

บทที่ 5

แรงงานสัมพันธ์บริษัท ไทยยาสากิ (และโนเครีอ) จำกัด¹

หลังจากได้ศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทกูดเฮียร์ (ประเทศไทย) จำกัด มาแล้วในบทที่ผ่านมา ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอข้อมูลและผลการศึกษาของระบบแรงงานสัมพันธ์ บริษัทไทยยาสากิ (และโนเครีอ) จำกัด² โดยแยกประเด็นการศึกษาเช่นเดียวกับบทที่ 4 ดังนี้ คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ
2. สภาพแรงงาน
3. ระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ

5.1.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัทยาสากิ เป็นบริษัทญี่ปุ่นที่มีรากฐานการผลิต และสาขากว่า 20 ประเทศทั่วโลก เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เวียดนาม แคนาดา สโลวาเนีย เม็กซิโก และไทย เป็นต้น สำหรับในประเทศไทย ได้ใช้ชื่อของบริษัทว่า “ไทยยาสากิ” ซึ่งเป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างนักธุรกิจญี่ปุ่นกับคนไทย เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2505 รวมระยะเวลาจนถึงปัจจุบัน (2541) นานถึง 36 ปี ถือได้ว่าเป็นบริษัทญี่ปุ่นในไทยที่เก่าแก่มากที่สุดบริษัทหนึ่ง

ปัจจุบันบริษัทไทยยาสากิ ประกอบด้วย 6 บริษัท ซึ่งมีโรงงานตั้งกระจายอยู่ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และพิษณุโลก รวม 7 โรงงาน จำนวนพนักงานทั้งหมดในปี 2540 มี 13,042 คน อัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานทั้งหมด เฉลี่ยประมาณร้อยละ 2 ต่อปี แต่ละบริษัทดำเนินกิจการดังนี้ คือ

- 1) บริษัทไทยยาสากิคอร์ปอเรชั่น จำกัด (Thai Yazaki Corporation Co.,Ltd.) ตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ไม่ได้ทำการผลิตแต่ทำหน้าที่ประสานงานในเครื่องทั้งหมด เช่น Shipping – นำเข้า แล้วแจกจ่ายให้แก่ละบริษัท การเจรจาต่อรองกับสภาพแรงงานให้การทำงานเป็นไปตามเงื่อนไขเดียวกันทั้งหมด ด้านการเงิน-กู้เงิน เป็นต้น พนักงานมีประมาณ 52 คน (ปี 2539) คิดเป็น 0.4% ของพนักงานทั้งหมด

¹ สัมภาษณ์คุณประชา กิจนุสนธิ, ที่ปรึกษาบริษัทไทยยาสากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด, คุณจงรักษ์ สุพลจิตร์, ประธานสภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทยยาสากิ และโนเครีอ, 23 เม.ย 39, 4 มี.ค. 41 และ 24 ก.พ.42

² ดูตารางประกอบการศึกษาในภาคผนวก

- 2) บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาศากิ จำกัด (Thai Yazaki Electric Wire Co.,Ltd.) ตั้งอยู่เลขที่ 283 ถนนสุขสวัสดิ์ ปากคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลิตสายไฟฟ้าทุกชนิดทั้งที่ใช้ภายในและภายนอกประเทศ โดยภายในประเทศจะผลิตสายอลูมิเนียมส่งการไฟฟ้า ในบริษัทจะมีชาวญี่ปุ่น 3 คน คือ ผู้จัดการ และที่ปรึกษาทางเทคนิค 2 คน ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทตั้งแต่องค์กรผู้จัดการลงมาจะเป็นชาวไทย ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการดูแลบริหารโรงงาน ส่งการดำเนินงานและเมื่อมีเรื่องให้ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารชาวไทยสามารถตัดสินใจได้เลย ทั้งนี้จะมีชาวญี่ปุ่นคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
- 3) บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด (Bangkok Telecom Co.,Ltd.) ตั้งอยู่ที่เดียวกับบริษัทสายไฟฟ้าไทยยาศากิ จำกัด เป็นบริษัทผลิตสายโทรศัพท์ส่งองค์กรโทรศัพท์ มีพนักงานประมาณ 273 คน (ปี 2539) คิดเป็น 2.1% ของพนักงานในเครือทั้งหมด
- 4) บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด (Thai Arrow Products Co.,Ltd.) เดิมชื่อ บริษัทไทยยาศากิ มหาคุณ จำกัด เป็นบริษัทที่ใหญ่ที่สุดในเครือ มีปริมาณการผลิตมากที่สุด โรงงานตั้งอยู่ที่ อ.บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อ.บางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา และอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โรงงานดำเนินงานด้านการผลิตส่วนประกอบรถยนต์ เช่น สายไฟฟ้าให้กับรถยนต์ทั้งในและต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่แล้วจะผลิตตาม Aspect ของลูกค้าในต่างประเทศ เช่น Ford, General Motor โดยผลิตให้ทั้งสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และยุโรป บริษัทเน้นใช้แรงงาน (Labour Intensive) มีพนักงานประมาณ 11,830 คน (ปี 2539) หรือคิดเป็น 91% ของพนักงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง (90%) อายุระหว่าง 17-30 ปี การศึกษา ม.3-ม.6 สูงสุด คือ ปวช. มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี (โรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศากิ พนักงานจะมีอายุการทำงานมากกว่า)
- 5) บริษัทไทยเมทัลโพรเซสซิง จำกัด (Thai Metal Processing Co.,Ltd.) มีโรงงานตั้งอยู่ที่ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ดำเนินการผลิตลวดทองแดงจากแผ่นทองแดง แล้วส่งให้กับโรงงานในเครือ เช่น วัตถุติบสายไฟฟ้าของโรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศากิ ผลิตวัตถุติบให้กับสายไฟฟ้ารถยนต์ บริษัทไทยแอร์โรว์ และผลิตสินค้าให้กับลูกค้าด้วย บริษัทจะใช้เทคโนโลยีสูง เน้นการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ (Capital Intensive) มีพนักงานประมาณ 91 คน หรือคิดเป็น 0.7% ของพนักงานทั้งหมด (ปี 2539)
- 6) บริษัทไทยไฟเบอร์ออปติกส์ จำกัด (Thai Fibre Optics Co.,Ltd.) เป็นบริษัทเพิ่งก่อตั้งล่าสุดในเครือไทยยาศากิ ถือเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด ตั้งอยู่ใน

ชอยวัดเซื่อง ถนนสุขสวัสดิ์ ดำเนินการผลิตสายใยแก้วเรืองแสง มีพนักงานประมาณ 30 กว่าคน คิดเป็น 0.2% ของพนักงานทั้งหมด

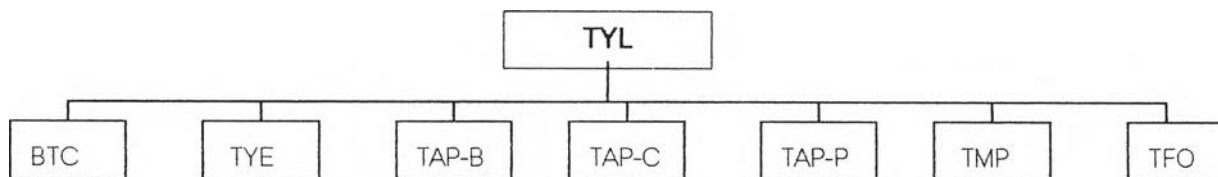
การดำเนินงานของทุกบริษัทในเครือไทยยาซากิ จะดำเนินงานโดยยึดถือนโยบายคุณภาพที่ว่า "คุณภาพดี ราคาเหมาะสม ส่งทันกำหนด ลดมลภาวะ" และ "Don't wait and see, Go and see, One for all, All for one" เป็นมาตรฐานในการทำงานและอยู่ร่วมในเครือเดียวกัน

5.1.2 พัฒนาการและความสัมพันธ์ของบริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด
บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจมายาวนานเป็นเวลาถึง 36 ปี นับแต่ปี 2505 เป็นต้นมา โดยมีพัฒนาการ ดังต่อไปนี้ คือ

- พ.ศ. 2505 : บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด ก่อตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท
- พ.ศ. 2506 : เริ่มดำเนินการ ณ โรงงานพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ บนพื้นที่ 52,000 ตารางเมตร สิ่งปลูกสร้าง 4,000 ตารางเมตร และโรงงานทอผ้าไทยยาซากิมหาคุณ จำกัด (ปัจจุบันคือ บริษัทไทยแอโร จำกัด) ก่อตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 2.5 ล้านบาท
- พ.ศ. 2507 : เริ่มโครงการขั้นที่สอง ผลิตสายเคเบิลไฟฟ้ากำลัง
- พ.ศ. 2512 : จัดตั้งบริษัท Thai Yazaki Aluminum Wire Co.,Ltd.
- พ.ศ. 2516 : บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด เพิ่มการลงทุนเป็น 35 ล้านบาท
- พ.ศ. 2517 : บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิล จำกัด ก่อสร้างโรงงานใหม่ในเนื้อที่ 73,200 ตารางเมตร สิ่งปลูกสร้าง 26,000 ตารางเมตร ติดตั้งอุปกรณ์ผลิตลวดทองแดงขึ้นเป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2520 : โอนย้ายการผลิตสายไฟฟ้ายานยนต์มาผลิตโดยบริษัทไทยยาซากิมหาคุณ จำกัด เป็นผลิตภัณฑ์หลัก และเปลี่ยนชื่อบริษัทเป็นบริษัทไทยแอโร จำกัด
- พ.ศ. 2522 : บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทด้วยทุน 10 ล้านบาท พร้อมทั้งโอนย้ายส่วนของการผลิตสายเคเบิลโทรคมนาคม มาผลิตโดยบริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด

- พ.ศ. 2523 : บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัด เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 54 ล้านบาท และสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศากิและในเครือ ได้รับการจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม
- พ.ศ. 2527 : เปิดโรงงานบริษัทไทยแเอโร จำกัด สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- พ.ศ. 2530 : บริษัทไทยแเอโร จำกัด เริ่มส่งผลิตภัณฑ์สายไฟในรถยนต์ออกไปยัง ประเทศสหรัฐอเมริกา และบริษัทสายไฟฟ้าไทยยาศากิ จำกัด เริ่มผลิตสายไฟฟ้ากำลัง Cross Linked (XLPE Cable)
- พ.ศ. 2531 : บริษัทไทยแเอโร จำกัด โรงงานฉะเชิงเทรา เริ่มเปิดและดำเนินการบนเนื้อที่ 131,000 ตารางเมตร สิ่งปลูกสร้าง 24,000 ตารางเมตร บริษัทไทยแมทิลโพรเซสซึ่ง จำกัด จดทะเบียนจัดตั้งด้วยเงินทุน 1 ล้านบาท เพื่อผลิตลวดทองแดงด้วยระบบ South wire continuous ROD (SCR) System (และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 150 ล้านบาท ในปี 2532)
- พ.ศ. 2533 : บริษัทไทยยาศากิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เริ่มดำเนินธุรกิจการจัดการธุรกิจ สำหรับกลุ่มบริษัทในเครือยาศากิประเทศไทย บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาศากิ จำกัด เปิดโรงงานวัดแค บนเนื้อที่ 20,000 ตารางเมตร สิ่งปลูกสร้าง 3,200 ตารางเมตร
- พ.ศ. 2535 : บริษัทไทยแเอโร จำกัด เปิดโรงงานสาขาพิษณุโลก บนเนื้อที่ 233,000 ตารางเมตร สิ่งปลูกสร้าง 33,000 ตารางเมตร
- พ.ศ. 2540 : บริษัทไทยไฟเบอร์ออปติคส์ เปิดดำเนินงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด เพื่อผลิตสายใยแก้วเรืองแสง

ภาพประกอบที่ 5.1 แผนผังแสดงความสัมพันธ์ขององค์กร (บริษัทในเครือไทยยasaki)



TYL	:	Thai Yazaki Corporation Co.,Ltd.
BTC	:	Bangkok Telecom Co.,Ltd.
TYE	:	Thai Yazaki Electric Wire Co.,Ltd.
TAP-B	:	Thai Arrow Product Co.,Ltd. (Bangphli Factory)
TAP-C	:	Thai Arrow Product Co.,Ltd. (Chachoengsao Factory)
TAP-P	:	Thai Arrow Product Co.,Ltd (Phitsanulok Factory)
TMP	:	Thai Metal Processing Co.,Ltd
TFO	:	Thai Fibre Optics Co.,Ltd.

5.1.3 สภาพการจ้างและสวัสดิการ³

1) เงื่อนไขในการทำงาน

1.1 วันและเวลาทำงาน

- พนักงานของบริษัท แยกเป็น พนักงานรายวัน กับพนักงานรายเดือน
เวลาทำงานของบริษัท แบ่งออกเป็น กะ ทั้งหมด 3 กะ คือ กะแรก 7.00-15.30 น. กะสอง 15.30-24.00 น. และกะสุดท้าย ซึ่งเป็นการทำงานล่วงเวลา ตั้งแต่ 24.00-7.00 น. ทำงานตั้งแต่วันจันทร์-ศุกร์
- พนักงานรายเดือนที่ทำงานในสำนักงาน เวลาทำงาน คือ 8.30-17.00 น. ตั้งแต่วันจันทร์-ศุกร์

1.2 เวลาพัก เป็นไปตามประกาศของแต่ละบริษัทที่กำหนดขึ้น

1.3 วันหยุดประจำปี บริษัทกำหนดให้วันเสาร์และอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำปี สำหรับพนักงานทุกคน

³ ข้อมูลอ้างอิงปี 2538 บางอย่างอาจมีการเปลี่ยนแปลง

- 1.4 วันหยุดตามประเพณี ให้แต่ละโรงงานตกลงกับสหภาพฯ ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณี
- 1.5 การลา บริษัทกำหนดเงื่อนไขการลาต่าง ๆ ดังนี้
- 1) ลาพักผ่อนประจำปี : อายุงานครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 4 ปี ลาได้ 6 วัน ต่อปี อายุงานครบ 4 ปี แต่ยังไม่ครบ 8 ปี ลาได้ 8 วันต่อปี อายุงานครบ 8 ปีขึ้นไปลาได้ 10 วันต่อปี
 - 2) ลาบวช : พนักงานลาบวชลาบวชได้ 45 วันทำงาน
 - 3) ลาภรรยาคลอด : พนักงานลาในกรณีที่ภรรยาคลอดบุตรได้ 2 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
 - 4) ลาอุปสมบท : พนักงานลาอุปสมทบบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรได้ 5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
 - 5) ลาป่วย : พนักงานลาป่วยได้ 30 วัน ตามกฎหมายแรงงาน
 - 6) ลาคลุด : พนักงานสามารถลาคลุดบุตรได้ 52 วัน โดยนับรวมวันหยุดด้วย โดยไม่มีผลต่อการปรับค่าจ้างปลายปี
- 2) การจ่ายค่าจ้าง : บริษัทจัดระบบการจ่ายค่าจ้างโดยผ่านทาง A.T.M. พนักงานสามารถเบิกค่าจ้างได้จากเครื่อง A.T.M. ทุกวันสิ้นเดือนของแต่ละเดือน
- 3) สวัสดิการ : บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ดังนี้ คือ
- 3.1 โบนัส - บริษัทตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 เดือนขึ้นไป โดยใช้สูตร คือ

$$\text{เงินเดือน} \times \text{เกรด} \times (4.8 - (0.016 \times \text{วันลา}))$$
 โดยเกรด A = 1.1, B = 1.0 และ C = 0.9
 - 3.2 เงินขึ้นประจำปี - บริษัทปรับอัตราค่าจ้างมูลฐานในอัตราร้อยละ 9.85 ให้แก่พนักงานที่ได้ทำงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป ตามสูตร ค่าจ้างมูลฐาน \times 9.85% \times เกรด
 - 3.3 ค่าครองชีพ - บริษัทจ่ายค่าครองชีพ 850 บาท ให้พนักงานทุกคน

- 3.4 เลื้อผ้าและรองเท้า - บริษัทหาชุดทำงานสำเร็จรูปให้แก่พนักงานคนละ 3 ชุด ถ้าพนักงานคนใดต้องการตัดชุดเองให้มาขอรับผ้าไปโดยต้องเสียค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด
- 3.5 ทุนการศึกษา - บริษัทให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานเป็นจำนวน 200 ทุน ๆ ละ 2,000 บาท โดยทำการตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขผู้มีสิทธิขอรับทุนตามหลักเกณฑ์ที่ทั้งฝ่ายบริษัทและสหภาพฯ เห็นสมควร
- 3.6 เบี้ยชยัน - บริษัทจ่ายเบี้ยชยันให้แก่พนักงาน ดังนี้ คือ
- 1) พนักงานรายวัน จ่ายคนละ 450 บาท ต่อเดือน
 - 2) พนักงานรายเดือน จ่ายคนละ 800 บาทต่อ 2 เดือน
- 3.7 ค่ารักษาพยาบาล - บริษัทจ่ายค่าพยาบาลให้กับพนักงานเต็ม 100% ในวงเงิน 10,000 บาท/ปี และช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของพนักงานในอัตราร้อยละ 80% ของค่ารักษาจริง ทั้งนี้ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานเอง คู่สมรสและบุตรรวมกันแล้วไม่เกินปีละ 10,000 บาท
- พนักงานที่มีได้ทำการสมรส มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดา มารดาของตนเต็ม 100% ของค่ารักษาจริง ทั้งนี้ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานเองรวมทั้งบิดา - มารดา รวมกันแล้วไม่เกินปีละ 10,000 บาท

- 3.8 เงินช่วยเหลือ - บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งทำมาไม่น้อยกว่า 15 ปี ดังนี้
- 1) ค่าจ้างสุดท้าย x 6 เดือน และส่วนที่เกิน 15 ปี เพิ่มปีละ 1 เดือน แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 20 เดือน
 - 2) เงินชดเชยที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ครบอายุเกษียณตามกฎหมายแรงงาน ให้ถือว่ารวมอยู่ในเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้ข้างต้น
- บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือให้พนักงานในกรณีต่าง ๆ ดังนี้
- 1) กรณีพนักงานอุปสมบท จ่าย 3,000 บาท
 - 2) กรณีพนักงานสมรสจ่าย 1,000 บาท
 - 3) กรณีพนักงานเสียชีวิต จ่าย 50,000 บาท
 - 4) กรณีคู่สมรส บุตร บิดามารดาของพนักงานเสียชีวิต จ่าย 5,000 บาท
- 3.9 ค่ากะ - บริษัทจ่ายค่ากะให้กับพนักงาน 45 บาท ต่อวัน สำหรับพนักงานที่เข้ากะเช้า และ 50 บาทต่อวัน แก่พนักงานที่เข้ากะบ่ายในวันทำการปกติ และทำงานเลยเวลา 22.00 น. ขึ้นไป
- 3.10 เงินสะสม (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)
- บริษัทกำหนดระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้
- 1) บริษัทหักเงินเดือนของพนักงานเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างมูลฐาน
 - 2) บริษัทนำเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างมูลฐาน
- 3.11 อื่น ๆ - นอกเหนือไปจากสวัสดิการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น บริษัทยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่พนักงานอีกมากมาย อาทิ เช่น

- 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ ดำเนินการโดยสหภาพ
แรงงานฯ
- 2) ร้านค้าสวัสดิการ ดำเนินการโดยสหภาพ
แรงงานฯ
- 3) ห้องพักผ่อน
- 4) ห้องออกกำลังกาย
- 5) รถรับ – ส่ง พนักงานประมาณ 10 คัน
- 6) จัดทัศนajara ปีละครั้ง
- 7) การทำประกันภัยหมู่ให้พนักงานทุกคน ทั้งประกัน
อุบัติเหตุ, ประกันชีวิต ประกันทุพพลภาพและประกัน
สุขภาพ ในวงเงิน 100,000 บาท

5.2 สหภาพแรงงาน⁴

5.2.1 ประวัติความเป็นมา

ในอดีตคนงานของบริษัท สายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด และบริษัท ไทยแอโรวี จำกัด (ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกัน) ไม่มีสหภาพแรงงาน จะมีก็แต่เพียงกรรมการลูกจ้าง ซึ่งแต่งตั้งโดยนายจ้าง ซึ่งไม่สามารถเป็นปากเป็นเสียงแทนพนักงานได้ ทำให้พนักงานต่างคนต่างคิด บางคนก็ไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย จนกระทั่งในปี 2518 ค่าแรงที่ทางบริษัทได้จ่ายให้กับพนักงานนั้นค่อนข้างต่ำ ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ มีการส่งตัวแทน ซึ่งได้แก่ กรรมการลูกจ้าง เข้าเจรจาทันทีกับนายจ้าง เพื่อยื่นข้อเรียกร้องให้บริษัทจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน ซึ่งตกลงกันได้ว่า ปลายปีหากบริษัทมีกำไร จะจ่ายโบนัสให้จำนวน 1.5 เท่า ของเงินเดือนแก่พนักงาน แต่เมื่อถึงเวลาปลายปีที่ได้ตกลงจะจ่ายโบนัส ปรากฏว่าทางบริษัทได้แจ้งแก่พนักงานว่า บริษัทมีกำไรน้อย (ปี 2518) ดังนั้นจะจ่ายโบนัสให้พนักงานแค่ 1 เท่าของเงินเดือน แทนที่จะเป็น 1.5 เท่า ตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้ฝ่ายพนักงานไม่พอใจ (เนื่องจากคิดคำนวณดูแล้วว่า จากยอดการผลิต การส่งขายสินค้าในปี 2518 นั้น บริษัทน่าจะมีกำไรมาก) ตั้งแต่นั้นมา และพนักงานของบริษัทก็ได้เข้าไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเหล็ก และโลหะแห่งประเทศไทยเพิ่ม

⁴ ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานทั้งหมดอ้างอิงจากหนังสือ 15 ปีสหภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ

มากขึ้น จนเวลาผ่านไประยะหนึ่ง หลังจากที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้มีโอกาสไปอบรมกฎหมายแรงงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินการให้มีคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2522

หลังจากนั้นมากลุ่มตัวแทนคนงานได้มีการพัฒนารูปแบบของขบวนการแรงงานใหม่จนกระทั่งดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นตามกฎหมาย (ดูรายละเอียดในหัวข้อ พัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์) โดยจดทะเบียนขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2523 และใช้ชื่อว่า "สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาสากิ และในเครือ" (Thai Yazaki Electric Wire And Associates Worker's Union) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่บริษัท สายไฟฟ้าไทยยาสากิ โรงงานพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นสำนักงานที่แยกเป็นสัดส่วนจากตัวโรงงานอยู่ติดถนนใหญ่ เพื่อให้สะดวกในการเข้า-ออกของผู้มาติดต่อทางสหภาพแรงงาน ทั้งนี้สหภาพแรงงานได้ให้ข้อตกลงกับทางบริษัทว่า จะไม่ให้ผู้ใดเข้าผ่านทางสำนักงานสหภาพฯ แล้วทะลุเข้าไปในตัวโรงงานได้ ประธานกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ชุดแรก (2524) คือ นายเจียม ชันธวงศ์

สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาสากิ และในเครือ เจริญเติบโตและมีพัฒนาการมาเรื่อยๆ นับแต่จัดตั้งขึ้นมา โดยดูได้จากจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมในสหภาพแรงงานดังกล่าวสูงขึ้นทุกปี (ดูตารางที่ 5.1) โดยในปี 2538 สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาสากิ และในเครือ มีสมาชิกมากถึง 10,770 คน ซึ่งจำนวนสมาชิกเพิ่มสูงขึ้นมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2524 ที่สหภาพแรงงานฯ เพิ่งเริ่มก่อตั้งใหม่ โดยในปีนั้นมีจำนวนสมาชิกเพียงแค่ 140 คน เท่านั้น อาจกล่าวอีกแง่หนึ่งได้ว่า ในปัจจุบันนี้ประมาณ 85 % ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ปี 2540 จำนวนพนักงานทั้งหมด 13,042 คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด 10,293 คน) ขณะที่ผู้มีได้เป็นสมาชิคนั้นเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ทางบริษัทขอสงวนไว้ เช่น ตำแหน่งหัวหน้าขึ้นไป ในส่วนของค่าบำรุงสมาชิกทางสหภาพแรงงานจัดเก็บเป็นรายปี โดยกำหนดค่าสมัครแรกเข้า 50 บาท และค่าบำรุงสมาชิกปีละ 500 บาท ต่อคน โดยบริษัทจะเป็นคนดำเนินการหักจากบัญชีพนักงานให้

ตารางที่ 5.1 จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่ปี 2524-2540

ปี	จำนวนสมาชิกสหภาพฯ	จำนวนพนักงานบริษัททั้งหมด
2524	140	N.A.
2525	150	N.A.
2526	183	N.A.
2527	624	N.A.
2528	689	N.A.
2529	929	N.A.
2530	1,049	N.A.
2531	2,649	N.A.
2532	3,824	N.A.
2533	6,036	N.A.
2534	5,914	N.A.
2535	6,262	N.A.
2536	7,576	N.A.
2537	10,221	N.A.
2538	10,770	12,169
2539	10,192	12,457
2540	10,293	13,042

5.2.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยชากร และในเครือ จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข
- 2) เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์อันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน

- 3) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- 4) เพื่อสอดส่องดูแลมิให้มีการละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 5) เพื่อส่งเสริมสภาพทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง ด้วยวิธีสหกรณ์ฯ และจัดให้มีการฝึกฝีมืออาชีพ
- 6) เพื่อจัดสวัสดิการและการศึกษาด้านแรงงานให้แก่สมาชิก
- 7) เพื่อร่วมกับภาคีอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานและความขัดแย้งต่าง ๆ
- 8) เพื่อร่วมมือประสานงานกับสหภาพแรงงานอื่นและองค์กรแรงงานต่าง ๆ ในอันที่จะนำมาซึ่งความยุติธรรมในสังคม

5.2.3 นโยบายของสหภาพแรงงาน

ในการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ มากมายหลายประการที่ต้องเอื้ออำนวยแก่กันและกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นทรัพยากรมนุษย์หรือปัจจัยทางวัตถุอื่น ๆ ฉะนั้น องค์กรและปัจจัยต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องประสานซึ่งกันและกัน แต่ที่จะขาดเสียมิได้ ก็คือ "นโยบาย" ที่แจ่มชัดอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อที่จะยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติการของบุคลากรที่ร่วมกันอยู่ในองค์กรของสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศาภิ และในเครือต่อไป

ด้วยเหตุนี้ สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศาภิ และในเครือ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารและดำเนินงาน แยกออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกัน คือ นโยบายภายใน นโยบายภายนอก และนโยบายด้านความร่วมมือกับบริษัท ซึ่งมีเนื้อหา ดังต่อไปนี้

นโยบายภายใน

- 1) ยึดมั่นในหลักการแห่งความเป็นอิสระบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ อย่างมีเอกภาพโดยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

* สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศาภิ และในเครือ . 15 ปี สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศาภิ และในเครือ กรุงเทพมหานคร . 2538.

- 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และความเป็นปึกแผ่นระหว่างกรรมการสหภาพ กรรมการลูกจ้าง และระหว่างสมาชิกด้วยกัน
- 3) ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง
- 4) ปรับปรุงและเพิ่มความถี่ของระบบสื่อสารภายในองค์การให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์
- 5) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสหภาพแรงงาน โดยการสนับสนุนให้กรรมการมีส่วนร่วมในสถาบันไตรภาคี และองค์กรแรงงานต่าง ๆ ของขบวนการแรงงานทุกระดับ
- 6) สร้างการยอมรับจากฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ในตัวบุคลากรของสหภาพแรงงานฯ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้มีกรรมการทุกโรงงานเข้าร่วมประชุม และเจรจาต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- 7) จะส่งเสริมต่อความพยายามใด ๆ ที่จะให้มีสหภาพแรงงานเดียวภายในบริษัทในเครือ เพื่อความเป็นเอกภาพ
- 8) ส่งเสริมและขยายผลการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผลประโยชน์สูงสุดแก่มวลสมาชิก
- 9) ให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกผู้เสียสละเข้าดำเนินงาน และบริหารขององค์กรทุกระดับของสหภาพแรงงานฯ ทั้งนี้เพื่อการสร้างรากฐานการนำอันมั่นคงและถาวรของสหภาพแรงงานฯ สืบต่อไป
- 10) ปรารถนาให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก อันจะนำมาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก และองค์กร

นโยบายภายนอก

- 1) เสริมสร้างอำนาจต่อรองโดยการขยายบทบาท และการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานฯ ในขบวนการแรงงานระดับท้องถิ่น ระดับอุตสาหกรรม ระดับชาติ และระดับสากลให้เด่นชัดกว้างขวางยิ่งขึ้น
- 2) เสริมสร้างพัฒนาขบวนการแรงงานด้วยการให้การสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นนั้นได้เข้าร่วมสังกัดในองค์กรแรงงานระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติที่เกี่ยวข้องต่อไป

- 3) ให้การสนับสนุนและร่วมมืออย่างเต็มที่กับกลุ่มองค์กรแรงงานทั่วไปที่เคลื่อนไหวอย่างบริสุทธิ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิอันชอบธรรมของผู้ใช้แรงงาน
- 4) จะงดเว้น และปฏิเสธอย่างเด็ดขาดต่อการเข้าร่วมและเคลื่อนไหวใด ๆ ที่อาจจะนำไปสู่ความร้ายแรง หรือการแยกสลายของขบวนการแรงงานในทุกระดับ

นโยบายด้านความร่วมมือกับบริษัทฯ

- 1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานฯ กับบริษัทฯ โดยยืนบนพื้นฐานแห่งความจริงใจ ความเป็นอิสระ และความเสมอภาคในการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน
- 2) ให้การสนับสนุนและพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อมวลสมาชิกและสังคม
- 3) มุ่งรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ด้วยการสอดส่องดูแลการสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากกระบวนการผลิต และการบริหารงานของฝ่ายจัดการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ร่วมระหว่างบริษัทฯ กับมวลสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ
- 4) สหภาพแรงงานฯ พร้อมให้การสนับสนุนและร่วมมือกับบริษัทฯ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ภายใต้หลักแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างเป็นธรรม
- 5) ให้การสนับสนุนกับบริษัทฯ ในอันที่จะนำมาซึ่งความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ และสังคมส่วนรวม
- 6) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในด้านกีฬา และสันทนาการ

5.2.4 โครงสร้างของสหภาพแรงงาน

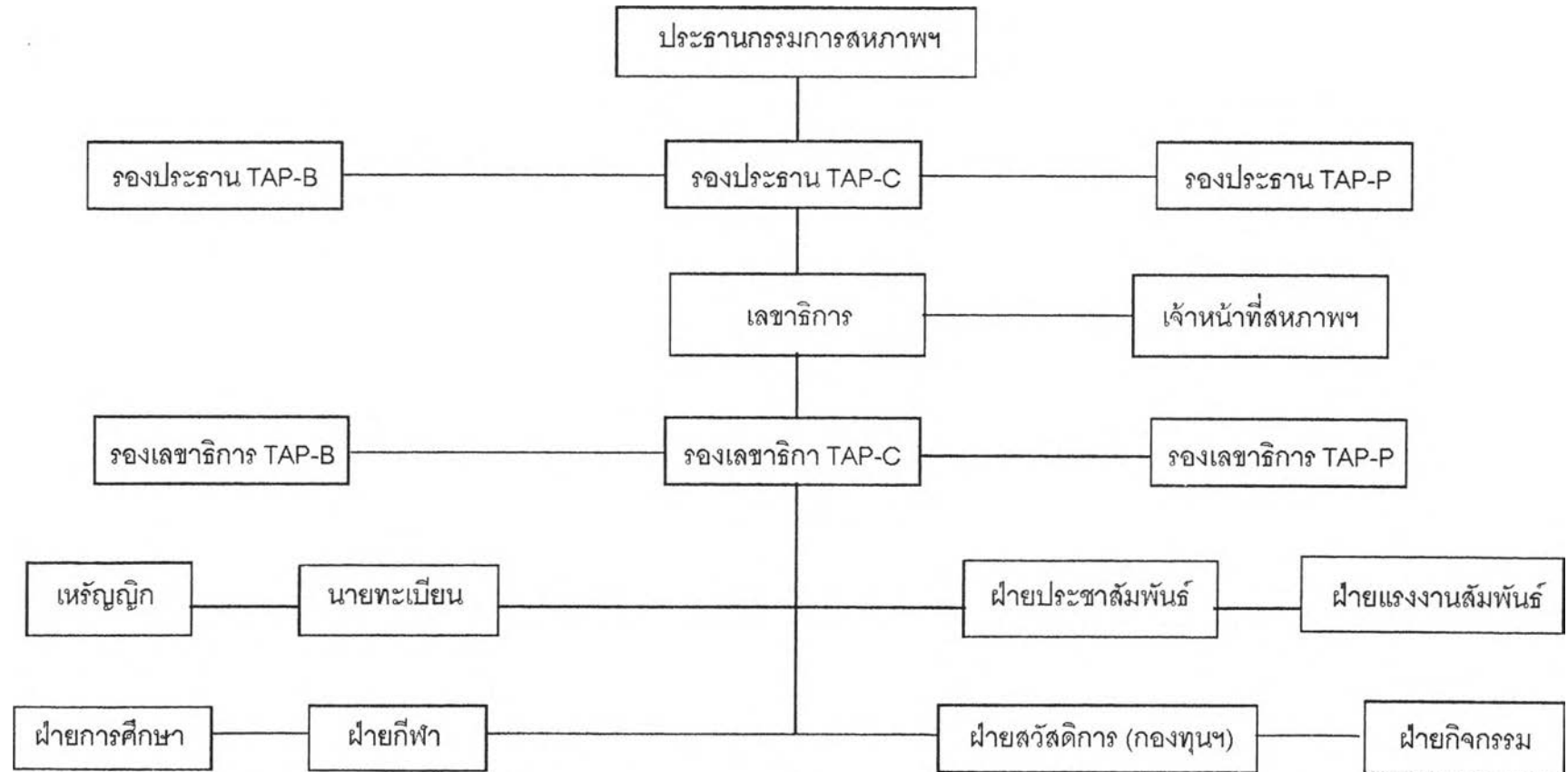
เครือไทยยาซากิ มีบริษัททั้งหมด 6 บริษัท และโรงงานอีก 7 โรงงาน ทั้งหมดนี้ รวมมี 1 สหภาพแรงงานเท่านั้น คือ สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิ และในเครือ โดยทุกโรงงานจะมีตัวแทนของตนอยู่ในคณะกรรมการสหภาพแรงงาน โครงสร้างของการบริหารสหภาพแรงงาน อาจลำดับได้ดังนี้คือ

- 1) ประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบัน คือ คุณจงรักษ์ ฤพลจิตร
- 2) รองประธานสหภาพแรงงาน (มีทั้งหมด 3 คน)
- 3) เลขาธิการ

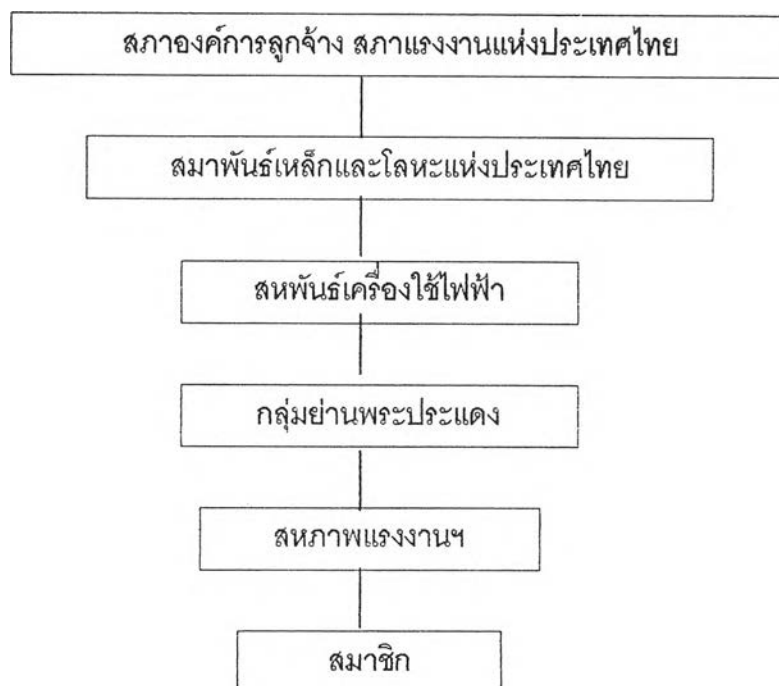
- 4) รองเลขาธิการ (มี 3 คน)
- 5) เภรัญญิก
- 6) นายทะเบียน
- 7) ฝ่ายประชาสัมพันธ์
- 8) ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์
- 9) ฝ่ายการศึกษา
- 10) ฝ่ายกีฬา
- 11) ฝ่ายสวัสดิการ (กองทุนฯ)
- 12) ฝ่ายกิจกรรม

ตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขาธิการ รองเลขาธิการ และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ บริษัทได้อนุญาตให้ทำงานให้กับสหภาพแรงงานฯ ได้เต็มเวลา (Full time) โดยที่คณะกรรมการสหภาพฯ ทั้งคณะรับเงินเดือนจากทางบริษัทในอัตราของงานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

ภาพประกอบที่ 5.2 โครงสร้างการบริหารงานของสหภาพแรงงานฯ



ภาพประกอบที่ 5.3 สหภาพแรงงานฯ กับขบวนการแรงงานภายนอก



ภาพประกอบที่ 5.3 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิ และในเครือ กับขบวนการแรงงานภายนอก โดยสหภาพแรงงานฯ ได้สังกัดเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ ดังนี้ คือ

- 1) เป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง
- 2) เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
- 3) เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย (IMF)
- 4) เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย

ผลงานที่ผ่านมาของสหภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทยยาซากิ และในเครือ มีดังนี้ คือ

- พ.ศ. 2523 : ทางสหภาพฯ ขอค่าครองชีพ 400 บาท โบนัส 2 เท่าของเงินเดือน ครอบครัวมีสิทธิ์ใช้ห้องพยาบาล บริษัทปรับเงินขึ้นตามค่าครองชีพและยึดเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ
- พ.ศ. 2524 : ค่าครองชีพ 650 บาท โบนัส 2.6 เดือน แจกเสื้อให้ 3 ชุด ช่วยเงินบวชพนักงาน และให้ลาได้ 30. วัน เงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท บุตรคู่สมรส บิดามารดา 500 บาท ในปีดังกล่าวเริ่มมีการประชุม

- ร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหารและทางบริษัทอนุญาตให้สหภาพแรงงานฯ ใช้ห้องประชุมของบริษัทได้
- พ.ศ. 2525 : ค่าครองชีพ 750 บาท โบนัส 2.7, 2.9 เดือน เบี้ยชยัน 100 บาทต่อเดือน สำหรับพนักงานที่มาทำงานไม่ขาด 3 เดือน ให้ค่ารักษาพยาบาล 5,000 บาท/ปี
- พ.ศ. 2526 : บริษัทสนับสนุนให้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัท ให้รองเท่า 2 คู่/ปี เบี้ยชยัน 150 บาทต่อเดือน
- พ.ศ. 2527 : เบี้ยชยัน 170 บาท โบนัส 2.6 เดือน ค่ารักษาพยาบาล 7,000 บาท/ปี เงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 6,000 บาท
- พ.ศ. 2528 : โบนัส 2 เดือน สหภาพแรงงานเรียกร้องให้หยุดทำงานวันเสาร์ โดยเริ่มหยุดวันเสาร์แรกของเดือน มีสวัสดิการให้ค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน
- พ.ศ. 2529 : เกิดการนัดหยุดงานครั้งสำคัญ ได้ข้อตกลงให้เลิกหพนักงานและหอพักหัวหน้างาน (จะกล่าวโดยละเอียดในหัวข้อพัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ฯ)
- พ.ศ. 2530 : เป็นการเริ่มต้นทางด้านสวัสดิการใหม่ (หยุดไปเมื่อ พ.ศ. 2529) เบี้ยชยัน 170 บาท เงินช่วยสำหรับพนักงานที่เสียชีวิต 10,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 10,000 บาท/ปี
- พ.ศ. 2531 : ค่าครองชีพ 750 บาท ในเขตกรุงเทพฯ และสมุทรปราการ ส่วนเขตฉะเชิงเทรา ได้ 680 บาท เบี้ยชยัน 180 บาท เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร บุตรคนแรก 2,000 บาท คนต่อไป 1,000 บาท ทางบริษัทได้จัดทำประกันภัยหมู่กับ AIA เบิกค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันภัยได้ด้วย
- พ.ศ. 2532 : ค่าครองชีพ เขตกรุงเทพฯ และสมุทรปราการ 870 บาท ส่วนเขตฉะเชิงเทรา 750 บาท โบนัส 3.5 เดือน เบี้ยชยัน 200 บาท ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ 100% แต่ไม่เกิน 10,000 บาท เริ่มให้สหภาพทำงานเต็มเวลา คนละ 3 วันต่อสัปดาห์ แก่ไระเบียบกองทุนเลี้ยงชีพ โดย
- บริษัทหักเงินเดือนของพนักงานเข้ากองทุน 5% ของค่าจ้างมูลฐาน
 - บริษัทตกลงนำเงินสมทบเข้ากองทุน 5% ของค่าจ้างมูลฐาน

- พ.ศ. 2533 : โบนัส 4.5 เดือน ทางสหภาพแรงงานฯ ขอยุติเพิ่มจากเสาร์แรกของเดือนมาเป็นหยุดเดือนละ 2 เสาร์ ค่าครองชีพ 900 บาท โดยนำค่าครองชีพ 400 บาท จาก 900 รวมเข้าเป็นค่าจ้างมูลฐาน คงเหลือค่าครองชีพ 500 บาท แล้วทำเป็นระบบทุก 3 ปี จะขึ้น 150 บาท เว้นแต่บางตำแหน่งที่สงวนไว้ เบี้ยชยัน 300 บาทต่อเดือน
- พ.ศ. 2534 : เพิ่มทุนการศึกษาจาก 30 เป็น 100 ทุน ค่าครองชีพอยู่ที่ 500 บาท แล้วปรับ 650 บาท ทุกคน บริษัทลดจำนวนปี จาก 12 ปี เป็น 10 ปี จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ 100% เบี้ยชยันรายวัน 350 บาท
- พ.ศ. 2535 : ค่าครองชีพ 720 บาททุกคน เบี้ยชยัน 400 บาท สหภาพฯ มีส่วนร่วมในการลงโทษพนักงาน ได้แก่ การพิจารณา ฟังและให้ใบเตือน เงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 20,000 บาท
- พ.ศ. 2536 : ค่าครองชีพ 750 บาททุกคน ทุนการศึกษาเพิ่มเป็น 150 ทุน/ปี (ทุนละ 2,000 บาท เมื่อทำงานเกิน 15 ปี ให้ค่าชดเชยเพิ่มวันละ 50 บาท บริษัทตกลงที่จะให้ประธาน รองประธาน เลขาธิการ รองเลขาธิการ และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ ทำงานให้สหภาพฯ ได้เต็มเวลา
- พ.ศ. 2537 : โบนัส 4.8 เดือน ค่าครองชีพ 800 บาททุกคน เบี้ยชยัน 450 บาทต่อเดือน
- พ.ศ. 2538 : ค่าครองชีพ 850 บาททุกคน

5.3 ระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ

5.3.1 พัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด

จากการศึกษาถึงพัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด อาจจำแนกพัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ออกได้เป็น 3 ช่วงด้วยกัน คือ ช่วงแรก เป็นช่วงก่อนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ช่วงที่สอง คือ ช่วงแห่งการเรียนรู้ นับตั้งแต่จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในปี 2523 จนกระทั่งถึงปี 2529 ที่เกิดเหตุการณ์รุนแรงทางด้านแรงงานขึ้นในบริษัท และช่วงสุดท้ายคือ ช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งก็คือระยะเวลาตั้งแต่หลังจากเหตุการณ์นัดหยุดงานในปี 2529 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

1) พัฒนาการช่วงก่อนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

จากการบอกเล่าของคุณประชา กิจนุสนธิ์ (ดูเชิงอรรถที่ 1) สามารถสรุปพัฒนาการในช่วงนี้ได้ดังนี้ คือ ประมาณช่วงปี พ.ศ.2515-2517 ทางบริษัทได้รับคำแนะนำจากลูกค้าว่าทางองค์การโทรศัพท์ต้องการซื้อสายโทรศัพท์ ซึ่งเดิมบริษัททำการผลิตแต่สายไฟฟ้า ดังนั้นบริษัทจึงริเริ่มที่จะทำการผลิตสายโทรศัพท์ขึ้น โดยได้รับคำแนะนำจากองค์การโทรศัพท์ว่า ควรใช้พนักงานที่มีระดับความรู้สูงขึ้น เพราะพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทมีการศึกษาเพียงแค่ระดับชั้นประถม 4 ถึงมัธยม 3 เท่านั้น บริษัทจึงเปิดรับสมัครพนักงานใหม่ โดยมีความรู้ในระดับ ปวช. ถึง ปวส. ทำให้เกิดการต่อต้านจากพนักงานเก่า โดยมีการนัดหยุดงาน (ประมาณปี 2516) ซึ่งในช่วงนั้นยังไม่มีกฎหมายแรงงานออกมาใช้ จึงถือเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้องและผิดขั้นตอน สำหรับเป้าหมายของการนัดหยุดงานในครั้งนั้น ก็คือ ต้องการไล่ผู้บริหารออก ด้วยเหตุผลที่ว่า

- ผู้บริหารบริหารงานแบบโรงเรียน เปรียบเสมือนครูกับนักเรียน คือ ผู้บริหารจะถือตนเป็นใหญ่กว่าพนักงาน ขณะที่พนักงานก็ต้องเชื่อฟังผู้บริหาร ไม่กล้ามีปากมีเสียง รับคำสั่งของผู้บริหารอยู่ฝ่ายเดียว ไม่สามารถโต้ตอบใดๆ ได้ ทำอะไรมักจะเป็นฝ่ายผิดอยู่เสมอ

- บริษัทเอาคนที่มีความรู้สูงเข้ามาทำงาน มีผลทำให้พนักงานเก่า ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ผู้บริหารบริหารงานแบบเอาแต่ใจตนเอง ไม่ฟังคนรอบข้างจากพนักงาน ต้องให้พนักงานปฏิบัติตามตนเองให้ได้ ไม่มีการยืดหยุ่น

ภายหลังจากเหตุการณ์ดังกล่าวยุติลง ต่อมาใน พ.ศ. 2518 ก็มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ออกมา ทางพนักงานจึงเริ่มตื่นตัวมีการยื่นข้อเรียกร้องให้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง ซึ่งก็ได้มีการเจรจา และตกลงกันได้ในที่สุด โดยกลุ่มพนักงานสามารถรวมตัวดำเนินการเพื่อให้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้สำเร็จ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 ต่อจากนั้นมากลุ่มตัวแทนพนักงานก็ได้พยายามพัฒนารูปแบบของขบวนการแรงงาน จนกระทั่งดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นตามกฎหมายได้ในปี พ.ศ. 2523 โดยมีสาเหตุจูงใจบางประการเป็นแรงผลักดัน

สาเหตุจูงใจดังกล่าวข้างต้นที่ผลักดันให้เกิดการก่อตั้งสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศากิ และในเครือขึ้นมานั้น พอที่จะสรุปออกมาได้ ดังนี้ คือ

- 1) ไม่มีน้ำสะอาดดื่มภายในโรงงาน ถือเป็นแรงกดดันอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าบริษัทจะจัดน้ำดื่มให้แก่พนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จริง แต่น้ำดื่มดังกล่าวไม่สะอาดและมีแต่ตะกอน โดยใช้น้ำแข็ง

ใส่ในกระติกและให้ละลายเป็นน้ำ ทำให้น้ำแข็งละลายไม่ทันให้พนักงานดื่มอย่างเพียงพอ

- 2) สภาพการทำงานไม่ดี ภายในโรงงานมีอากาศร้อนมาก
- 3) การขึ้นเงินเดือน ขึ้นเพียงครั้งละ 50 สตางค์
- 4) พนักงานมีหน้าที่เพียงรับคำสั่งและทำงานเท่านั้น ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาใด ๆ เลย
- 5) มีการคอร์รัปชันในกลุ่มผู้บริหารคนไทยในขณะนั้น ซึ่งถือเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่จุดชนวนให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา

2) พัฒนาการช่วงปี 2523-2529

หลังจากที่สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิ และในเครือ ได้ก่อกำเนิดขึ้นมาในปี 2523 เพื่อทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแทนของบรรดาพนักงานทั้งปวงปรากฏว่า ความสัมพันธ์ทั้งระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง และระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานมิได้ส่อไปในทางที่ดีเลย ตรงกันข้ามกลับกลายเป็นว่า การยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาตกลงกันมีความยากลำบากมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะเมื่อมีการนำเอากฎหมายแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับ บริษัทเองขาดบุคคลที่จะเข้ามาบริหารงานด้านบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จึงต้องอาศัยคนนอกองค์กรมาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมาย ขณะที่ผู้บริหารสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งเข้าทำหน้าที่นั้น ก็ไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหาร เนื่องจากมีความก้าวร้าว ไม่ค่อยมีเหตุผล และคิดว่าตนเป็นใหญ่ มักปลุกระดมความคิดของพนักงานไปในทางที่ไม่ดี ในที่สุดจึงนำไปสู่การนัดหยุดงานครั้งสำคัญ ในปี 2529⁵ ดังที่จะกล่าวถึงในต่อไปนี้ คือ

ตลอดเวลาที่ผ่านมา ทางสหภาพแรงงานจะใช้วิธีการเจรจาปรึกษานานหรือร่วมกับทางบริษัทก่อน แต่ถ้าหากตกลงกันไม่ได้ ทางสหภาพก็จะยื่นข้อเรียกร้องและเปิดเจรจากับทางฝ่ายจัดการอย่างเป็นทางการ ซึ่งทุกครั้งก็สามารถตกลงกันได้ อนึ่งทางสหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงสามารถตั้งสภาพการจ้างให้สูงขึ้น ตามลำดับ

ประมาณช่วงเดือนสิงหาคม 2529 ซึ่งปกติจะเป็นช่วงแห่งการยื่นข้อเรียกร้อง ทางสหภาพแรงงานได้ใช้วิธีการเดียวกับที่เคยใช้มาในปีก่อน ๆ กล่าวคือ ได้มีการเจรจาปรึกษานานหรือร่วมกับทางบริษัทเกี่ยวกับเรื่องของการปรับปรุงสภาพการจ้าง ปรากฏว่า ในปีดังกล่าว (2529) ทางบริษัทไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเลย ดังนั้นทั้งสองฝ่ายจึงมีอาจตกลงกันได้

⁵ เรียบเรียงเหตุการณ์การนัดหยุดงานปี 2529 จากหนังสือ สหภาพแรงงาน สายไฟฟ้าไทยยาซากิ และในเครือ

เมื่อได้ปรึกษาหารือร่วม 3 ครั้ง แต่มีอาจตกลงกันได้ ดังนั้นในวันที่ 20 สิงหาคม 2529 ทางสหภาพแรงงานก็ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท รวม 9 ข้อ อาทิ ขอเงินช่วยเหลือคนงานที่เข้ากะบาย และกะดึก คนละ 30 บาทต่อวัน ขอเบี่ยชยัน ปรับเงินประจำปี ขอโบนัส ขอเพิ่มค่าครองชีพ ขอเพิ่มค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ปรากฏว่า ในวันเดียวกับที่ทางสหภาพยื่นข้อเรียกร้องนั้นเอง ทางบริษัทได้ยื่นข้อเรียกร้องสวน จำนวน 4 ข้อ คือ

- 1) บริษัทขอยกเลิกการจ่ายเงินโบนัสตามอัตราที่กำหนดไว้แน่นอนล่วงหน้า และบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาจ่ายโบนัสให้คนงานแต่ละคนตามความเหมาะสม และถือเป็นเอกสิทธิ์ของบริษัทฝ่ายเดียว
- 2) บริษัทขอยกเลิกการให้พนักงานอาศัยอยู่ในหอพัก เพราะว่าบริษัทจำเป็นต้องขยายเนื้อที่ที่จะทำการผลิตต่อไป จึงไม่สามารถรักษาหอพักไว้ในบริเวณโรงงานได้อีก)
- 3) บริษัทขอลดค่าครองชีพลงจากที่เคยจ่ายเดือนละ 750 บาท เหลือ 500 บาท
- 4) ขอเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน และระบบกะ

ในการส่งข้อเรียกร้องสวนนั้น ปรากฏว่า ทางสหภาพแรงงานได้ตอบโต้โดยการไม่ยอมรับข้อเรียกร้องสวนของบริษัทที่ส่งไปทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ เพราะเห็นว่าทางบริษัทมีผลกำไรมากอยู่แล้ว แต่ยังไม่เปรียบคนงาน ลดสภาพการจ้างลงอีก เมื่อเป็นเช่นนี้ทางบริษัทจึงตอบโต้ต่อสหภาพแรงงานโดยการไม่ยอมเปิดเจรจา ในที่สุดทางสหภาพแรงงานได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ในวันที่ 23 สิงหาคม 2529

ในวันที่ 25 สิงหาคม ทั้งสองฝ่ายเปิดเจรจากันขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งในวันนั้นทางสหภาพแรงงานยอมตกลงยกเลิกเรื่องแจ้งข้อพิพาทแรงงาน โดยจะไปถอนการไกล่เกลี่ยต่อเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในวันที่ 26 สิงหาคม

วันที่ 2 กันยายน 2529 ทั้งสองฝ่ายได้ไปเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยทางบริษัทได้ขอให้สหภาพแรงงานเซ็นรับข้อเรียกร้องของนายจ้าง แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่ยอมตกลง ทั้งสองฝ่ายจึงมีอาจตกลงกันได้ และในวันที่ 4 กันยายน ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยอีก แต่ผลการเจรจาไม่มีอะไรคืบหน้า และในวันนั้นทางแรงงานจังหวัดได้ยืนยันให้ทราบว่า สหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ตามกระบวนการของกฎหมายแรงงาน ในที่สุด วันที่ 5 กันยายน ทางสหภาพแรงงานได้แจ้งนัดหยุดงานต่อแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

และต่อมาย้ำ ซึ่งจะทำกรหยุดงานพร้อมกันทั้งบริษัทบางกอกเทเลคอม บริษัทไทยแอร์วิ และบริษัทสายไฟฟ้า ไทยยาซากิ โดยจะเริ่มหยุดงานตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2529 เป็นต้นไป

ในวันที่ 5 กันยายน ซึ่งเป็นวันเดียวกับที่ทางสหภาพแรงงานได้ประกาศนัดหยุดงานนั้นเอง ปรากฏว่า ทางนายจ้างได้ตอบโต้โดยออกประกาศจะเลิกจ้างพนักงานทุกคนที่ร่วมมือกับสหภาพแรงงานในการหยุดงาน โดยทางบริษัทได้อ้างเหตุผลว่า ทางสหภาพแรงงานไม่ยอมเซ็นรับข้อเรียกร้องของบริษัท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทางสหภาพแรงงานไม่ยอมปฏิบัติตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ จนเป็นเหตุให้ไม่มีการเจรจกัน ทางบริษัทได้โจมตีอีกว่า ทางสหภาพแรงงานได้ถอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไปแล้ว ซึ่งถือว่าการพิพาทแรงงานได้สิ้นสุดลง และเมื่อไม่มีการแจ้งประณอมข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้น สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานไม่ได้

กล่าวได้ว่า ทางบริษัทต้องการจะโจมตีสหภาพแรงงานให้พนักงานรับทราบว่าการนัดหยุดงานในครั้งนี้ผิดกฎหมาย เพราะว่า ทางสหภาพแรงงานไม่ยอมเซ็นรับข้อเรียกร้องของบริษัทอันมีผลให้ไม่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง และได้มีการแจ้งข้อพิพาทต่อพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้น หากพนักงานคนใดหลงเชื่อคำชักชวนของสหภาพแรงงานให้นัดหยุดงาน ก็จะถูกเลิกจ้างทันที โดยไม่ได้รับเงินชดเชย

ส่วนฝ่ายสหภาพนั้น มีความมั่นใจว่าฝ่ายตนได้ดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมาย โดยให้เหตุผลว่า กรรมการสหภาพไม่มีอำนาจเซ็นรับข้อเรียกร้องสวนของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็ต้องเปิดเจรจาเพราะว่า ได้เซ็นรับข้อเรียกร้องของพนักงานแล้ว และที่ว่าสหภาพแรงงานถอนข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้ถอนจริงในวันที่ 26 สิงหาคม 2519 แต่ในวันที่ 30 สิงหาคม ทางสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประณอมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งต่อมาเจ้าหน้าที่ประณอมได้นัดไกล่เกลี่ยในวันที่ 2 และ 4 กันยายน แต่ทั้งสองฝ่ายมีอาจตกลงกันได้ เพราะนายจ้างไม่ยอมพิจารณาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน กลับพยายามให้สหภาพแรงงานเซ็นรับข้อเรียกร้องสวนของบริษัท ซึ่งสหภาพฯ ไม่ยอมเซ็น ดังนั้น การดำเนินงานของสหภาพฯ จึงเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย

และในวันที่ 8 กันยายน ทางสหภาพแรงงานได้หยุดพร้อมกันทันที ในขณะนั้นคนงานทั้ง 3 บริษัท อันประกอบด้วย บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด บริษัทบางกอกเทเลคอม จำกัดและบริษัท ไทยแอร์วิ จำกัด มีพนักงานรวมกันราว 1,200 คน เป็นลูกจ้างชั่วคราวและทดลองงานประมาณ 200 คน และอีก 1,000 คน เป็นพนักงานประจำ ในวันที่ 8 กันยายนนั้น มีคนงานประจำร่วมหยุดงานประมาณกว่า 500 คน และในวันที่ 9 มีคนงานประจำผลงานออกมาสมทบอีกกว่า 200 คน รวมผู้นัดหยุดงานทั้งหมดกว่า 700 คน และในวันต่อ ๆ มา ได้มีพนักงานประจำเข้ามาสม

ทบเพิ่มขึ้น จนเหลือผู้ที่ยังคงทำการผลิตอยู่เพียงไม่กี่คนเท่านั้น ส่วนคนงานชั่วคราวทั้ง 200 คน ไม่มีใครร่วมหยุดงานด้วย

การชุมนุมมีอบของคนงานได้รวมตัวกันที่หน้าโรงงานพระประแดง ทุกคนมาร่วมชุมนุมในตอนเช้า และตอนเย็น ก็กลับบ้านพักของตนเอง ซึ่งทุกคนกระทำอย่างพร้อมเพรียงกัน เปรียบเสมือนการมาทำงานตอนเช้าและตอนเย็น ก็เดินทางกลับ

ในวันที่ 9 กันยายน ทางบริษัทได้ประกาศมิให้คนงานพักอาศัยอยู่ในหอพักของบริษัท โดยออกแผ่นปลิวว่า “ผู้ใดเข้าไปในหอพักแล้วออกไม่ได้ และผู้ใดออกจากหอพักแล้วเข้าไปในหอพักอีกไม่ได้เช่นกัน” สมาชิกของโรงงานสายไฟฟ้ายาซากิ เกือบ 200 คน ที่อยู่ในหอพักในโรงงาน ก็ต้องเนรเทศออกมา แต่พวกเขาก็ได้รับการต้อนรับอย่างอบอุ่นจากชาวบ้าน แถบย่านสุขสวัสดิ์ ซึ่งอาศัยอยู่ใกล้เคียงโรงงาน โดยช่วยเหลือคนงานให้อยู่ร่วมอาศัยพักพิงชั่วคราว

การนัดหยุดงานครั้งนี้ได้รับการหนุนช่วยจากสหภาพแรงงานต่าง ๆ ไม่น้อย อาทิ สหภาพแรงงานในกลุ่ม IMF-TC ได้มาเยี่ยมเยียนดูแลให้กำลังใจอยู่เป็นระยะ มิได้ขาดหลังจากทาง IMF-TC ได้ออกจดหมายแจ้งข่าวเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในครั้งนี้ให้สหภาพสมาชิกทราบ ต่อมาในวันที่ 21 กันยายน สหภาพแรงงานในเครือสหพันธ์แรงงานยานยนต์และอะไหล่ฯ ก็มาเยี่ยมเยียนให้กำลังใจอีกเช่นกัน ทางสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย ก็มาดูแลไต่ถามทุกข์สุขอยู่มิได้ขาด นอกจากนี้สหภาพแรงงานในกลุ่มย่านถนนสุขสวัสดิ์ พระประแดง ก็มาเยี่ยมเยียนและบริจาคสิ่งของจำเป็น

สำหรับการตอบโต้ของนายจ้างนั้น ได้มีการเอาเอาใจเพิ่มรางวัลต่าง ๆ ให้แก่พนักงานประจำ ซึ่งเหลือไม่กี่คน กับคนงานชั่วคราว ประมาณ 200 คน ที่ไม่ร่วมหยุดงาน มีการรับสมัครคนงานใหม่เป็นแบบชั่วคราวระยะสั้น ให้เข้ามาทำงานแทน และได้ให้หัวหน้างานไปตามคนงานที่ประท้วงถึงบ้าน เพื่อเกลี้ยกล่อมให้กลับเข้าทำงาน ในวันที่ 15 กันยายน ทางบริษัทได้ออกแถลงการณ์ข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างคนงานที่ประท้วงทั้งหมด ถ้าหากยังคงหยุดงานต่อไป และหากใครอยากจะกลับเข้าทำงานก็ให้มาติดต่อที่บริษัทได้ ปรากฏว่า มีคนงานบางคนถูกทางบ้านบังคับให้กลับเข้าทำงาน ซึ่งคนที่กลับเข้าทำงานเหล่านี้ จะได้รับการเอาอกเอาใจเป็นพิเศษจากทางนายจ้าง มีการแจกรางวัลต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิ ต้องใช้ความชำนาญงานสูง แม้มีการรับคนงานชั่วคราวเข้าไปเสริมจำนวนมาก แต่ไม่สามารถเร่งฝึกงานได้โดยง่าย ดังนั้นการผลิตจึงขาดประสิทธิภาพ และผลผลิตด้อยคุณภาพ นอกจากนี้คนงานชั่วคราวยังได้สร้างความเสียหายจากการทำงานที่ขาดความชำนาญให้แก่ทางบริษัทเป็นจำนวนมาก

การเจรจายืดเยื้อหลายครั้ง แต่ทั้งสองฝ่ายมีอาจตกลงกันได้ จนกระทั่งคนงานได้ทำพิธีเผาหุ่นนายสุนทร สถาพร (ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ของบริษัทไทยแอร์เวย์ จำกัด) และในวันที่ 18 กันยายน 2529 เวลา 10.00 น. ขบวนของคนงานกว่า 400 คน ได้เดินทางโดยเหมารถสองแถว 13 คัน มุ่งตรงจากถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลบางปลาเกศ กิ่งอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สู่สำนักงานใหญ่ของบริษัท ซึ่งตั้งอยู่ที่ 460/129 สยามสแควร์ ซอย 5 จากนั้นตัวแทนคนงาน 7 คน ได้เข้าพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท คือ Mr.Makio Katsura เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งทางบริษัทได้นัดเจรจาที่โรงงาน ตำบลบางปลาเกศ ในวันที่ 20 กันยายน 2529 จากนั้นคนงานทั้งหมดจึงเดินทางกลับ

อย่างไรก็ตาม การเจรจายังมีอาจตกลงกันได้ ในที่สุด วันที่ 24 กันยายน เวลา 10.00 น. ขบวนคนงานกว่า 300 คน ได้เดินทางสู่สยามสแควร์ ซึ่งเป็นย่านธุรกิจใหญ่ใจกลางเมืองอีกครั้ง แต่คราวนี้คนงานทุกคนได้นำเสื้อผ้า เสื้อและน้ำดื่มไปด้วย เพื่อปักหลักกินอยู่หลับนอนที่นั่น จนกว่าจะสามารถเจรจากันได้เป็นที่พอใจ จึงจะยกขบวนกลับ ต่อมาในเวลา 14.20 น. ทางคนงานได้เจรจากับทางบริษัท พร้อมกับเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด ซึ่งพยายามเกลี้ยกล่อมให้คนงานที่มาชุมนุมทั้งหมดสลายตัวกลับสู่ตำบลบางปลาเกศ โดยทางนายจ้างได้กล่าวว่า สถานที่ที่คนงานมาชุมนุมนั้นเป็นทรัพย์สินของทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือเตือนมายังบริษัทให้ทราบ ว่าอย่าให้มีคนงานมาชุมนุมประท้วงในพื้นที่บริเวณดังกล่าวซึ่งเป็นย่านธุรกิจ มิฉะนั้นจะดำเนินการตามกฎหมายในข้อหาบุกรุก พร้อมกับยื่นหนังสือของจุฬาฯ ให้คนงานดูเป็นหลักฐาน แต่ฝ่ายพนักงานไม่ยอมฟังเสียง พร้อมกับเสนอให้ทางบริษัทตอบข้อเรียกร้องของพวกเขาเสียก่อน ถ้าหากบริษัทยอมรับข้อเรียกร้องแล้ว พวกคนงานก็จะยอมสลายตัว

ทางคนงานได้ปักหลักปูเสื่อชุมนุมกันที่ลานจอดรถหน้าสำนักงานบริษัทตรงสยามสแควร์ ทุกคนนั่งตากแดดอย่างอดทนในตอนกลางวัน และตกกลางคืนก็นอนหลับกันอย่างง่าย ๆ โดยการปูเสื่อหรือกระดาษหนังสือพิมพ์ลงบนพื้นฟุตบอล และหลับไปอย่างอ่อนเพลีย

หลังจากที่ชุมนุมอยู่หน้าสยามสแควร์ ได้ 3 วัน 2 คืนเท่านั้น ในวันที่ 26 กันยายน เวลา 15.00 น. ตัวแทนสหภาพแรงงานได้เปิดเจรจาร่วมกับฝ่ายนายจ้าง แรงงานจังหวัด และตำรวจสันติบาล ที่ห้องประชุมกองกำกับการตำรวจสันติบาล 2 ซึ่งในที่สุดสามารถตกลงกันได้โดยที่คนงานได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

- 1) ได้รับโบนัสตามสูตร = $2 \times \text{เงินเดือน} \times \text{เกรด} (1.385 - (0.015 \times \text{วันลา}))$ โดยที่แบ่งเกรดเป็น 3 ระดับ คือ A = 1.1, B = 1.0 และ C = 0.9
- 2) ปรับค่าจ้างประจำปีไม่น้อยกว่าดัชนีราคาผู้บริโภค
- 3) ได้รับค่ารักษาพยาบาลในอัตรา 2/3 ของค่ารักษาจริง แต่ไม่เกิน 7,000 บาทต่อปี

- 4) แก้ไขระเบียบเงินกองทุนเลี้ยงชีพ
- 5) สหภาพแรงงานตกลงคืนหอพักให้แก่บริษัท และคนงานจะต้องย้ายออกจากหอ ภายใน 2 เดือน หลังจากที่ได้ตกลงกัน

สหภาพแรงงานตกลงให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ กลับเข้าทำงานปกติ ตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2529 เป็นต้นไป และบริษัทฯ ตกลงไม่กลับแก้สัญญาสมาชิกสหภาพแรงงาน

หลังจากที่สหภาพแรงงานได้นำข่าวการเจรจามาแจ้งให้แก่สมาชิกฟังแล้ว ทุกคนต่างแสดงความพอใจ จากนั้นได้ช่วยกันเก็บกวาดทำความสะอาดบริเวณที่ชุมนุมอย่างหมดจด และในคืนนั้น รถสองแถวจำนวน 10 คัน ได้นำขบวนคนงานกว่า 400 คน เดินทางกลับจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการสิ้นสุดการนัดหยุดงานลงอย่างเป็นทางการ

จากเหตุการณ์การนัดหยุดงานข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถมองถึงสาเหตุของปัญหาที่รุกรานจนถึงขั้นรุนแรงครั้งนี้ได้ว่า มาจาก⁶

- 1) ผู้บริหารสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหาร เพราะประวัติการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาโดยตลอด บางคนใช้ความก้าวร้าว ไม่มีเหตุผล และความคิดเป็นของตนเอง มักจะดึงพลังร่วมเข้ามาข่มขู่เพื่อตนเอง มีการปลุกกระดมความคิดพนักงานไปในทางที่ไม่ดี
- 2) กรรมการสหภาพมองประโยชน์ตนเองมากกว่าที่จะคำนึงถึงความอยู่รอดของบริษัท
- 3) ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นคนภายนอก มักจะสร้างแต่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัทเพราะไม่รู้ลึกต้นหนบาง วัฒนธรรมประเพณีของบริษัท มักจะใช้ข้อกฎหมายมาขู่
- 4) กรรมการสหภาพเองมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหารระดับสูงคนไทย
- 5) สื่อกลางระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ ไม่ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน เช่น การสื่อสารไม่ชัดเจน บิดเบือนข้อมูล
- 6) การตัดสินใจของแกนนำสหภาพแรงงาน ไม่มีความกล้าพอที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่มีผลต่อมวลสมาชิก บางครั้งการเจรจามักจะยึดตาม

⁶ สรุปจากการบอกเล่าของคุณประชา และคุณจรงค์ (ดูเชิงอรรถที่ 1)

ความต้องการของสมาชิกเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงความสามารถในการ
ตอบสนองของบริษัท

- 7) นโยบายเดิมของบริษัทไม่ชัดเจน ความเข้าใจของผู้บริหารแต่ละคนที่มีต่อสภาพ
แรงงานไม่เหมือนกัน ไม่พยายามทำความเข้าใจกับสภาพฯ
- 8) ฝ่ายบริหารนำนักกฎหมายมาเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานใช้แต่ตัวบทกฎหมายเป็นที่
ตั้ง ทำให้ลดมิติทางด้านความเข้าใจกัน ในอันที่จะนำไปสู่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่
ดี
- 9) ฝ่ายบริหารบางคนมุ่งปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทมากเกินไป เพื่อเป็นการเอา
หน้า
- 10) ฝ่ายบริหารยังไม่เข้าใจวิธีการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ขาดการสื่อสารที่ดี
ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและตัวแทนสหภาพ ไม่มีการแจ้งข่าวสารให้แก่คน
อื่นเลย

ผลของการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในปี 2529 จบลงอย่างไม่มีใครแพ้ใครชนะโดยเด็ดขาด
ต่างฝ่ายต่างก็ได้ฝากรอยร้าวในความทรงจำไว้ให้กัน ซึ่งถือว่าเป็นบทเรียนราคาแพง เป็นประวัติ
ศาสตร์ด้านแรงงานของบริษัทในเครือข่ายยาสากทั่วโลก และเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของ
ทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้ทั้งสองฝ่ายได้พบว่า นโยบายการเผชิญหน้านั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้าง
แพง และทั้งสองฝ่ายต่างได้รับผลเสียหายทั้งคู่ โดยนายจ้างไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพให้แก่
ลูกค้าได้ตามกำหนด ในขณะที่ลูกจ้างก็เสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย และเหน็ดเหนื่อยอ่อนเพลีย สุดท้าย
การปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในขั้นต่ำ

ดังนั้น ภายหลังจากผ่านประสบการณ์ความขัดแย้งทางด้านแรงงานในเหตุการณ์ดังกล่าว
ข้างต้น ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ตระหนัก และพยายามที่จะปรับท่าทีเข้าหากันมากขึ้น นโยบายการ
สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานและพนักงาน การ
ร่วมมือร่วมใจกันรวมถึงการสร้างความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง
นับแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

3) พัฒนาการหลังปี 2529 จนถึงปัจจุบัน

หลังจากสิ้นสุดวิกฤตการณ์ด้านแรงงาน ในปี 2529 เป็นต้นมา ประสบการณ์และบทเรียน
ที่ก่อเกิดขึ้นนับเนื่องมาแต่อดีต ก็เริ่มทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างรวมถึงตัวแทนลูกจ้าง

ปรับเปลี่ยนท่าทีและทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ในทางที่ดีขึ้น มีการสร้างความไว้วางใจกันมากขึ้น ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ ข้อมูลถูกเปิดเผยถึงกันอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานของฝ่ายจัดการไม่ได้ใช้ลักษณะอำนาจนิยมอีกต่อไป ในทางตรงกันข้าม กลับพยายามมองลูกจ้างด้วยความเข้าใจ เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ยึดถือว่าสหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแทนความคิดในอดีตที่มองสหภาพแรงงานเป็นตัวก่อกองปัญหา บ่อนทำลายองค์กร ให้การสนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานอย่างเต็มที่ ขณะที่ฝ่ายลูกจ้างและตัวแทน (สหภาพแรงงาน) ก็มีเหตุผลและความรู้ทางด้านแรงงานกว้างขวางขึ้น สามารถลดความก้าวร้าวและรู้จักอาวุโสมากขึ้น ทำให้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารพัฒนาการที่ดีเหล่านี้ได้สั่งสมอยู่ในระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทไทยยาสากิ (และในเครือ) จำกัด เรื่อยมา โดยสะท้อนให้เห็นได้ว่า หลังจากปี 2529 เป็นต้นมา การเจรจาระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานทุกปีที่ผ่านมา จะมีการเจรจันอกรอบอย่างไม่เป็นทางการ ก่อนที่จะเปิดเจรจาอย่างเป็นทางการ และทุกครั้งก็จะจบลงด้วยสันติสุขท่ามกลางความพึงพอใจของทุกฝ่าย และในปี 2538 บริษัทไทยยาสากิ และในเครือ จำกัด ยังได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานประกอบการที่มีแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่นด้วยเช่นกัน

5.3.2 นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทไทยยาสากิและในเครือพัฒนาในทางที่ดีได้อย่างหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการบริหารของฝ่ายจัดการที่มีต่อลูกจ้างและกลุ่มตัวแทน ลูกจ้างที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด ซึ่งได้แก่สหภาพแรงงานนั่นเอง

จากการพูดคุยกับคุณประชาและคุณจงรักษ์ (ดูเชิงอรธ 1) และการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องของนโยบายดังกล่าวนี้ พอที่จะสรุปได้ว่า ทางบริษัทมีนโยบายที่จะไม่ปิดกั้นกระบวนการของแรงงาน เช่นยินดีที่จะให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทางสหภาพแรงงานให้บริการด้านกระบวนการแรงงานภายนอกองค์กรได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสังเกตได้ว่าสหภาพแรงงานของบริษัทจะเป็นศูนย์กลางของทางย่านสุขสวัสดิ์ (ที่ตั้งโรงงาน) นอกจากนี้ทางฝ่ายจัดการก็ยังสนับสนุนให้พนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพ โดยในปัจจุบันเกือบ 100% ของพนักงานที่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (ปี 2540 พนักงานจำนวน 11,000 คนเป็นสมาชิกสหภาพฯ ขณะที่พนักงานทั้งหมดมีประมาณ 12,000 คน)

สิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นในเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ ก็คือ นโยบายของฝ่ายจัดการที่มีต่อสหภาพแรงงาน⁷ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้สหภาพมีสำนักงานภายในโรงงาน และอุดหนุนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานแก่สหภาพ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสำนักงาน เป็นต้น
- 2) ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้ประธาน รองประธาน เลขาธิการและหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานสามารถทำงานให้แก่สหภาพแรงงานเต็มเวลาจำนวน 10 คน จากคณะกรรมการสหภาพทั้งหมด 40 คน นอกจากนี้กรรมการสหภาพอีกส่วนหนึ่งยังได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาในวันจันทร์ พุธและศุกร์ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจากบริษัท
- 3) บริษัทประกาศนโยบายอย่างเปิดเผยว่า สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการทุกคนมิให้ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพ
- 4) บริษัทอนุญาตให้กรรมการสหภาพในแต่ละโรงงานประชุมประจำเดือนในเวลาทำงานเดือนละ 1 ครั้ง
- 5) บริษัทอนุญาตให้กรรมการสหภาพของบริษัทในเครือประชุมร่วมกันในเวลาทำงานเดือนละ 1 ครั้ง
- 6) บริษัทจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการประชุมของกรรมการสหภาพ เช่น พาหนะในการเดินทาง
- 7) นอกจากกรรมการสหภาพ จำนวน 10 คน ที่ทำงานเต็มเวลาได้แล้ว กรรมการสหภาพที่เหลือสามารถลาไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพได้โดยไม่จำกัดเวลา โดยลาได้ไม่เกินครั้งละ 2 คน และไม่เกิน 3 วันทำงานติดต่อกัน
- 8) ฝ่ายจัดการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของบริษัทให้แก่สหภาพเพื่อประโยชน์ในการเจรจาต่อรอง เช่น ด้านการขาย การผลิตและผลกำไร เป็นต้น การเปิดเผยข้อมูลข้างต้น ถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะต้องปฏิบัติต่อสหภาพฯ เพื่อให้สหภาพฯ

⁷ เรียบเรียงจากแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา (ดูรายละเอียดแบบสอบถามในภาคผนวก)

รับรู้ความเป็นไป และความเป็นจริงของบริษัท ซึ่งแสดงถึงความจริงใจของฝ่ายจัดการ

- 9) ฝ่ายจัดการถือว่าสหภาพเป็นพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะเป็นคู่ต่อสู้ อย่างที่เคยเป็นในอดีต
- 10) บริษัทสนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์ร้านค้าและสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งบริหารงานโดยสหภาพแรงงาน บริษัทจัดหาพนักงานประจำสหกรณ์ร้านค้าให้ 1 คน และรับผิดชอบเรื่องเงินเดือนให้ บริษัทจะหักค่าสมาชิกสหภาพแรงงานและหนี้ของสมาชิกสหกรณ์ร้านค้าให้แก่สหภาพด้วย
- 11) บริษัทสนับสนุนให้สหภาพเข้ามีส่วนร่วมในด้านการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ และการอบรมหัวหน้างาน ฯลฯ
- 12) บริษัทยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่จำเป็นของบริษัท เพราะในอนาคตการค้าระหว่างประเทศอาจมีเงื่อนไขให้สถานประกอบการต้องมีองค์กรสหภาพแรงงาน

5.3.3 การมีส่วนร่วม

บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้างนั้นจะต้องอาศัยสหภาพแรงงานมาเป็นตัวเชื่อมให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารของบริษัทนั้น บริษัทจึงริเริ่มจากตัวสหภาพแรงงานก่อนแล้วจึงให้สหภาพเป็นตัวกลางสื่อไปถึงฝ่ายลูกจ้างต่อไป

การมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานนั้น จะเป็นลักษณะของการปรึกษาหารือมากกว่าการตัดสินใจชี้ขาด ซึ่ง ณ จุดนี้ก็เป็นที่พอใจของทั้งฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายจัดการ ด้วยเหตุผลที่ว่าหากระดับการมีส่วนร่วมของฝ่ายสหภาพอยู่ในขั้นของการตัดสินใจแล้วนั้นมันจะต้องมีทั้งสิทธิและหน้าที่ สิทธิ คือ มีโอกาสเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องของการชี้เป็นชี้ตาย แต่อำนาจหน้าที่ คือ ด้ยรับผิดชอบ ซึ่งบางอย่างอาจจะเกินความสามารถของฝ่ายสหภาพที่จะมารับผิดชอบได้ แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มในอนาคตนั้นบริษัทก็พร้อมที่จะเปิดโอกาสให้ทางสหภาพเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในขั้นของการวางแผนนโยบายการบริหาร ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าสหภาพแรงงานต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งทีม มีความเข้มแข็ง และสุจริตใจ รวมทั้งการมีเหตุผล มีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะร่วมตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวได้

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายจัดการก็เปิดโอกาสที่จะให้สหภาพแรงงานมีส่วนในการพิจารณา นโยบายที่ทางบริษัทร่างขึ้นมา สหภาพสามารถตั้งประเด็นคำถามได้ในทุก ๆ เรื่อง หากทางบริษัท ไม่สามารถตอบได้อย่างชัดเจน ก็ถือเป็นเงื่อนไขที่บริษัทจะต้องยอมลบล้างนโยบายและเขียนขึ้นมา ใหม่ให้ถูกต้องกับความเป็นจริง และสอดคล้องกับระดับพื้นฐานของการปฏิบัติงาน

รูปแบบการมีส่วนร่วมของทั้งสองฝ่ายนั้น แสดงออกในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสหภาพ แรงงานและฝ่ายจัดการจัดร่วมกัน อาทิเช่น

- 1) กิจกรรมร่วม
 - การท่องเที่ยว ในทุก ๆ ปี บริษัทจะจัดให้พนักงานได้พักผ่อนใน ต่างจังหวัด ซึ่งจะมีกรรมการของสหภาพแรงงานมาเป็นกรรมการในการ จัดการร่วมสำรวจและกำหนดสถานที่ โดยขั้นตอนทุกอย่างจะทำร่วมกัน ระหว่างฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงาน
 - งานเลี้ยง ในการจัดงานจะมีกรรมการสหภาพร่วมกับฝ่ายบุคคลจัดหา สถานที่ กำหนดวัน เวลา รายการอาหาร วงดนตรีในงาน เป็นต้น
- 2) มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน (จะกล่าวโดยละเอียดใน หัวข้อการติดต่อสื่อสาร)
- 3) มีการพูดคุยนอกรอบ หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมร่วมไปแล้ว ระหว่างประธาน บริษัทกับกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างความเป็นกันเองให้ กับทั้งสองฝ่ายมากขึ้น เช่น การรับประทานอาหารเย็นร่วมกัน ออกกำลังกาย ร่วมกัน เล่นกีฬาาร่วมกัน
- 4) การปรึกษาหารือร่วมเพื่อกำหนดข้อเรียกร้องประจำปี เป็นการปรึกษาในเรื่องของ ข้อเรียกร้องว่าข้อใดควรจะใส่ไว้ในการเจรจาต่อรองยื่นข้อเรียกร้อง โดยฝ่าย สหภาพจะสำรวจความต้องการของสมาชิกโดยการออกแบบสอบถามไปยัง สมาชิกทุกโรงงาน ซึ่งจะมีการปรึกษาหารือร่วมระหว่างฝ่ายบริหารระดับโรงงาน เพื่อฟังความคิดเห็น และวิจารณ์แบบสอบถามก่อนจะส่งให้สมาชิกตอบกลับมา เมื่อได้ข้อสรุปก็จะมีการเจรจาร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ ก่อน 5-6 ครั้ง เพื่อหา ข้อสรุปสุดท้ายจริง ๆ ก่อนจะทำการเจรจาอย่างเป็นทางการต่อไป
- 5) ฝ่ายสหภาพมีส่วนร่วมในการพิจารณา และออกไปเตือนร่วมกับฝ่ายบุคคลในการ ดำเนินการเพื่อลงโทษพนักงานที่มีความผิดทางวินัย

- 6) ฝ่ายสหภาพมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการของพนักงานร่วมกับฝ่ายบริหาร โดยการออกความคิดเห็น เสนอแนะ และท้วงติงในประเด็นที่ไม่เห็นสมควร

การเจรจาต่อรองร่วม

เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน ซึ่งมีขึ้นภายหลังจากการร่วมปรึกษาหารือในระดับต้นแล้ว การเจรจาต่อรองร่วมนี้เกิดขึ้นเพื่อต้องการที่จะให้ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ต่างตอบแทนในระดับที่เหมาะสม โดยจะทำการเจรจาต่อรองทุกปีในช่วงเดือนสิงหาคม ซึ่งประเด็นที่ถูกนำมาผ่านกระบวนการดังกล่าวนี้ ครอบคลุมด้วยเรื่องต่อไปนี้ คือ

- อัตราค่าจ้าง
- โบนัสและสวัสดิการ
- การประเมินผลงาน
- อัตราการลงโทษ
- การไล่ออกและวินัยในการทำงาน
- ข้อปฏิบัติในการทำงาน
- การปลดออก
- สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- การฝึกอบรม
- การลา
- การปรึกษาหารือหรือการเจรจา
- กระบวนการยื่นข้อร้องทุกข์

5.3.4 การติดต่อสื่อสาร

บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด มีระบบการสื่อสารที่ทำได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ สามารถแยกลักษณะการติดต่อสื่อสาร ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- การสื่อสารทางเดียว โดยเป็นประกาศคำสั่งจากบริษัท ซึ่งทุกครั้งบริษัทจะต้องทำสำเนาให้แก่ทางสหภาพแรงงานด้วย
- การสื่อสารสองทาง มีทั้งที่ไม่เป็นทางการ เช่น สื่อสารกันด้วยวาจา และอย่างเป็นทางการ อาทิ

- 1) มีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารระดับโรงงานกับกรรมการลูกจ้างในโรงงาน เดือนละครั้ง
- 2) มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารงานบุคคลกับกรรมการสหภาพในเครือ เดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารในสหภาพจะประชุมกันก่อน แล้วส่งหัวข้อการประชุมมาให้รองผู้จัดการและฝ่ายบริหารก็จะมาร่วมประชุมด้วย
- 3) มีการสำรวจความต้องการของสมาชิกสหภาพประจำปี โดยกรรมการสหภาพนำข้อมูลที่สรุปแล้วเข้าปรึกษากับผู้บริหารระดับโรงงาน เพื่อฟังความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้สหภาพได้พูดคุยกับผู้จัดการฝ่ายแต่ละโรงงาน หลังจากนั้นก็นำความคิดเห็นและข้อสรุปร่างเป็นข้อเรียกร้องเดิม (ทำก่อนมีการยื่นจริงและจะยื่นจริงเมื่อครบกำหนดข้อเรียกร้องเก่า) เข้าปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหารต่อไป

สำหรับข้อมูลข่าวสารที่ฝ่ายจัดการสื่อสารถึงลูกจ้างจะครอบคลุมด้วยเรื่องของผลการประกอบกิจการ ภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัทในปัจจุบัน รวมไปถึงข้อมูลทางแผนการตลาด อย่างไรก็ตามการเปิดเผยข้อมูลข้างต้น บางกรณีบริษัทไม่สามารถที่จะสื่อสารให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) รับรู้ได้ทั้งหมด 100% เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่จะต้องสงวนไว้ แต่ทั้งนี้ฝ่ายจัดการก็พยายามที่จะเปิดเผยให้ได้มากที่สุด

ในส่วนของสหภาพแรงงาน ข้อมูลข่าวสารที่ทางสหภาพแรงงานแจ้งให้แก่สมาชิกได้ร่วมรับรู้ รับทราบ คือ เรื่องของสรุปผลการประชุมร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหารประจำเดือน ข่าวเร่งด่วนบางเรื่อง และวารสาร "สารสนเทศสายไฟ" เป็นต้น โดยในการติดต่อสื่อสารดังกล่าว ทางสหภาพแรงงานได้อาศัยเครื่องมือต่าง ๆ อันประกอบด้วย

- ปิดประกาศบนป้ายประกาศ
- ออกหนังสือเวียน หรือแถลงการณ์
- จัดทำจดหมายข่าว จุลสารหรือวารสาร
- จัดประชุมวิสามัญ
- จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี
- ส่งข่าวผ่านผู้แทนสหภาพแรงงานในแต่ละหน่วยงาน

- จัดทำแผ่นปลิว
- ออกพบปะสมาชิก ณ โรงอาหาร โดยใช้เครื่องเสียงของทางบริษัทฯ

5.3.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

บริษัทมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับลูกจ้างทุกระดับอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เกี่ยวกับเรื่องของทักษะในการทำงาน การศึกษา รวมไปถึงเรื่องของแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO 9002 ที่กำหนดไว้ว่าจะต้องมีการศึกษาหรือจัดสัมมนาให้กับลูกจ้างอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วย

- 1) ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมและร่วมการสัมมนา ซึ่งจัดโดยหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก เช่น สถาบันความปลอดภัย ส.ส.ท. ศูนย์เพิ่มผลผลิต สมาคมความปลอดภัย ศูนย์ QC พัฒนางานบุคคล ศูนย์ฝึกการเป็นผู้นำ
- 2) สอนงานในระหว่างการปฏิบัติงาน
- 3) จัดการฝึกอบรมและการสัมมนาในสถานประกอบการ
- 4) ส่งลูกจ้างไปดูงานที่สถานประกอบการอื่นทั้งภายในและนอกประเทศ
- 5) ให้ทุนการศึกษาในระดับสูงขึ้น
- 6) จัดส่งอบรมสถาบันการศึกษาในองค์กรเอกชนและการเรียนภาษา
- 7) ส่งไปดูงานที่บริษัทแม่ในต่างประเทศเป็นครั้งคราว

ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรมที่ทางบริษัทจัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง ได้แก่

- หลักสูตรการบังคับบัญชา (2 รุ่น/ปี)
- หลักสูตร 5 ส. เพื่อการเพิ่มผลผลิต (2 รุ่น/ปี)
- หลักสูตร QC กับการพัฒนางาน (3 รุ่น/ปี)

ปัจจุบันบริษัทกำลังพยายามผลักดันจัดให้มีการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งจะจัดให้มีการสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยให้ฝ่ายบริหารและกรรมการสหภาพทั้งหมดเกือบ 200 คน เข้ามาสัมมนาร่วมกันเรื่องแรงงานสัมพันธ์ โดยจะพูดคุยกันในเรื่องของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ก่อกวนข้อแก้ไข พร้อมทั้งอบรมและให้การศึกษาเรื่องของแรงงานสัมพันธ์และความเข้าใจมีจิตสำนึกของการทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ทางสหภาพแรงงานเองก็จัดให้มีระบบและโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สหภาพแรงงานมีการจัดโครงการอบรมสมาชิกทั้งภายในบริษัทและการส่งกรรมการไป

อบรมกับสหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง สถาบันการศึกษา และที่หน่วยราชการจัดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้สหภาพแรงงานก็ยังส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแข็งขันกับสหภาพแรงงานย่าน สุขสวัสดิ์ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศาชิกจัดให้แก่สมาชิก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน กฎหมายแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก และขบวนการแรงงานในประเทศไทยและสากล เป็นต้น

5.3.6 การร้องทุกข์

เมื่อพนักงานคนใดเกิดมีข้อร้องทุกข์หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ สามารถไปร้องเรียนได้ที่หัวหน้างาน หากไม่สามารถเคลียร์ปัญหาได้ ณ จุดดังกล่าว เรื่องก็จะถูกส่ง ต่อมาถึงกรรมการสหภาพ ทางกรรมการสหภาพก็จะดำเนินเรื่องจัดการให้ หากยังไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อีก ก็จะนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมเพื่อสรุปเรื่อง และทำการประชุมกับฝ่ายบริหาร ต่อไป (เรื่องร้องทุกข์ใหญ่ ๆ แล้วจะครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความไม่เป็นธรรมในการบังคับบัญชา)

นอกจากนี้พนักงานยังสามารถยื่นข้อร้องทุกข์ผ่านสหภาพแรงงานได้อีกทางหนึ่ง โดยการเขียนแบบฟอร์มการร้องทุกข์มายื่นกับเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานสหภาพ หรือมาบอกเรื่องด้วยตัวเอง สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ สหภาพแรงงานจะเป็นผู้สอบสวนหาข้อเท็จจริง และร่วม สอบสวนกับฝ่ายบริหาร เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาลงไปด้วยดี

ประเด็นของเรื่องที่เกิดจากการร้องทุกข์ของพนักงาน ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเรื่องของการลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การทำผิดกฎระเบียบ รวมถึงการ จ่ายค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยการแก้ไขข้อร้องทุกข์ จะเป็นผลมาจากข้อตกลง ระหว่างฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงานที่ได้ปรึกษาหารือร่วมกัน

5.3.7 แรงงานสัมพันธ์กับการปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ

บริษัทไทยยาศาชิกและในเครือก็ประสบปัญหาจากวิกฤตภาวะทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับบริษัทกูดเยียร์ที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้น ผลกระทบแรกจากการเปลี่ยนแปลงระบบ แลกเปลี่ยนเงินตรา (ซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค.2540) บริษัทต้องประสบกับภาวะขาดทุน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และด้วยสถานการณ์ที่บีบบังคับไม่ว่าจะเป็นสาเหตุจากปัจจัยภายนอกที่ บริษัทเองไม่สามารถควบคุมได้ รวมถึงปัจจัยภายในที่โดนกระทบ บริษัทยอมรับว่ายังไม่สามารถ ปรับตัวได้อย่างเต็มที่นักกับสภาวะดังกล่าว แต่ด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกฝ่าย โดยที่

มิได้มีการร้องขอจากฝ่ายบริหาร บรรดาลูกจ้างต่างก็พากันให้ความร่วมมือและช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถเท่าที่จะทำได้ ถึงแม้จะไม่มี การพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเป็นทางการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วทุกฝ่ายก็ช่วยกันพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่าย รวมทั้งออกหลักเกณฑ์ในการที่จะประหยัดให้แก่ทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับล่าง อาทิเช่น ลดการประชุม การส่งสรรค์และจัดเลี้ยง งดอาหารและเครื่องดื่มที่จัดใช้ในการประชุม ลดจำนวนรถประจำตำแหน่งของผู้บริหาร ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและต้อนรับลูกค้า ในส่วนของพนักงานก็เร่งทำงานกันอย่างเต็มที่ ช่วยทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน ช่วยกันประหยัดทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เป็นต้น นอกจากนี้ทางสหภาพแรงงานก็กำลังเร่งดำเนินการที่จะเจรจาตกลงเพื่อช่วยลดค่าสวัสดิการของพนักงานลง ซึ่งก็ยังไม่สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นทางการ แต่โดยความเชื่อของทุกฝ่ายแล้ว ก็มั่นใจว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างดีในเรื่องของความช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เนื่องจากพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้างนั้นเป็นหลักประกันได้ว่า บริษัทจะสามารถยืนหยัดอยู่ได้โดยที่ไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะทำให้อีกฝ่ายต้องได้รับผลกระทบในทางที่เลวร้ายอย่างแน่นอน

5.3.8 แรงงานสัมพันธ์กับมาตรฐาน ISO 9002

บริษัทในเครือไทยยาซากิ ที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพจากมาตรฐาน ISO 9002 ได้แก่ บริษัทไทยยาซากิคอร์ปอเรชั่น จำกัด , บริษัทสายไฟฟ้าไทยยาซากิ จำกัด, บริษัทบางกอกเทลคอม จำกัด และบริษัทไทยเมทัลโพรเซสซิ่ง จำกัด ซึ่งผลจากการได้รับมาตรฐานสากลดังกล่าว ทำให้บริษัทในเครือไทยยาซากิ เป็นที่ยอมรับสู่ความเป็นสากลจากลูกค้าและหน่วยองค์กรธุรกิจอื่นมากยิ่งขึ้น

บริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO 9002 เพื่อรักษาไว้ซึ่งการรับรองระบบคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทเล็งเห็นว่าจะ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจท่ามกลางระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างสูงของประเทศไทยในปัจจุบัน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทจะต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานทุกคนในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของมาตรฐาน ISO 9002 ที่ได้วางไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจากการศึกษาถึงแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทในเบื้องต้นที่ผ่านมา พอจะกล่าวได้ว่า พื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้างนั้นมี

* ทุกบริษัทได้รับมาตรฐาน ISO 9002 ประมาณปี 2539-2540.

ส่วนช่วยทำให้บริษัทสามารถบรรลุถึงความต้องการในการที่จะคงไว้ซึ่งมาตรฐาน ISO 9002 ได้อย่างไม่ยากลำบากนัก เพราะในมุมมองของลูกจ้างเองก็เล็งเห็นถึงผลได้ที่คุ้มค่า ซึ่งจะเกิดขึ้นกับทุกฝ่ายในองค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องคัดค้านหรือตั้งข้อสงสัยในการที่จะไม่ยอมให้ความร่วมมือกับฝ่ายจัดการแต่ประการใด และในทัศนคติของคุณจงรักษ์ (ผู้ให้สัมภาษณ์, ดูเชิงอรธ 1) ซึ่งถือเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง ยังเห็นว่าระบบคุณภาพ ISO 9002 นี้จะช่วยสร้างเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เพราะทุกคนในบริษัทจะมีจุดมุ่งหมายรวมในเรื่องเดียวกัน ที่จะรักษามาตรฐาน ISO 9002 ให้อยู่คู่องค์กร ดังนั้นจึงจะเป็นผลให้เกิดความเป็นเอกภาพทางความคิด อันนำไปสู่ความสามัคคี ประองตองของทุกฝ่ายในบริษัทนั่นเอง

5.3.9 ปัจจัยและเงื่อนไขที่สนับสนุนให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดี

ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของบริษัทไทยยาซากิ (และในเครือ) จำกัด น่าจะเกิดจากปัจจัยและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงนโยบายและท่าทีของฝ่ายจัดการที่มีต่อสหภาพแรงงาน อาทิ เช่น
 - ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้สหภาพแรงงานมีสำนักงานภายในโรงงาน และอุดหนุนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้แก่สหภาพฯ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสำนักงาน
 - ฝ่ายจัดการสนับสนุนให้ประธาน รองประธาน เลขานุการ รองเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน สามารถทำงานให้สหภาพแรงงานได้เต็มเวลา นอกจากนี้ กรรมการสหภาพฯ อีกส่วนหนึ่งยังได้รับอนุญาตให้ทำงานเต็มเวลาสัปดาห์ละ 3 วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจากบริษัท
 - บริษัทประกาศนโยบายอย่างเปิดเผยว่าสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการทุกคน มีให้ชัดเจนว่าการดำเนินงานของสหภาพฯ
 - บริษัทอนุญาตให้กรรมการสหภาพฯ ของบริษัทในเครือประชุมร่วมกันในเวลาทำงานเดือนละ 1 ครั้ง

- บริษัทจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการประชุมของกรรมการ สหภาพฯ
 - ฝ่ายจัดการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของบริษัทให้แก่สหภาพฯ เพื่อ ประโยชน์ในการเจรจาต่อรอง
 - ฝ่ายจัดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสหภาพแรงงาน โดยถือว่าสหภาพฯ เป็นพี่น้อง หรือเพื่อนร่วมงาน มากกว่าที่จะเป็นคู่ต่อสู้อย่างที่เคยเป็นในอดีต
 - บริษัทสนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์ร้านค้าและสหกรณ์ ออมทรัพย์ ซึ่งบริหารงานโดยสหภาพแรงงาน
 - บริษัทสนับสนุนให้สหภาพฯ เข้ามีส่วนร่วมในด้านการฝึกอบรมให้แก่ พนักงาน
 - บริษัทยอมรับว่าสหภาพฯ เป็นองค์กรที่จำเป็นของบริษัท เพราะใน อนาคตการค้าระหว่างประเทศ อาจมีเงื่อนไขให้สถานประกอบการต้องมี องค์กรสหภาพแรงงาน
- 2) ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ระบบการร่วมมือแบบทวิภาคีในสถานประกอบการ การยากที่จะดี หากว่าสหภาพแรงงานขององค์กรใดซึ่งความเข้มแข็งทั้งในความคิดและการจัดตั้ง ซึ่งสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาศากิและในเครือเป็น ตัวอย่างที่ดีในแง่นี้ กล่าวคือ
- พนักงานส่วนใหญ่เกือบ 100% เป็นสมาชิกของสหภาพฯ ขณะที่ผู้มีได้ เป็นสมาชิคนั้นเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ทางบริษัทขอสงวนไว้ เช่น ตำแหน่งหัวหน้างาน
 - ความเป็นเอกภาพของลูกจ้าง แม้ว่าบริษัทไทยยาศากิจะมีโรงงานในเครือ 7 แห่ง และตั้งกระจายอยู่ถึง 4 จังหวัด แต่ลูกจ้างก็สามารถรวมตัวกันเป็น แค่ 1 สหภาพแรงงานเท่านั้น
 - สหภาพแรงงานเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง และบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ และ สหกรณ์ร้านค้า ซึ่งปัจจุบันมีเงินบริหารงานประมาณ 10 ล้านบาท และมี กองทุนนัดหยุดงานอีกมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์มี เงินทุนหมุนเวียนในปี 2540 สูงประมาณ 200 ล้านบาท

- สหภาพแรงงานมีระบบและโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- สหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับขบวนการแรงงานภายนอกด้วยการสังกัดเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรแรงงานภายนอกต่างๆ เช่น สหภาพแรงงาน กลุ่มย่านพระประแดง, สหพันธ์แรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย