

## บทที่ 4

### พัฒนาการการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้านครหลวงก่อนพ.ศ.2501-2534

จากโครงสร้างการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ฝ่ายบริหารได้สร้างความไม่พอใจให้กับพนักงานในระดับล่างดังได้กล่าวมาในบทที่แล้ว บทนี้จะได้กล่าวถึงการเคลื่อนไหวของ ขบวนการแรงงานในการไฟฟ้านครหลวงเพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารเช่นกัน โดยแบ่งออกเป็น ช่วง ๆ ตามสภาพเหตุการณ์ทางการเมืองอันมีผลต่อการดำเนินการของขบวนการแรงงานในช่วง นั้น ๆ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นและอุปสรรคจากการดำเนินการเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาคมฯ

#### 4.1 ขบวนการแรงงานในการไฟฟ้านครหลวงและการยื่นข้อเรียกร้อง

ในที่นี้จะกล่าวถึงพัฒนาการของขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องแบ่งออกเป็น 2 ช่วงใหญ่

ก. ช่วงก่อนพ.ศ.2516

ข. ช่วงระหว่างพ.ศ.2516-2534

##### ก. ช่วงก่อนพ.ศ.2516

รูปแบบการเรียกร้องในช่วงนี้เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องในเรื่องโบนัสแต่ยังไม่มีพระราชบัญญัติรองรับการกระทำดังกล่าว การรวมตัวกันจึงเป็นไปอย่างหลวม ๆ ในกลุ่มพนักงานในสถานประกอบการเดียวกัน จนกระทั่งรัฐบาลจอมพลป. พิบูลสงครามได้ประกาศพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 ให้มีการรวมกลุ่มลูกจ้างรวมทั้งให้สิทธิในการเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่มของลูกจ้างจึงมีที่ท่าจะเป็นกลุ่มก้อนมากขึ้นแต่ก็ในเวลาไม่นานนัก การรวมกลุ่มถูกยุบลงไปอีกครั้งในช่วงระหว่างพ.ศ.2501-2515 รูปแบบการยื่นข้อเรียกร้องจึงยังไม่ปรากฏชัดเจน โดยมากเมื่อพนักงานเกิดความไม่พอใจจะรวมกลุ่มนัดหยุดงานกันเองแล้วจึงยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจากับฝ่ายบริหารในภายหลัง ในช่วงนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระยะคือ

4.1.1. ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องก่อนปีพ.ศ.2501

4.1.2 ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างปีพ.ศ.2501-2516

##### 4.1.1 ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องก่อนปีพ.ศ.2501

ก่อนจะมีการประกาศจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวงนั้น ได้มีการบริหารในรูปแบบเอกชนมาก่อน คือบริษัทไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ดังได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งแรงงานในตอนนั้นได้เกิด

ความขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นชาวต่างประเทศกับแรงงานชาวไทยในเรื่องโบนัส และได้เกิดกลุ่มแรงงานขึ้นถือเป็นการเข้าไปเจรจาของลูกจ้างและเป็นรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ เพราะไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นหลักฐาน

การไฟฟ้านครหลวงมีการบริหารงานโดยเอกชนชาวเดนมาร์กในปีพ.ศ.2440 เป็นช่วงที่มีการแสวงหากำไรสูงสุดในขณะที่ทางฝ่ายลูกจ้างการไฟฟ้าในสมัยนั้นต้องการมีค่าจ้างที่สูงขึ้นรวมทั้งโบนัสที่จะได้รับด้วยเช่นกัน ผลจากความขัดแย้งดังกล่าวทำให้เกิดการรวมกลุ่มของลูกจ้างการไฟฟ้าเพื่อปรึกษาหาวิธียื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างในเรื่องที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ่ายโบนัส เพราะมีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายบริหาร นำโดยกลุ่มช่างได้แก่นายจ้านงค์ พงษ์แสงจันทร์ นายวิโรจน์ วรรณภานนท์ นายทองใบ (ไม่ทราบนามสกุล) และนายถวิล (ไม่ทราบนามสกุล) (อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพนายไพศาล ด้วงชัยนันท์, 2531: ) การรวมกลุ่มของลูกจ้างยังเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการเพราะช่วงเวลาดังกล่าวยังไม่มีความหมาย หรือพระราชบัญญัติรองรับการรวมกลุ่มของลูกจ้าง ผลจากการยื่นข้อเรียกร้องในครั้งนั้นฝ่ายบริหารยินยอมตามข้อเรียกร้อง นอกจากนี้กลุ่มดังกล่าวยังมีการเคลื่อนไหวในเรื่องการได้รับความไม่เป็นธรรมอื่น ๆ อีกด้วย

ในพ.ศ.2499 หลังจากที่จอมพลป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีสมัยนั้นเดินทางกลับจากการเยือนต่างประเทศแล้ว รัฐบาลได้แนวคิดในการปรับปรุงประเทศหลายเรื่อง ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน จอมพลป. ได้ให้กรมประชาสงเคราะห์พิจารณาออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์โดยได้ขอความช่วยเหลือไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การยูซอม (USOM) และองค์การเอไอดี (AID) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งสององค์การหลังได้ส่งผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานให้รัฐบาลไทยในขณะนั้น (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2522: 2-3) นอกจากนี้ เพื่อแสดงถึงการสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 ให้สิทธิลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการก่อตั้งสหภาพแรงงาน การนัดหยุดงาน (ยกเว้นในกิจการรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค) การเจรจาต่อรอง และมาตรการในการระงับข้อพิพาท ให้มีการทำข้อตกลงร่วม (นิคม จันทวิฑูร, 2534: 12) ดังปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 1 เรื่องการก่อตั้งสหภาพแรงงาน มาตรา 56 ว่า “ ..ลูกจ้างมีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ สิทธิดังว่านี้ ข้าราชการประจำ ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานสุขาภิบาล และทหารกองประจำการจะไม่มีได้ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือควบคุมลูกจ้างอื่นจะเข้าร่วมก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างอื่นนั้นได้ก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้.. ” และมาตรา 60 “ ..ในการขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต้องทำคำขอ

เป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของผู้ก่อตั้งไม่น้อยกว่า 7 คนยื่นต่อนายทะเบียน .. ” (จากกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 70 ตอนที่ 92 7 พฤศจิกายน 2499, 25-26) จากความในมาตราทั้ง 2 นี้เองทำให้ การก่อตั้งสหภาพแรงงานสามารถก่อตั้งได้ง่าย

ผลจากการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีการรวมกลุ่มขอจัดตั้งสหภาพแรงงานเช่นกัน 4 แห่ง คือ สหภาพแรงงานการช่างการไฟฟ้ากรุงเทพฯ สหภาพแรงงานการไฟฟ้ากรุงเทพฯ สหภาพแรงงานเสมียนการไฟฟ้ากรุงเทพฯ และสหภาพแรงงานนายช่างการไฟฟ้ากรุงเทพฯ (อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพนายไพศาล รัชชชัยนันท์, 2531: ) และในวันทำพิธีเปิดสหภาพ จอมพลป. ยังได้มาเป็นประธานให้ด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบรรยากาศภายนอกของการไฟฟ้านครหลวงได้เปิดโอกาสให้ทางฝ่ายลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงสามารถเข้าเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารได้มากขึ้นรวมทั้งมีข้อตกลงร่วม แต่ปัญหาของขบวนการแรงงานของการไฟฟ้านครหลวงกลับอยู่ที่ความไม่มีเอกภาพ เพราะความขัดแย้งกันระหว่าง 4 สหภาพแรงงาน ส่งผลให้ขบวนการแรงงานการไฟฟ้านครหลวงต่อสู้อย่างไม่มิติศทางที่แน่นอน และไม่พัฒนาให้เข้มแข็งได้เท่าที่ควร สหภาพที่มีบทบาทในการกดดันฝ่ายบริหารของการไฟฟ้ามีเพียงสหภาพแรงงานการช่างการไฟฟ้ากรุงเทพฯ ทั้งนี้เนื่องจากมีอดีตผู้นำแรงงานสมัยก่อนเป็นตัวจักรสำคัญในการเคลื่อนไหวขบวนการแรงงาน ทำให้ขบวนการแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างการไฟฟ้ามีความเข้มแข็งส่งผลกระทบต่อฝ่ายบริหารซึ่งยังมีสถานภาพอ่อนแอตอบสนองต่อข้อเรียกร้องได้ง่าย

โครงสร้างการบริหารงานโดยเอกชนที่เข้ามาลงทุนด้านการไฟฟ้านครหลวงในแบบรวมศูนย์อำนาจทำให้มีปัญหาเกิดขึ้นได้เช่นกัน เช่น ในเรื่องโบนัส ส่งผลกระทบต่อเกิดการรวมกลุ่มของลูกจ้างและเคลื่อนไหวยื่นข้อเรียกร้อง การรวมกลุ่มของลูกจ้างยังเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการจนกระทั่งมีกฎหมายแรงงานพ.ศ.2499 ออกมารองรับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ส่งผลกระทบต่อขบวนการแรงงานสามารถเข้ามาเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารได้อย่างเป็นกิจลักษณะโดยมีกฎหมายรองรับ นับว่าแรงงานของการไฟฟ้านครหลวงซึ่งมีการรวมกลุ่มจัดตั้งในช่วงนั้นสามารถเข้าไปเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารได้ในระดับหนึ่ง

#### 4.1.2 ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างปีพ.ศ.2501-2516

ในปีพ.ศ.2501 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวงโดยรวมหน่วยงานของราชการคือ “การไฟฟ้าหลวงสามเสน” กับโอนการไฟฟ้าเอกชน คือ บริษัทไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่นเข้าด้วยกันและได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ใช้แทน (ออกใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501) มีบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 ยกเว้นการไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์

แรงงาน (นิคม จันทรวาท, 2530: 104) โดยให้เหตุผลว่า “ .. โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความริ้วรานระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมร่วมกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทน คอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็น กลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการณ์ ทั้งนี้ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ ..” (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2524: 97) นอกจากนี้คณะปฏิวัติยังให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการควบคุมแรงงานโดยการออก กฎหมาย “ .. ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้ แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตาม สมควร ..” (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 75 ตอนที่ 87, 31 ตุลาคม 2501) และได้มีการจับ กุมคุมขังผู้นำแรงงานในข้อหาที่มีการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์เป็นจำนวนมากโดยใช้อำนาจตาม มาตรา 17 ประหารชีวิตผู้นำกรรมกรอีกจำนวนหนึ่งด้วย (สมศักดิ์ โกศัยสุข, 2538: 4) ทำให้บทบาทของขบวนการแรงงานรวมทั้งขบวนการแรงงานของการไฟฟ้านครหลวงถูกควบคุมโดยกลไก ของรัฐบาล พนักงานการไฟฟ้านครหลวงจึงไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเข้าเจรจาต่อรอง กับฝ่ายบริหารได้ แม้รัฐบาลจะไม่ได้ยกเลิกสิทธิในการเจรจาต่อรองก็ตาม

การนัดหยุดงานที่เพิ่มขึ้นในปีพ.ศ.2507-2508 สะท้อนให้เห็นถึงความด้อยประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมแรงงานในแบบที่เคยใช้มา รัฐบาลได้ใช้มาตรการใหม่เพื่อสร้างความ สัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เพิ่มขึ้น และเพื่อหาวิธีระงับข้อพิพาทจึงได้มีการออกพระ ราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานพ.ศ.2508 ขึ้น(แล ดิลกวิทยรัตน์, 2530: 302-303) พระ ราชบัญญัตินี้ดังกล่าว (ดูในภาคผนวก ข) ไม่มีการให้ตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้างแต่ให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายบริหารโดยผู้แทนในการเจรจาจะเป็นคนเดียวหรือหลาย คนก็ได้แต่ไม่เกินสามคน (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 82 ตอนที่ 114, 31 ธันวาคม 2508: 77) ผลจากการออกพระราชบัญญัตินี้ยังคงไม่ให้ลูกจ้างรวมตัวกันเจรจาต่อรองในรูปแบบสหภาพ แรงงานหรือสมาคมลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีช่องทางที่จะเข้าเจรจาต่อรองเพื่อที่จะขอเข้าไปมีส่วน ร่วมทั้งเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการทำข้อตกลงร่วม (joint regulation) ด้วย

อย่างไรก็ตามในเวลาต่อมา ต่างประเทศได้พยายามแสดงบทบาทกดดันรัฐบาลไทย ให้ยอมรับสิทธิการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น ทุกครั้งที่มีการประชุมนานาชาติในเรื่อง เกี่ยวกับแรงงาน รัฐบาลไทยจะกลายเป็นเป้าให้องค์กรแรงงาน ดังเช่น สมาพันธ์แรงงานเสรี ระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Union - ICFTU) โจมตีในที่ประชุมองค์



การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ทุกครั้งระหว่างปีพ.ศ.2501-2515 (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2522: 2) และ ICFTU โดยนายไอเมอร์ เบตุ เลขานุการได้มีหนังสือแจ้งมายังรัฐบาลไทยเร่งให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในประเทศไทยอีกครั้งหนึ่ง (กมลศักดิ์ ไกรสรสวัสดิ์, 2538: 8) เรื่องนี้ทำให้พลเอกประภาส จารุเสถียร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้นเกิดความกังวลว่าจะกระทบกระเทือนฐานที่จะได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาต่าง ๆ (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2522: 13) ดังนั้นในปีพ.ศ.2515 รัฐบาลได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 อนุญาตให้มีการรวมกลุ่มของลูกจ้างเป็นสมาคมลูกจ้างได้อีกครั้ง ส่งผลให้ลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงได้รวมตัวตั้งเป็นสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงก่อน นับว่าขบวนการแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมมาก เนื่องจากสามารถที่จะรวมตัวกันยื่นขอจดทะเบียนเป็นสมาคมลูกจ้างแห่งแรก ในระยะนี้ฝ่ายลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงสามารถเข้าไปเจรจาต่อรองในฝ่ายบริหารมากขึ้นแล้วในรูปของสมาคมลูกจ้าง

การที่ลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงมีความพร้อมในการจดทะเบียนก่อน อาจเป็นเพราะการไฟฟ้านครหลวงเป็นแหล่งรวมวิถีชีวิตแบบโรงงาน ความแปลกแยก และความขัดแย้งในขบวนการใช้แรงงานแบบทุนนิยมในสมัยที่มีการก่อตั้งในรูปแบบเอกชนโดยชาวเดนมาร์กในปีพ.ศ.2440 และมีพัฒนาการที่ยืนยาว แม้จะถูกปิดกั้นลงในช่วงหลังพ.ศ.2501 เป็นเวลา 16 ปี (พ.ศ.2501-2515) แต่ความมั่นคงในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงได้ช่วยจรรโลง หรือสืบทอดความรู้และประสบการณ์ในการต่อสู้ที่เคยมีมาให้คงอยู่ ลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงจึงมีความพร้อมในการก่อตั้งสมาคมลูกจ้างก่อนรวมทั้งการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ ซึ่งจะขอกกล่าวในช่วงต่อไป

#### ข. ช่วงระหว่างพ.ศ.2516-2534

ช่วงนี้รูปแบบของขบวนการแรงงานเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางการเมืองและบริบทอื่น ๆ ในขณะนี้แบ่งการเคลื่อนไหวออกเป็น 3 ระยะคือช่วงแรกปีพ.ศ.2516-2519 การเรียกร้องจะเน้นเรื่องประเด็นเศรษฐกิจ ค่าจ้าง และสวัสดิการเช่นเดียวกับการนัดหยุดงานของลูกจ้างในกลุ่มอื่น ๆ รูปแบบการเรียกร้องเน้นการใช้ความรุนแรง ปะทะกันโดยตรงกับฝ่ายบริหาร ช่วงต่อมาปีพ.ศ.2519-2524 จากการถูกควบคุมโดยกฎหมายทำให้รูปแบบการเรียกร้องลดความรุนแรงลง ใช้การเจรจากับฝ่ายบริหารมากขึ้น ประเด็นในการเรียกร้องเริ่มมีเรื่องการขอเข้ามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารบ้างแล้ว ช่วงสุดท้ายปีพ.ศ.2524-2533 ระยะนี้ผู้นำสหภาพมีความรู้เรื่องหลักกฎหมายมากขึ้น การดำเนินการต่าง ๆ จึงมีการวางแผน หาข้อมูลเพื่อให้การยื่นข้อเรียกร้องประสบผลสำเร็จมากที่สุด การเจรจายกเว้นเหตุผลมากขึ้นและมีประเด็นการขอเข้าร่วมกับฝ่าย

บริหารเป็นประเด็นหลัก ประเด็นของการยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายบริหาร ในช่วงนี้มี 6 ประเด็นใหญ่ กล่าวคือ

1. สวัสดิการ ประกอบด้วย วิทยฐานะพนักงาน ที่อยู่อาศัย ลดค่าเช่า ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร รongเท้าทอปฏิท ค่าทำศพ จัดหาน้ำสะอาด ห้องน้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เงินกู้ ค่าเล่าเรียนบุตร

2. ค่าจ้างและรายได้ ประกอบด้วย การปรับอัตราเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนทำงานในวันหยุด ค่าครองชีพ บำเหน็จ

3. การเลื่อนตำแหน่ง

4. โบนัส

5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

6. อื่นๆ

สามารถแยกออกเป็นการเรียกร้องในแต่ละช่วงได้ดังตารางที่ 4.1 ได้ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 ประเด็นการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างฝ่ายสหภาพฯกับฝ่ายบริหารช่วงพ.ศ.2516-2533

ครั้งที่	ประเด็นเนื้อหา						
	1.สวัสดิการ	2.ค่าจ้างและรายได้อื่น ๆ	3. การเลื่อนตำแหน่ง	4. โบนัส	5. การมีส่วนร่วม	6. อื่น ๆ	ทั้งหมด
1/2516	3	3	-	1	1	2	10
2/2517	1	2	-	1	-	-	4
3(1)/2518	4	2	1	-	-	2	9
3(2)/2518	1	2	1	-	-	1	5
4/2518	-	1	-	-	-	-	1
5/2518	-	1	-	-	-	-	1
ร้อยละ	30.00	36.67	6.67	6.67	3.33	16.66	100.00
6/2521	4	2	-	-	2	2	10
7/2522	5	3	-	-	1	6	15
8/2524	-	3	-	-	1	1	5
ร้อยละ	30.00	26.67	0.00	0.00	13.33	30.00	100.00
9/2525	1	1	-	-	1	3	6
10/2527	1	1	-	-	1	1	4
11/2529	1	1	1	-	3	1	7
12/2533	1	1	1	-	3	1	7
ร้อยละ	16.67	16.67	8.33	0.00	33.33	25.00	100.00

ที่มา : คำนวณจาก ข้อเรียกร้องและข้อตกลงระหว่างการไฟฟ้านครหลวง กับ สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2516 ถึงปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.1 สามารถแยกอธิบายออกเป็นระยะได้ดังนี้

#### 4.1.3 ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างปีพ.ศ.2516-2519

ภายหลังปีพ.ศ.2515 เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในกระแสโลก มีการเกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้นทั่วไป ในดินแดนเอเชียอาคเนย์นั้นสหรัฐอเมริกาถอนความช่วยเหลือออกจากเวียดนาม เนื่องจากเริ่มมีเสียงคัดค้านการจากประชาชนอเมริกันในการส่งทหารอเมริกันเข้าร่วมในสงครามเวียดนาม (รังสรรค์ ณะพรพันธุ์, 2532: 32) การถอนความช่วยเหลือทั้งทางด้านกำลังทหารและเงินทุนในดินแดนนี้มีผลต่อประเทศไทยด้วยเช่นกัน รัฐบาลจอมพลถนอมซึ่งเคยได้รับการช่วยเหลือทางทหารจากสหรัฐอเมริกาชาติที่ปรึกษาในการควบคุมประชาชน กลไกในการควบคุมประชาชนทั่วไปและขบวนการแรงงานเริ่มอ่อนแอลง มีการเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น จากบุคคล

ที่มีความรู้กลุ่มต่าง ๆ เช่น นักศึกษา นักวิชาการ ขณะเดียวกันสภาพเงินเฟ้อในประเทศสูงขึ้นถึงร้อยละ 18.5 ราคาเครื่องอุปโภคสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2534: 118) ทำให้ลูกจ้างมีการรวมตัวกันนัดหยุดงานจำนวนมากวกว่าก่อน สืบเกิดได้จากการนัดหยุดงานของลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีมากขึ้นในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 คือปีพ.ศ.2516 มีการนัดหยุดงานถึง 901 ครั้ง ปีพ.ศ.2517 มีการนัดหยุดงาน 217 ครั้ง และปีพ.ศ.2518 มีการนัดหยุดงาน 241 ครั้ง (นิคม จันทรวิฑูร, 2533: 8) จนดูเหมือนว่าการนัดหยุดงานของรัฐวิสาหกิจในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมายแต่อย่างใดทั้งที่ในกฎหมายห้ามพนักงานรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด รวมถึงภายในการไฟฟ้านครหลวงด้วย พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีการรวมตัวกันเรียกร้องให้มีการปรับปรุงในด้านการสร้างแรงจูงใจ (motivative) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ดังปรากฏในการเรียกร้องครั้งที่ 1/2516 ครั้งที่ 2/2517 และครั้งที่ 3(1)/2518

จากการยื่นข้อเรียกร้องได้สร้างความกดดันต่อฝ่ายบริหารอย่างมาก รูปแบบการกดดันต่อฝ่ายบริหารมีต่างๆ กัน ได้แก่

1. ใช้วิธีชุมนุมพนักงาน เช่น การรวมตัวของพนักงานในเขตวัดเลียบเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2516 เพื่อเรียกร้องเรื่องเงินเดือน นายบุญเทียน คำชูได้เล่าถึงการชุมนุมในระยะแรกว่าเกิดจาก “..ภาวะค่าครองชีพสูงขึ้นมาก มีสภาพเสนาปัญหาเข้ามา ปรากฏว่าการตั้งคณะกรรมการใหม่ยังอ่อนประสพการณ์ ในที่สุด สมาชิกเดินทางจากเขตต่าง ๆ เช่น คลองเตย นนทบุรี วัดเลียบ เข้ามารวมกัน โรงจักรกลายเป็นที่นัดหยุดงานไปโดยปริยาย ..” (บุญเทียน คำชู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2538)

นอกจากนี้ยังมีการผลักดันพูดอภิปรายโจมตีแถลงการณ์ของฝ่ายบริหาร พนักงานได้ปิดประตูเข้าออกทั้ง 3 ด้าน มิให้คนภายในออกหรือคนภายนอกเข้า ทำให้อิทธิพลแรงงานและรองผู้ว่าการสวทวิชาการ ต้องออกมาตอบข้อเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างและเงินเดือน จนเป็นที่พอใจของพนักงาน จึงยินยอมสลายตัวในวันเดียวกัน (ทัศนัย สุวรรณศิลป์, 2520: 174-175)

2. สภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงทำหน้าที่เป็นกลุ่มกดดัน (pressure group) ฝ่ายบริหาร และให้รูปแบบการเจรจาที่รุนแรง นายไพบูลย์ แก้วเพทาย ได้กล่าวถึงการกดดันนี้ว่า .. พูดถึงในอดีต การประท้วงครั้งแรก ๆ ส่วนใหญ่เรียกร้องเรื่องเงินเดือน มีรูปแบบการกดดันที่รุนแรง เช่น การนัดหยุดงานจะมีในช่วงแรกๆ ปี 17, 18, 19 หลังจากนั้น การนัดหยุดงานไม่ค่อยมี ช่วงแรกๆ ทำไมนัดหยุดงาน สาเหตุนัดหยุดงาน เพราะฝ่ายบริหารเองไม่เคยชินกับการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนั้นฝ่ายบริหารจะแข็งมากแล้วก็ปะทะกันรุนแรง โอกาสที่จะเผชิญหน้า



กันโดยวิธีการรุนแรงก็จะมีมาก .. (ไพญลย์ แก้วเพทาย, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2538)

อย่างไรก็ตามกลุ่มกดดันไม่ได้มีเพียงสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงเท่านั้น ยังมีกลุ่มกดดันที่ตั้งขึ้นโดยไม่ได้รับการรับรองจากกฎหมายด้วย เช่นกลุ่มไฟฟ้าเสรี และชมรมพนักงาน เป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ว่าการในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ รวมทั้งการกดดันฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวงร่วมกับสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง กลุ่มไฟฟ้าเสรีมีการก่อตัวโดยเริ่มจากการปิดประกาศตามอาคารที่ทำการของฝ่ายวิศวกรรมโครงการ (คลองเตย) ส่วนชมรมพนักงานเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีการก่อตัวอย่างขึ้นอย่างลับ ๆ มีพนักงานสังกัดกองโรงงานเป็นตัวแทนกลุ่ม ได้มีการนัดประชุมลับกันหลายครั้งเพื่อจะปรึกษาหารือ และรวบรวมความต้องการของกลุ่มเพื่อจะยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวง(ทัศนัย สุวรรณศิลป์, 2520: 171-172)

3. สหภาพแรงงานดิ่งพนักงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labour) หรือแรงงานคอปกน้ำเงิน (blue collar) ไร้เป็นพวกเนื่องจากมีจำนวนมาก ในขณะที่ทางฝ่ายบริหารพยายามดึงเอาพวกแรงงานคอปกขาว (white collar) มาเป็นพวกเช่นกันดังที่นายบุญเทียน คำฐูให้สัมภาษณ์

.. ช่วงปีพ.ศ. 2516-2519 ปัจจัยหลายอย่างทำให้การเคลื่อนไหวจากสมาชิกมากขึ้น การไฟฟ้านครหลวงรับพนักงานรายวัน 1,000 กว่าคนที่ผิดกฎหมาย สภาพการจ้างงานเลวร้ายมาก ดังนั้น พวก blue collar จะมาทางสหภาพแรงงาน ในขณะที่ฝ่ายบริหารดึงพวก white collar เป็นพวก .. (บุญเทียน คำฐู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2538)

ด้วยรูปแบบการกดดันที่รุนแรงจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงและลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน ทำให้รัฐบาลพยายามหาทางประนีประนอมอีกครั้ง มีการปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งออกในปีพ.ศ.2515 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน สัมพันธ์ให้เป็นรูปพระราชบัญญัติเรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ในปีพ.ศ.2518 (นิคม จันทรวิฑูร, 2534: 13) ซึ่งนอกจากจะดำเนินการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์แล้วยังให้มีการเปลี่ยนชื่อสมาคมลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน อันหมายรวมถึงการได้รับสิทธิต่าง ๆ มากขึ้นเช่น สามารถรวมกับสหภาพแรงงานอื่นตั้งเป็นสหพันธ์ได้อีกด้วย

สำหรับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงภายหลังการกดดันฝ่ายบริหารด้วยวิธีการรุนแรงต่างๆ มีผลทำให้ฝ่ายบริหารตอบรับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างทั้งหมดตั้งแต่ปีพ.ศ.2516-2519 (ชนวิทย์ ศุภานิช, 2528: 44) ซึ่งผลกระทบที่เกิดกับประเด็นการเรียกร้องเปลี่ยนแปลงไปดังนี้

### 1. ค่าจ้างและรายได้ของพนักงาน

ปัญหาการรวมศูนย์ที่ปิดกันไม่ให้ลูกจ้างรวมตัวกันเรียกร้องส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาสะสมของค่าจ้างและรายได้ ซึ่งสะท้อนออกมาจากการยื่นข้อเรียกร้องของสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง ตัวอย่างเช่น การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้อื่น ๆ มีถึงร้อยละ 36.67 รวมทั้งการยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 1 มีทั้งหมด 12 ข้อเรียกร้องใหญ่ ซึ่งจะเน้นปัญหาทางเศรษฐกิจ (ดูในภาคผนวก) และผลจากการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสหภาพทำให้รายได้และสวัสดิการของพนักงานเพิ่มขึ้นตามข้อตกลงเมื่อครั้งที่ 1 ฉบับลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 ดังนี้

#### พนักงานและลูกจ้างรายเดือน

อัตราเดิม	600 บาท	ถึง	875 บาท	ปรับเพิ่ม	3	ขั้น
"	900	" "	1,350	" "	1.5	"
"	1,400	" "	2,900	" "	1	"
"	3,000	" "	4,200	" "	1.5	"

#### ค่าจ้างพนักงานรายวันและลูกจ้างชั่วคราว

วันละ	21.40 บาท	ปรับเพิ่มเป็นวันละ	25 บาท
"	23.50	" "	27 "
"	25.60	" "	29 "
"	27.80	" "	31 "
"	29.90	" "	33 "
"	32.00	" "	35 "

การยื่นข้อเรียกร้องมีถึงร้อยละ 66.67 ของการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมจากภาคผนวก) สาเหตุที่การเรียกร้องเน้นในเรื่องค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ เป็นเพราะช่วงเวลาก่อนหน้านี้พนักงานระดับล่างที่เป็นแรงงานปกน้ำเงิน (blue collar) ซึ่งมีจำนวนมากได้ประสบปัญหาเรื่องการจ้างงานและการจ่ายเงินเดือนมาเป็นเวลานาน จึงรวมตัวกันเพื่อการเรียกร้องด้านนี้โดยการนำของสหภาพ ดังที่นายบุญเทียน คำฐได้อธิบายให้ฟังถึงกรณีนี้ว่า

ปี 16-19 มีประเด็นผลประโยชน์ รายได้ ค่าจ้าง ฝ่ายบริหารทำผิด มีลักษณะการจ้างพนักงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่มาก คือ มีพนักงานรายวันประเภทพิเศษ ชั่วคราว ธรรมดาถึง 15,000 คน ทั้งที่กฎหมายบังคับไม่ให้มีเกิน 6,000 คน พนักงานรายวันเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน รายวันพิเศษขึ้น

สหภาพพยายามเน้นค่าจ้าง สวัสดิการ ให้ครอบครัวพวกเราวัน ..(บุญเทียน  
คำฐ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2538)

ในระยะแรกๆที่เริ่มมีการยื่นข้อเรียกร้อง ประเด็นสำคัญที่พนักงานต้องการจึงเป็นเรื่อง  
ของค่าจ้าง เงินเดือน

## 2. โบนัส

โบนัสเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สร้างความไม่พอใจให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมาก  
เนื่องจากปัญหาความไม่เป็นธรรมในเรื่องโบนัสระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน ดังนั้นเมื่อสหภาพ  
แรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้มีโอกาสเข้าเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร จึงมีประเด็นเกี่ยวกับความ  
ไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับโบนัสด้วย ตัวอย่างเช่น การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 1 (พ.ศ.2516) เพื่อขอให้  
พิจารณาจ่ายโบนัสพนักงานอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม ซึ่งได้ข้อตกลงว่า เรื่องการจ่ายโบนัส  
ประจำปี 2517 เป็นต้นไป การไฟฟ้านครหลวงจะจ่ายตามมติคณะรัฐมนตรี และจะประกาศอย่าง  
เปิดเผยให้ทราบตั้งแต่ประธานกรรมการจนถึงพนักงานทั่วไป และการยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 2  
(พ.ศ.2516) เรียกร้องในเรื่องโบนัสต้องมีอัตราการจ่ายไม่น้อยกว่าเดิม ซึ่งได้ตกลงกันว่า พณฯ  
ประธานกรรมการการไฟฟ้านครหลวงในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรับจะไปเร่งรัดให้  
คณะรัฐมนตรีให้ (ตามประกาศการไฟฟ้านครหลวงที่ 164/2517 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2517 ส่งผลให้  
มีการพิจารณาการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานจนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งโดยดูจากการยื่นข้อเรียก  
ร้องในครั้งที่ 4 - 5 ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องในประเด็นดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ตามมติคณะรัฐมนตรี  
ที่ กค.0508/42788 เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีเนื้อหา  
กล่าวถึงการให้ยกเลิกการจ่ายโบนัสพิเศษซึ่งมักจ่ายกันแต่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่ใกล้ชิด  
ผู้บริหารโดยการจ่ายกันอย่างไม่เปิดเผย เป็นเหตุให้พนักงานและลูกจ้างรู้สึกได้รับความไม่เป็น  
ธรรม และก่อให้เกิดความแตกแยก สมควรยกเลิกโบนัสพิเศษ ให้ปรับปรุงให้พนักงานได้รับโบนัส  
เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 9 ของกำไรสุทธิเพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการ  
ปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนกรรมการควรให้ได้รับไม่เกินร้อยละ 3 ของกำไรสุทธิเช่นเดิม

## 3. การเลื่อนตำแหน่ง

จากบทที่ 3 ที่กล่าวถึงปัญหาการรวมศูนย์การบริหารที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วน  
ใหญ่ของการไฟฟ้านครหลวงจะถูกขาดตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนกจนถึงหัวหน้ากอง และยังมี  
การสืบทอดกันภายในหมู่คณะที่จบจากสถาบันแห่งเดียวกัน เริ่มมีการสะท้อนปัญหาออกมาจาก  
การยื่นข้อเรียกร้องเรื่องความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น จะเห็นว่าเมื่อถึงร้อยละ  
6.67 จากการเรียกร้องในครั้งที่ 3 (1) และครั้งที่ 3 (2) (ดูในภาคผนวกในข้อที่ 7) ซึ่งยื่นในปีเดียวกัน

มีประเด็นในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งที่เห็นว่าการเลื่อนและบรรจุพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งของการไฟฟ้านครหลวงมิได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน แต่ได้ใช้วิธีการบรรจุกันโดยคำนึงถึงสถาบันการศึกษาของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ จึงขอให้การไฟฟ้านครหลวงแก้ไข และปรับปรุงวิธีการนี้โดยด่วนเนื่องจากพนักงานทุกฝ่ายกองไม่พอใจเป็นอย่างมาก ผลการพิจารณาในครั้งที่ 3 (1)/2518 ฝ่ายบริหารรับทราบและจะรับไปพิจารณาปรับปรุง แต่ในครั้งที่ 3 (2)/2518 เมื่อสหภาพเห็นว่าปัญหานี้ไม่ได้รับการปรับปรุงได้มีการยื่นเข้าไปใหม่ กลับได้รับคำตอบว่าเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง แต่จะได้มีการปรึกษาหารือ (negotiation) กันต่อไป แสดงให้เห็นว่าปัญหานี้ยังคงไม่ได้รับความสนใจเท่าใดนัก จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานระดับล่าง หรือสมาชิกสหภาพซึ่งไม่ได้จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกับฝ่ายบริหารจะทำให้ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นในขณะที่มีความสามารถและประสบการณ์การทำงานมากกว่า สหภาพจึงพยายามหาทางเจรจา ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องนี้ร่วมกับฝ่ายบริหาร แต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าใดนัก

#### 4. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมแม้จะมีอยู่ 1 ข้อ (ดูในตาราง 4.2) แต่ยังไม่ถือว่าสหภาพการไฟฟ้านครหลวงได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงเพราะไม่ได้มีตัวแทนของสหภาพหรือสมาคมเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย จะเห็นได้ว่าช่วงเวลาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2516-2518 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงก็ยังไม่สามารถเข้ามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารได้ หากแต่การตอบสนองข้อเรียกร้องของทางฝ่ายลูกจ้างมาจากกลไกของรัฐบาลในการควบคุมขบวนการแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวอ่อนแอลง การยื่นข้อเรียกร้องขอเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งเป็นประเด็นเชิงอำนาจ 1 ข้อนั้นมีเนื้อหาและข้อตกลง ดังนี้

ศูนย์วิทยุเพื่อศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 การยื่นข้อเรียกร้องในการเข้ามีส่วนร่วมช่วงพ.ศ.2516-2519

ครั้งที่ / พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง	ข้อตกลง
1 / 2516	1.การตั้งกรรมการสอบสวนพนักงาน ถ้าพนักงานผู้นั้นร้องขอให้สมาคมลูก จ้างมีส่วนร่วม เป็นกรรมการสอบสวน แล้ว ทางสมาคมมีสิทธิที่จะส่งผู้แทน ซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ร่วมเป็นกรรมการด้วย และขอให้ตัด สินใจให้เสร็จสิ้นภายใน 120 วัน	1.การตั้งกรรมการสอบสวนพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงจะได้วางระเบียบให้ เจ้าหน้าที่แผนกพนักงานสัมพันธ์ร่วม เป็นกรรมการสอบสวนและตัดสินให้ เสร็จสิ้นภายใน 120 วัน
2 / 2517	ดูในภาคผนวก	ดูในภาคผนวก
3(1) / 2518	"	"
3(2) / 2518	"	"
4 / 2518	"	"
5 / 2518	"	"

ที่มา : ข้อเรียกร้องและข้อตกลงระหว่างการไฟฟ้านครหลวงกับสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงตั้งแต่พ.ศ. 2516 ถึงปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่า การยื่นข้อเรียกร้องของสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงในช่วงพ.ศ.2516-2519 เน้นข้อเรียกร้องในเชิงเศรษฐกิจ (ค่าจ้าง สวัสดิการ) เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของข้อเรียกร้อง และจะเห็นว่าสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อครั้งที่ 1/2516 ดังตารางที่ 4.2 ซึ่งจากข้อเรียกร้องจะเห็นได้ว่าสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารทางด้านการควบคุม (control) โดยการมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation)แบบมีการเลือกตัวแทนพนักงานในรูปของสมาคมลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วม (Ascending Participation)

ผลการยื่นข้อเรียกร้องในการเข้าไปมีส่วนร่วมถูกปฏิเสธโดยฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตามในเวลาต่อมา การไฟฟ้านครหลวงได้วางระเบียบให้เจ้าหน้าที่แผนกพนักงานสัมพันธ์ร่วมเป็นกรรมการสอบสวนเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน แต่ยังไม่เป็นที่พอใจของพนักงานเท่าใดนัก ดังนั้นระดับการเข้ามีส่วนร่วมของสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงยังอยู่



ในระดับต่ำสุดตามแนวความคิดของ Walker คือ ฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลจากสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง

#### 4.1.4 ขบวนการแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างปีพ.ศ.2519-2524

หลังการรัฐประหารในวันที่ 6 ตุลาคม 2519 รัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียรได้ออกประกาศ 2 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 8 ตุลาคม 2519 เรื่องห้ามนายจ้างปิดงาน และลูกจ้างนัดหยุดงาน รวมทั้งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด อีกฉบับหนึ่งคือคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินฉบับที่ 22 มีข้อความว่าด้วยความผิดฐานบุคคลอันเป็น “ภัยสังคม” ซึ่งข้อกำหนดตามคำสั่งนี้ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นภัยสังคมไว้ในข้อ 1.9 ว่าเป็นบุคคลที่ร่วมกันนัดหยุดงาน หรือปิดงานงดจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2535: 126) ในระยะนี้รัฐบาลเปลี่ยนยุทธวิธีในการสกัดกั้นอำนาจการเจรจาต่อรองของฝ่ายแรงงานโดยใช้ระบบไตรภาคีซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานแบบใหม่ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการริเริ่มจากฝ่ายรัฐบาลเพื่อเพิ่มจำนวนองค์กรไตรภาคีให้มากขึ้น และมีการจัดตั้งให้องค์กรไตรภาคีมีบทบาทเป็นที่ยอมรับของฝ่ายแรงงาน รวมทั้งการให้ตำแหน่งวุฒิสมาชิกแก่นำแรงงาน ตัวอย่างเช่น จากปีพ.ศ.2522 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ขยายองค์คณะไตรภาคีออกไปอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมงานด้านแรงงานตามมติทำงานชุดต่าง ๆ มากขึ้น สามารถแยกประเภทขององค์คณะไตรภาคีตามลักษณะบทบาทหน้าที่ได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. องค์คณะไตรภาคีที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงาน
2. องค์คณะไตรภาคีที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเชิงนโยบายต่อรัฐบาลในประเด็นด้านแรงงาน ได้แก่ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
3. องค์คณะไตรภาคีที่ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง
4. องค์คณะไตรภาคีที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และคณะกรรมการพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2532: 31)

สำหรับประเด็นที่จะทำให้ฝ่ายแรงงานยอมรับในองค์กรไตรภาคีโดยมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายรัฐบาลให้เท่ากัน อาทิ คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 3 (พ.ศ.2519-2521) ได้เปลี่ยนองค์ประกอบจากเดิมคือ ฝ่ายรัฐบาล 7 คน ให้ลดเหลือ 5 คน ส่วนฝ่าย

ลูกจ้างและนายจ้างได้เพิ่มจากเดิมฝ่ายละ 1 คนเป็นฝ่ายละ 5 คน ซึ่งเท่ากับฝ่ายรัฐบาล และ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบใหม่เป็นฝ่ายละ 5 คนเท่ากันหมดในปีพ.ศ.2525 (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2532: 30) และสุดท้ายที่ทางฝ่ายรัฐบาลใช้คือ การดึงผู้นำแรงงานบางคนมาทำงานให้รัฐตัวอย่างเช่น ในสมัยพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ได้แต่งตั้งนายไพศาล ธวัชชัยนันท์ เป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติของคณะปฏิวัติด้วย (ประกายพริก ชยพงศ์, 2531: 45)

จะเห็นได้ว่าบทบาทของรัฐในการควบคุมขบวนการแรงงานของรัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยรัฐจะเข้าไปมีบทบาทมากขึ้น ซึ่งจะสังเกตได้ว่าจำนวนคณะกรรมการไตรภาคีทั้งหมดจะมีประธานคณะกรรมการมาจากทางฝ่ายรัฐ รวมทั้งจำนวนผู้แทนจะมากกว่าฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายแรงงานยกเว้นคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ขณะที่ทางฝ่ายรัฐบาลสามารถสร้างกลไกควบคุมแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น การประกาศกฎอัยการศึก ห้ามมีการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพต่าง ๆ เพราะเกรงจะสร้างความวุ่นวายดังเช่นก่อน ทำให้ขบวนการแรงงานการไฟฟ้านครหลวงไม่สามารถรวมกลุ่มนัดหยุดงานยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายบริหารได้เป็นเวลาถึง 2 ปี บทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงก็เริ่มมีมากขึ้นภายหลังจากปีพ.ศ.2521 เมื่อรัฐบาลยกเลิกกฎอัยการศึกอนุญาตให้มีการรวมกลุ่มกันอีกครั้งโดยรูปแบบการกดดันต่อฝ่ายบริหารในช่วงหลังปีพ.ศ.2519-2524 เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นโดยมีปัจจัยหลักอยู่ 2 ประการคือ แกนนำสหภาพเริ่มมีการศึกษาที่สูงขึ้น และสมาชิกคณะกรรมการสหภาพรุ่นใหม่เริ่มมีระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ เข้ามาร่วมงานมากขึ้น จากช่วงก่อนหน้านั้นกลุ่มคนที่เป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะจบจากวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เช่น ไพศาล ธวัชชัยนันท์, บุญเทียน คำชู แต่หลังจากปีพ.ศ.2519 บทบาทของกลุ่มช่างที่ควบคุมสหภาพแรงงานเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยมีพวกที่จบระดับปริญญาตรีทางด้านวิศวะ กฎหมาย บัญชี เช่น ไพบูลย์ แก้วเพทาย เริ่มเข้ามา สาเหตุที่กลุ่มช่างในรุ่นหลังไม่ได้เข้าร่วมนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะไม่สนใจทำงานในสหภาพเท่าใดนัก นายไพบูลย์ แก้วเพทายให้ความเห็นไว้ว่า “.. สหภาพเกาะกลุ่มดี กรรมการชุดแรกเป็นกลุ่มช่างพวกจบจากช่างกลปทุมวันทั้งนั้นเลย ปัจจุบันช่างกลปทุมวันหายไปแล้ว รุ่นหลัง ๆ ไม่เข้ามาเลย.. (ไพบูลย์ แก้วเพทาย, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2538)

ขณะเดียวกันประธานสหภาพ นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ และรองประธานสหภาพ นายบุญเทียน คำชู เองยังได้สนใจศึกษาทางด้านกฎหมายเพิ่มเติมจากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอีกด้วย นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ ได้เล่าประวัติชีวิตตนเองว่า “.. ผมเกิด

ที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะดี และเรียนจบการศึกษาม.ศ. 3 ที่นั่น หลังจากนั้นก็เข้ากรุงเทพฯและเรียนจบที่ช่างกลปทุมวัน พอมหาวิทยาลัยรามคำแหงเปิดก็ไปสมัครเรียนกับเขาด้วยในคณะนิติศาสตร์ ..” (รัฐวิสาหกิจ 1(1) 1 เมษายน 2519, 36) ส่วนนายบุญเทียน คำชูได้เล่าให้ฟังถึงประวัติของตนว่า “..หลัง ๆ จับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น มีเรียนรามคำแหงด้วย การต่อสู้ใช้เหตุผลตลอดโดยหาหลักฐาน ผมพยายามหาหลักฐานยึดหลักของกฎหมาย..” (บุญเทียน คำชู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2538)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การเจรจาต่อรองระหว่างสมาคมฯ กับฝ่ายบริหารเป็นการเจรจากันอย่างมีเหตุมีผลมากขึ้น นายสุรชัย สุวรรณแสง หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์ กองสวัสดิการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่การไฟฟ้านครหลวง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

.. ระยะเวลาหลัง ๆ รู้สึกมีเหตุผลดีขึ้น ยุคแรกเป็นพวกช่าง ต่อมาเป็นพวกจบปริญญา มีเหตุมีผลมากขึ้น สมาคมฯต้องการข้อมูลอะไรก็จะหาให้ เน้นความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานเป็นหลัก ระยะเวลาหลังใช้ระบบการเจรจากัน ไม่แสดงออกด้วยความรุนแรงอย่างเมื่อก่อน .. (สุรชัย สุวรรณแสง, สัมภาษณ์, 24 สิงหาคม 2538)

จากการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารดังกล่าวได้ส่งผลให้รูปแบบการกดดันต่อทางฝ่ายบริหารเปลี่ยนแปลงไป โดยสนับสนุนให้สมาชิกเข้ารับการอบรมเรื่องกฎหมายมากขึ้น เพื่อให้มีเหตุมีผลในการเรียกร้องมากกว่าก่อน ถึงกับ “..บางครั้งก็กำหนดเป็นนโยบาย อย่างปี พ.ศ.2524..” (บุญเทียน คำชู, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2538) และในการอบรมนั้น วิทยากรจะพยายามสร้างจิตสำนึกในเรื่องความเท่าเทียมกันสอดใส่ไปด้วย

.. การกดดันวิธีการปัจจุบัน เรื่องไหนไม่ชอบธรรมจะยื่นบ่อย ๆ ครั้ง เราจะยื่นเข้าไป เราจะวิพากษ์วิจารณ์ตลอด การอบรมเราจะพูด เราไปไหนเราจะพูด เผยแพร่สร้างกระแสเมื่อจบทางใจตลอดว่าฝ่ายบริหารไม่ชอบธรรม เขาก็จะยอมระดับหนึ่งเพื่อพร้อมคลายปัญหา .. (ไพบุลย์ แก้วเพทาย, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2538)

ฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงเองได้เปลี่ยนบทบาทและยุทธวิธีในการเจรจาต่อรองกับทางฝ่ายสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง เพราะคำนึงถึงบทบาทของประธานสหภาพในสมัยนั้นคือ นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ ซึ่งมีประสบการณ์การประท้วงรัฐบาลในกรณีเรื่องข้าว จนประสบผลสำเร็จมาแล้ว ฝ่ายบริหารจะใช้ยุทธวิธีเชิงรับ หลีกเลี่ยงการปะทะโดยตรง เมื่อสหภาพฯ

ต้องการเจรจาด้วยความรุนแรง จะดึงเกมให้ช้าลงเพื่อบรรเทาความไม่พอใจ ไม่ให้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ดังที่นายไพฑูรย์ แก้วเพทาย อธิบายไว้

.. ระยะเวลาหลังปีพ.ศ.2520 ฝ่ายบริหารปรับตัวมากขึ้น ใช้เทคนิคมากขึ้น แทนที่จะใช้วิธีการเผชิญหน้า ฝ่ายบริหารมีเทคนิคมากขึ้น พุดดึงเกมให้มันช้าออกไปให้หลักเทคนิคแรงงานสัมพันธ์เชิงรับ แทนที่จะปะทะโดยตรงก็จะไม่ปะทะ จะใช้วิธีดึง บางครั้งสหภาพไม่พอใจ ฝ่ายบริหารอาจจะให้ค่า ให้ระบายนอกรวม อารมณ์ก็จะอ่อนลง เทคนิคนี้เป็นกลยุทธ์ฝ่ายนายจ้าง ปี 22,24,25 มีโอกาสนัดหยุดงานน้อย ต้องใช้วิธีการกดดันอย่างอื่น ฝ่ายบริหารกลัวการนัดหยุดงาน .. (นายไพฑูรย์ แก้วเพทาย, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2538)

ด้วยยุทธวิธีแรงงานสัมพันธ์เชิงรับเช่นนี้ ทำให้“..ฝ่ายบริหารตอบสนองช่วงหลังเพียงร้อยละ 50 ระยะเวลาหลัง ๆ น้อยลงครั้งหนึ่ง 10-20 เรื่อง มีอยู่ 2-3 จุด เรื่องอื่นผ่อนลงได้..” (ไพฑูรย์ แก้วเพทาย, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2538)

การให้สัมภาษณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของนายไพศาล วัชรชัยนันท์ ที่เคยมีไว้ว่า “.. เมื่อทางสหภาพฯ ดำเนินการเรียกร้องด้านสวัสดิการตามกฎหมายที่พึงได้รับเกี่ยวกับรายได้ ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่ง เงินโบนัส การปรับปรุงเงินเดือน ฯลฯ ก็ได้ผลบ้างเพียงร้อยละ 60-70 ..” (รัฐวิสาหกิจ 3(24) 1 มกราคม 2521)

จากรูปแบบการกดดันของทางฝ่ายสหภาพฯ ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่ออำนาจการต่อรองของฝ่ายสหภาพฯ ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารตอบรับข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพฯ น้อยลงไปด้วยตั้งแต่ พ.ศ.2521-2534 (ดูจากภาคผนวก)

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเด็นการเรียกร้องมีดังนี้

#### 1. ค่าจ้างและรายได้ของพนักงาน

จากตารางจะเห็นได้ว่า ปัญหาค่าจ้างและรายได้ของแรงงานเริ่มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาก่อนหน้านี้ กล่าวคือ จะมีเพียงร้อยละ 26.67 ลดลงจากช่วงปีพ.ศ.2516-2518 ซึ่งมีถึงร้อยละ 36.67 ซึ่งสะท้อนได้ว่าปัญหาเรื่องค่าจ้างและรายได้ของพนักงานได้รับการแก้ไขในระดับหนึ่งแล้วซึ่งเป็นผลจากการเข้าเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหาร ส่วนเรื่องโบนัสไม่ได้รับความเป็นธรรมได้มีการแก้ไขแล้วในช่วงปีพ.ศ.2518-2519 แล้ว ทำให้ช่วงพ.ศ.2519-2524 ไม่มีการเรียกร้องในประเด็นดังกล่าว นายสุวรรณ คล้ายอุบล รองหัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์ กองสวัสดิการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่การไฟฟ้านครหลวง ได้กล่าวถึงการเรียกร้องในเรื่องเงินเดือนว่ามีน้อยลงเพราะพนักงานพอใจกับผลที่ได้รับจากการเรียกร้อง ประเด็นในการเรียกร้องได้เปลี่ยนแปลงไป

.. ช่วงหลังมีเงินเดือนพอใช้แล้ว ไม่เดือดร้อนเลยทำให้การรวมตัวดี การร้องทุกข์เรื่องใหม่ๆ มีปัญหามากมาย อย่างปัญหาไม่ได้รับความเป็นธรรม เสนอปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผ่านขบวนการร้องทุกข์ ในช่วงแรก เดือนหนึ่งทุกสัปดาห์ พอปัญหาเริ่มคลี่คลาย เดือนหลัง ๆ ก็เหลือสาม, สอง, หนึ่ง สัปดาห์เท่านั้น .. (สุวรรณ คล้ายอุบล, สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2538)

## 2. การมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นว่าประเด็นเนื้อหาที่สหภาพต้องการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารมีมากขึ้นถึงร้อยละ 13.33 ซึ่งมากกว่าช่วงปีพ.ศ.2518-2519 ที่มีเพียงร้อยละ 3.33 ตัวอย่างของข้อเรียกร้องได้แก่ ขอให้ตัวแทนสหภาพ 1 คนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ในจุดนี้นับว่าสหภาพได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารแล้ว ช่วงเวลาดังกล่าวจึงไม่ปรากฏการนัดหยุดงานแต่อย่างใด

เห็นได้ชัดว่า ภาพโดยรวมในช่วงพ.ศ.2519-2524นี้ ประเด็นความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไปมีการเรียกร้องขอเข้ามีส่วนร่วมมากขึ้น ประเด็นเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการมีการพูดถึงน้อยลงเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เริ่มพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับการยื่นข้อเรียกร้องจะอยู่ที่การขอเข้าไปมีอำนาจตัดสินใจกับฝ่ายบริหารแทนโดยพบว่า มีการยื่นข้อเรียกร้องในประเด็นการขอเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงตั้งแต่ครั้งที่ 6-8 มีเนื้อหา ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4.3 การยื่นข้อเรียกร้องในการเข้ามีส่วนร่วมในช่วงพ.ศ. 2519-2524

ครั้งที่ / พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง	ข้อตกลง
6/2521	<p>-ขอให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนเข้าร่วมสังเกตการณ์และรับฟังการสอบสวนความผิดทางวินัยในกรณีที่พนักงานร้องขอ</p> <p>-ขอให้ผู้แทนสหภาพแรงงานมีสิทธิเท่ากับกรรมการอื่นในการพิจารณาประเมินค่างาน</p>	<p>-การไฟฟ้านครหลวงยินยอมให้กรรมการสหภาพแรงงาน 1 นายเข้าร่วมสังเกตการณ์ และรับฟังการสอบสวนทางวินัยของพนักงานเฉพาะการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา และพยานที่ถูกกล่าวหาอ้างโดยพนักงานผู้ถูกกล่าวหาจะต้องขอสหภาพแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และสหภาพแรงงานจะต้องแจ้งรายชื่อผู้เข้าสังเกตการณ์พร้อมกับหนังสือร้องขอของผู้ถูกกล่าวหาต่อฝ่ายบริหาร</p> <p>-การไฟฟ้านครหลวงจะให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมฟังการพิจารณาประเมินค่าของงาน และแสดงความคิดเห็นได้แต่ออกเสียงไม่ได้ ทั้งนี้ไม่เป็นการจำกัดตัดสิทธิที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่อฝ่ายบริหาร</p>
7/2522	<p>-ขอให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของการไฟฟ้านครหลวง</p>	<p>-ฝ่ายบริหารได้ตกลงให้สหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรงในเรื่องที่สหภาพแรงงานเห็นว่าไม่เหมาะสมโดยให้สหภาพแรงงานเสนอขึ้นมาเพื่อร่วมกันพิจารณา แก้ไข แล้วให้ฝ่ายบริหารนำเสนอผู้ว่าการฯหรือคณะอนุกรรมการพิจารณาข้อบังคับ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ไม่รวมระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการผู้ใช้ไฟ</p>

ครั้งที่/พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง	ข้อตกลง
8/2524	-ขอให้การไฟฟ้านครหลวงแจ้งผลการตัดสินใจลงโทษพนักงานที่กระทำผิดและทำเรื่องร้องเรียนผ่านสหภาพฯ ให้สหภาพฯทราบ	-ฝ่ายบริหารจะแจ้งผลการสอบสวนที่พนักงานได้ยื่นผ่านสหภาพแรงงานโดยขอให้สหภาพฯแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

ที่มา : ข้อเรียกร้องและข้อตกลงระหว่างการไฟฟ้านครหลวง กับสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ตั้งแต่ปีพ.ศ.2516 ถึงปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงในช่วงพ.ศ.2521-2524 จะเริ่มมีการยื่นข้อเรียกร้องเชิงอำนาจหรือการมีส่วนร่วมเข้ามาบ้างแล้ว จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าการยื่นข้อเรียกร้องเข้ามีส่วนร่วมจะอยู่ในรูปของการเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เช่น การขอเข้าเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยครั้งที่ 6/2521 และครั้งที่ 8/2524 การขอเข้าร่วมกับฝ่ายบริหารในการพิจารณาแก้ไขข้อบังคับในครั้งที่ 7/2522 และขอให้สหภาพฯ มีสิทธิเท่ากับกรรมการอื่นในการพิจารณาประเมินค่างานในครั้งที่ 6/2521 ซึ่งจากการยื่นข้อเรียกร้องขอเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ได้รับการยินยอมจากฝ่ายบริหารในระดับหนึ่ง พอจะจำแนกอำนาจหน้าที่ดังปรากฏในตารางที่ 4.3 และระดับการมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Walker ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย มีอำนาจในการเข้าร่วมสังเกตการณ์และรับฟังการสอบสวนทางวินัยของพนักงานเฉพาะการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้นซึ่งพยานที่ถูกกล่าวหาจะต้องทำหนังสือขอสหภาพแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และสหภาพฯจะต้องแจ้งรายชื่อผู้เข้าสังเกตการณ์พร้อมทั้งหนังสือร้องขอของผู้ถูกกล่าวหาต่อฝ่ายบริหาร

การเข้าร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นการเข้าร่วมกับฝ่ายบริหารทางด้านการควบคุม (control) ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวมานับว่ายังอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ ตัวแทนของสหภาพฯซึ่งมีเพียง 1 คนเข้าร่วมรับฟังเท่านั้น ไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็น ฝ่ายบริหารยังคงตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลจากพนักงาน

2. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขระเบียบข้อบังคับของการไฟฟ้านครหลวง มีอำนาจในการนำเรื่องเข้าปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหาร ซึ่งในจุดนี้ถือว่าได้เข้ามีส่วนร่วมแล้วทางด้านการควบคุม (control) แต่อย่างไรก็ตามเมื่อถึงอำนาจการตัดสินใจยังนับว่าอยู่ในระดับต่ำ

เพราะต้องมีการนำเสนอต่อผู้ว่าราชการฯ หรือคณะอนุกรรมการพิจารณาข้อบังคับเพื่อลงนามอนุมัติก่อนประกาศใช้

3. การมีสิทธิเท่าคณะกรรมการอื่นในการประเมินค่างาน โดยสามารถเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาประเมินค่าของงาน และแสดงความคิดเห็นได้แต่ออกเสียงไม่ได้ ในจุดนี้เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกันฝ่ายบริหารทางด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivative) โดยยังมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในขั้นต่ำคือตัวแทนสหภาพมีสิทธิแสดงความคิดเห็นเท่านั้น

#### 4.1.5 ขบวนการแรงงานของการไฟฟ้านครหลวงช่วงปีพ.ศ.2524-2534

ในปีพ.ศ.2524 มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจจะต้องใช้โครงสร้างเงินเดือนเดียวกัน (จีระ หงส์ลดารมภ์: 2526, 14) ถือได้ว่ารัฐบาลพลเอกเปรม ติณณสูลานนท์ได้ยึดอำนาจการตัดสินใจในเรื่องเงินเดือนจากทางฝ่ายบริหารทุกรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการไฟฟ้านครหลวง รัฐบาลห้ามไม่ให้ฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งทำการตกลงกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการเพียงลำพัง ทั้งนี้เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแข่งขันกันยื่นข้อเรียกร้องเรื่องเงินเดือนกันมาก นอกจากนี้ รัฐบาลยังกำหนดให้การยื่นข้อเรียกร้องต้องผ่านกระทรวงการคลังและไม่ให้มีการนัดหยุดงานในทุกรัฐวิสาหกิจในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้น ส่งผลให้การนัดหยุดงานอย่างเปิดเผยมีน้อยลง รัฐวิสาหกิจหลายแห่งหันไปใช้การประชุมใหญ่สามัญเป็นการนัดหยุดงานยื่นข้อเรียกร้องแทน ดังที่อาจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ อธิบายถึงการเคลื่อนไหวในยุคนี้นี้ว่า

.. การดำรงอยู่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนามยอกอกของรัฐบาลทุกยุคสมัย และต่างก็พยายามทอนพลังงานของขบวนการด้วยวิธีการต่างๆ นานาเช่น การห้ามนัดหยุดงานกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง เป็นผลให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายต้องหันไปค้นหามาตรการใหม่ ๆ มาใช้ประกันสิทธิของตน อันมี “การประชุมใหญ่วิสามัญ” เป็นต้น .. (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2533: 5 อ้างจาก ทรงศักดิ์ ต้นตะโยธิน)

การที่ต้องยื่นข้อเรียกร้องโดยตรงกับทางฝ่ายรัฐบาล ทำให้กลุ่มเป้าหมายที่ทางฝ่ายสหภาพต้องเจรจาด้วยเปลี่ยนไปจากฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายสหภาพฯ จึงหันไปกดดันรัฐบาลแทน มีการรวมตัวกันของกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในชื่อ กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ในรัฐวิสาหกิจหลายแห่งตั้งแต่ปีพ.ศ.2522 (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2539: 65) เพื่อที่จะกดดันกับทางฝ่ายรัฐบาลในเรื่องค่าจ้าง แต่ฝ่ายรัฐบาลมีความได้เปรียบกว่าเพราะมีกลไกต่าง ๆ มากมาย เช่น กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายด้วย

รูปแบบการกดดันของทางฝ่ายสหภาพแรงงาน มีการพัฒนาขึ้น โดยหาข้อมูลก่อนเข้าไปเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร การเขียนเรียกร้องลงในวารสารข่าวลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง นอกจากนี้การมีจำนวนสมาชิกสหภาพที่เพิ่มขึ้นถึง 10,496 คน จากจำนวนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงทั้งหมด 13,230 คน (ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2538) คิดเป็นร้อยละ 79 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (บัณฑิตย ธานีเศรษฐวดี, 2539: 259) และกรรมการสหภาพแรงงานมีพื้นความรู้สูงกว่าก่อนนับเป็นส่วนช่วยกดดันให้ฝ่ายบริหารยินยอมเจรจากับสหภาพ ในขณะที่เด็วกับบทบาทของรัฐบาลเริ่มเข้ามาแทรกแซงในรัฐวิสาหกิจเนื่องจากการออกมติคณะรัฐมนตรีพ.ศ.2524 ส่งผลให้รัฐบาลสามารถส่งตัวแทนเข้ามาเจรจาต่อรองกับทางฝ่ายสหภาพแรงงานอีกทางหนึ่ง ทำให้การเจรจาต่อรองของสหภาพมีความลำบากมากขึ้นเพราะสหภาพต้องปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งมีหลายขั้นตอน

จากตารางที่ 4.1 ประเด็นเนื้อหาการเจรจาต่อรองเริ่มเปลี่ยนไปอย่างชัดเจนดังนี้

### 1. ค่าจ้างและรายได้ของพนักงาน

จากตารางที่ 4.1 ประเด็นเรื่องค่าจ้างและรายได้ได้มีความสำคัญลดลงซึ่งช่วงแรก พ.ศ. 2516-2518 มีร้อยละ 36.67 ต่อมาช่วงที่ 2 พ.ศ.2521-2524 เหลือเพียงร้อยละ 26.67 และช่วงสุดท้ายซึ่งประเด็นค่าจ้างลดลงมากที่สุดมีเพียงร้อยละ 16.67 เท่านั้นสำหรับประเด็นการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับโบนัสไม่มีเลย

### 2. การเลื่อนตำแหน่ง

ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งในการไฟฟ้านครหลวงในช่วงที่ 3 มีมากขึ้น คือมีถึงร้อยละ 8.33 จะเห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อครั้งที่ 3(1)/2518 และครั้งที่ 3(2)/2518 เป็นการหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งงานที่ยังไม่เป็นที่พอใจต่อกลุ่มพนักงาน ส่งผลให้สหภาพพยายามแก้ไขปัญหาด้วยการยื่นข้อเรียกร้องในครั้งที่ 11/2529 ให้มีการนำวุฒิการศึกษามาพิจารณาอันดับแรก ซึ่งได้ข้อตกลงกันว่า การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาทั้ง ความสามารถ อายุงาน เงินเดือนและวุฒิการศึกษาไปพร้อมๆ กันจะไม่นำวุฒิการศึกษามาพิจารณาเป็นอันดับหนึ่ง (ดูในภาคผนวก) ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีการเช่นนี้จึงเปิดโอกาสให้พนักงานทั่วไปสามารถเข้าไปมีตำแหน่งผู้บริหารในระดับสูงได้ ตัวอย่างเช่น มีผู้ช่วยผู้ว่าการสายการเงินการบัญชีเพิ่มขึ้นมา 1 คนจากที่แต่เดิมมีแต่วิศวกรคุมเท่านั้น (ข่าวลูกจ้าง 94/2537 ตุลาคม 2537)

### 3..การมีส่วนร่วม

ในการมีส่วนร่วมของสหภาพฯในฝ่ายบริหาร โดยผ่านการเจรจาต่อรอง มีมากขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2525-2533 จะเห็นได้ว่าประเด็นการยื่นข้อเรียกร้องการมีส่วนร่วมมีถึงร้อยละ 33.33 ซึ่งถือว่าสูงมากที่สุดที่มีมาตั้งแต่มีการยื่นข้อเรียกร้อง

การยื่นข้อเรียกร้องในช่วงนี้มักเป็นประเด็นเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงกับฝ่ายบริหารซึ่งมีการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด 4 ครั้ง โดยมีลำดับเหตุการณ์ทั้งการยื่นข้อเรียกร้องและผลลัพธ์ในการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4.4 การยื่นข้อเรียกร้องในการเข้ามีส่วนร่วมในช่วงพ.ศ.2524-2534

ครั้งที่ / พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง	ข้อตกลง
9/2525	-การออกระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับใดๆที่มีผลในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไปจากเดิม ให้การไฟฟ้านครหลวงทำการเจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานก่อนประกาศใช้	-การไฟฟ้านครหลวงตกลงให้ฝ่ายสหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมด้วยฝ่ายบริหารในการแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานโดยตรงที่สหภาพเห็นว่าไม่เหมาะสมโดยให้ฝ่ายสหภาพฯเสนอขึ้นมาเพื่อร่วมกันพิจารณาเป็นข้อๆไป เมื่อแก้ไขแล้วให้ฝ่ายบริหารนำเสนอผู้ว่าการ หรือคณะกรรมการพิจารณาร่างข้อบังคับแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ไม่รวมระเบียบต่างๆที่เกี่ยวกับการบริการผู้ใช้
10/2527	-ขอให้กรรมการสหภาพฯ ผู้แทนสหภาพฯ มีส่วนร่วมเป็นกรรมการสอบสวนพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด	-กรณีพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีโทษถึงไล่ออก หรือปลดออก พนักงานผู้นั้นจะร้องขอให้ตั้งกรรมการสหภาพฯร่วมเป็นกรรมการสอบสวนเฉพาะด้านวินัยเพิ่มได้ 1 คนโดยยกเว้นเรื่องความผิดทางแพ่ง ในกรณีเช่นนี้จะไม่ให้สิทธิร้องขอให้กรรมการ สหภาพฯ เข้ารับฟังการสอบสวนในคราวเดียวกันตามข้อตกลงเดิมอีก
11/2529	-ขอให้การไฟฟ้านครหลวงยกเลิกการนำตำแหน่งงานไปผูกพันกับพี.ซี. -ขอแก้ไขอำนาจการพิจารณาของ กน. และ อกน. ของการไฟฟ้านครหลวง	-ทั้งสองฝ่ายจะได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ -ตามนโยบายของคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงไม่อนุญาตให้สหภาพฯ ส่งเกิดการประชุม กน. และไม่อนุญาตให้รายงานการประชุม หากสหภาพฯได้

ครั้งที่/พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง	ข้อตกลง
12/2533	<p>-ขอแก้ไขระเบียบว่าด้วยการเกษียณอายุพนักงาน(ว่าด้วยสิทธิต่างๆด้วย)</p> <p>-ให้มีการกำหนดอายุงานสำหรับงานที่เสี่ยงอันตราย และเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่ไม่เสี่ยงอันตรายเมื่อครบกำหนดอายุงาน</p> <p>-ให้กรรมการสหภาพฯหรือผู้แทนสหภาพฯ เข้าร่วมเป็นกรรมการใน กน. และ อคน.</p> <p>- ให้กรรมการสหภาพฯ จำนวน 2 คน เข้าสังเกตการณ์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง</p>	<p>รับข้อร้องทุกข์หรือข้อสงสัยการประชุม กน. คราวใดให้แจ้งมา การไฟฟ้านครหลวงจะทำบันทึกแจ้งผลการประชุม กน. ให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป</p> <p>-ให้ตั้งคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายละ 3 คน ร่วมกันจัดทำโครงการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลโดยการให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกก่อนเกษียณอายุเพื่อเสนอต่อไป</p> <p>-ให้ตั้งคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนการไฟฟ้านครหลวง และผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อพิจารณาจัดทำโครงการพัฒนากำลังคนโดยให้คณะทำงานดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปีหากไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้ขยายระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นชอบของทั้งสองฝ่าย</p> <p>- ผู้แทนฝ่ายสหภาพฯ ถอนข้อเรียกร้อง เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าสถานการณ์ในขณะนี้ ยังไม่เอื้ออำนวยให้</p> <p>- ผู้แทนฝ่ายสหภาพฯ ถอนข้อเรียกร้อง เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าสถานการณ์ในขณะนี้ ยังไม่เอื้ออำนวยให้</p>

ที่มา : ข้อเรียกร้องและข้อตกลงระหว่างการไฟฟ้านครหลวง กับสหภาพแรงงานการไฟฟ้านคร

หลวง

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงในช่วงพ.ศ.2524-2534 จะเน้นข้อเรียกร้องในเชิงอำนาจหรือการมีส่วนร่วมมากกว่าในช่วงพ.ศ.2519-2524 จากร้อยละ 13.33 เป็นร้อยละ 33.33 (ดูในตารางที่ 4.1) จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าสหภาพขอเข้ามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย จากการยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 10/2527 และคณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับในครั้งที่ 9/2525 และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (อกน.) ในครั้งที่ 11/2529 และครั้งที่ 12/2533 คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงในครั้งที่ 12/2533 ผลจากการเจรจาฝ่ายบริหารยินยอมให้เข้าร่วมในคณะกรรมการดังกล่าว ซึ่งสามารถจำแนกอำนาจหน้าที่และระดับการมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Walker ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ทางด้านการควบคุม (control) จากเดิมตามผลการตกลงเมื่อครั้งที่ 6/2521 ที่มีข้อตกลงเพียงให้ตัวแทนสหภาพฯ เข้าสังเกตการณ์ได้เท่านั้น ในการตกลงครั้งนี้มีสิทธิร่วมเป็นกรรมการสอบสวนซึ่งสามารถออกเสียงได้ 1 เสียง ถือว่ามีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพราะในการเจรจาตกลงระหว่างฝ่ายบริหารกับตัวแทนของสหภาพฯ หากการเจรจาไม่ได้ผลจะมีการดำเนินงานต่อไปตามแนวความคิดของ Walker

2. คณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับ เป็นหน้าที่ทางด้านการควบคุม (control) เช่นกัน ก่อนหน้านี้สหภาพฯ ได้เคยยื่นข้อเรียกร้องไปครั้งหนึ่งแล้วคือครั้งที่ 7/2522 ที่ต้องการขอเข้าร่วมกับฝ่ายบริหารในการพิจารณาข้อบังคับเพื่อร่วมกันแก้ไขก่อนจะนำเสนอคณะกรรมการข้อบังคับ หรือผู้ว่าการอนุมัติ ในครั้งนี้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอมีอำนาจมากขึ้นกว่าเดิม แต่ผลการพิจารณาสหภาพฯ ยังคงมีอำนาจเพียงการปรึกษาหารือร่วม (negotiation) กับฝ่ายบริหารเพื่อหาข้อสรุปก่อนนำเสนอผู้ว่าการฯ และคณะกรรมการเช่นเดิม ระดับของการมีส่วนร่วมในฝ่ายบริหารจึงยังคงอยู่ที่การปรึกษาหารือเท่านั้น แต่อำนาจการตัดสินใจไม่มีแต่อย่างใด

3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (อกน.) เป็นอำนาจหน้าที่ทางด้านการสร้างแรงจูงใจ (motivative) จะเห็นได้ว่าระดับการมีส่วนร่วมของสหภาพฯ ในกน. และอกน. ทั้งในครั้งที่ 11/2529 และ 12/2533 ยังอยู่ในระดับที่ฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลจากสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงซึ่งถือว่ามีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด ใน 6 ระดับตามแนวความคิดของ Walker

4. คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง มีหน้าที่ทางด้านการวางแผน (planning) เป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดที่สหภาพฯ ต้องการ แต่ยังไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมเนื่องจากถอน

ข้อเรียกร้องก่อน ระดับการมีส่วนร่วมจึงอยู่ในระดับต่ำสุด คือฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลจากพนักงาน

**5. คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่ง** เป็นหน้าที่ทางด้านการจัดองค์กร (organization) คือมีการวางแผนจัดระบบตำแหน่งงานใหม่ การยื่นข้อเสนอแนะในครั้งนี้เรียกร้องให้ยกเลิกการนำตำแหน่งงานไปผูกพันกับพีซี สาเหตุของการยื่นข้อเสนอแนะเนื่องจาก ในภาวะที่มีพนักงานเงินเดือนติดขั้นเป็นจำนวนมาก สหภาพฯ ได้นำเสนอเรื่องนี้เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนระดับไปจนถึงระดับสูงสุดตามสายงาน เช่น พนักงานช่างฝีมือสามารถเลื่อนไปถึงระดับ 5 สายช่างเทคนิคสามารถเลื่อนไปถึงระดับ 7 โดยไม่ต้องสอบ เว้นแต่มีอัตราตำแหน่งงานว่างน้อยกว่าจำนวนพนักงานจึงต้องมีการสอบ (สรุปบันทึกการประชุมพิจารณาข้อเสนอแนะระหว่างฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงกับกรรมการสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ครั้งที่ 2(ป5) 17 พฤศจิกายน 2529) ในที่สุด สามารถตกลงกันได้ว่าทั้งสองฝ่ายจะได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ซึ่งเป็นคณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหาร และฝ่ายสหภาพ ฝ่ายละ 5 คนเท่ากัน โดยฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายทองสา อ้วนแก้ว นายสมภพ ชะมาลา นายโกวิท กลิ่นเกษร นายทวี ชะมัด และนางระพีพรรณ รุจิรัตน์ และทางฝ่ายสหภาพฯ ประกอบด้วยนายบุญเทียน คำฐ นายวิฑูรย์ เทียนเครือ นายนิคม สาคริก นายไพฑูรย์ แก้วเพทาย และนายวีระวุฒิ บุญมาคลี (รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะทำงาน 19 มีนาคม 2528)

ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่งอยู่ในระดับการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงกับสหภาพแรงงานซึ่งมีตัวแทนฝ่ายละเท่ากัน หากการเจรจาต่อรองไม่ได้ผลยังคงมีการปฏิบัติงานตามปกติ จะเห็นว่าตั้งแต่มีการยื่นข้อเรียกร้องมา คณะทำงานชุดดังกล่าวถือว่ามีส่วนร่วมสูงที่สุด อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการชั่วคราว ซึ่งการเข้าไปมีส่วนร่วมของสหภาพฯ ในระดับสูงสามารถทำให้พนักงานระดับล่างของการไฟฟ้าที่ติดขั้นสามารถเลื่อนตำแหน่งได้

#### 4.2 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังการยื่นข้อเรียกร้อง

ก่อนการเข้าไปมีส่วนร่วมของฝ่ายลูกจ้างโดยผ่านตัวแทนลูกจ้างได้เกิดปัญหามากมายในเรื่องค่าจ้าง การบรรจุพนักงาน โบนัส ความเป็นธรรม สวัสดิการในการไฟฟ้านครหลวง แต่หลังจากการเข้าไปมีส่วนร่วมของฝ่ายลูกจ้างในกระบวนการตัดสินใจกับฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวง ปัญหาต่าง ๆ เริ่มลดลงเพราะได้มีการตอบสนองจากฝ่ายบริหารในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการรวมทั้งเรื่องความเป็นธรรมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

#### 4.2.1 คณะกรรมการร่วมระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายสมาคมฯ

ในการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายบริหารนั้น ทางสมาคมฯมีเป้าหมายที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในฝ่ายบริหาร 3 ระดับ ด้วยกัน คือ

1. การเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนข้อบังคับของการไฟฟ้านครหลวงที่จะมีผลบังคับใช้ต่อลูกจ้าง
2. การเข้ามีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้าย โดยให้มีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมพิจารณาในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (อกน.) ในระดับหน่วยงาน และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) ของการไฟฟ้านครหลวง
3. การเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางตลอดจนการตัดสินใจร่วมเพื่อการบริหารงานในคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง (คณะกรรมการบริหารสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง, 2536-2537: 9-10)

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายดังกล่าวของสมาคมฯอยู่ในรูปของการร่วมเป็นคณะกรรมการกับฝ่ายบริหาร ซึ่งการร่วมเป็นคณะกรรมการกับฝ่ายบริหารนั้นสมาคมฯสามารถบรรลุผลบางส่วนคือมีโอกาสเข้าร่วมในคณะกรรมการบางกลุ่ม และยังไม่สามารถเข้าร่วมในคณะกรรมการอีกบางกลุ่ม สามารถแยกกล่าวได้ดังนี้

##### คณะกรรมการที่สมาคมฯสามารถเข้าร่วมกับฝ่ายบริหาร

คณะกรรมการที่สมาคมฯสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ กับฝ่ายบริหารได้นั้นโดยมากเป็นกรรมการชั่วคราวชุดต่าง ๆ ดังจะได้กล่าวในหัวข้อ 4.2.3 รูปแบบการเข้าร่วมกับฝ่ายบริหาร ซึ่งคณะกรรมการชั่วคราวเหล่านั้นมีอำนาจในการตัดสินใจไม่มากนัก ขณะที่คณะกรรมการถาวรซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องสำคัญนั้น ทางสมาคมฯยังไม่สามารถเข้ามีส่วนร่วมได้มากเท่าที่ควร มีเพียงคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยกลุ่มเดียวเท่านั้นที่สมาคมฯสามารถเข้าร่วมถึงขั้นเสนอความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

##### คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นองค์กระระดับสูงในการไฟฟ้านครหลวงตั้งขึ้นโดยผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง จัดอยู่ในโครงสร้างหน้าที่ของฝ่ายบริหารในการควบคุม (controlling) ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกไม่น้อยกว่าสองคน ประธานกรรมการสอบสวนต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือถูกกล่าวโทษ หนึ่งในคณะ



กรรมการสอบสวนทางวินัย จะเป็นเจ้าหน้าที่แผนกพนักงานสัมพันธ์ร่วมเป็นกรรมการสอบสวนทุก ครั้ง ประกาศการไฟฟ้านครหลวงที่ 7/2533)

คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีหน้าที่ในการควบคุมความประพฤติลงโทษ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่กระทำความผิดทางวินัย มีอำนาจในการเรียกตัวพนักงานที่เกี่ยวข้อง มาสอบสวนโดยทำเป็นหนังสือและแจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอบสวนทราบ ตลอดจนมี อำนาจยึดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนมา ถ้าผู้ถูกเรียกมาสอบสวนขัดขืน หรือไม่ยอมให้ การตามความจริง คณะกรรมการสอบสวนสามารถรายงานผู้มีอำนาจให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อวินิจฉัยสั่งการตามควรแก่กรณีได้

สมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงสามารถเข้ามีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดนี้ได้ หลังจากมีการยื่นข้อเรียกร้องในครั้งที่ 1 เมื่อพ.ศ.2516 สมาคมลูกจ้างฯ ยื่นข้อเรียกร้องขอเข้ามี ส่วนร่วมเป็นกรรมการสอบสวนแต่ในขั้นแรกนี้ ภายหลังจากเจรจาแล้วได้ตกลงให้เจ้าหน้าที่แผนก พนักงานสัมพันธ์เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนแทน (ดูในภาคผนวก) อย่างไรก็ตาม ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาคมฯในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ต่อมา สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง (ซึ่งเปลี่ยนจากสมาคมลูกจ้าง) สามารถ เข้ามีส่วนร่วมได้มากขึ้น จากการยื่นข้อเรียกร้องอีกในครั้งที่ 6 พ.ศ.2521 ขอให้กรรมการสหภาพ แรงงาน หรือผู้แทนเข้าร่วมสังเกตการณ์และรับฟังการสอบสวนทางวินัยในกรณีที่พนักงานร้องขอ ซึ่งได้ข้อตกลงยินยอมให้กรรมการสหภาพฯ 1 คนเข้าร่วมสังเกตการณ์และรับฟังการสอบสวนผู้ถูก กล่าวหา โดยพนักงานผู้ถูกกล่าวหาต้องทำหนังสือขอสหภาพฯเป็นลายลักษณ์อักษร (ดูในภาค ผนวก)ในขั้นนี้ แม้ว่าสหภาพฯจะได้เข้าร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว แต่ระดับการ เข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารตามแนวความคิดของ Walker ยังอยู่ในระดับต่ำ คือฝ่ายบริหารยัง เป็นผู้ตัดสินใจฝ่ายเดียวเท่านั้น

ความพยายามของสหภาพฯประสบผลเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 10 พ.ศ.2527 ขอให้กรรมการสหภาพฯ หรือผู้แทนสหภาพฯมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสอบสวนพนักงานที่เป็น สมาชิกของสหภาพฯ ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ในครั้งนี้ได้ข้อตกลงให้กรณีพนักงานที่เป็น สมาชิกของสหภาพฯ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีโทษถึงไล่ออก หรือปลดออก มี สิทธิร้องขอให้ตั้งกรรมการสหภาพฯร่วมเป็นกรรมการสอบสวนเฉพาะด้านวินัยเพิ่มได้ 1 คนร่วม กับกรรมการอีกคนหนึ่งจากแผนกสืบสวนสอบสวน (ตส.) ตามข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวงเกี่ยว กับวินัยและการลงโทษพนักงาน ประกาศคำสั่งการไฟฟ้านครหลวง ที่ 5/2536 เรื่อง การให้ พนักงานซึ่งเป็นกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงเข้าร่วมในการสอบสวน

ความผิดทางวินัย) นอกจากสหภาพฯจะได้เข้าร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารยังสูงขึ้นด้วย สหภาพฯมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร แต่กระนั้นก็ตามหากตกลงกันไม่ได้ฝ่ายบริหารจะถือตามคำตัดสินของตน (ดูในภาคผนวก) ถ้าพิจารณาตามแนวคิดของ Walker แล้วสมาคมฯสามารถเข้าร่วมได้สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง คือสามารถให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารในการตัดสินใจแต่ฝ่ายบริหารยังคงผูกขาดอำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายอยู่แต่นับว่าเป็นความสำเร็จขั้นหนึ่งของสมาคมฯในการเข้ามีส่วนร่วมกับการสอบสวนทางวินัย แม้จะเป็นเพียงคณะกรรมการถาวรชุดเดียวที่สมาคมฯได้มีโอกาสเข้าร่วมก็ตาม

**คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย** ที่มาจากการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงกับฝ่ายบริหารครั้งล่าสุดที่มีกรรมการสหภาพฯร่วมเป็นกรรมการสอบสวน 1 คน ซึ่งถือว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารในด้านการควบคุม ถูกยกเลิกไปเพราะผลการตกลงระหว่างสหภาพฯกับฝ่ายบริหาร แต่หลังจากพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจพ.ศ.2534 ออกมา คณะกรรมการนี้ถูกยกเลิกไปเพราะการใช้คำว่าสมาคมฯ ส่งผลทำให้ไม่สามารถเข้ามีส่วนร่วมกับการบริหารดังกล่าว

สำหรับระดับการเข้ามีส่วนร่วมในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะอยู่ในระดับต่ำสุด ตามแนวความคิดของ Walker กล่าวคือ ฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลจากลูกจ้าง

### **คณะกรรมการที่สมาคมฯยังไม่สามารถเข้าร่วมกับฝ่ายบริหาร**

#### **1. คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง**

คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง เป็นองค์กรที่พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวงให้มีเพียง 1 คณะ แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี องค์ประกอบของคณะกรรมการดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวงพ.ศ.2501 และพระราชบัญญัติคุณสมบัติ มาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจพ.ศ.2518 ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน ผู้ว่าการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินห้าคน หากมีความจำเป็นต้องมีกรรมการเกินจำนวน ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นได้ แต่ต้องไม่เกินสิบห้าคน และผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินสามแห่งมิได้ เมื่อพิจารณาผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงที่ถูกแต่งตั้งเข้ามาในลักษณะ จากการศึกษาของ วรวิทย์ เจริญเลิศ พบว่ามีความแตกต่างจากรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ กล่าวคือ คณะกรรมการมาจากการเป็นลูกจ้างของหน่วยงานนั่นเอง และการแต่งตั้งคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงจะเปลี่ยนแปลงไปตามพรรคการเมืองที่มาเป็นฝ่ายจัดตั้งรัฐบาล

คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงทำหน้าที่ในการวางนโยบายต่าง ๆ และควบคุมกิจการของการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ การวางข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมและการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ การบรรจุ แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ระเบียบปฏิบัติงาน และข้อบังคับว่าด้วยระเบียบวินัย และการลงโทษพนักงาน กำหนดอัตราราคาขายพลังงานไฟฟ้า ค่าบริการ และความสะดวกต่าง ๆ กำหนดอัตราเงินเดือนพนักงาน และจำหน่ายทรัพย์สินและหนี้สูญออกจากบัญชี

การเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารนั้น เป็นเป้าหมายหนึ่งของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์นายบุญเทียน คำชูที่ปรึกษาสมาคมฯ

.. เป้าหมายคณะกรรมการบริหาร อยากเข้าไปมีส่วนร่วมตรงนี้ ยังไม่ได้รับการยอมรับ ยื่นข้อเรียกร้อง ถูกปฏิเสธตลอด ไม่มั่นใจในความบริสุทธิ์สมาคมฯอยากเข้าไปมีส่วนร่วม จะสร้างความเป็นธรรม รักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร และผลได้สู่ประชาชนส่วนหนึ่ง .. (บุญเทียน คำชู, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2537)

สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องไปเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2533 ซึ่งเป็นการเรียกร้องครั้งที่ 12 ต้องการให้กรรมการสหภาพแรงงานจำนวน 2 คนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง แต่ในท้ายที่สุด สหภาพแรงงานได้ถอนข้อเรียกร้องนับว่าเป้าหมายการมีส่วนร่วมในระดับนี้ยังไม่บรรลุผล

คณะกรรมการบริหารนับเป็นกลุ่มที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ดังจะเห็นได้ว่า นอกจากการเข้าร่วมในคณะกรรมการบริหารจะเป็นเป้าหมายของสมาคมฯพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงแล้ว สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งอื่นล้วนแล้วแต่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารของตนเช่นกันเช่น สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (มิตร เจริญวัลย์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2537) และสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้วย (วิวัฒน์นะ เอี่ยมบำรุง, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2537) สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ถือเป็นแกนนำในกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (กรส.) ที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับรัฐบาลสูง จากการสัมภาษณ์นายวิวัฒน์นะ เอี่ยมบำรุง นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้กล่าวว่า

.. เป้าหมายการมีส่วนร่วม มีอยู่ 2 ระดับคือ ระดับล่าง หมายถึงแผนงานในการผลิต โดยการแสดงความคิดเห็น เน้น QC และ Shop-floor คล้ายกัน

และยังมีการให้สิทธิความเท่าเทียมความคิด ยังเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ระดับบน หมายถึง คณะกรรมการบริหาร เข้าไปมีส่วนร่วมต่าง ๆ ตามปรัชญา .. (วัฒนธรรม เขียมบำรุง, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2537)

## 2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล (อกน.)

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) เป็นองค์กรในระดับสูงในการไฟฟ้านครหลวง ในการวางแผนกำลังคน การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย รวมทั้งนโยบายบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้านครหลวง เป็นองค์กรที่ออกโดยคำสั่งของผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวงให้มีเพียง 1 คณะประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) ทั้งสิ้น 18 คน โดยให้กรรมการอื่นนอกจากประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ และเลขานุการ มีอายุการปฏิบัติงานคราวละ 2 ปี ผู้ว่าการมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งประธานและรองประธาน

ตามคำสั่งการไฟฟ้านครหลวงที่ 62/2537 กำหนดให้ กน. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เสนอแนะผู้ว่าการ อันได้แก่ นโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลการเลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายพนักงานตามที่ผู้ว่าการมอบหมาย และการวางแผนกำลังคนขององค์กร

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำหน่วยงาน (อกน.) เป็นองค์กรที่ต้องจัดให้มีขึ้นในการไฟฟ้านครหลวงตามคำสั่งของผู้ว่าการ (คำสั่งที่ 9/2525 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำหน่วยงาน 1 กุมภาพันธ์ 2525) ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะอนุกรรมการโดยตำแหน่ง รองหัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาระดับถัดไปอีกชั้นหนึ่งเป็นรองประธาน ประธานคณะอนุกรรมการอาจเลือกพนักงานในหน่วยเพิ่มอีกไม่เกิน 2 คน เป็นอนุกรรมการและแต่งตั้งเลขานุการโดยเลือกจากพนักงานในหน่วยงานนั้น อกน.เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลกำลังคน การจัดทำแผนกำลังคน การจัดทำแผนพัฒนาอาชีพของพนักงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายพนักงาน และพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงาน

ความแตกต่างระหว่าง กน. และอกน. คือ กน.มีเพียง 1 คณะในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง แต่อกน. มีหลากหลายคณะขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ และ กน.ประกอบด้วย ผู้บริหารชั้นกลาง ได้แก่รองผู้ว่าการ ผู้บริหารชั้นต้น และผู้อำนวยการฝ่าย ขณะที่ อกน. จะประกอบด้วยผู้บริหารชั้นต้น ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้าแผนก รวมทั้งความแตกต่างในโครงสร้างอำนาจหน้าที่



กน. จะรับผิดชอบในระดับการไฟฟ้านครหลวงทั้งหมด แต่ อกน. มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่เท่านั้น

การตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำหน่วยงาน (อกน.) แต่งตั้งโดยคำสั่งของการไฟฟ้านครหลวง โดยผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวงเป็นบุคคลแต่งตั้ง จะเห็นว่าในโครงสร้างของทั้ง 2 คณะกรรมการนี้จะประกอบด้วยผู้บริหารทั้งสิ้นบุคคลเหล่านี้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการเลือกตำแหน่ง การเลื่อนระดับตำแหน่ง การโยกย้ายพนักงาน รวมทั้งการวางแผนกำลังคนขององค์กรเพียงกลุ่มเดียว ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเลื่อนตำแหน่งงานที่มีมาในอดีต ส่วนใหญ่จะดูที่วุฒิการศึกษา และสถาบันการศึกษาของผู้เลื่อนตำแหน่งเป็นหลัก ส่งผลให้ในตอนแรกมีการยื่นข้อเรียกร้องให้พิจารณาตามความสามารถ อายุงาน วุฒิการศึกษา การเจรจาต่อรองในเรื่องดังกล่าวมีมาต่อเนื่อง แต่ไม่ประสบความสำเร็จ

ต่อมาสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องโดยมีเป้าหมายเข้าไปมีส่วนร่วมใน กน. และ อกน. ดังเช่น ในการยื่นข้อเสนอนี้ครั้งที่ 11 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2529 โดยข้อเสนอนี้ขอแก้ไขอำนาจการพิจารณาของกน. และ อกน. ของการไฟฟ้านครหลวง แต่ผลการพิจารณาของคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงไม่อนุญาตให้สหภาพแรงงานสังเกตการณ์ประชุม กน. และไม่อนุญาตให้รายงานการประชุมด้วย หากสหภาพแรงงานได้รับข้อร้องทุกข์ หรือสงสัยผลการประชุม กน. คราวใดให้แจ้งมา การไฟฟ้านครหลวงจะทำบันทึกแจ้งผลการประชุม กน. ให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป และการยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2533 ข้อเรียกร้องให้กรรมการสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง หรือผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการใน กน. และ อกน. ผลลัพธ์ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานถอนข้อเรียกร้องเนื่องจากพิจารณาเห็นว่าสภาวการณ์ในขณะนี้ยังไม่เอื้ออำนวยให้

### 3. คณะกรรมการดำเนินงานจัดซื้อหรือจัดจ้าง

คณะกรรมการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างเป็นคณะกรรมการที่เกิดขึ้นหลังการประชุมคณะกรรมการพิจารณากิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วยคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา คณะกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา และคณะกรรมการพิจารณาการประเมินราคา

ในกลุ่มคณะกรรมการทั้ง 3 นี้สมาคมฯต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเฉพาะในคณะกรรมการดำเนินงานจัดซื้อหรือจัดจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกลับเป็นเรื่องความไม่โปร่งใสในการดำเนิน



งาน ดังจะเห็นได้จากการที่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงทำหนังสือถึงฝ่ายบริหารขอทราบข้อมูลรายละเอียดการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ที่หนังสือพิมพ์ได้ลงข่าวว่ามีการทุจริต เพราะกำหนดสเป็คตรงกับผู้เสนอขาย (บัณฑิตย์ ธานีชัยเศรษฐวุฒิ, 2535: 47) สมาคมฯ ได้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องขอเข้ามีส่วนร่วมในการพิจารณากับคณะกรรมการกลุ่มนี้ด้วยหลายครั้ง เช่นในปีพ.ศ.2536 สมาคมฯ ยื่นข้อร้องทุกข์ของเข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วย เพื่อให้กรรมการสมาคมฯ ได้รับทราบความชัดเจนในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง (บันทึกgrayงานการประชุมที่ บ.พร.415/2536 เรื่อง ผู้แทนสมาคมฯ ร้องทุกข์ในโอกาสการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ 13/2536) แต่ไม่ประสบความสำเร็จ

ในปีต่อมาสมาคมฯ ได้มีการยื่นข้อคิดเห็นต่อประธานคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงอีกครั้งเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2537 เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เนื่องจากที่ผ่านมามีปัญหาเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ซึ่งเกิดจากสายวิชาชีพเดียวกันได้ยึดกุมหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การจัดซื้อและจัดจ้าง สมาคมฯ เห็นว่าโดยหลักการและเพื่อความโปร่งใสแล้ว คณะกรรมการจัดซื้อหรือจัดจ้างน่าจะมีบุคคลที่สามารถถ่วงดุลหรือคานอำนาจกันไว้ ซึ่งน่าจะมีผู้แทนของสมาคมฯ เข้าไปร่วมในการบริหาร (ข่าวลูกจ้าง, 94/2537 ตุลาคม 2537, 12-13) อย่างไรก็ตาม การเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาคมฯ ในกรรมการชุดนี้ยังคงไม่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดิม จะเห็นได้จากตัวอย่างกรณีที่ฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงได้ทำหนังสือถึงนายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 ชี้แจงเรื่องที่สมาคมมีข้อเสนอแนะเรื่อง คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายบริหารได้ให้คำตอบว่า “.. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส สมาคมฯ สามารถตรวจสอบได้โดยให้ความร่วมมือแจ้งการไฟฟ้านครหลวงทราบหากพบว่ามี การทุจริต และ/หรือสงสัยว่าจะมีการทุจริต เพื่อการไฟฟ้านครหลวงจะได้ดำเนินการตรวจสอบให้ทันที ..” (ข่าวลูกจ้าง 94/2537 ตุลาคม 2537, 9) แสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารยังคงไม่เปิดโอกาสให้สมาคมฯ เข้าร่วมในการพิจารณา ซึ่งทำให้การดำเนินการในเรื่องนี้ถูกมองว่ามีเลศนัยอยู่ตลอด สร้างความไม่พอใจให้สมาคมฯ เสมอมา นายบุญเทียน คำชูกล่าวถึงกรณีนี้ว่า “.. พนักงานส่วนใหญ่ยังได้รับความไม่เป็นธรรมมากมาย คอร์รัปชันมีอะไรปกปิด จัดซื้อจัดจ้าง การแต่งตั้งตำแหน่งระดับสูง ไม่เป็นธรรม มีปัญหา มาก แต่ฝ่ายบริหารไม่ให้เข้าไป ..” (บุญเทียน คำชู, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2537)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แม้สมาคมฯ จะได้เข้าร่วมในคณะกรรมการระดับหนึ่ง แต่เมื่อถึงในระดับสูงขึ้นสมาคมฯ ยังคงไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมเช่นเดิม ระดับการเข้ามีส่วนร่วมของสมาคมฯ ในการไฟฟ้านครหลวงตามแนวความคิดของ Walker จึงอยู่ในระดับที่ถูกจำกัดสามารถ

เสนอข้อมูลให้ฝ่ายบริหารรับทราบเท่านั้น แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่กับฝ่ายบริหารเช่นเดิม เป้าหมายของสมาคมฯ ในระดับต่อไปจึงอยู่ที่การที่สมาคมฯจะสามารถเข้าร่วมเสนอข้อมูล และร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารได้

#### 4.2.2 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 เป็นพระราชบัญญัติที่มีเนื้อหาสาระสำคัญคือ ให้แยกสหภาพรัฐวิสาหกิจออกจากสหภาพแรงงานเอกชน เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาระหว่างพ.ศ.2516-2519 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ร่วมกับสหภาพแรงงานเอกชนเคลื่อนไหวนัดหยุดงานบ่อยครั้ง ทำให้ถูกมองว่าสร้างความไม่สงบให้บ้านเมือง รวมทั้งทำให้เสถียรภาพของรัฐบาลในแต่ละยุคไม่มั่นคงด้วย ความพยายามของรัฐบาลในการแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากสหภาพแรงงานเอกชนเพิ่งมาประสบผลเมื่อปีพ.ศ.2534 นับเป็นความสำเร็จในการสลายกลุ่มมวลชนเพื่อสร้างความมั่นคงให้รัฐบาลได้ในระดับหนึ่ง ในตอนนี้จะพูดถึงสาเหตุของการร่างพระราชบัญญัติ การดำเนินการ และผลที่เกิดขึ้นจากการมีพระราชบัญญัติฉบับนี้ที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในสถานประกอบการ

##### สาเหตุของการร่าง พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2534

ในปีพ.ศ.2523 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 8 แห่ง อันได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (ภายใต้การนำของนายไพศาล ธวัชชัยนันท์) การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปานครหลวง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ องค์การโทรศัพท์ การท่าเรือ และการเคหะแห่งชาติ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2535: 76) ได้ร่วมกันก่อตั้ง “กลุ่มสหภาพแรงงานร่วมอุดมการณ์” และต่อมาในปี พ.ศ.2524 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” (กรส.) นับเป็นขบวนการแรงงานที่มีความเข้มแข็งเมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีให้มีการอนุมัติเรื่องค่าจ้างตลอดจนสวัสดิการที่เป็นตัวเงินต้องผ่านการเห็นชอบจากกระทรวงการคลังโดยผู้บริหารรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการเอง ดังนั้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างๆ โดยตรงในเรื่องผลกำไรของรัฐวิสาหกิจ (เนภาพร อติวานิชยพงศ์, 2534: 130) ตัวอย่างของเหตุการณ์เหล่านี้ ได้แก่

- สหภาพแรงงานยาสูบคัดค้านมติคณะรัฐมนตรีที่ให้เอกชนตั้งโรงงานยาสูบ
- สหภาพแรงงานพนักงานการบินไทยคัดค้านการให้เอกชนดำเนินการรถบริการผู้โดยสารบริเวณท่าอากาศยาน (รถสี่มุข)

- สหภาพแรงงานในการรถไฟฯ 5 แห่ง คัดค้านการให้เอกชนเข้ามาจัดการเดินขบวนรถโดยสารที่ทำกำไรให้ รฟท. มาโดยตลอด

- สหภาพแรงงานองค์การอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คัดค้านการแปรสภาพองค์การอุตสาหกรรมสู่ภาคเอกชน
- สหภาพแรงงานการประปานครหลวง คัดค้านการให้เอกชนผลิตน้ำดินป้อนอุตสาหกรรม
- สหภาพแรงงานการทำเรือ คัดค้านการให้เอกชนดำเนินกิจการทำเรือสงขลาและภูเก็ต
- กลุ่มสหภาพแรงงาน ขสมก. คัดค้านการขายเส้นทางให้เอกชน
- การปลดคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ซึ่งกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ออกแถลงการณ์คัดค้านร่วมกับสหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
- การประท้วงที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งสหภาพแรงงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ชุมนุมประท้วงการขึ้นเงินเดือนซ้ำ (วิชัย โฉมสุวรรณจินดา, 2534: 17-18)
- การประท้วงเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนในช่วงปีพ.ศ.2531-2533 ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้วยทำที่อันแข็งกร้าว และการอภิปรายโจมตีฝ่ายบริหารและฝ่ายรัฐบาล (สุเทพ อุณสมัย, 2534: 45-46)

นอกจากนี้แล้วรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ยังมีความขัดแย้งกับรัฐบาลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากการเคลื่อนไหวคัดค้านของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต และการท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นต้น (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2535: 206)

จะเห็นได้ว่า ขบวนการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้นำทำการประท้วงและคัดค้านกับฝ่ายรัฐบาลรวมทั้งฝ่ายบริหาร ส่วนใหญ่ในประเด็นของความขัดแย้งเป็นเรื่องของการคัดค้านมติของคณะรัฐมนตรีที่จะให้เอกชนเข้าร่วม รวมทั้งการปรับโครงสร้างเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งนำไปสู่การเจรจาต่อรอง และอาจจบลงที่การประท้วงต่อรัฐบาลซึ่งในบางส่วนส่งผลกระทบต่อประชาชนส่วนใหญ่ สิ่งนี้ทำให้รัฐบาลพยายามหาทางควบคุมรัฐวิสาหกิจนำไปสู่การดำเนินการแยก พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้เป็น พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

#### การดำเนินการในการออก พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2534

ดังกล่าวนมาแล้วว่า รัฐบาลมีแนวความคิดที่จะควบคุมรัฐวิสาหกิจเพื่อไม่ให้กลุ่มรัฐวิสาหกิจออกมาเคลื่อนไหว สร้างความไม่สงบต่าง ๆ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจยังเป็นแหล่งผลประโยชน์ที่สำคัญด้วย สิ่งที่สื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการของรัฐที่จะควบคุมรัฐวิสาหกิจปรากฏออกมาในรูปของการเคลื่อนไหวทางฝ่ายรัฐบาล ดังนี้

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ ฉบับที่ 1 จนถึงปัจจุบัน

นับแต่มีการเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ในนโยบายที่ประกาศออกมาได้มีนัยะที่แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลปรารถนาจะแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาตั้งแต่รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์- จอมพลถนอม - พลเอกเกรียงศักดิ์ - พลเอกเปรม จนถึงพลเอกชาติชาย (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2534: 168) ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ที่ร่างโดยนักวิชาการชาวอเมริกัน มีแนวความคิดที่จะทำให้เป็นทุนนิยม โดยให้เอกชนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตรวมทั้งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วย อีกทั้งในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ยังได้กำหนดแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยการให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการและการบริหารอีกด้วย (สุเทพ อุ่นสมัย, 2534: 44) จากแนวความคิดในการแปรรูปนั้นได้ก่อให้เกิดความต้องการจะแยกพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์.ศ.2518 เพื่อที่จะทำลายอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แต่ต้องใช้เวลาเพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสหภาพที่มีประสบการณ์ต่อสู้สูง

### ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ

ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจได้มีแนวความคิดที่จะแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มานานแล้ว โดยจะเห็นได้จากได้มีการจัดตั้งชมรมผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเมื่อปีพ.ศ.2524 ความเห็นในการประชุมครั้งที่ 7 (22 กรกฎาคม 2524) ระบุถึงการพิจารณาแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงาน (พิชา อินทรเทพ, 2535: 12) ต่อมา ในสมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นั้น เมื่อมีการประชุมสัมมนาของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจทุกครั้งจะมีมติเรียกร้องให้แยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงาน (นิคม จันทรวีฑูร, 2534: 15) และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงรัฐวิสาหกิจให้ตั้งทบวงหรือกระทรวงรัฐวิสาหกิจ เพราะการบริหารรัฐวิสาหกิจจะมีประสิทธิภาพได้นั้นควรจะแยกรัฐวิสาหกิจออกมาโดยเฉพาะ(สุเทพ อุ่นสมัย, 2534: 45)

จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของการดำเนินการแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกนั้นส่วนหนึ่งได้มาจากฝ่ายผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนั่นเอง แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้เพราะสถานการณ์การเมืองยังไม่เปิดโอกาส รวมทั้งตัวของสหภาพเองมีความเข้มแข็งอยู่

### กระทรวงการคลังและธนาคารโลก

สำหรับแนวความคิดของกระทรวงการคลังเองนั้น กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังเคยเสนอปัญหาวิสาหกิจในส่วนของแรงงานสรุปได้ว่า “.. การที่รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ทำให้ยากต่อการควบคุม ..” (พิชา อินทรเทพ, 2535: 12-13) และผลการศึกษารองธนาคารโลกได้ให้ความสำคัญกับการแปรรูปโครงสร้างบริการขั้นพื้นฐานใน 4 หมวดอุตสาหกรรม



หลักคือ ไทรคอมนาคม คมนาคมนชนสง การประปาและการไฟฟ้า แต่อุปสรรคคือ หากมีปัญหากับพนักงานขึ้นมาอาจทำให้การแปรรูปยืดเยื้อยากต่อการควบคุมได้ (ผู้จัดการรายวัน 2537: 18)

### กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยนายประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์ รองอธิบดีกรมแรงงาน ได้บรรยายที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตให้เหตุผลการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ว่ามาจากเหตุผลหลัก 4 ประการ คือ สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมักข่มขู่และก้าวก่ายการบริหารงานของรัฐบาล ในบางแห่งปลุกระดมสภาพแรงงานเอกชน มีการข่มขู่ปิดน้ำปิดไฟ และมักจะมีเดินขบวนประท้วงรัฐบาลสร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน (สุเทพ อุ่นสมัย, 2534: 46)

### รัฐบาล

สำหรับแนวความคิดของรัฐบาลในการที่จะแยกให้ออกจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้นมีมาหลายชุดและเพิ่งประสบความสำเร็จในรัฐบาลพลเอกสุจินดา คราประยูร เริ่มตั้งแต่รัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร (พ.ศ.2519) แล้วโดยให้มีการตีความว่า “รัฐวิสาหกิจอยู่ในกฎหมายแรงงานหรือไม่” แต่ไม่ทันประสบผลมีการเปลี่ยนรัฐบาลใหม่ก่อน จนถึงปีพ.ศ.2521 รัฐบาลจึงมีนโยบาย “ให้รัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน” (พิชา อินทรเทพ, 2535: 12) ต่อมารัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จากการประชุมหลายครั้งมีความเห็นว่า

“.. รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ มีความสำคัญยิ่งต่อประชาชน หากพนักงานจะดำเนินการตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังที่เป็นอยู่ นอกจากจะกระทบกระเทือนประชาชนแล้วยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจด้วย จากภาวะความรับผิดชอบของรัฐบาลที่จะต้องให้ความเป็นธรรมทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างเอกชน จึงเห็นสมควรให้พนักงานรัฐวิสาหกิจในกิจการสาธารณูปโภคไม่อยู่ภายใต้การบังคับของพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ..” (—————)

ในสมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ได้มีการจัดสัมมนาของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ โดยมีพลเอกเทียนชัย ศิริสัมพันธ์เป็นประธานกรรมการ ผลการสัมมนาสรุปได้ว่า ให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น รัฐบาลพลเอกชาติชายจึงคิดหาทางแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ได้ เพราะต้องการกำจัดสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจก่อนโดยการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 แยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายฉบับนี้ นับว่าเป็นการค้นพบที่สวยสดงดงามของรัฐบาลชุดนี้ (มติชน, 23 มกราคม 2533)



ในปีพ.ศ.2521 เป็นต้นมา รัฐบาลใช้กลยุทธ์ควบคุมแรงงานในรูปแบบของอุดมการณ์มากขึ้น โดยรัฐบาลดำเนินการสนับสนุนระบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อย้ายเวทีการต่อสู้ของแรงงานจากการใช้พลังกดดันมาเป็นการร่วมมือกับนายจ้างและรัฐ ซึ่งทำให้สภาลูกจ้างยึดแนวทางดังกล่าวมาจนปัจจุบัน (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2534: 223)

#### ทหาร

ทหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการบริหารของฝ่ายรัฐวิสาหกิจมีความคิดในการแยกการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจออกจากพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 เช่นกัน ดังนี้

- คณะกรรมการกลุ่มนักบริหารบุคคล กอ.รมน. รุ่น 1-4 มีความเห็นเสนอรัฐบาลว่า “.. พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ไม่เหมาะสมที่จะนำมาบังคับใช้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรจะได้อตรา “พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจ” ขึ้นบังคับใช้โดยเฉพาะให้มีขั้นตอนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ..” (พิชา อินทรเทพ, 2535: 12-13)

- จากการให้สัมภาษณ์ของพลเอกสุจินดา คราประยูร ประธานคณะ รสช. เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2534 ได้ตอบข้อซักถามผู้สื่อข่าวเมื่อถูกถามถึงการจะยกเลิกกฎอัยการศึกว่า “ ..จะยกเลิกเมื่อได้พิจารณาแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ให้ได้เสียก่อน และเมื่อแยกแล้วจะยกเลิกกฎอัยการศึกทันที.. ” (สมศักดิ์ โกศัยสุข, 2536: 31) และ พล.อ.อ.เกษร โรจนนิล รองประธาน รสช. ได้กล่าวเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2534 ถึงการแยกรัฐวิสาหกิจออกจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ว่าสภา รสช.มีความคิดที่จะแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องมาจากการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้ทำให้เกิดปัญหาแก่การบริหารงาน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เป็นตัวการก่อความไม่สงบบ่อยครั้ง (นิคม จันทรวิฑูร, 2534: 15-16)

เมื่อคณะ รสช. ยึดอำนาจในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 มีความคิดในการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 และเมื่อสถานการณ์อันวุ่นวาย คณะ รสช. ได้จัดให้มีการประชุมขึ้นในวันหยุดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ส่งร่างกฎหมายให้สมาชิกสภารับทราบล่วงหน้าและเพื่อไม่ให้สหภาพแรงงานตั้งตัวคัดค้านได้ทันการภายใต้ภาวะกฎอัยการศึก รัฐบาลได้เสนอร่าง พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 และพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและทหารที่ รสช.แต่งตั้ง) ในที่สุดเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2534 สภานิติบัญญัติได้พิจารณาเป็นวาระด่วนผ่าน 3 วาระรวดในวันเดียวกัน และได้ออกเป็น พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ในสมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มีผลตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2534 (มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พจน์, 2536: 17)

ผลจากการออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 ทำให้เกิด คณะกรรมการอยู่ 2 คณะคือ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งทั้ง 2 คณะนี้เป็นการตั้งขึ้นโดยการริเริ่มจากทางฝ่ายรัฐบาลเพื่อควบคุมขบวนการแรงงานในรัฐวิสาหกิจ สามารถวิเคราะห์บทบาทของคณะกรรมการทั้ง 2 คณะดังนี้

#### คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เป็นองค์กรแรกที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่ต้องจัดให้มีขึ้นในทุกรัฐวิสาหกิจแห่งละ 1 คณะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรับเรื่องราวจากสมาคมฯ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจเสนอต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณา หรือตัดสินชี้ขาดในขั้นต่อไป หน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้แก่ ปรีกษาหารือ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและพนักงานพิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงาน หรือสมาคมฯ หากผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจผลการพิจารณาดังกล่าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ และพิจารณาข้อเสนอของสมาคมฯ เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยคำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบ และความสามารถของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อการบริการประชาชนด้วย สำหรับข้อเสนอที่เกี่ยวกับการเงิน เมื่อพิจารณาแล้วจะต้องเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อความเห็นชอบก่อน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย มีจำนวนกรรมการทั้งหมด 7, 9, 11, 13 หรือ 15 คน คือ

1. ประธานกรรมการ 1 คน คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งจากรัฐวิสาหกิจนั้น
2. กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหาร 3-7 คน โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นเช่นกัน
3. กรรมการผู้แทนสมาคม หรือผู้แทนพนักงาน จำนวนเท่ากับกรรมการผู้แทนฝ่ายบริหาร ในส่วนนี้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเลือกจากสมาชิกให้เป็นผู้แทนสมาคม (ในกรณีไม่มีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะแต่งตั้งพนักงานให้เป็นกรรมการฝ่ายนี้แทน)

บทบาทของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มาจากการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นการเข้ามีส่วนร่วมโดยการริเริ่มจากฝ่ายรัฐบาลในการควบคุมขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจทุกรัฐวิสาหกิจ

2. จากโครงสร้างคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะเห็นว่าทั้งตัวแทนรัฐบาลและตัวแทนฝ่ายบริหารมาจากการแต่งตั้งจากรัฐบาลอีกเช่นกัน ทำให้รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ถูกควบคุมโดยฝ่ายรัฐบาลซึ่งมีจำนวนมากกว่า ซึ่งส่งผลทำให้เสียส่วนใหญ่อยู่ทางรัฐบาล

3. การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนต้องเสนอเข้าคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งโดยมากการตอบสนองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะโน้มเอียงไปทางความคิดเห็นของฝ่ายรัฐบาลมากกว่าเพราะตัวแทนฝ่ายรัฐบาลมากกว่าอยู่แล้ว

4. ระดับการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารของสมาคมฯ จะอยู่ในระดับการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารกับตัวแทนของลูกจ้าง ถ้าการเจรจาไม่ได้ผลก็จะมีกรดำเนินการต่อไป

#### คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่กฎหมายกำหนดให้มีขึ้นเพียง 1 คณะ ถือเป็นองค์กรสูงสุดทางด้านบริหารแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ทำหน้าที่พิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในทุกรัฐวิสาหกิจอันได้แก่ การกำหนดมาตรฐานวัน เวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจเสนอต่อรัฐมนตรี หากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบก็จะใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง พิจารณาเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในกรณีที่สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเสนอขอปรับปรุงในเรื่องการเงิน และหากมีการอุทธรณ์จากสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจถึงผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับการเงิน หรือข้อร้องทุกข์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสมาคมฯ หรือสมาชิกสมาคมฯ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาด และให้การช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอีกด้วย คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 21 คนคือ

1. กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 6 คน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมแรงงาน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. กรรมการฝ่ายบริหารจำนวน 5 คน ได้แก่ บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารในรัฐวิสาหกิจ

3. กรรมการผู้แทนพนักงานจำนวน 5 คน ได้แก่ บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากนายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งนายกสมาคมดังกล่าวคัดเลือกกันเอง และเสนอรายชื่อต่อรัฐมนตรี (ในระยะแรกที่ยังมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ถึง 5 สมาคม รัฐ

มนตรีแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นกรรมการผู้แทนพนักงานดังกล่าวนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว 5 สมาคมและมีการคัดเลือกและเสนอชื่อนายกสมาคมเป็นกรรมการผู้แทนพนักงานต่อรัฐมนตรีแล้ว)

4. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ บุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพิจารณาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

จากบทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถเห็นได้ว่า

1. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นการมีส่วนร่วมในรูปขององค์กรไตรภาคี ซึ่งมีตัวแทน 3 ฝ่าย ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล (รัฐบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ) 11 คนฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย 5 คนและฝ่ายสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ 5 คน จะสังเกตเห็นว่าฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายบริหารมีความได้เปรียบในการลงมติต่าง ๆ เนื่องจากมีจำนวนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแทนจากสมาคมฯ

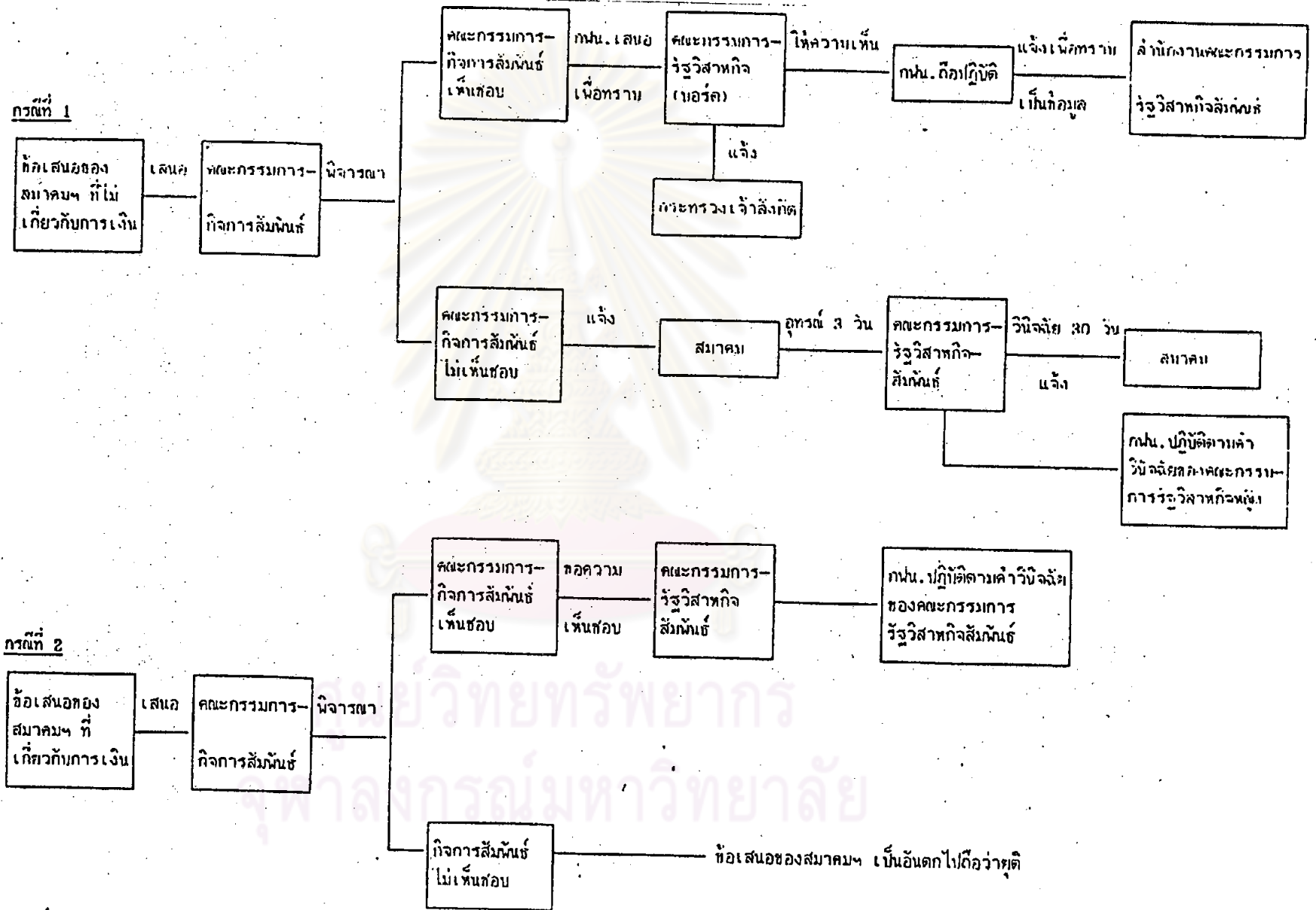
2. การจัดตั้งคณะกรรมการชุดดังกล่าวนี้ นับเป็นการตัดสินใจในการเจรจาต่อรองของฝ่ายสมาคมฯ ฝ่ายรัฐบาลถือเป็นโอกาสในการควบคุมสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ให้รวมตัวกับสหภาพแรงงานของเอกชนในการต่อรองกับรัฐ รวมทั้งเป็นการแยกประเด็นเศรษฐกิจออกจากประเด็นทางการเมืองด้วย

3. ทั้ง 3 ฝ่าย คือ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน กรรมการผู้แทนพนักงาน 5 คน รวมทั้งกรรมการฝ่ายบริหาร 5 คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สังเกตว่าเป็นรูปแบบการควบคุมเพราะเป็นการให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในการดำเนินการทั้งสิ้น

4. ขั้นตอนสุดท้ายในการชี้ขาด มีความแตกต่างจากสมัยก่อน เพราะแต่เดิมการชี้ขาดจะเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีรัฐบาล 5 นายจ้าง 5 และลูกจ้าง 5 แต่เมื่อมีพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้อำนาจการตัดสินอยู่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แทนซึ่งมีความโน้มเอียงไปทางรัฐบาลมากกว่าเพราะมีการรวมผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากแต่งตั้งโดยรัฐบาลด้วย

ขั้นตอนการดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวงกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังรูปภาพที่ 3.3

รูปภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการเสนอเรื่องเพื่อขอปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามข้อเสนอของสมาคมฯ



ที่มา : มติคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 6/2536 เมื่อ 23 กรกฎาคม 2536



### ผลของการออกพ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534

จากการที่คณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ได้ออก พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 นั้นได้ส่งผลกระทบทั้งต่อฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายรัฐวิสาหกิจดังต่อไปนี้

ฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายบริหาร ได้รับผลดีจากการออกพ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังนี้

1. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิคัดค้านการขายรัฐวิสาหกิจ ทำให้ฝ่ายรัฐบาลบริหารตามนโยบายของรัฐบาลได้ง่าย เพราะไม่มีสหภาพแรงงานมาคัดค้าน
  2. ฝ่ายบริหาร มีสิทธิไม่เจรจากับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องได้
  3. ในการตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล 9 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ลูกจ้าง 3 คน) จะเห็นได้ว่า ฝ่ายรัฐบาลมีจำนวนคนมากกว่าฝ่ายสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ชัดกับระบบไตรภาคี เพราะรัฐบาลมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่า
  4. สมาคมฯประท้วงรัฐบาลได้ยากขึ้น เพราะใน พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ให้จัดได้เฉพาะวันหยุดเท่านั้น ทำให้พนักงานบางส่วนไม่มาร่วมเป็นการลดจำนวนผู้ร่วมประท้วง รวมทั้งสมาคมฯไม่สามารถเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเอกชน อำนาจการต่อรองจึงลดลง
  5. สหภาพแรงงานไม่กล้าประท้วงรัฐบาล เพราะการดำเนินงานของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและอาญา ทำให้รัฐบาลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการลงโทษสมาคมได้
  6. สามารถแยกประเด็นการเรียกร้องออกเป็นประเด็นเศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคัดค้านให้ตรงจุด รวมทั้งง่ายแก่การปกครองเพราะสามารถช่วยดึงให้สมาคมฯเข้ามาอยู่ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์กับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้อยู่เฉพาะประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง
- สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ แม้จะได้รับผลดีเช่นกันคือ สามารถเข้าร่วมในระดับทวิภาคีคือ ระหว่างสมาคมฯกับฝ่ายบริหาร ทำให้สมาคมฯสามารถเสนอเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ ป้องกันและส่งเสริมผลประโยชน์ของพนักงานได้มากขึ้น และในระดับไตรภาคี ซึ่งมีรัฐบาลเข้าร่วมด้วย สมาคมฯได้เข้ามีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ รวมทั้งมีการตัดสินใจเรื่องราวร้องทุกข์ อันเป็นผลดีต่อสมาคมฯและพนักงานที่จะมีตัวแทนเข้าไปเสนอความคิดเห็นเพื่อรักษาผลประโยชน์ เป็นการยกระดับการมีส่วนร่วมของ

สมาคมฯ หากผลทางลบที่เกิดขึ้นกับสมาคมฯ กลับเป็นการจำกัดอำนาจการรวมกลุ่มของสมาคม ลูกจ้าง จากรายงานการศึกษาเรื่อง สิทธิสหภาพแรงงานในประเทศไทย โดยมูลนิธิอานามรณังพงศ์ พงษ์ ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ได้แก่ การจำกัดอำนาจต่อรอง และการเติบโตของสหภาพแรงงานโดยส่วนรวม พนักงานรัฐวิสาหกิจยังถูกตัดขาดการมีส่วนร่วมในสหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรการลูกจ้าง และองค์กรไตรภาคีอื่น ๆ ที่เป็นของเอกชน ขาดการรวมตัวที่เป็นกลุ่มก้อนดังแต่ก่อน ลดทอนดุลอำนาจต่อรองของกลุ่มลูกจ้าง ในฐานะกลุ่มพลังทางสังคมกลุ่มหนึ่งที่แสดงบทบาทตรวจสอบอำนาจรัฐและอำนาจทุนในกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองไทย และรัฐบาลกับฝ่ายบริหารสามารถทำความเข้าใจกับสมาคมฯ ได้ก่อน เมื่อมีการเจรจากับสมาคมฯ แล้วโอกาสในการยื่นข้อเรียกร้องจะมีน้อยลง สร้างความราบรื่นรวดเร็วแก่นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ท้ายสุดสร้างความราบรื่นแก่ผู้นำทหาร และตำรวจในการเข้าครองตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจบางแห่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย เริ่มปรากฏมีผู้นำทหาร ตำรวจมาเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจในยุคนี้ เช่น การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าภูมิภาค และการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (อานามรณังพงศ์พจน์, มูลนิธิ, 2536: 18-19)

สรุปความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องของค่าจ้าง และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากความขัดแย้งนี้ทำให้มีการเคลื่อนไหวนัดหยุดงานบ่อยครั้ง ได้ส่งผลให้ฝ่ายรัฐบาลหลายฝ่ายมีความพยายามดำเนินการแยกพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 ออกมาเป็น พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 เนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อไม่ให้รัฐวิสาหกิจสามารถรวมกับเอกชนเคลื่อนไหวได้อีก รัฐบาลพยายามลดอำนาจการต่อรองของสหภาพลดลง ฝ่ายบริหารเองต้องการให้มีการแยกรัฐวิสาหกิจด้วย โดยอาจอยู่ในรูปของทบวง หรือกระทรวง ธนาคารโลก กรมแรงงาน และกระทรวงการคลังต่างมีแนวความคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น

กลุ่มทหารเป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 พ.ร.บ.ดังกล่าวมีเนื้อหาสาระในการที่จะให้มีการตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีหน้าที่ในการกลั่นกรองข้อเรียกร้องของสมาคมฯ ในระดับหนึ่งก่อนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับสหภาพแรงงานด้วย ขณะเดียวกันยังเป็นการครอบงำโดยกลไกของรัฐเช่นกัน

นอกจากกลุ่มผลประโยชน์ข้างต้นแล้ว คณะกรรมการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานก็ได้รับผลจากพระราชบัญญัติเช่นกัน ดังนี้

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2534 ฉบับนี้ได้เปิดโอกาสให้อำนาจสมาคมฯ ในการตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนสมาชิกตามความในมาตรา 33 ทำให้สมาคมฯ สามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารกับฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวง ช่วยดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ให้พนักงานได้เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงการลงมติในคณะกรรมการด้วยกันจะพบว่าสมาคมฯ ยังเสียเปรียบอยู่มาก เนื่องจากในองค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แม้จะประกอบด้วยตัวแทนของสมาคมฯ กับตัวแทนฝ่ายบริหารอย่างละเท่ากัน แต่ประธานนั้นมาจากการแต่งตั้งจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดความไม่เป็นกลางในการลงมติจึงยังมีอยู่

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การที่สมาคมฯ สามารถเข้ามีโอกาสเข้าร่วมในคณะกรรมการชุดนี้นับว่าเป็นผลดีคือ

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีกลุ่มคนถึง 4 ฝ่าย ซึ่งมีความแตกต่างจากคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ ที่มีฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง แต่ในที่นี้มีฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีก 1 ฝ่าย เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าระดับการเข้ามีส่วนร่วมของสมาคมฯ จะอยู่ในระดับที่สามารถปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหาร ฝ่ายรัฐบาล และผู้ทรงคุณวุฒิได้ ซึ่งการตัดสินใจทั้ง 3 ฝ่ายจะฟังเสียงจากสมาคมฯ ด้วย

2. การตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับตัวเงิน เมื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวตัดสินใจ หากฝ่ายบริหาร หรือสมาคมฯ สามารถรวมกันได้ โอกาสตัดสินใจที่สมาคมฯ จะได้รับความสำเร็จมีมาก

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงโอกาสในการยื่นข้อเรียกร้องแล้วจะมีน้อยลง ทั้งนี้จะเห็นว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวจะเกี่ยวข้องเฉพาะประเด็นทางเศรษฐกิจเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องทั้งกับประเด็นทางการเมือง การเรียกร้องของขบวนการแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงถูกแบ่งแยกกระหว่างประเด็นเศรษฐกิจกับประเด็นทางการเมืองออกจากกัน

#### 4.2.3 รูปแบบการเข้าร่วมกับฝ่ายบริหาร

นับตั้งแต่มีการยื่นข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ช่วงปีพ.ศ.2516-ปัจจุบัน จะพบว่าสหภาพแรงงานสามารถเข้ามีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายบริหารได้ใน 2 รูปแบบ คือ แบบถาวร และแบบชั่วคราว

##### 1. การมีส่วนร่วมของสหภาพฯ กับฝ่ายบริหาร แบบถาวร

การมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงกับฝ่ายบริหารที่เป็นคณะกรรมการแบบถาวรจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่สอบสวนลงโทษพนักงานในความผิดร้ายแรง สมาคมฯ จะเข้าร่วมได้ต่อเมื่อพนักงานผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นสมาชิกสมาคมฯ และร้องขอให้สมาคมฯ เข้าไปมีส่วนร่วม มีการยื่นข้อเรียก

ร้องทั้งหมด 3 ครั้งเพื่อที่จะได้มาซึ่งการมีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วม ดังเช่น ครั้งที่ 1(พ.ศ.2516) ครั้งที่ 6(พ.ศ.2521) และครั้งที่ 10 (พ.ศ.2527) ซึ่งเป็นการเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการในกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีโทษถึงไล่ออก หรือปลดออก (ดูในภาคผนวก)

## 2. การมีส่วนร่วมของสมาคมกับฝ่ายบริหาร แบบชั่วคราว

การเข้ามีส่วนร่วมของสมาคมฯกับฝ่ายบริหารในแบบชั่วคราว หรือคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อทำงานหาข้อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น มีมาได้ 3 ทางคือ มาจากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง เช่น กรณีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง ซึ่งมีมติให้ตั้งคณะทำงานพิจารณากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คณะทำงานพิจารณาจัดทำโครงการบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับการลาเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอดบุตร คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยความผิดทางแพ่ง และคณะทำงานศึกษาโครงการพัฒนากำลังคน โดยยินยอมให้พนักงานสมัครใจลาออกจากตำแหน่งและให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (เอกสารการไฟฟ้านครหลวง: 2536, 1-4) หรือมาจากการยื่นข้อเสนอแนะของสมาคมฯ ได้แก่ คณะกรรมการเลื่อนตำแหน่งพี.ซี. คณะกรรมการเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น (ดูในภาคผนวก เรื่องการยื่นข้อเสนอแนะของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงครั้งที่ 11) และท้ายที่สุดมาจากการประชุมพบปะเพื่อปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาคือข้อร้องทุกข์ระหว่างผู้บริหารการไฟฟ้านครหลวงกับกรรมการสมาคมฯ เช่น การลงมติเห็นชอบให้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาการสับเปลี่ยนที่ทำงานของพนักงานให้ไกลที่พักอาศัย เป็นต้น (เอกสารการไฟฟ้านครหลวง, 2536, 4)

### คณะทำงานการไฟฟ้านครหลวง

คณะทำงานการไฟฟ้านครหลวงเป็นองค์กรชั่วคราวที่จัดตั้งขึ้นเมื่อมีการยื่นเรื่องร้องทุกข์จากสมาคมฯ และจากมติของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวงที่ขอให้มีการจัดตั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนของการไฟฟ้านครหลวง และผู้แทนของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงอย่างละเท่ากัน โดยขึ้นอยู่กับมติของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวงว่าจะกำหนดให้แต่ละฝ่ายมีจำนวนเท่าไร คณะทำงานการไฟฟ้านครหลวงจะอยู่ในส่วนของฝ่ายบริหารด้านการสร้างแรงจูงใจ (motivative) มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวงเพื่อตัดสินใจ เช่นการพิจารณาโครงการพัฒนากำลังคนโดยยินยอมให้พนักงานสมัครใจลาออกจากตำแหน่ง (บันทึกข้อความจากคณะทำงานโครงการพัฒนากำลังคน เลขที่ บด/167/38 เรื่อง การทบทวน



โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด: 8 มิถุนายน 2538) รวมทั้งเสนอต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้วยถ้าเป็นเรื่องที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวงมีอำนาจไม่เพียงพอ

จากตัวอย่างที่ยกมาจะเห็นว่า ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสมาคมฯ มีแนวโน้มไปในการตั้งคณะกรรมการร่วมกันมากขึ้นระหว่างฝ่ายสมาคมฯ กับฝ่ายบริหารเพื่อหาข้อยุติเป็นการเข้ามีส่วนร่วมของสมาคมฯ ในระดับการวางแผน (planning)

#### 4.2.4 บทบาทของสหภาพต่อภายนอก

นอกจากการเคลื่อนไหวภายในการไฟฟ้านครหลวงแล้ว สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงยังได้ร่วมกับกลุ่มพลังอื่น ๆ เคลื่อนไหวในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานและประชาชนทั่วไป จากรายงานการวิจัยบทบาทของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจในการพัฒนากระบวนการแรงงาน สถานประกอบการ และการสร้างสรรค์สังคม โดยกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าการเคลื่อนไหวมีดังนี้

1. ผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม ได้แก่ การเรียกร้องให้รัฐบาลยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทยพ.ศ. 2519 ที่ห้ามลูกจ้างหยุดงานประท้วง และห้ามมิให้นายจ้างปิดงานดักจ้าง คัดค้านมติคณะรัฐมนตรีพ.ศ.2523 แยกรัฐวิสาหกิจที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคออกจากพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 เข้าร่วมคัดค้านนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลนับแต่ พ.ศ.2527 เป็นต้นมา ผลักดันให้รัฐบาลออกกฎหมายประกันสังคม เรียกร้องรัฐบาลให้ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ โดยร่วมกับสภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และร่วมผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขคำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานให้เป็นธรรมขึ้น

2. ผลประโยชน์ของประชาชน สมาคมฯ ได้ร่วมคัดค้านนโยบายขึ้นราคาสิ่งของอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนส่วนรวม เช่น ข้าวสาร น้ำตาล น้ำมัน ค่ารถโดยสาร เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอันเป็นผลกระทบมาจากนโยบายการลดค่าเงินบาทของรัฐบาล คัดค้านการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิบัตรยา และคัดค้านร่างกฎหมายจำกัดสิ่งทอ (เงินก้นบิลล์) (กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ, 2531: 1-2)

3. บทบาทการเป็นกรรมการไตรภาคี และการเป็นผู้นำในองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ตัวแทนของสมาคมฯ ที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ ได้แก่ นายสายหยุด ศรีสุรวัชร เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ เป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และผู้พิพากษาศาลสมทบในศาลแรงงาน นายบุญเทียน คำชูสถา เป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และนายสายหยุด ศรีสุรวัชร เป็นผู้พิพากษาศาลสมทบในศาลแรงงาน



เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารในองค์กรผู้ใช้แรงงานด้วย โดยเป็นประธาน และกรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

4. บทบาทในการต่อต้านระบอบเผด็จการ เกิดขึ้นในช่วงระหว่างพ.ศ.2516-2519 เมื่อจอมพลถนอม กิตติขจร และจอมพลประภาส จารุเสถียร ผู้นำเผด็จการซึ่งถูกเดินขบวนขับ ออกนอกประเทศพยายามเดินทางกลับเข้ามา สหภาพแรงงานฯได้ร่วมกับสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และกลุ่มพลังต่าง ๆ ในช่วงนั้นคัดค้านการเดินทางเข้าประเทศของทั้ง 2 ท่าน

5. การช่วยเหลือสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ การก่อสร้างโรงเรียน บริจาคเงิน เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียน บริจาคสีทาโรงเรียน และบริจาคเงินเพื่อร่วมสร้างอาคารผู้ป่วย ในโรงพยาบาล (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, 2531: 1-4)

#### 4.3 อุปสรรคในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง

อุปสรรคในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสหภาพฯในฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงนั้น สามารถแยกออกเป็น 6 ประเด็น คือ

##### 1.รูปแบบการปกครองของรัฐบาล

รูปแบบการปกครองของรัฐบาลแต่ละยุคสมัยมีส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงาน คือ สมัยใดรัฐบาลไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าเจรจาต่อรองจะจะมีการจำกัดสิทธิลูกจ้างโดยการออกกฎหมายบังคับ ตัวอย่างเช่น สมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (พ.ศ.2501-2506) ซึ่งมาจากการรัฐประหาร รัฐบาลได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน รวมถึงสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงที่ไม่สามารถรวมตัวกันเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารเพื่อขอเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารด้วย ในปีพ.ศ. 2508 แม้รัฐบาลจะได้ออกพระราชบัญญัติระงับข้อพิพาทแรงงานก็ตาม หากเป็นเพียงการแนะนำวิธีการเจรจาต่อรองแต่ไม่ได้พูดถึงการอนุญาตให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด พนักงานการไฟฟ้านครหลวงยังคงไม่สามารถรวมตัวเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารได้เช่นเดิม จึงยังไม่พบว่ามีระดับการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงในช่วงนี้ อย่างไรก็ตามเมื่อรัฐบาลจอมพลถนอมได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ.2515 อนุญาตให้มีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างได้ ในช่วงนี้เองที่พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเริ่มมีการรวมตัวกันอีกครั้ง แต่ยังมีพื้นที่สมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงจะดำเนินการเจรจาทันทีกับฝ่ายบริหารในเรื่องการมีส่วนร่วม คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน นำโดยพลเรือเอกสัจจ ชลชออยู่ ได้กระทำการยึดอำนาจวันที่ 6 ตุลาคม 2519 และประกาศห้ามการรวมตัวของสมาคมลูกจ้าง ซึ่งในเวลานั้นได้เปลี่ยนเป็นสหภาพแรงงานตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว) ทำให้สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงไม่สามารถเจรจาเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารได้อีก

และแม้ว่าในเวลาต่อมา รัฐบาลจะอนุญาตให้มีการรวมกลุ่มอีกครั้งในปีพ.ศ.2521 ซึ่งในครั้งนั้นสมาคมพนักงานการไฟฟ้านครหลวงสามารถเจรจาขอเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารได้แล้วก็ตาม แต่โอกาสมีได้ไม่นานนัก รัฐบาลพลเอกสุจินดา คราประยูร ในนามคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ได้ประกาศแยกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ออกมาเป็นพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 เพื่อควบคุมการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ พระราชบัญญัตินี้แม้จะให้สิทธิลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องแต่กลับให้สิทธินายจ้างในการไม่เจรจาด้วยเช่นกัน รวมทั้งในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงินเดือนหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องยื่นผ่านคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อพิจารณาก่อน แล้วคณะกรรมการเหล่านี้จึงจะพิจารณาเพื่อยื่นต่อฝ่ายบริหารในระดับสูงต่อไป สมาคมฯไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องโดยตรงกับฝ่ายบริหารแต่อย่างใด การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเข้ามามีส่วนร่วมในฝ่ายบริหารของสมาคมฯจึงไม่ประสบผลมากนัก จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่า รูปแบบการปกครองของรัฐบาลซึ่งโดยนัยนี้หมายถึงนโยบายการปกครองของรัฐบาลด้วยนั้นมีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาคมฯในฝ่ายบริหารอยู่มาก

## 2. แนวความคิดของฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวง

แนวความคิดที่เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาคมฯ คือ แนวความคิดของฝ่ายบริหารที่คิดว่า การบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารการไฟฟ้านครหลวงเท่านั้น และโดยได้รับการสนับสนุนจากการออกพระราชบัญญัติต่าง ๆ ด้วยตัวอย่างเช่น กรณีที่ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวงชี้แจงว่า เมื่อคราวประชุมพิจารณาครั้งที่ 3 ที่ประชุมได้มีความเห็นว่า คณะกรรมการบริหารบุคคล (กน.) และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล (อกน.) ยังมีความจำเป็นและมีอำนาจการพิจารณาอยู่เช่นเดิม แต่ทางสหภาพฯเสนอขอให้กรรมการสหภาพฯ 2 นายเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมกน. และอกน. นั้น ฝ่ายบริหารพิจารณาแล้วอนุญาตให้กรรมการสหภาพฯ 2 นายเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมของ กน. ได้ยกเว้นการประชุมที่เป็นเรื่องลับ สำหรับการประชุมของอกน. นั้น เห็นว่าอาจไม่เหมาะสมเพราะเป็นเรื่องภายในหน่วยงาน (สรุปบันทึกการประชุมพิจารณาข้อเสนอแนะระหว่างฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงกับกรรมการสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2529 หน้า 8) และต่อมาคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงก็ปฏิเสธไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) กล่าวคือผู้ว่าการชี้แจงว่า ตามที่ได้ตกลงกับสหภาพฯว่าอนุญาตให้กรรม

การสหภาพฯ 2 นายร่วมสังเกตการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กน.) ได้ ยกเว้นการประชุมที่เป็นเรื่องลับ ได้นำเสนอให้คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงพิจารณาแล้ว แต่คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงเห็นว่าการให้เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นการไม่เหมาะสมเพราะเป็นเรื่องของการบริหารงานและรัฐวิสาหกิจอื่นก็ไม่อนุญาตในเรื่องนี้แต่อย่างใด จึงไม่สามารถที่จะให้กรรมการสหภาพฯเข้าร่วมสังเกตการณ์ สรุปบันทึกการประชุมพิจารณาข้อเสนอแนะระหว่างฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวง กับกรรมการสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ครั้งที่ 8 วันที่ 1 มิถุนายน 2530 2) การปฏิเสธข้อเสนอของสมาคมฯนั้นคณะกรรมการบริหารมีสิทธิดำเนินการได้โดยสมาคมฯไม่สามารถคัดค้านเนื่องจากในพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวงพ.ศ.2501 ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง ในหมวด 2 การกำกับควบคุมและการบริหาร ในมาตรา 23 ภายใต้การบังคับมาตรา 41 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งรวมถึงอำนาจการวางข้อบังคับการประชุมและการดำเนินการของคณะกรรมการ อำนาจการวางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้งและการถอดถอนพนักงาน และอำนาจการวางข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงาน และข้อบังคับว่าด้วยระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงาน เป็นต้น (โครงการวิทยาลัยการเมือง. ประมวลกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ, 2536: 199-200) พระราชบัญญัตินี้จึงเป็นส่วนสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงปฏิเสธข้อเสนอของสมาคมฯ ได้เป็นอย่างดี

### 3. การขาดประสบการณ์การเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน

การเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงานแบ่งเป็นช่วง ๆ ได้ดังนี้

ช่วงแรก ในปีพ.ศ.2501-2516 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงยังไม่มี การจัดตั้ง ทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการยื่นข้อเรียกร้อง

ช่วงที่ 2 ในปีพ.ศ.2516-2524 เริ่มมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้อง

จะเห็นได้ว่า การที่รัฐบาลไม่เปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสมาคมในช่วงแรก ทำให้ฝ่ายพนักงานการไฟฟ้านครหลวงขาดประสบการณ์ในการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม ดังจะพบว่า ในช่วงปีพ.ศ.2516-2519 การขอเข้ามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองจะใช้รูปแบบกดดันฝ่ายบริหารที่รุนแรง เช่น การประท้วง แต่หลังจากนั้นในช่วงปีพ.ศ.2519-2524 ฝ่ายสหภาพแรงงานเริ่มมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองมากขึ้น การขอเข้ามีส่วนร่วมจึงอยู่ในรูปของการยื่นข้อเรียกร้องแทน ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งจนถึงขั้นประท้วงมากนัก

#### 4. ขนาดของสถานประกอบการในการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวงมีสำนักงานเขตต่าง ๆ ในหลายพื้นที่ตัวอย่างเช่น การไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ (ฟขล.) เขตบางกะปิ (ฟขก.) เขตธนบุรี (ฟขธ.) เขตราชบุรีรณะ (ฟขบ.) เขตคลองเตย (ฟขต.) เขตสามเสน (ฟขส.) เขตยานนาวา (ฟขว.) เขตมีนบุรี (ฟขม.) และเขตนนทบุรี (ฟขน.) เป็นต้น (คู่มือคณะกรรมการบริหารสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงประจำปี 2536-2537, 2-10) ซึ่งเป็นอุปสรรคในการรวมตัวของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงด้วย

#### 5. พระราชบัญญัติแรงงาน

ในช่วงปีพ.ศ.2501-2515 นั้นไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานที่จะรองรับอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด นับเป็นปัญหาในการเข้าไปเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวงเพราะฝ่ายบริหารไม่ยอมรับการเจรจา ขณะเดียวกันรัฐบาลยังออกกฎหมายจำกัดสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานด้วย ตัวอย่างเช่น ในปีพ.ศ.2501 รัฐบาลได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งมีบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 ไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยอยู่ในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ข้อ 1 มีข้อความว่า “ .. ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2499 บรรดาสหภาพแรงงานและสหพันธ์ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นอันสิ้นสุดลงด้วย ..” (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 75 ตอนที่ 87 31 ตุลาคม 2501, 4-7) และในพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานพ.ศ.2508 แม้แต่จะให้มีการเจรจาต่อรองได้ แต่ไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรองในรูปแบบสหภาพแรงงานหรือสมาคมฯ ตัวอย่างเช่น ในมาตรา 6 มีข้อความดังนี้

.. มาตราที่ 6 ข้อเรียกร้องที่ยื่นตามมาตรา 5 ให้ระงับด้วยว่า ได้มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้แทนในการเจรจา ทั้งนี้ นอกจากในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาแต่เพียงคนเดียว บุคคลที่จะระบุให้เป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองได้นั้นต้องเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

- ก) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของลูกจ้าง ต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างผู้ร่วมในการเรียกร้อง
- ข) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของนายจ้าง และนายจ้างนั้นเป็นนิติบุคคล ต้องเป็นผู้แทนของนิติบุคคลนั้น
- ค) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องนั้นเป็นของนายจ้าง และนายจ้างนั้นเป็นบุคคลธรรมดาหลายคนรวมกัน ต้องเป็นบุคคลที่รวมกันเป็นนายจ้างนั้น..



ผู้แทนในการเจรจาจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสามคน  
(จากกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 82 ตอนที่ 114 31 ธันวาคม 2508, 74-88)  
การจำกัดสิทธิในการตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งสิทธิในการเจรจาต่อรองจึงนับเป็น  
อุปสรรคอย่างหนึ่งของการเข้ามีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

#### 6. การขาดข้อมูลของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง

จะเห็นได้ว่า สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงไม่ค่อยหาข้อมูลในการ  
เจรจาต่อรอง รวมทั้งในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีตัวแทนจากฝ่ายบริหาร และตัวแทนจาก  
สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ดังนี้

.. สมาคมฯ มักไม่หาข้อมูล ไม่ศึกษาข้อมูลก่อน ทำการบ้านน้อยมาก สังเกต  
ดูระยะหลัง ๆ ฝ่ายบริหารมักจะบอกให้สมาคมฯ ไปทำการบ้านมา .. (สุวรรณแสง,  
สุวรรณแสง, 24 สิงหาคม 2538)

จะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานมีส่วนอย่างมากในการส่งเสริมการเข้าไปมีส่วนร่วม  
หรือเป็นอุปสรรคในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร

จากทั้งหมดที่กล่าวจะเห็นได้ว่า นับแต่มีการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวงให้เป็นหน่วย  
งานรัฐวิสาหกิจในพ.ศ.2501-2516 พนักงานการไฟฟ้านครหลวงไม่มีโอกาสในการเข้าไปเจรจาใน  
รูปของการให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะการบริหารแต่อย่างใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม รัฐบาล  
มีกลไกการควบคุมที่เข้มแข็งมาก เนื่องจากอยู่ในยุคที่มีการปกครองแบบเผด็จการ ฝ่ายบริหาร  
การไฟฟ้านครหลวงจึงมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารสูงสุดฝ่ายเดียวอีกครั้งหนึ่งหลังจากการ  
ยกเลิกกฎหมายแรงงานในปีพ.ศ.2499

ภายหลังปีพ.ศ.2515 กลไกของรัฐบาลในการควบคุมขบวนการแรงงานเริ่มอ่อนแอ  
ส่งผลต่อขบวนการแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศทั้งภาคีรัฐบาลและเอกชนรวมทั้งรัฐวิสาหกิจการ  
ไฟฟ้านครหลวงมีบทบาทเข้มแข็งขึ้น โดยรัฐบาลอนุญาตให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสมาคมได้ สห  
ภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงมีโอกาสนำเข้าเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารในการพิจารณา  
เรื่องค่าจ้าง เงินเดือน ปัจจัยภายในที่ช่วยสนับสนุนให้ขบวนการแรงงานมีบทบาทเข้มแข็งในช่วง  
เวลาดังกล่าวคือ บรรยากาศทางการเมืองหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ที่กระแสการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตยแพร่สะพัดไปทั่ว

ส่วนปัจจัยภายในที่ช่วยสนับสนุนขบวนการแรงงานในการไฟฟ้านครหลวงให้เข้มแข็ง  
คือการเติบโตของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง โดยดูจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน  
การไฟฟ้านครหลวงที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แกนนำในสหภาพแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว



ทั้งหมดเป็นกลุ่มช่าง ทำให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน นอกจากนี้แล้วรูปแบบการกวดขันฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงยังมีความหลากหลายด้วย เช่น การนัดหยุดงาน การเขียนบทความเรียกร้องเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงาน หรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน ดังนั้นเมื่อมีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน ฝ่ายบริหารซึ่งไม่ต้องการให้มีการนัดหยุดงานจึงทำให้มีการประนีประนอมได้โดยเร็ว เช่น การเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการในคณะกรรมการบางชุดโดยผ่านตัวแทน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคการเข้าไปมีส่วนร่วมมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ รูปแบบการปกครอง แนวความคิดของฝ่ายบริหาร การขาดประสบการณ์การเรียกร้อง และการขาดข้อมูลของฝ่ายสหภาพแรงงาน ขนาดของสถานประกอบการในการไฟฟ้านครหลวง และพระราชบัญญัติแรงงาน เป็นสิ่งซึ่งสหภาพฯจะต้องหาทางแก้ไข

ในช่วงหลังปี.ศ.2521 เป็นต้นมา ในการยื่นข้อเรียกร้องแต่ละครั้งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงประเด็นข้อเรียกร้องของสหภาพฯจากเรื่องทางเศรษฐกิจคือเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง มาสู่ประเด็นอำนาจโดยต้องการเข้าร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทั้ง 4 ฝ่ายแทน การยื่นข้อเรียกร้องแต่ละครั้งนั้นสหภาพฯประสบความสำเร็จมากน้อยต่างกัน ดังนี้

- การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 6 (12 พฤษภาคม 2521) กรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนสามารถเข้าร่วมสังเกตการณ์ และรับฟังการสอบสวนความผิดทางวินัยในกรณีที่พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพฯร้องขอ อยู่ในหมวดการควบคุม (control) และผู้แทนสหภาพแรงงานมีสิทธิเท่ากับกรรมการอื่นในการพิจารณาประเมินค่างาน ซึ่งเป็นในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (motivative)

- การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 7 (26 ตุลาคม 2522) สหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในหมวดการควบคุม (control)

- การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 9 (19 กรกฎาคม 2525) สหภาพฯได้เข้าร่วมในหมวดการวางแผน (planning) โดยการออกระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับใด ๆ ที่มีผลในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไปจากเดิม ให้การไฟฟ้านครหลวงทำการเจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานก่อนประกาศใช้

- การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 10 (11 มิถุนายน 2527) สหภาพฯได้เข้าร่วมในเรื่องของการควบคุม (controlling) โดยให้กรรมการสหภาพฯ หรือผู้แทน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการสอบสวนพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด

- การยื่นข้อเสนอครั้งที่ 11 (10 พฤศจิกายน 2529) แสดงให้เห็นถึงการมีโอกาสเข้าร่วมกับฝ่ายบริหารชัดเจนขึ้น มีการตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงกับฝ่ายสหภาพแรงงาน ในรูปของคณะทำงานชุดต่าง ๆ อยู่ในหมวดการสร้างแรงจูงใจ (motivative) จะเห็นว่า มีแนวโน้มของการตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสมาคมฯมากขึ้น ฝ่ายสมาคมฯพยายามจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของฝ่ายบริหารทั้ง 4 ฝ่ายคือ การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ การควบคุม และ การจัดองค์กร หากแต่ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้เข้าไปเพียง 3 ฝ่ายแรกเท่านั้น ยังคงสงวนการจัดองค์กร (organization) ไว้เป็นอำนาจในการตัดสินใจของกลุ่มตน

- การยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ 12 (24 สิงหาคม 2533) สหภาพฯได้เข้าร่วมในส่วนของคณะทำงานการกำหนดอายุงานสำหรับงานที่เสี่ยงอันตรายซึ่งอยู่ในหมวดการสร้างแรงจูงใจ (motivative) และกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน 2 คนเข้าสังเกตการณ์การประชุมคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวงได้ซึ่งเป็นหมวดการวางแผน (planning)

ผลจากการร่างพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อปีพ.ศ. 2524 ทำให้การเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เพราะต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นในการเจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานจึงรวมตัวกันตั้งเป็นกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อเจรจาต่อรองกับรัฐบาลโดยตรง นับแต่นั้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระยะหลังพ.ศ.2524 จึงเป็นความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับกลุ่มรัฐวิสาหกิจตลอดมา และรูปแบบการกดดันจะเป็นการกดดันต่อรัฐบาลมากกว่าการกดดันต่อฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวง โดยสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงจะร่วมกับกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกดดันรัฐบาล เช่น การประท้วงเรื่องค่าจ้าง ในสมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นต้น

ท้ายที่สุดเมื่อคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ได้ออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 ส่งผลกระทบให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง รวมทั้งการไฟฟ้านครหลวงไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรองรวมทั้งไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง มีสิทธิเพียงข้อเสนอซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่เจรจาได้ด้วยเช่นกัน ทำให้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2534 ขัดกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกันและในการเจรจาต่อรองกัน

อย่างไรก็ตามสมาคมฯยังคงมีช่องทางในการปรึกษาหารือได้ โดยส่วนที่เกี่ยวกับการเงิน จะต้องผ่านคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาก่อนเสนอกระทรวงการคลังซึ่งมีหน้าที่พิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของทุกรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีในปีพ.ศ.2524 ส่วนเรื่องอื่น ๆ

จะมีการปรึกษาผ่านคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การไฟฟ้านครหลวง นับเป็นผลสำเร็จของ  
รัฐบาลที่สามารถเข้ามาควบคุมการเคลื่อนไหวของรัฐวิสาหกิจได้ทั้งหมด



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย