

ความเป็นมาของการแรงงานในประเทศไทย และปัญหาแรงงานสัมพันธ์

ประวัติความเป็นมาของการแรงงานในประเทศไทย :

การแรงงานมักจะเริ่มต้นเมื่อมีการจ้างงานกันมาก เมื่อกิจการอุตสาหกรรมขยายตัว ปัญหาแรงงานก็ยิ่งมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากรัฐจะต้องให้ความคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังต้องรับผิดชอบในด้านการจัดหางาน วางมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติในการใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และวันหยุด ตลอดจนวางมาตรการในการจะระงับข้อขัดแย้งและข้อพิพาทต่าง ๆ ซึ่งหากพิจารณาถึงความจำเป็นมาของการแรงงานของไทยแล้ว ปรากฏว่า อุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เริ่มมีขึ้นตั้งแต่กลางพุทธศตวรรษที่ ๒๕ เป็นอุตสาหกรรมแปรรูปวัตถุดิบ เพื่อบริโภคและอุปโภคภายในประเทศและเพื่อส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศ รวมทั้งจัดบริการสาธารณสุขโลกด้วย ในขั้นต้น การริเริ่มและดำเนินการเป็นเรื่องของเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ เช่น โรงสี โรงเลื่อย วนา เป็นของชาวจีน โรงไฟฟ้า รถราง ป่าไม้ เป็นของชาวอังกฤษ สำหรับค่าจ้างแรงงาน ส่วนใหญ่คนงานชายไร้ฝีมือจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยประมาณเดือนละ ๑๒ บาท ส่วนคนงานที่มีฝีมือจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยประมาณเดือนละ ๓๕ บาท^๒ หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี ๒๔๗๕ แล้ว รัฐบาลได้เข้าดำเนินการอุตสาหกรรมหลายอย่างเพิ่มมากขึ้น ระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง (๒๔๘๔ - ๒๔๘๘) รัฐบาลก็ได้เข้าเร่งรัดการผลิตหลายอย่าง อุตสาหกรรมจึงได้ขยายตัวและเกิดการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ขึ้นหลายอย่าง เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า เหมืองแร่ ฟอกหนัง การพิมพ์ และเครื่องมือในการขนส่ง ฯลฯ เป็นต้น

^๑นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคม-สังคมนศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕), หน้า ๘.

^๒กรรณิการ์ แสงสุนทร, "ขบวนการกรรมกรไทยก่อน พ.ศ. ๒๔๗๕" ใน ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๗), หน้า ๕๘.

^๓นิคม จันทรวิทุร, เรื่องเดิม.

หลังจากสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลง รัฐบาลก็ได้รื้อฟื้นงานอุตสาหกรรมขึ้นอีก และเข้าดำเนินการอุตสาหกรรมหลายประเภท เช่น การทอกระสอบป่าน การผลิตกระดาษ เครื่องเคลือบดินเผา สุรา ทอผ้า ฟอกหนัง ทำแก้ว แบตเตอรี่ และโรงงานเภสัชกรรม ฯลฯ แต่อุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างเชื่องช้า เพราะเอกชนยังไม่ได้นำเงินการอย่างเต็มที่ อุตสาหกรรมของรัฐก็ดำเนินไปโดยขาดประสิทธิภาพ เพราะขาดเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญงาน

การอุตสาหกรรมได้เริ่มพัฒนาขึ้นอีกครั้งหนึ่ง หลังจากได้มีการยกอำนาจการปกครองในปี ๒๕๐๑ รัฐบาลภายใต้คณะปฏิวัติได้จัดให้มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้การอุตสาหกรรมของประเทศขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรก เมื่อปี ๒๕๐๓^๑ ปรากฏว่าทุนจากต่างประเทศได้เริ่มหลั่งไหลเข้ามาสู่ประเทศไทยเราเพิ่มมากขึ้น จาก ๓,๒๕๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๐๑ เป็น ๑๐,๓๘๑ ล้านบาท ในปี ๒๕๐๕^๒

หากพิจารณาในแง่ของผลผลิต จะพบว่า เฉพาะอุตสาหกรรมโรงงานเพียงอย่างเดียว ในปี ๒๕๑๐ ได้ก่อให้เกิดผลผลิตถึง ๑๓.๑ % ของผลผลิตทั่วประเทศ และจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นเกือบ ๓ เท่าตัว คือจาก ๑๖,๑๐๗ โรง ในปี ๒๕๐๓ เป็น ๔๔,๒๕๘ โรง ในปี ๒๕๑๑^๓

อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ของไทยยังอยู่ในชนบท และอยู่ในวงเกษตรกรรม เมื่อกิจการอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตหรือรายได้ของชาติก็เพิ่มพูนขึ้น ยิ่งผลิตให้คนงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งเห็นว่ามีรายได้จากงานอุตสาหกรรมสูงกว่า หันมาทำงานด้านนี้มากขึ้น คนงานในภาคเกษตรจึงลดลงเรื่อยมา

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

^๒ พิชิต จงสถิตยัตินา, "การเคลื่อนไหวของกรรมกรไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๘ - ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖" ใน ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิพินเนส, ๒๕๑๘), หน้า ๗๘.

^๓ นิคม จันทรวิฑูร, เรื่องเดิม, หน้า ๑๓.

อาจารย์เศรษฐศาสตร์ท่านหนึ่ง ได้เคยให้ข้อคิดจากการศึกษาเรื่องแรงงานไว้ว่า ผลจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่มีต่อคนจนยังผลให้คนงานส่วนใหญ่เป็นคนงานที่ไม่มีฝีมือ ทั้งนี้เพราะ

- ๑. คนงานส่วนใหญ่มีพื้นเพมาจากชาวนา ชาวสวน
- ๒. คนงานจำนวนมากเป็นคนงานชั่วคราว
- ๓. โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากเป็นโรงงานขนาดเล็ก และยังใช้ระบบครอบครัวมากกว่าระบบโรงงาน

ชาวนาชาวสวนเหล่านั้น ไม่คุ้นเคยต่อการรวมกลุ่มในรูปสมาคม ประกอบกับสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมยังไม่ดีพอ จึงไม่จูงใจให้คนงานอยู่กับงานนี้ตลอดไป นอกจากนั้น การขยายตัวของกิจการอุตสาหกรรมดังกล่าว ปรากฏว่าอยู่แต่ในย่านกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมเป็นประเภทที่ไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือมากนัก ยิ่งกว่านั้นชาวชนบทที่อพยพเข้ามาหางานทำ มีจำนวนมากขึ้นทุกปี แรงงานจึงเกินความต้องการ เป็นผลให้ค่าจ้างของลูกจ้างคนงานโดยทั่วไปต่ำ และมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งปัญหาการครองชีพบีบบังคับให้ต้องยอมรับงานและสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ นอกจากนี้นายจ้างจำนวนไม่น้อยก็ยังไม่เข้าใจหลักการบริหารแรงงาน จึงไม่มีกลไกในการติดต่อปรึกษาหารือปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้าง

แม้สภาพการณด้านแรงงานจะไม่ดีดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานยังมีไม่มากนัก เพราะค่าครองชีพก่อนกลางปี ๒๕๑๖ ยังอยู่ในภาวะปกติ ประกอบกับบรรยากาศทางการเมืองในระบอบนั้นยังไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างคนงานเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ปัญหาแรงงานได้เริ่มมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น เมื่อค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้น

^๑ ฉาสุก พงษ์ไพจิตร, "วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย" ใน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๑๕), หน้า ๗๕.

^๒ เรื่องเดียวกัน.

ตัวอย่างรวดเร็วฉับพลันในกลางปี ๒๕๑๖ และเพิ่มขึ้นตลอดปี ๒๕๑๗ จนลูกจ้างคนงานที่มีรายได้น้อยไม่สามารถดำรงชีพอยู่ในภาวะเช่นนั้นได้ จึงได้รวมกลุ่มกันเรียกร้องอย่างกว้างขวางทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

นอกจากนี้ วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ก็มีผลสำคัญที่ได้ออกให้เกิดข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานมากเป็นประวัติการณ์ในปี ๒๕๑๖ และทวีความรุนแรงมากขึ้นโดยลำดับในปี ๒๕๑๗ และ ๒๕๑๘ บางกรณีมีความรุนแรงถึงขั้นที่ระหวางมหาคไทย และสำนักนายกรัฐมนตรีต้องเข้าดำเนินการแก้ไขและระงับด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า การเรียกร้องของลูกจ้างคนงานจำนวนไม่น้อยก็ได้รับบริการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก ซึ่งเข้ามาช่วยเหลือในรูปของที่ปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำ โดยนำเอาการเมืองเข้ายุ่งเกี่ยว ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้าง ค่าครองชีพ นั้น หากลูกจ้างคนงาน และนายจ้างเจรจากันเองโดยสงบแล้ว เรื่องก็คงจะยุติลงได้ และเหตุการณ์คงจะไม่ลุกลามยึกเยื้อดังเช่นที่เกิดขึ้นในระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ดังกล่าวมาแล้ว

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์และปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือการนัดหยุดงานดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศชาติ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะการแรงงานสัมพันธ์อยู่ด้วย จึงเห็นควรจะได้ศึกษาถึงปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์และปัญหาข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องก่อน

ผู้เขียนได้สัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างที่เคยมีกรณีพิพาทมาแล้ว เป็นจำนวนฝ่ายละ ๕ - ๑๐ ราย กับทั้งได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ระดับ ๔ ขึ้นไป ซึ่งเคยทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานมาแล้ว จำนวน ๘ ราย.

การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้าง และลูกจ้าง หากสภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายดำเนินไปด้วยดีแล้ว ปัญหาข้อพิพาทแรงงานย่อมมีโอกาสดเกิดขึ้นได้น้อย สภาพการแรงงานสัมพันธ์ย่อมอยู่ในภาวะที่ดี ประธานาธิบดีทรูแมน แห่งสหรัฐอเมริกา เคยกล่าวไว้ว่า

"แรงงานสัมพันธ์ที่ดีนั้นไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายมาบังคับ แต่เกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างร่วมมือกันด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยพยายามปฏิบัติภายใต้ขอบเขตของระเบียบแบบแผนที่วางไว้"

ผู้เขียนเห็นว่า คำกล่าวของท่านประธานาธิบดีทรูแมนนี้ คงมุ่งต่อการที่จะให้ทั้งสองฝ่าย (คือนายจ้างและลูกจ้าง) อยู่รวมกันด้วยความสงบ โดยต่างฝ่ายต่างก็ควรระหว่าไปถึงสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตของตน แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งลูกจ้างและนายจ้างต่างก็มีพื้นฐานความรู้สึคนึกคิด และจิตใจแตกต่างกัน การจะให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันโดยมีหลักยึดเหนี่ยวภายในจิตใจของตนให้เหมือนกันย่อมเป็นไปได้ยาก เพราะต่างคนก็ต่างจิตต่างใจ ฉะนั้นรัฐบาลจึงต้องบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นบังคับใช้ เพื่อกำหนดขอบเขตสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้อยู่ภายในกรอบของตน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในวงการอุตสาหกรรม และในวงสังคมนั่นเอง

ดังได้กล่าวแล้วว่า งานด้านอุตสาหกรรมของไทยได้เริ่มขยายตัวมากขึ้นในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง งานแรงงานจึงเริ่มมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ปัญหาแรงงานได้เริ่มเกิดขึ้นบ้างแล้ว ฉะนั้นในปี ๒๔๘๘ รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกขึ้น มีบทบัญญัติกว้างขวางทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ มีการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทตามแบบที่ปฏิบัติกันในต่างประเทศ การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๘ นี้ นับได้ว่าเป็นก้าวสำคัญยิ่งที่รัฐผู้เป็นคนกลางได้เข้ารับผิดชอบปัญหาคานแรงงานสัมพันธ์ มีเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้นนอกจากนี้รัฐบาลยังได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะ-

๑ "คำกล่าวสุนทรพจน์ของประธานาธิบดีทรูแมน เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๔๗" ใน Kurt Braun, Labour Disputes and Their Settlement, (Baltimore : The John Hopkins Press, 1955), p.16.

กรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วย

ในปี ๒๕๐๖ รัฐบาลโดยคณะกรรมการแรงงานขึ้นเป็นส่วนแรงงาน และในปี ๒๕๐๘ โดยคณะกรรมการแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน

ในปี พ.ศ.๒๕๐๘ นี้เอง รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้น พระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งจะให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีการเจรจาหารือกันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หากตกลงกันไม่ได้ก็มีบริการของรัฐ คือ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ย หากยังไม่สามารถตกลงกันได้ก็ คู่กรณีที่มีสิทธิจะร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นเป็นคนกลางพิจารณาชี้ขาดข้อเรียกร้องนั้น ๆ ได้ คำชี้ขาดนี้คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตาม การชี้ขาดในรูปนี้เป็นการชี้ขาดแบบสมัครใจ (Voluntary Arbitration) มีระเบียบบังคับในรูปแบบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เหมือนเมื่อปี ๒๔๘๘

ต่อมาในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๑๕ คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ มีขอบเขตกว้างขวางในด้านการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยได้วางแนวปฏิบัติไว้เป็น ๔ ประการใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

- ๑. เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
- ๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ๓. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน เพื่อจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย และ
- ๔. ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่านานแรงงานสัมพันธ์

ในที่นี้ผู้เขียนจะได้กล่าวเฉพาะในข้อ ๔ เรื่องการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งจะเห็นว่า รัฐได้กำหนดวิธีการที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีการเจรจาหารือกันเมื่อยังตกลงกันไม่ได้ รัฐก็ได้จัดให้มีพนักงานประนอม พิพาทแรงงานขึ้นเพื่อช่วยเหลือ เมื่อยังไม่เป็นที่ตกลง
/ขอ

กันอีก ก็อาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Voluntary Arbitration) ได้ แต่หากเป็น
เรื่องซึ่งเกี่ยวกับกิจการที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและความเป็นอยู่ของประชาชนส่วน
ใหญ่แล้วก็มีมาตรการเด็ดขาด คือต้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งถือว่า
เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ (Compulsory Arbitration)
นอกจากนี้ยังได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้างในการจัดตั้งสมาคมขึ้นอีกครั้งหนึ่ง

กล่าวโดยย่อ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออก
โดยอาศัยความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ นี้ ได้ระบุดังการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ การจัดตั้งและการดำเนินการของสมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้าง รวมทั้งการ—
กระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม ระหว่างที่มีการใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ
แรงงานสัมพันธ์อยู่นั้น ปรากฏว่า ข้อกำหนดต่าง ๆ ยังไม่สมบูรณ์ ทั้งบางส่วนก็ยังไม่เหมาะสม
และยังเป็นข้อประกาศกระทรวงมหาดไทยอยู่ กรมแรงงานพร้อมด้วยนายจ้าง และลูกจ้างต่าง
ก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใหม่ ในที่สุดร่างพระ
ราชบัญญัติฉบับนี้ก็ได้รับการพิจารณากันมาตามลำดับ จนกระทั่งถึงสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งได้ลง
มติให้ผ่านร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

จะเห็นได้ว่า ลำดับขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้วิวัฒนาการเรื่อย
มาตามลำดับ ทั้งนี้หากพิจารณาจากลำดับขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว จะพบว่า

๑. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ : ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ
แรก และได้ประกาศใช้บังคับเมื่อต้นปี ๒๕๐๐ นั้น ได้กำหนดให้มีสหภาพแรงงาน ซึ่งสามารถ
ยื่นขอเรียกร้องของจรรยาตอรองกับนายจ้างได้ รวมทั้งได้กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงาน—
สัมพันธ์ขึ้น ทำหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบบังคับ (ซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าว
ในบทต่อไป) แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ใช้อยู่เพียงปีเศษเท่านั้น คณะปฏิวัติภายใต้ จอมพล สฤษดิ์
ธนะวิรชต์ ก็ได้ประกาศยกเลิกกฎหมายฉบับนี้เสีย รวมทั้งให้ยกเลิกสหภาพแรงงานในปี ๒๕๐๑ ด้วย

