

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "บทบาทของรัฐกับการพัฒนากลยุทธ์การควบคุมแรงงาน ไทยในทศวรรษที่ 2515 (พ.ศ. 2515-2525)" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงบทบาทในการควบคุมแรงงานของรัฐภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งเป็นผลพวงจากพัฒนาการของกระบวนการสะสมทุนในประเทศไทย โดยมุ่งความสนใจไปที่การควบคุมแรงงานในรัฐวิสาหกิจและแรงงานในอุตสาหกรรมภาคเอกชน ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะและวิธีการควบคุม ได้พิจารณาว่ารัฐมีความเป็นอิสระโดยสัมพันธ์ที่สามารถสร้างเงื่อนไขที่ส่งเสริมการเติบโตขององค์กรแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันรัฐก็สามารถผลิตกลไกในการควบคุม และจำกัดการเติบโตขององค์กรแรงงานไปด้วย

เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ได้แบ่งออกเป็น 3 ภาค ภาคแรกเป็นการทบทวนแนวความคิดทางทฤษฎีว่าด้วยรัฐ เพื่อหาข้ออธิบายที่ให้ความกระจ่างต่อลักษณะและบทบาทของรัฐทุนนิยมตลอดจนบทบาทของรัฐในการควบคุมแรงงานและควบคุมความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงาน

ภาคที่สอง เกี่ยวกับบทบาทของรัฐกับการควบคุมแรงงานไทยโดยในบทที่ 3 ได้กล่าวย้อนถึงการสะสมทุน และการควบคุมแรงงานในระยะเริ่มแรก ก่อนสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จนถึงสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร บทที่ 4 ได้อธิบายถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองที่ผลักดันให้รัฐต้องปรับการควบคุมแรงงานแบบใหม่และกล่าวถึงลักษณะวิธีการควบคุมด้วยกลไกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม บทที่ 5 เกี่ยวกับการพยายามบังคับใช้กลไกการควบคุมแบบใหม่ โดยได้อธิบายถึงบทบาทของรัฐบาลในการเข้าไปแทรกแซงในวงการทำงาน การจำกัดการเติบโตของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ และการพยายามรวมศูนย์ความขัดแย้งทางด้านแรงงานไว้ที่สถาบันไตรภาคีมากขึ้น

ภาคที่สาม เป็นบทสรุปและข้อคิดเห็นจากการวิจัย ซึ่งประสงค์จะให้เป็นข้อเสนอไว้สำหรับการค้นคว้าต่อไป

จากการศึกษาพบว่า นับตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 2515 เป็นต้นมา รัฐได้พัฒนากลยุทธ์การควบคุมแรงงานจากวิธีการกดและปราบปรามมาเป็นวิธีการผ่อนคลายเป็นให้นางานสามารถจัดตั้งองค์กรสหภาพแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม รัฐได้ทำการควบคุมลักษณะและขอบเขตของการจัดตั้งองค์กรแรงงานอย่างเข้มงวด ในขณะเดียวกันแบบแผนการเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงานก็ได้ถูกผนวกเข้าสู่ระบบการเจรจาต่อรองภายใต้กระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดขึ้นตอนและวิธีการเจรจากับฝ่ายนายจ้างไว้อย่างเคร่งครัด ด้วยกลไกดังกล่าว แนวทางการเรียกร้องเพื่อ

ผลประโยชน์ของคนงานจึงถูกดึงเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งจะเกิดขึ้นในระดับผู้นำ โดยมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของคนงานเข้าไปเจรจาทกลงร่วมกัน ดังนั้นในกระบวนการเจรจาต่อรองระบบตัวแทนจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแทนของคนงานที่เปล่ง ซึ่งมีสิทธิอันชอบธรรม ในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการแรงงานสัมพันธ์ต่อไปได้ ระบบการเจรจาต่อรองจึงเป็นกลไกการควบคุมแรงงานซึ่งทำหน้าที่ควบคุมทางอุดมการณ์เป็นด้านหลัก ความสัมพันธ์ของนายทุนกับคนงานจะถูกผนวกอยู่ภายใต้กลไกทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในทำนองเดียวกัน การพิพาทแรงงานก็จะถูกตัดสินโดยกระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ การให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันด้วยดีโดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานดจ้าง

ระบบการเจรจาต่อรองที่มีการนำมาใช้มากแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับคือ ระดับไตรภาคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของสองฝ่ายที่พบว่ามีผลกระทบอันให้แบบแผนความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและมีขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนอีกระดับหนึ่งคือระดับไตรภาคี ซึ่งจะมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนคนงาน และตัวแทนของรัฐบาลเข้ามาร่วมเจรจาต่อรองในระดับสูงเพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ ทางด้านแรงงาน โดยพบว่าสถาบันไตรภาคีเป็นกลไกสำคัญในการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ ในการกำหนดมาตรการสำคัญด้านแรงงานจะมีการผลักดันผ่านสถาบันไตรภาคีหลายคณะ อาทิ การกำหนดอัตราค่าจ้างโดยผ่านคณะกรรมการค่าจ้าง, การตัดสินข้อพิพาทแรงงานโดยผ่านศาลแรงงาน เป็นต้น ด้วยโครงสร้างที่ประกอบไปด้วยตัวแทนของทั้งสามฝ่าย องค์การไตรภาคีจึงเป็นเวทีของการเจรจาต่อรองในลักษณะประนีประนอม รอมชอมผลประโยชน์ร่วมกันของแต่ละฝ่าย เมื่อทำการตกลงกันได้ในระดับสูงโอกาสที่จะเกิดกระแสความรุนแรงของแรงกดดันจากการเคลื่อนไหวของมวลชนระดับล่างย่อมลดลง ดังนั้นสถาบันไตรภาคีจึงเป็นกลไกอีกประการหนึ่งที่มีหน้าที่ในการผนวกเอาเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางด้านแรงงานไว้

การเจรจาต่อรองในระดับไตรภาคีจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากว่าการเจรจาต่อรองในระดับไตรภาคีระหว่างนายทุนกับคนงานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งโดยทั้งสองฝ่ายจะต้องเกิดการยอมรับในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนทางกฎหมาย ซึ่งพบว่า รัฐได้ใช้มาตรการหลายประการในการกล่อมเกล้าให้คนงานเกิดการยอมรับในกระบวนการทางกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ตลอดจนการปราบปรามกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีแนวทางการเคลื่อนไหวนอกกรอบกฎหมาย

ส่วนการควบคุมแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ เนื่องจาก เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเข้มแข็ง และมีบทบาทในขบวนการแรงงาน รัฐจึงมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างไป จากแรงงานภาคเอกชน โดยการแยกแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงาน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนดำเนินการแทน