอาวุโส  
และประธานมูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย

### **นางสาวธนพร วิจันทร์**

ประธานกลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง

### **นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ**

ผู้จัดการมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงษ์

### **รศ. ดร. ประภาส ปิ่นตบแต่ง**

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**นางพูลทรัพย์ สอนเมือง ตูลาพันธ์**  
ผู้จัดการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

**นางสาวเรืองรุ่ง วิเชียรพงษ์**  
ประธานสหภาพแรงงาน เอส เอส แอล

**นายวิชัย นราไพบูลย์**  
ผู้จัดการมูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย  
และอดีตผู้นำสหภาพแรงงานไทยเมล่อนโปลีเอสเตอร์

**นายศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ ออยุธยา**  
นักวิชาการอิสระ

**นายสมศักดิ์ สูดยอด**  
ประธานสหภาพแรงงานฟอร์ดและมาสด้าแห่งประเทศไทย

**นางสุนี ไชยรส**  
ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาค  
และความเป็นธรรม วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

**นายอดิศร เกิดมงคล**  
ผู้ประสานงาน MIGRANT WORKING GROUP (MWG)

## มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท (FES)

เป็นมูลนิธิด้านการเมืองที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศเยอรมนี มูลนิธิตั้งชื่อตาม ฟรีดริค เฮแบร์ท ซึ่งเป็นประธานาธิบดีแห่งประเทศเยอรมนีคนแรกที่ได้รับเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย  
แผนงานระดับภูมิภาคในเอเชีย เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานและโครงการของ FES ในระดับประเทศและระดับโลก แนวทางการดำเนินการและหัวข้อที่เป็นสาระสำคัญของแผนงานเป็นการยกระดับจากประเด็นระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อกระแสโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบูรณาการภูมิภาคและการเชื่อมโยงในด้านอื่นๆ ของชีวิต  
โครงการต่างๆ ที่จัดทำขึ้นภายใต้กรอบการทำงานนี้ มุ่งที่การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรระหว่างบุคคล และองค์กรต่างๆ ในระดับข้ามประเทศและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความเป็นธรรมทางสังคม สันติภาพที่ยั่งยืน และการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาค



ไม่อนุญาตให้ใช้สื่อต่างๆ ที่เผยแพร่โดยมูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท (FES) เพื่อการค้า โดยไม่ได้รับการยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจาก FES