๒. ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ : (ใช้แทนพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๔๙๙)

นั้น มิได้ระบุให้มีสหภาพแรงงาน การไกล่เกลี่ยให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ หากยังคงตกลงกันไม่ได้ก็ให้คู่กรณีติดต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งให้ถือเป็นที่สุด

ระยะเวลา ๘ ปี ที่กรมประชาสงเคราะห์ได้ดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานมานั้น ปรากฏว่า ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ๓๘ ราย สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ ตลอดจนการขอให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างมักจะใช้สิทธินัดหยุดงานบีบบังคับให้นายจ้างยอมรับข้อเสนองานของตนโดยที่ฝ่ายนายจ้างไม่มีโอกาสเจรจาต่อรองควย ซึ่งเป็นการไม่ชอบด้วยหลักการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งยังทำให้การดำเนินงานอุตสาหกรรมต้องหยุดชะงักโดยไม่จำเป็น ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายจึงอยู่ในสภาพที่ไม่สู้ดีนัก

๓. พระราชบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ : กรมแรงงานซึ่ง

เพิ่งได้รับการก่อตั้งขึ้น จึงได้เสนอร่างกฎหมายวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานต่อรัฐบาลในปี ๒๕๐๘ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๕๐๘ นี้ ได้กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ว่า ฝ่ายที่ประสงค์จะเปลี่ยนสภาพการจ้างต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เพื่อหาทางเจรจาทกลงกัน หากไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ให้เสนอเรื่องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อการไกล่เกลี่ยประนีประนอม หากยังไม่อาจตกลงกันได้ก็ คู่กรณีก็มีสิทธิ์จะตั้งผู้ชี้ขาดแบบสมัครใจ (Voluntary Arbitration) ได้ และคำชี้ขาดนั้น คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม (สำหรับการชี้ขาดแบบบังคับมิได้กำหนดไว้)

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ได้ปฏิบัติตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดไว้เท่าใดนัก เหตุการณ์ทำนองเก่า ๆ จึงได้เกิดขึ้นอยู่เสมอ

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเชม, ๒๕๑๕), หน้า ๒.

๔. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ (ปี ๒๕๑๕) : ในปี ๒๕๑๕ คณะปฏิวัติได้ออกประกาศฉบับที่ ๑๐๓ ขึ้นใช้บังคับ โดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ระบุรายละเอียดในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กองทุนเงินทดแทน และในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ซึ่งในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้เคยมีขึ้นครั้งหนึ่งแล้วในปี ๒๔๘๘ และโคลมเล็กไปในปี ๒๕๐๑ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการรวมตัวของลูกจ้างและนายจ้างในรูปสมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้างได้อีก ซึ่งรายละเอียดจะได้อธิบายถึงในบทต่อไป

ต่อมาในปี ๒๕๑๘ ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้น แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกประกาศตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ในปี ๒๕๑๕ ดังได้กล่าวมาแล้ว

อาจกล่าวได้ว่า การแรงงานสัมพันธ์เป็นสิ่งใหม่ในประเทศไทยเรา และเป็นระบบใหม่ที่ไทยเราได้พยายามนำเอาแบบอย่างจากต่างประเทศมาปรับปรุงคัดแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสม แต่เมื่อนำมาใช้แล้วปรากฏว่ายังมีข้อบกพร่องบางประการ ฉะนั้นรูปแบบและวิธีการในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์จึงต้องเพิ่มเติม หรือแก้ไขปรับปรุงให้กว้างขวางทันสมัย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้การอุตสาหกรรมเจริญรุดหน้าควบคู่ไปกับความเป็นธรรมในสังคม

หากพิจารณาในแง่สภาพการแรงงานสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่า หากสภาพความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายอยู่ในภาวะที่ไม่ดีต่อกันแล้ว อาจก่อให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน จนถึงขั้นนัดหยุดงาน หรืออาจจะตอ้งถึงขั้นนำเรื่องเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อไปได้ ทั้งนี้หากพิจารณาสภาพการณ์แรงงานของไทยแล้ว จะเห็นได้ว่าก่อนปี ๒๕๑๕ การนัดหยุดงานได้เกิดขึ้นน้อยมาก อย่างมากไม่เกินปีละ ๓๔ ราย

กรมแรงงาน กองวิชาการและวางแผน, "การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๔๘๘ - ๒๕๑๘" ในรายงานการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน ๒๕๑๘, หน้า ๓, (อัครสำเนา).

ตารางที่ ๑

การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ

พ.ศ. ๒๔๙๙ - ๒๕๑๙

พ.ศ.	จำนวนขอพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
๒๔๙๙	๑๒	๖๖	๓, ๖๓๓
๒๕๐๐	๒๑	๒๐๓	๑๒, ๙๔๓
๒๕๐๑	๔	๔๕๘	๔, ๒๐๒
๒๕๐๒	๑๑	๘๔๖	๘, ๐๖๐
๒๕๐๓	๒	๓	๖๔
๒๕๐๔	๒	๖๘	๙๓
๒๕๐๕	๓	๘๑	๖๓
๒๕๐๖	๔	๑๑๘	๑๕๙
๒๕๐๗	๖	๓๐๐	๕๓๙
๒๕๐๘	๑๓	๓, ๗๕๓	๖, ๕๖๖
๒๕๐๙	๑๓	๕, ๔๑๓	๑๘, ๗๖๔
๒๕๑๐	๒	๔๓๐	๔๓๐
๒๕๑๑	๑๔	๑, ๘๖๓	๓, ๒๑๓
๒๕๑๒	๑๘	๕, ๓๔๕	๒๓, ๕๙๓
๒๕๑๓	๒๕	๒, ๘๘๘	๖, ๐๐๔
๒๕๑๔	๒๓	๕, ๑๕๓	๑๒, ๖๔๖
๒๕๑๕	๓๔	๓, ๘๐๓	๑๙, ๙๐๓
๒๕๑๖	๕๐๑	๑๓๓, ๘๘๓	๒๙๖, ๘๘๓
๒๕๑๗	๓๕๘	๑๐๕, ๘๘๓	๕๐๓, ๖๐๓.๕
๒๕๑๘	๒๔๑	๙๔, ๗๔๓	๓๒๒, ๙๔๖
๒๕๑๙	๑๓๓	๖๕, ๓๔๒	๔๕๕, ๖๑๙

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

การนัดหยุดงานแต่ละรายมีระยะเวลาสั้น ทั้งนี้เพราะสภาพเศรษฐกิจของประเทศ
 ยังอยู่ในเกณฑ์ดี ปัญหาการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศยังไม่เกิดขึ้น อีกทั้งกฎหมาย-
 แรงงานที่ใช้อยู่ก็ยังไม่เปิดโอกาสให้แก่ลูกจ้างมากนัก ปัญหาแรงงานสัมพันธ์จึงยังไม่ปรากฏ
 ให้เห็นเด่นชัด แต่จากสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ยิ่งผลให้มีการสะสมปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไว้
 มากขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของโลกในระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘
 มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมากด้วย ปัญหาแรงงานสัมพันธ์จึงเกิดขึ้นอย่างกว้าง
 ขวางในช่วงเวลาดังกล่าว^๑ ซึ่งจะขอล่าวโดยย่อต่อไป

ในช่วงของแผนพัฒนาฉบับที่ ๓ ระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๒๐ รัฐบาลยังคงมีนโยบาย
 ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ วิกฤตการณ์ด้านเศรษฐกิจเริ่มปรากฏขึ้นในตอน
 ปลายปี ๒๕๑๕ เมื่อภาวะเศรษฐกิจภายนอกประเทศ เริ่มชะงักงัน และได้มีปัญหาค่าเงินบาท
 การขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปค ได้มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ
 เราคด้วย คือมีผลให้รัฐบาลต้องขึ้นราคาน้ำมันภายในประเทศระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ ถึง
 ๕ ครั้ง^๒ การขึ้นราคาน้ำมันดังกล่าวทำให้ค่าครองชีพในปี ๒๕๑๖ และ ๒๕๑๗ สูงขึ้นอย่างผิด
 ปกติอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

ลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย ซึ่งไม่สามารถครองชีพอยู่ได้ จึงได้เรียกร้องขอเพิ่มค่า
 จ้างและค่าครองชีพอย่างกว้างขวางในหลายกิจการ ปรากฏว่าในปี ๒๕๑๖ มีข้อพิพาทเกิด
 ขึ้นถึง ๕๗๗ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๕๐๑ ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้องของ ๑๗๗,๘๘๗ คน นับว่า

^๑ สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์, ปัญหาเกี่ยวกับกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน, (ม.ป.ท., ๒๕๒๐),
 หน้า ๓.

^๒ วิชิต แสงทอง, ปัญหาแรงงานของไทย, (บรรยาย ณ วิทยาลัยการทัพอากาศ,
 ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑), หน้า ๓.

^๓ กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน, การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อ
 พิพาทแรงงาน ๒๕๑๖, (ม.ป.ท., ๒๕๑๗), หน้า ๑.

มากที่สุดเป็นประวัติการของไทย เพราะการนัดหยุดงานในระยะ ๑๗ ปีก่อนหน้านั้นมีจำนวนรวมกันเพียง ๒๑๙ ครั้งเท่านั้น

ในปี ๒๕๑๗ และปี ๒๕๑๘ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรุนแรงขึ้นโดยลำดับ เพราะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการค้าและการลงทุนไม่เอื้ออำนวย ยิ่งกว่านั้นผลของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านก็มีส่วนทำให้เศรษฐกิจของประเทศพลอยตกต่ำไปด้วย ประกอบกับได้มีบุคคลภายนอกเข้าแทรกในการเจรจาต่อรองความเห็นใจระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจึงลดน้อยลง การนัดหยุดงานในปี ๒๕๑๗ จึงมีระยะเวลานานถึงรายละเอียด ๕ วัน และในปี ๒๕๑๘ และ ๒๕๑๙ ระยะเวลานัดหยุดงานนานมากขึ้นถึงรายละเอียด ๗ วัน และบางรายได้หยุดงานนานถึง ๓๐ วันก็มี

ตารางที่ ๒

การไฟฟ้าแรงงาน และการนัดหยุดงาน ปี ๒๕๑๖

เดือน	จำนวนขอพิพาท แรงงานทั้งสิ้น (ครั้ง)	จำนวนขอพิพาท แรงงานถึงขั้น นัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำ งานที่สูญเสีย
รวม	๕๗๓	๕๐๑	๑๓๓,๘๘๓	๒๕๖,๘๘๓
มกราคม	๘	๕	๑,๙๐๒	๑๙,๓๕๖
กุมภาพันธ์	๓	๖	๑,๓๙๙	๓,๓๔๐
มีนาคม	๓	๕	๑,๐๑๒	๑,๔๕๓
เมษายน	๘	๓	๓๓๓	๔๓๑
พฤษภาคม	๖	๖	๕๓๓	๑๖,๘๓๕
มิถุนายน	๕	๓	๒๘๒	๖๙๔
กรกฎาคม	๒๖	๒๐	๓,๐๓๖	๙,๓๙๓
สิงหาคม	๓๓	๖๔	๓๕,๓๒๖	๖๔,๒๓๙
กันยายน	๓๘	๓๒	๓,๔๓๙	๒๖,๒๐๘
ตุลาคม	๑๓	๑๒	๒,๖๔๔	๒,๘๒๙
พฤศจิกายน	๙๕	๙๒	๕๘,๘๙๘	๓๑,๓๓๙
ธันวาคม	๒๙๑	๒๔๙	๖๐,๕๖๑	๓๙,๑๓๑

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓
การพิพาทแรงงาน ปี ๒๕๑๖

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			
	รวม	การพิพาทแรงงานที่ไม่นัดหยุดงานที่นัดหยุดงาน	การพิพาทแรงงานที่นัดหยุดงาน	ไม่ระบุ
รวม	๕๓๓	๓๒	๕๐๑	๔
๑ กรุงเทพมหานคร	๓๓๘	๔๕	๒๙๒	๒
๒ ขอนแก่น	๓	—	๓	—
๓ เชียงใหม่	๘	๒	๖	—
๔ ชลบุรี	๖	๓	๓	—
๕ นนทบุรี	๑๘	—	๑๘	—
๖ นครสวรรค์	๖	—	๖	—
๗ นครราชสีมา	๕	๑	๔	—
๘ นครปฐม	๓	—	๓	—
๙ นครพนม	๑	—	๑	—
๑๐ ปทุมธานี	๑๓	—	๑๓	—
๑๑ ปัตตานี	๑	—	๑	—
๑๒ เพชรบุรี	๒	—	๒	—
๑๓ พิษณุโลก	๒	—	๒	—
๑๔ ภูเก็ต	๓	—	๓	—
๑๕ มหาสารคาม	๑	—	๑	—
๑๖ ราชบุรี	๑๐	—	๑๐	—
๑๗ ระยอง	๑	—	๑	—
๑๘ ลำปาง	๔	๑	๓	—

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			
	รวม	การพิพาทแรงงานที่ไม่นัดหยุดงาน	การพิพาทแรงงานที่นัดหยุดงาน	ไม่ระบุ
๑๙ ลพบุรี	๒	—	๒	—
๒๐ เลย	๑	—	๑	—
๒๑ สมุทรปราการ	๑๐๙	๑๙	๘๘	๒
๒๒ สมุทรสงคราม	๑	—	๑	—
๒๓ สมุทรสาคร	๒๓	—	๒๓	—
๒๔ สระบุรี	๓	—	๓	—
๒๕ สงขลา	๑	—	๑	—
๒๖ อุดรธานี	๓	—	๓	—
๒๗ อุตรดิตถ์	๓	๑	๒	—
๒๘ อุบลราชธานี	๑	—	๑	—

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๕
การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน
ปี ๒๕๑๓

เดือน	จำนวนขอ พิพาทแรง งานทั้งสิ้น	จำนวนขอ พิพาทแรง งานถึงขั้น นัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำ งานที่สูญเสีย
รวม	๔๓๓	๓๕๓	๑๐๕,๘๘๓	๕๐๓,๖๐๓.๕
มกราคม	๕๐	๓๖	๑๑,๑๓๕	๓๑,๐๓๘
กุมภาพันธ์	๑๓	๑๒	๕,๓๒๓	๒๕,๑๐๓
มีนาคม	๑๘	๑๓	๒,๑๖๕	๓,๓๖๕
เมษายน	๕	๕	๑,๒๑๕	๓,๕๓๓
พฤษภาคม	๑๒	๑๒	๒,๓๒๐	๓,๕๒๐
มิถุนายน	๔๓	๓๘	๑๒,๓๖๘	๒๕,๓๕๓
กรกฎาคม	๑๑๓	๙๒	๓๐,๕๓๐	๑๑๕,๖๑๖.๕
สิงหาคม	๑๓๓	๓๖	๑๕,๕๑๓	๑๕๕,๓๒๑
กันยายน	๒๕	๑๕	๒,๕๘๒	๒๕,๓๕๕
ตุลาคม	๓๑	๑๕	๑,๑๓๕	๑,๑๕๕
พฤศจิกายน	๑๘	๖	๖,๐๓๐	๒๑,๓๓๐
ธันวาคม	๕๑	๓๓	๑๑,๕๑๒	๘๓,๕๕๕

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๕
การพิพาทแรงงาน ปี ๒๕๑๓

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			
	รวม	การพิพาทแรงงานที่ไม่นัดหยุดงาน	การพิพาทแรงงานที่นัดหยุดงาน	ไม่ระบุ
รวม	๔๓๓	๑๒๐	๓๕๓	—
๑ กรุงเทพมหานคร	๑๕๘	๓๕	๑๑๕	—
๒ กาญจนบุรี	๑๓	—	๑๓	—
๓ ขอนแก่น	๖	—	๖	—
๔ จันทบุรี	๑	—	๑	—
๕ ฉะเชิงเทรา	๑	—	๑	—
๖ เชียงใหม่	๕	๒	๓	—
๗ ชลบุรี	๑๒	๒	๑๐	—
๘ ชุมพร	๑	—	๑	—
๙ นนทบุรี	๑๖	๔	๖	—
๑๐ นครสวรรค์	๖	—	๖	—
๑๑ นครราชสีมา	๕	๒	๓	—
๑๒ นครปฐม	๑๐	๔	๖	—
๑๓ นครพนม	๔	—	๔	—
๑๔ นครนายก	๒	—	๒	—
๑๕ นครศรีธรรมราช	๑	๑	—	—
๑๖ ปทุมธานี	๑๕	๓	๑๒	—
๑๗ ประจวบคีรีขันธ์	๓	—	๓	—
๑๘ พังงา	๓	๒	๑	—
๑๙ พิษณุโลก	๒	๑	๑	—

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			
	รวม	การพิพาทแรงงานที่ไม่นัดหยุดงาน	การพิพาทแรงงานที่นัดหยุดงาน	ไม่ระบุ
๒๐ ภูเก็ต	๑๒	๘	๔	-
๒๑ ราชบุรี	๔	๑	๔	-
๒๒ ระยอง	๔	๑	๓	-
๒๓ ระนอง	๑	๑	-	-
๒๔ ลำพูน	๒	-	๒	-
๒๕ ลำปาง	๒	๑	๑	-
๒๖ ลพบุรี	๑	๑	-	-
๒๗ เลย	๑	-	๑	-
๒๘ สุรินทร์	๑	-	๑	-
๒๙ สมุทรปราการ	๑๔๓	๓๘	๑๐๕	-
๓๐ สุราษฎร์ธานี	๒	๑	๑	-
๓๑ สมุทรสาคร	๒๐	๓	๑๗	-
๓๒ สระบุรี	๔	๒	๒	-
๓๓ สงขลา	๗	๓	๔	-
๓๔ อโยธยา	๔	-	๔	-
๓๕ อุตรดิตถ์	๔	-	๔	-
๓๖ อุบลราชธานี	๑	-	๑	-
๓๗ จังหวัดอื่นๆ	๑	-	๑	-

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๒
การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ
ปี ๒๕๑๘

เดือน	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	๕๖๐	๑๘๗,๑๐๓	๒๔๑	๕๔,๗๔๓	๒,๖๖๔	๓๓๒,๕๔๖
มกราคม	๒๓	๘,๐๘๒	๒๑	๓,๒๓๘	๑๓๓ ^๑ / _๒	๓๓,๓๓๘
กุมภาพันธ์	๔๒	๑๑,๕๖๖	๒๘	๘,๓๓๕	๑๒๑ ^๑ / _๒	๓๖,๓๓๓
มีนาคม	๓๓	๖,๑๓๖	๒๐	๔,๔๔๐	๕๑ ^๑ / _๒	๑๖,๕๑๑ ^๑ / _๒
เมษายน	๓๕	๑๕,๑๕๑	๑๓	๑๑,๐๕๒	๑๒๓	๖๘,๕๑๘
พฤษภาคม	๓๕	๑๕,๓๒๖	๒๖	๘,๖๑๖	๒๓๕	๕๓,๕๖๓
มิถุนายน	๔๕	๕,๒๘๕	๑๖	๕,๒๓๓	๑๓๕ ^๑ / _๒	๑๕๓,๕๓๒
กรกฎาคม	๒๕	๒๓,๓๓๕	๑๓	๑๕,๓๕๖	๑๓๓ ^๑ / _๒	๕๘,๕๑๘
สิงหาคม	๔๕	๔๒,๓๑๑	๑๕	๘,๓๕๕	๑๐๖	๔๓,๓๕๖
กันยายน	๕๑	๑๕,๓๐๘	๓๐	๕,๓๑๒	๑๓๓ ^๑ / _๒	๘๕,๑๕๑ ^๑ / _๒
ตุลาคม	๔๑	๑๖,๓๕๘	๑๓	๓,๐๕๐	๑๓๕	๒๖,๑๕๘
พฤศจิกายน	๔๘	๑๖,๕๓๘	๒๑	๑๐,๐๓๑	๑๘๑	๕๘,๕๑๕
ธันวาคม	๒๖	๕,๕๓๓	๑๓	๓,๘๓๖	๔๓	๕,๕๕๘

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๗

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัด

ปี ๒๕๑๘

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	๕๖๐	๑๘๗,๑๐๓	๒๕๑	๕๕,๓๕๓	๑,๖๖๕	๓๒๒,๕๕๖
กรุงเทพฯ	๑๕๓	๕๕,๒๘๓	๓๕	๓๕,๕๓๒	๓๖๕ ^๑ / _๒	๓๑๐,๘๓๐ ^๑ / _๒
สมุทรปราการ	๘๑	๒๘,๐๓๑	๒๕	๑๓,๓๒๑	๑๖๘	๓๕,๓๒๓
นนทบุรี	๑๕	๘,๒๐๕	๕	๕,๑๕๒	๘๘ ^๑ / _๒	๕๒,๐๑๒
ปทุมธานี	๒๒	๘,๒๐๕	๑๒	๕,๕๕๐	๓๕ ^๑ / _๒	๑๒,๘๒๐
นครปฐม	๒๒	๓,๕๐๓	๑๓	๒,๐๘๘	๖๘ ^๑ / _๒	๑๕,๕๓๕
สมุทรสาคร	๒๘	๓,๓๓๖	๑๕	๕,๓๕๘	๑๘๐	๕๕,๖๐๒
ราชบุรี	๑	๕๐๐	๑	๕๐๐	๑	๕๐๐
นครสวรรค์	๒	๑๓๕	๑	๑๒๐	๓	๓๖๐
ชลบุรี	๑๕	๓,๕๕๓	๕	๕๖๖	๑๑	๑,๓๒๖
เพชรบุรี	๑	๓๐๐	๑	๓๐๐	๑	๓๐๐
สระบุรี	๕	๕,๒๒๐	๓	๓,๘๒๐	๓๕	๑๐๑,๒๒๐
กาญจนบุรี	๘	๕,๒๘๒	๓	๕,๒๓๐	๑๒ ^๑ / _๒	๘,๖๖๐
ระยอง	๑	๕๒๐	๑	๕๒๐	๒	๑,๐๕๐
อยุธยา	๒	๒๓๐	๒	๕๓๐	๑๐	๑,๘๓๐
ลพบุรี	๑	๑๐๐	๑	๑๐๐	๒	๒๐๐
ขอนแก่น	๖	๑๕๕	๕	๑๑๓	๕ ^๑ / _๒	๑๑๘
นครพนม	๑	๒๓๕	๑	๒๓๕	๑	๒๓๕

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
อุดรธานี	๖	๑,๖๑๕	๓	๑,๒๐๐	๗	๓,๑๕๐
นครราชสีมา	๑๗	๕,๒๖๖	๑๒	๔,๕๕๓	๖๓ ^๑ / _๒	๕๑ ^๑ / _๒
อุบลราชธานี	๒	๓๕๑	๑	๒๐๐	๒ ^๑ / _๒	๑๐๐
บุรีรัมย์	๑	๑๕๐	๑	๑๕๐	๒ ^๑ / _๒	๗๕
เลย	๑	๕๐	-	-	-	-
ชัยภูมิ	๑	๕๐	๑	๕๐	๑	๕๐
พิษณุโลก	๓	๓,๓๐๐	๒	๒,๕๐๐	๕๕	๖๑,๖๐๐
อุดรดิตถ์	๑	๗๐๐	๑	๗๐๐	๑	๗๐๐
ลำปาง	๒	๒๕๑	๒	๒๕๑	๑ ^๑ / _๒	๑๕๐
ลำพูน	๑	๕๕	๑	๕๕	๑	๕๕
เชียงใหม่	๕	๕๑๕	๕	๕๖๕	๗	๖๗๑
เชียงราย	๒	๗๑	-	-	-	-
ชุมพร	๑	๕๐๘	๑	๕๐๘	๓	๑,๒๒๕
สุราษฎร์ธานี	๒	๑๘๘	๑	๘๘	๕	๕๕๐
ระนอง	๒	๒๕๐	๒	๒๕๐	๕	๗๐๐
ตรัง	๑	๕๕	๑	๕๕	๑	๕๕
กระบี่	๑	๓๐๐	๑	๓๐๐	๒	๖๐๐
พังงา	๓	๓๓๘	๑	๗๒	๒๒	๑,๕๖๘
ภูเก็ต	๒๒	๒,๒๕๕	๖	๗๕๘	๓๒	๓,๕๕๕

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
นครศรีธรรมราช	๕	๔,๕๓๖	๕	๔,๕๓๖	๖๖	๖,๘๕๘
สงขลา	๖	๕๒๕	๕	๔๔๕	๕	๓๕๐
ปัตตานี	๑	๕๓	—	—	—	—
นราธิวาส	๓	๓๘๓	—	—	—	—
ยะลา	๕	๕๐๓	๕	๕๐๓	๗๑	๕๑๕

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๘
การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ
ปี ๒๕๑๙

เดือน	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวของ	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวของ	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	๓๔๐	๑๙๔, ๕๖๙	๑๓๓	๖๕, ๗๔๒	๙,๖๐๗	๔๙๕, ๖๑๙ ^๑ / _๒
มกราคม	๔๕	๑๘, ๐๕๐	๑๘	๔, ๒๑๔	๑๒๒	๔๗, ๐๘๙ ^๑ / _๒
กุมภาพันธ์	๘๑	๒๓, ๘๐๕	๔๒	๑๑, ๒๑๙	๓๔๓	๖๔, ๖๓๗
มีนาคม	๕๓	๓๒, ๘๘๓	๒๕	๒๒, ๒๐๙	๒๑๗	๑๘๘, ๑๒๒
เมษายน	๒๗	๑๓, ๖๕๔	๗	๔, ๓๔๒	๓๘ ^๑ / _๒	๔๘, ๒๓๓ ^๑ / _๒
พฤษภาคม	๒๔	๘, ๐๘๗	๑๒	๕, ๒๘๖	๙๖	๙๗, ๕๘๒
มิถุนายน	๓๑	๒๔, ๕๔๗	๑๓	๑๓, ๑๗๒	๔๓	๔๐, ๒๙๕ ^๑ / _๒
กรกฎาคม	๒๔	๔๓, ๘๗๖	๔	๓๐๗	๒ ^๑ / _๒	๑๙๙ ^๑ / _๒
สิงหาคม	๑๕	๑๒, ๐๒๔	๕	๓, ๕๖๕	๑๘	๕, ๐๖๕ ^๑ / _๒
กันยายน	๒๔	๑๐, ๑๑๔	๖	๑, ๙๗๐	๑๘๗ ^๑ / _๒	๔, ๓๔๑
ตุลาคม	๕	๑, ๙๕๒	๑	๕๕	๒	๕๕
พฤศจิกายน	๕	๑, ๓๑๐	-	-	-	-
ธันวาคม	๒	๑๖๗	-	-	-	-

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๕
การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศจำแนกตามจังหวัด
ปี ๒๕๑๕

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	๓๔๐	๑๕๔,๔๖๕	๑๓๓	๖๕,๓๔๒	๕๐๐ ๓/๔	๔๕๕,๖๑๕ ๑/๒
กรุงเทพมหานคร	๑๐๐	๑๐๘,๕๕๘	๓๑	๒๗,๕๘๖	๑๕๖	๒๔๖,๓๘๐
สมุทรปราการ	๓๗	๓๐,๓๕๖	๒๓	๓,๖๐๗	๒๑๘	๓๘,๕๕๕
ปทุมธานี	๑๕	๘,๖๐๖	๓	๖,๑๓๐	๖ ๓/๔	๓๔,๐๒๐
สมุทรสาคร	๒๔	๖,๒๒๓	๑๘	๓,๒๖๗	๑๕๓ ๓/๔	๒๖,๒๓๕
นนทบุรี	๒๒	๑๐,๒๓๔	๘	๔,๑๒๗	๓๖ ๓/๔	๑๕,๓๓๕
นครปฐม	๑๑	๑,๐๓๖	๖	๓๓๘	๕๑	๑๒,๕๕๓
ราชบุรี	๑	๓๐	-	-	-	-
อยุธยา	๓	๓๐๐	๒	๑๘๐	๒ ๓/๔	๑๘๑
สระบุรี	๓	๑๓๑	๑	๓๐	๔	๑๒๐
นครราชสีมา	๑๒	๑๑,๕๐๕	๔	๘,๑๒๓	๑๓	๒๒,๒๖๕
ปราจีนบุรี	๑	๑,๕๐๐	๑	๑,๕๐๐	๔	๔,๕๐๐
อุตรธานี	๓	๓๕๕	๑	๒๑	๒ ๓/๔	๕ ๓/๔
ขอนแก่น	๕	๕๖๐	๔	๕๕๐	๕	๕๓๘ ๓/๔
นครพนม	๑	๔,๕๐๐	๑	๔,๕๐๐	๓	๑๓,๕๐๐
หนองคาย	๑	๒๘๕	๑	๒๘๕	๒ ๓/๔	๑๔๔ ๓/๔
บุรีรัมย์	๒	๘๗	๒	๘๗	๕	๒๐๗

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท(ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
พินอโลก	๑	๑,๒๐๐	-	-	-	-
นครสวรรค์	๑	๓๕	-	-	-	-
อุตรดิตถ์	๑	๑๐๐	๑	๑๐๐	๑	๑๐๐
ชลบุรี	๑๑	๑,๗๕๕	๑	๑๒๐	๔	๓๖๐
จันทบุรี	๑	๒๓	๑	๒๓	๒	๕๖
ระยอง	๔	๔๒๖	๑	๓๐๐	๒๑๑	๑๕๐
ประจวบคีรีขันธ์	๑	๓๐	-	-	-	-
เพชรบุรี	๕	๕๕๕	๓	๕๑๔	๔	๕๘๓
ลำพูน	๑	๘๐๐	๑	๘๐๐	๒๑๑	๘๐๐
เชียงใหม่	๓	๓๒๔	๓	๓๒๔	๒๑๑	๒,๑๓๕
นครศรีธรรมราช	๑๒	๑,๐๒๗	๒	๗๒	๔	๑๖๒
สงขลา	๖	๕๘๐	๕	๓๕๔	๕๑๑	๕๕๕
ยะลา	๓	๒๒๐	๑	๒๐	๑	๒๐
ภูเก็ต	๕	๕๒๓	๒	๓๐๕	๕๖	๓๕,๑๕๕
สุราษฎร์ธานี	๑	๓๐	-	-	-	-
สตูล	๑	๑๕๐	-	-	-	+
ปัตตานี	๑	๑๕๐	๑	๑๕๐	๓	๓๐๐
นราธิวาส	๑	๒๕	๑	๒๕	๒๑	๑๒๑

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

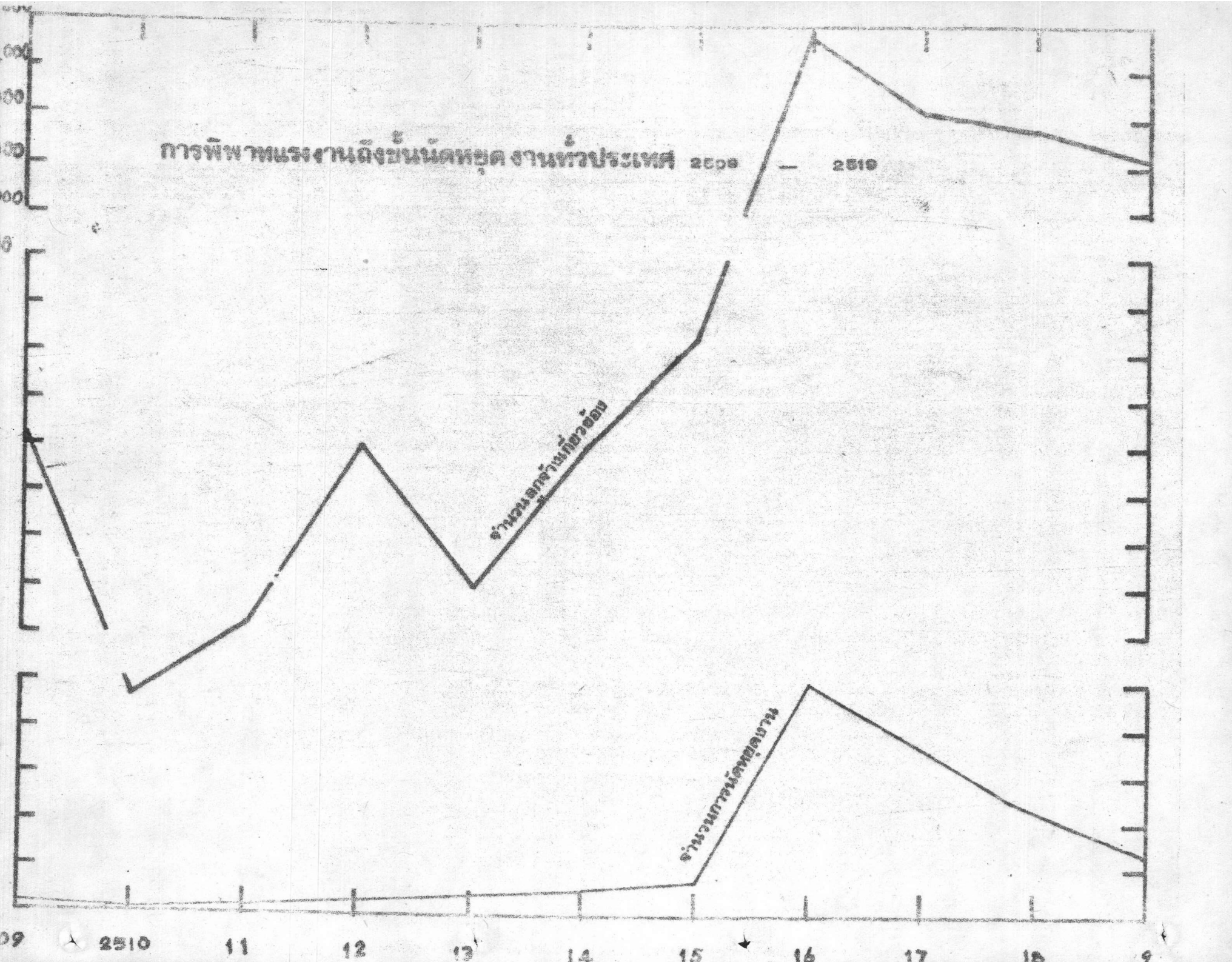
การไฟฟ้าแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ 2509

2510

จำนวนร้านที่ขายของ

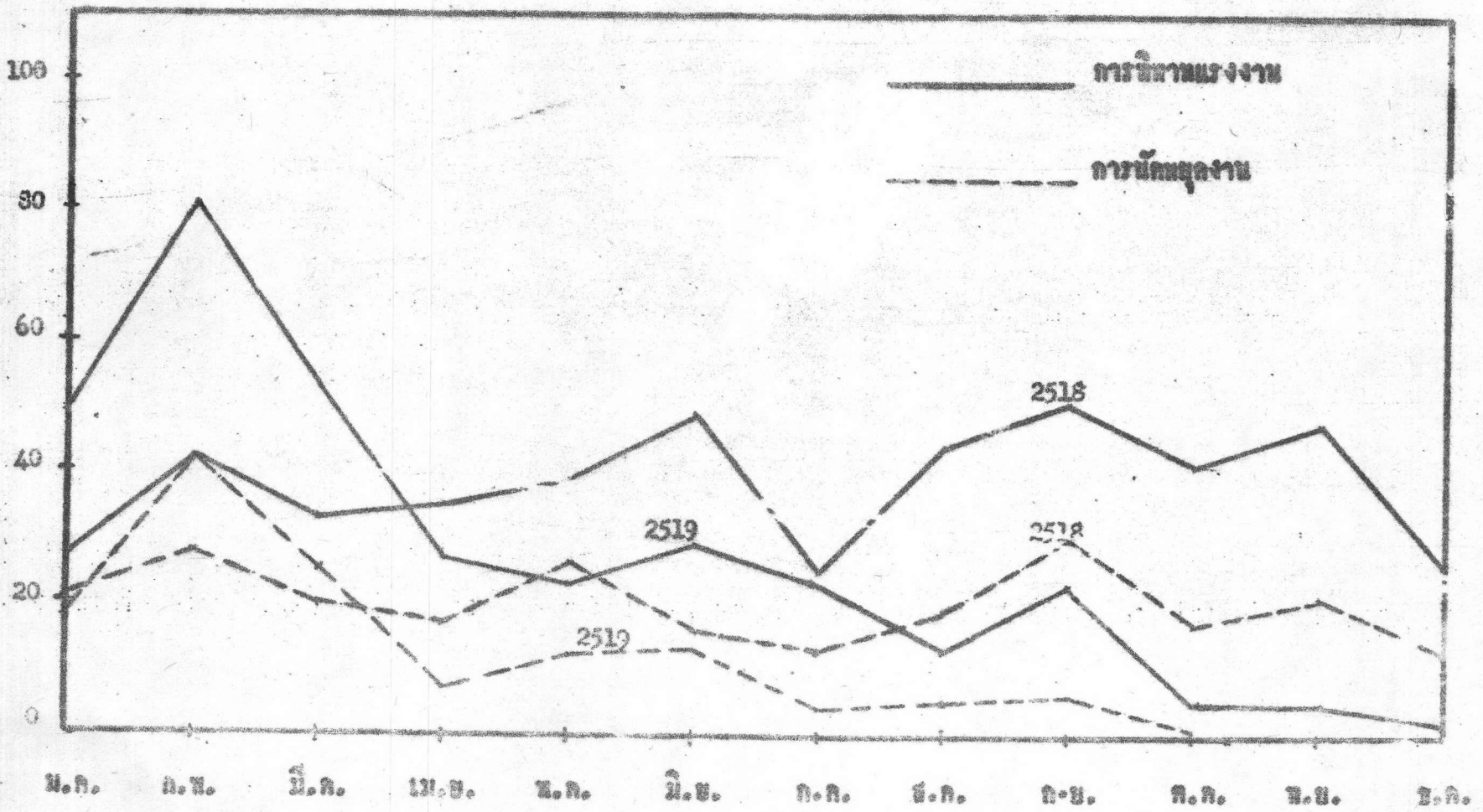
จำนวนการนัดหยุดงาน

09 2510 11 12 13 14 15 16 17 18 19



การพิจารณาแรงงานและการมีคุณสมบัติของงานทั่วประเทศ

เปรียบเทียบปี 2518 - 2519



ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการ

เหตุการณ์หลังวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๕ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ได้ประกาศ
ห้ามนายจ้างปิดงาน และห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่ก็ยังคงมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอีก ๖-๗
รายในระยะต้น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ขัดต่อประกาศคณะปฏิรูปดังกล่าว อย่าง
ไรก็ตาม ฝ่ายลูกจ้างก็ได้ถูกดำเนินการตามกฎหมายไปแล้ว การห้ามปิดงาน และห้ามนัดหยุด
งานได้ช่วยให้สถานการณ์ด้านแรงงานสงบลงกว่าเดิมเป็นอันมาก

อาจกล่าวได้ว่า การนัดหยุดงานในปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ ส่วนใหญ่เป็นการนัดหยุด
งานที่ผิดขั้นตอนของกฎหมายแรงงานแทบทั้งสิ้น ถือได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานอย่างไม่ถูกต้อง
(Unofficial Strike) แต่ในระยะครึ่งหลังของปี ๒๕๑๗ ได้เกิดการนัดหยุดงานเพื่อ
แสดงความสนับสนุนเห็นใจลูกจ้างด้วยกัน (Sympathetic Strike) ขึ้นบ้าง เช่น การ-
นัดหยุดงานที่เกิดขึ้นที่โรงงานผลิตยางรถยนต์ หรือในโรงงานทอผ้าต่าง ๆ
เป็นต้น

ในปี ๒๕๑๘, ๒๕๑๙ และ ๒๕๒๐ การนัดหยุดงานเริ่มมีวิธีการของการนัดหยุดงาน
เพื่อก่อความรำคาญ (Irritation Strike) บ้างแล้ว นั่นคือลูกจ้างได้ใช้วิธีการ -
Slow-down (คือทำให้ผลผลิตตกต่ำลง โดยใช้ระยะเวลาเท่าเดิม) ลูกจ้าง โรง-
งานผลิตโลหะเคียว ไซมาแล้ว ซึ่งได้ก่อให้เกิดผลเสียหายเป็นอย่างมาก การ Slow-down
เช่นนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐได้เคยตีความไว้แล้วว่า การกระทำเช่นนี้เป็น
สิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย^๒ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานบางท่านได้กล่าวไว้ว่า
การที่สหภาพแรงงานดำเนินกลวิธีแบบนี้ สหภาพได้รับการยอมรับมาจากโครงการชาวต่าง-
ประเทศ โดยยึดถือว่าจะเป็นการไม่ร่วมมือกัน (boycott) กับนายจ้างได้ทางหนึ่ง

^๑ เรื่องเดียวกัน.

^๒ บุญส่ง เทียนสุวรรณ และคณะ, รายงานการศึกษาและดูงาน ณ สหรัฐอเมริกา
ของคณะกรรมการแรงงาน โดยทุน USAID, (๑๕ กรกฎาคม - ๒๓ กันยายน ๒๕๑๒),
หน้า ๓๑.

อย่างไรก็ตาม จากสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันปรากฏว่า การพิพาทแรงงานได้ลดลงไปบ้าง เนื่องจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าใจในสภาพการณ์ดีขึ้น การเจรจาต่อรองจึงมีเหตุมีผลยิ่งขึ้นประกอบกับรัฐบาลโดยคณะปฏิวัติได้ให้การส่งเสริมค้ำแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้ลูกจ้างได้เป็นสมาชิกสหภาพนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการให้โอกาสแก่ฝ่ายลูกจ้างที่จะได้ใช้สิทธิในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของตนตามวิถีทางแห่งระบอบประชาธิปไตย

การเคลื่อนไหวในค้ำแรงงานสัมพันธ์

จากปัญหาภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพซึ่งได้กล่าวมาแล้ว ประกอบกับปัญหาค้ำแรงงาน การบริหาร เช่น การบริหารงานบุคคล การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง จึงได้ก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นมากมาย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวยให้

ระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ การเรียกร้องและการพิพาทแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง และมักเกิดขึ้นในกิจการขนาดใหญ่ลูกจ้างมากกว่า ๕๐ คนขึ้นไป^๒ แต่นับแต่กลางปี ๒๕๑๘ เป็นต้นมา การเรียกร้องส่วนมากเกิดขึ้นในกิจการขนาดใหญ่ที่มีการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างคนงานสูงและมีฐานะดี และในปี ๒๕๑๘ การพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในต่างจังหวัดมากกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งความรุนแรงและยืดเยื้อก็เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

นอกจากนี้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจก็เคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์เช่นกัน ระหว่างปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ มีการเรียกร้องถึงขั้นพิพาทแรงงานใน ๕๒ แห่ง รวม ๖๗ ครั้ง การเรียกร้องในรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่ประกอบกิจการสาธารณูปโภคหลายแห่งได้ดำเนินการ

^๑ วิจิต แสงทอง, เรื่องเดิม, หน้า ๕.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่หลายครั้ง และมักจะเป็นการขอปรับปรุงการบริหารงานเป็นสำคัญ รองลงมาเป็นการขอเพิ่มและปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และหลักประกันในการสอบสวนผู้กระทำผิด

รัฐวิสาหกิจของไทยปัจจุบันมีประมาณ ๕๐ แห่ง มีคนงานกว่าแสนคน ได้จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้ คือ

๑. ตั้งขึ้นโดยกฎหมายเฉพาะ
๒. ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา
๓. ตั้งขึ้นตามความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
๔. ตั้งขึ้นโดยรัฐเป็นผู้ถือหุ้นในธุรกิจ

ความแตกต่างในการจัดตั้งดังกล่าว ทำให้การบริหารงานและระบบการจ้กรูปองค์การแตกต่างกันออกไป และไม่มีหน่วยงานใดที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในแนวเดียวกันได้ การบริหารงานจึงขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานขึ้นอย่างกว้างขวางในระยะต่อมา

ผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจส่วนมากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระดับสูงกว่าคนงานที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชน คนงานเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญในด้านแรงงานมากมีพลังอันเข้มแข็ง และสามารถชักจูงให้คนงานส่วนใหญ่ดำเนินการคล้อยตามความต้องการของตนได้

วิกฤตการณ์ทางด้านการเศรษฐกิจและการเมืองในช่วงระยะระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ถึง ๒๕๑๘ ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าภาวะการณ์ทางการเมืองได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ William Benton เองก็เคยให้ข้อคิดในเรื่องนี้ไว้ว่า "การแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบันได้เริ่มมีแนวโน้มเปลี่ยนจากการเรียกร้องของลูกจ้างคนงานเพียง

๑ เรื่องเดียวกัน.

๒ สุวิทย์ ยิงวรพันธุ์, เรื่องเดิม, หน้า ๑๘ - ๒๐.

เฉพาะบุคคลมาเป็นกรรวมกลุ่มเพื่อผลทางการเมืองแล้ว ฉะนั้นปัญหาหรือความเป็นไปทาง
งานเศรษฐกิจ กฎหมาย จิตวิทยา สังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ โดยเฉพาะปัญหาทางด้านรัฐ-
ศาสตร์ หรือการเมือง จะต้องนำเข้ามาร่วมพิจารณาประกอบด้วยเสมอ"

พื้นฐานของปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากปัญหาแรงงานในหน่วยงาน
เอกชนเป็นอันมาก จึงควรจะได้มีการพิจารณابัญญัติกฎหมายพิเศษให้ความคุ้มครองแรงงาน
ในรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ นอกจากนี้ควรได้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นโดยเฉพาะทำหน้าที่ควบคุม
และดำเนินการ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจได้ยึดถือเป็นมาตรฐานหรือ
แนวทางเดียวกัน

อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว มีสาเหตุสำคัญ ๆ ซึ่งอาจ
กล่าวสรุปได้ดังนี้

๑. เป็นเพราะความบกพร่องในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร
๒. เป็นเพราะการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง
๓. ค่าครองชีพ
๔. การเข้าแทรกของบุคคลภายนอก : ในฐานะที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำ
๕. การตามอย่างกัน หรือการเคยได้รับผลสำเร็จของลูกจ้าง^๒ ในกิจการ
บางอย่าง

ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะข้อ
เรียกร้องอย่างไม่มีเหตุผลของลูกจ้างบางกลุ่มและความรุนแรงอันเกิดจากการเรียกร้อง ซึ่ง
มีผลผลักดันมาจากบุคคลภายนอก อย่างไรก็ตาม ปัญหาส่วนหนึ่งก็เกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้าง ซึ่ง

^๑ William Benton, "Industrial Relations", Encyclopaedia
Britannica, Volume XII, (U.S. : William Benton Publisher, 1972):
204.

^๒ วิถีสงแสงทอง, เรื่องงเคิม, หน้า ๘.

ขาดการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้างเช่นกัน และความไม่สนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะตลาดรองชีพ ไม่เข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล ขาดความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้าง และไม่สนใจต่อกฎหมายแรงงานและการที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อเกิดปัญหาแรงงานขึ้นฉับพลันโดยมิได้คาดคิดมาก่อนก็ย่อมมีผลกระทบต่อกิจการที่กำลังดำเนินอยู่ไม่น้อย

ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นดังกล่าว อาจยุติลงได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

๑. การไกล่เกลี่ยประนีประนอม (Conciliation or Mediation)

๒. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการอนุญาโตตุลาการ (Arbitration)

ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

ก. การชี้ขาดแบบสมัครใจ (Voluntary Arbitration)

ข. การชี้ขาดแบบบังคับ (Compulsory Arbitration)

เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่ในการชี้ขาดแบบบังคับ ซึ่งข้อพิพาทแรงงานที่จะเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว จะเป็นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ รวมทั้งข้อพิพาทและการนัดหยุดงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย พิจารณาเห็นว่าอาจเกิดผลเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้ นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวจะได้อธิบายถึงในบทต่อไป.