

บทที่ 2

สิทธิหน้าที่และเสรีภาพของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

หมวดที่ 1 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งในทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในวงการแรงงานขณะนี้ส่วนใหญ่เกิดจากการที่นายจ้าง ลูกจ้างไม่ค่อยรู้จักสิทธิหน้าที่กันดีพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มักจะรู้จักดีกันแล้วเรื่องสิทธิ ส่วนหน้าที่มักไม่ค่อยเข้าใจหรือเข้าใจดีแล้วแต่ทำเป็นไม่เข้าใจหรือละเลยหน้าที่เสียซึ่งอาจมีสาเหตุจากการขาดการอบรมในเรื่องสิทธิและหน้าที่อย่างเพียงพอ การที่รู้จักแต่สิทธิอย่างเดียวแต่ไม่รู้จักหน้าที่ตนเองที่เป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ยุ่งยากอยู่บ่อย ๆ

สิทธิ หมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ ส่วนหน้าที่ หมายถึง ความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อเคารพต่อสิทธิ สิทธิและหน้าที่เป็นของคู่กันเสมอ จะแบ่งแยกจากกันมิได้ ตัวอย่างเมื่อนายจ้างมีสิทธิอย่างใด ลูกจ้างต้องมีหน้าที่ต้องเคารพปฏิบัติตามสิทธินั้นเสมอคู่กันไป เช่นนายจ้างมีสิทธิบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องมี หน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ทำนองเดียวกันเมื่อลูกจ้างมีสิทธิเช่น สิทธิไต่ถามงานต่อแทนการทำงาน นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง เป็นต้น

ก. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างที่สำคัญมีดังนี้¹

1. สิทธิในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสิทธิ จัดการที่

ใดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการทำงานทั้งหลาย ที่ได้ทำไว้กับลูกจ้าง หรือ สหภาพแรงงานแห่งท้องถิ่น - (local unions) สิทธิที่ใดที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ดังกล่าว เช่น เงื่อนไขมาก่อนจะรับบรรจุเข้าทำงาน จะต้องผ่านการทดลองงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้ โดยอาจจะกระยะเวลาในการ ทดลองงาน เช่น เคยสมมุติว่ากำหนดว่าจะต้องมีการทดลองงานก่อนเป็นระยะ เวลา 180 วัน ก็อาจจะแก้ไขลดเหลือเพียง 90 วัน หรืออีกกรณีหนึ่งคือ การเปลี่ยนจากการที่มีการทดลองงาน เป็นไม่ต้องมีการทดลองงาน เป็นต้น

2. สิทธิเกี่ยวกับการผลิต นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดผลผลิต เพิ่มหรือลดกำลังผลิต ควบคุมตารางการผลิต วิธีการผลิต กระบวนการผลิต การกำหนดองค์การในการจัดการในการผลิตแต่ละอย่างหรือการกระจายหน่วย การผลิตอีกทั้งสิทธิในการกำหนดเป้าหมายในการผลิต หรือการควบคุม นอกจากนี้ ยังรวมถึงสิทธิการออกแบบในการผลิต และสิทธิในการค้นคว้าวิจัยในเรื่อง ดังกล่าวข้างตน

¹ Neil W. Chamberlain & James W. Kuhn, Collective Bargaining, (New York : McGraw - Hill, Inc., 1965) p. 87.

3. สิทธิที่จะกำหนดวิธีการทั้งหมดแห่งการขาย การตลาดและการโฆษณาสินค้า อีกทั้งรวมถึงการกำหนดราคาสินค้าด้วย

4. สิทธิที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับการเงินทั้งหมดและรวมถึงการที่ไม่ถูกจำกัดในการบริหาร นอกจากนี้ยังมีสิทธิในการควบคุมทุนการแบ่งเงินกำไรและเงินปันผล การจ้างของสิ่งหาปริมาณ การซื้อขายสิ่งหาปริมาณ ผลประโยชน์และการชดเชยที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเงินและการยืมทุน

5. สิทธิที่จะรวมบริษัทควบเข้าด้วยกันหรือการยกเลิกบริษัท นอกจากนี้ยังรวมถึงสิทธิในการจัดองค์การ หรือปรับปรุงเสียใหม่

6. สิทธิในการเก็บรักษาความลับ เก็บรักษาบัญชีการเงินของบริษัทและรวมถึงสิทธิในการกำหนดกระบวนการทางบัญชีทั่วไป การทำรายงานการบัญชีภายในเสนอเจ้าของกิจการตามความจำเป็น นอกจากนี้ยังรวมถึงสิทธิในการทำรายงานการเงินเสนอต่อคณะกรรมการบริหารตามที่คณะกรรมการต้องการ

7. สิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในการทำงาน¹ เช่น การควบคุมให้ลูกจ้างเข้าหรือออกทำงานหรือหยุดพักให้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือการควบคุมให้มีการทำงานตรงตามแผนงานที่วางไว้ ฯลฯ นอกจากนี้รวมถึงสิทธิในการกำหนดหรือมอบหมายหน้าที่

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 583.

๓๕

การงานให้ลูกจ้างทำควย

8. สิทธิในการจ้างแรงงาน หมายถึงสิทธิในการจ้างลูกจ้าง
เข้าทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึง การรับสมัครเข้าทำงาน การกำหนด
คุณสมบัติผู้สมัครเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งอาจจะกระทำ
โดยการสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว การทดสอบโดยการสอบข้อเขียน หรือทั้ง
สองอย่าง เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว จะให้มีการทำสัญญาประกันในการทำงาน
ควยหรือไม่ก็ได้ แต่การจ้างงานนี้นายจ้างจะต้องให้ความยุติธรรมต้องไม่เลือก
ปฏิบัติ (discriminate) ต้องพิจารณาผู้สมัครงานควยเหตุผล โดยไม่เลือก
ว่าจะมีเชื้อชาติ เพศ ผิว ศาสนา สัญชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง
ถิ่นกำเนิด และการสืบเชื้อสาย แตกต่างกันหรือไม่ และรวมถึงต้องไม่มีการ
เลือกปฏิบัติงานเพราะเหตุที่ผู้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานควย¹

9. สิทธิในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายในองค์กร²ลักษณะ
ของการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้ 5 ทางคือ เลื่อนตำแหน่ง (promotion)
โยกย้าย (transfer) ลดชั้น (demotion) ให้ออกจากงานชั่วคราว (Layoff)
และการเลิกจ้าง (discharge)

¹ Harold W. Davey, Contemporary Collective Bargaining,
(New York : Prentice - Hall, 1951) p. 80.

² เสนาะ ติเขาว์, การบริหารงานบุคคล, แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2
(พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516) หน้า 194 - 207.

ในแง่ขององค์การการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานเกิดขึ้นก็เพื่อวัตถุประสงค์
ประสงค์สำคัญ 4 ประการคือ¹

ก. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้ดีขึ้น (Improving Organization Structure) การกำหนดตำแหน่งงานใหม่จะเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่บกพร่องให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างลง ทางฝ่ายบริหารก็อาจพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะให้มีตำแหน่งนั้นต่อไปหรือเปลี่ยนแปลงอย่างอื่นได้ง่ายกว่าในกรณีที่ยังมีคนดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ นอกจากนี้เมื่อเห็นว่าตำแหน่งงานใดไม่เหมาะสม ฝ่ายบริหารก็อาจเปลี่ยนแปลงหรือจัดหมวดหมู่งานเสียใหม่ แล้วจึงบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง

ข. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานให้สูงขึ้น (Maximizing Employee Effectiveness) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานที่เหมาะสมเป็นการจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะตำแหน่งงานบางอย่างอาจจะเป็นอุปสรรคที่ทำให้คนงานไม่อาจปฏิบัติงานได้เต็มที่ การเปลี่ยนแปลงเท่ากับเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อคนงานและเปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้ความสามารถของตนให้เหมาะสม ตำแหน่งงานใดที่ศึกษารักษาไว้ ส่วนใดบกพร่องก็แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

ค. เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามระเบียบมากขึ้น (Augmenting Policies of Disciplinary Action) การลงโทษคนงานที่ทำผิดวินัย คุกคามลดชั้นหรือไล่ออกนั้นเป็นการสร้างท่าทีที่ไม่เป็นมิตรให้แก่คนงาน อาจทำให้เกิดผลร้ายได้ในภายหลัง วิธีแก้ไขก็คือทำการปรับปรุงตำแหน่งงาน เสียใหม่ เพื่อลบล้างหรือป้องกันการฝ่าฝืนระเบียบที่อาจเกิดขึ้นต่อไป วิธี การอย่างง่าย ๆ ก็คือหากบุคคลคนหนึ่งกำลังจะได้รับการเลื่อนชั้น แต่ปรากฏว่าผู้นั้นมักทำผิดระเบียบวินัยอยู่เสมอ วิธีการก็คือยับยั้งหรือระงับการเลื่อน ตำแหน่งไว้ชั่วคราว หรืออาจยกเลิกตำแหน่งนั้นหรือรวมตำแหน่งนั้นเข้ากับส่วน งานอื่น

การเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนระเบียบนั้นต้องกระทำด้วยความ รอบคอบเพราะอาจสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีให้เกิดขึ้นกับคนงาน โดยปกติการเปลี่ยนแปลงก็คือการหาระบบใหม่ที่ทำให้งานดำเนินไปโดยถูกต้องตามแผนที่

ง. เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Adjusting to Changes in Operation) เมื่อบริษัทได้รับความกระทบกระเทือนจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องลดปริมาณแรงงานลงด้วยการกระจายแรงงานบางส่วนลง ยุบแผนงานบางอย่างหรือลดการทำงานลงบ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางค่านาคาแรงงาน ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การโยกย้ายตำแหน่งงาน การปลดพนักงานบางตำแหน่งออกจากงานเป็นวิธีที่จะช่วยให้องค์กรรอดอยู่ได้ แม้จะเป็นวิธีที่รุนแรง โดยวิธีนี้องค์กรก็อาจปรับปรุงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้นจากเดิมด้วยการโอนงานบางอย่างจากแผนกที่ยุบเข้ามา

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายในองค์กรที่เกิดขึ้น

5 ประการ

1. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึงการมอบหมายงานให้บุคคลใดทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไป บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิมเป็นการเพิ่มสถานะ (status) ของบุคคลให้สูงขึ้น ในสังคมปัจจุบันสถานะของบุคคลวัดได้ด้วยระดับของรายได้และตำแหน่งงานที่ทำ หากไม่ได้รับตำแหน่งงานที่ต้องการก็จะทำให้บุคคลเกิดปัญหาไม่สบายใจหรือผิดหวังจนกระทั่งก่อให้เกิดผลร้ายแก่ตัวเองและงานในที่สุด ปรากฏอยู่บ่อย ๆ ที่ลูกจ้างมายื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยไม่ยอมเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นทั้งที่คุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมเหมือนกับลูกจ้างอื่นที่ได้รับความเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นไปแล้ว และเมื่อใดสอบข้อเท็จจริงแล้วปรากฏเป็นความจริงตามที่ลูกจ้างอ้าง ถ้าหากปรากฏว่าการกระทำของนายจ้างดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเหตุอื่นตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ก็ถือว่านายจ้างใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างเดิมหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือสั่งให้นายจ้างปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างไรโดยวิธีหนึ่งตามที่เห็นสมควร¹

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 41(4)

การเลื่อนตำแหน่งงานที่ดี จำเป็นจะต้องมีการวางแผนเพื่อจะได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง การวางแผนจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญคือ¹

ก. นโยบาย คือเมื่อเกิดมีตำแหน่งว่างลงในองค์การ ควรจะบรรจุบุคคลประเภทใดเข้าดำรงตำแหน่งแทน

ข. ลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่การลำดับงานที่จะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่ว่างลง ซึ่งควรจะมีการบันทึกไว้อย่างสมบูรณ์เพื่อจะนำไปเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งต่อไป

ค. การคัดเลือกและการพิจารณา โดยปกติก็อาศัยการประเมินการปฏิบัติงานและประวัติการทำงาน ซึ่งได้แก่การศึกษาประสบการณ์ ความชำนาญ ความสามารถและความประพฤติ และทั้งนี้อาจคัดเลือกเอาจากบุคคลภายในองค์การหรือคัดเลือกจากผู้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น

ง. การฝึกอบรมและการพัฒนา

จ. วิธีการในการคัดเลือก

2. การโยกย้ายงาน (Transfer) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งอาจส่ง สถานะ ความชำนาญและความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน แตกต่างจากการเลื่อนตำแหน่ง

¹ เสนาะ ทิเขาว, การบริหารงานบุคคล, แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2

(Promotion) คือการโยกย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวนอน (horizontal move) ส่วนการเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวตั้ง (vertical move) การโยกย้ายงานอาจทำแบบชั่วคราวหรือถาวรและรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในแผนกหรือนอกแผนกก็ได้ สาเหตุของการโยกย้ายงานเกิดขึ้นได้ 2 สาเหตุใหญ่คือ

ก. การโยกย้ายงานสืบเนื่องมาจากความต้องการของบริษัท

นายจ้าง (Company - Initiated Transfer) เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานหรือคนงานไม่ได้ผลเต็มที่ ก็อาจเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียใหม่อย่างน้อยก็เพื่อเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรกเพื่อประโยชน์และความสามารถบางประการของบริษัท หรือของพนักงานเอง ประการที่สอง เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงบางอย่างซึ่งมีผลกระทบต่อกระเทือนต่อการดำเนินงานของบริษัท และประการที่สาม เพื่อปริมาณการผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ข. การโยกย้ายเนื่องจากตัวคนงานเอง (Employee - Initiated Transfer) ซึ่งอาจมีเหตุผลหลายอย่างเช่น ต้องการเปลี่ยนนายหรือเห็นงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้า ฯลฯ

การโยกย้ายควรจะมีนโยบายแน่นอน อาจมีลักษณะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ถ้าหากการโยกย้ายเกิดจากการเปลี่ยนแปลงปริมาณการผลิตเพียงชั่วคราวหรือย้ายแทนตำแหน่งงานซึ่งหัวหน้าหน่วยงานนั้นไปปฏิบัติงานอื่นชั่วคราว การย้ายนั้นก็เป็นการชั่วคราว แต่ถ้าบริษัทต้องปรับปรุงงานใหม่เพื่อความเหมาะสมก็เป็นนโยบายในลักษณะถาวร

บางครั้งการโยกย้ายเป็นวิธีหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งมีหลักทั่วไปอยู่ว่า เมื่อมีการโยกย้ายงาน นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการโยกย้ายทั้งหมด ซึ่งได้แก่ค่าใช้จ่ายในการขนย้ายไปยังสถานที่ทำงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงอีกอย่างหนึ่งเกิดจากการปิดสำนักงานเดิมหรือเปิดสำนักงานใหม่ อย่างไรก็ตามนโยบายการโยกย้ายควรรวมหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ด้วยคือ

1. ควรมีเหตุผลที่แน่นอนเกี่ยวกับการย้าย
2. หน่วยงานหรือ แผนงานที่จะต้องมีมีการโยกย้ายงาน
3. ควรถืออาวุโสของพนักงานเป็นหลักเกณฑ์อย่างหนึ่ง
4. ประเภทของการโยกย้ายคือย้ายแบบชั่วคราวหรือถาวร
5. ค่าใช้จ่ายในการโยกย้าย

3. การลดชั้น (Demotion) เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้ต่ำลงโดยลดทั้งสถานะและรายได้ การลดชั้นเป็นการลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่งและเป็นวิธีที่บริษัทใช้ปรับปรุงฐานะทางธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เกิดจากสาเหตุที่อยู่เหนือการควบคุมของลูกจ้าง เช่นกรณีที่ลูกจ้างทำผิดระเบียบวินัยก็อาจลงโทษด้วยการลดชั้นได้ หรือกรณีที่ธุรกิจประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจก็อาจลดชั้นได้ หรือกรณีที่ธุรกิจประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำแทนที่บริษัทจะปลดลูกจ้างออกไป ก็อาจแก้ด้วยการลดชั้น โดยลดชั้นตำแหน่งและเงินค่าจ้าง การลดชั้นลูกจ้างเป็นปัญหาสำคัญมากที่ฝ่ายบริหารจะต้องใช้ดุลยพินิจให้รอบคอบเพราะมีผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อฐานะ ชื่อเสียง

เกียรติภูมิและรายได้ของลูกจ้าง การลงโทษโดยวิธีนี้นับเป็นขั้นรุนแรงที่สุดก่อนถึงขั้นเลิกจ้าง

4. การจ้างชั่วคราว (Layoff) หมายถึงการให้ลูกจ้าง

ออกจากงานเป็นระยะเวลาชั่วคราวโดยไม่มีกำหนด อันเนื่องมาจากไม่มีงานให้ทำเช่น การขายลดลง ขาดแคลนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต การเปลี่ยนแปลงของภาวะตลาด อันเนื่องมาจากฤดูกาลเลื่อนการผลิตออกไป และเทคนิคการผลิตเปลี่ยนไปเนื่องจากมีเทคนิคใหม่ที่ดีกว่าจนทำให้ไม่ต้องการใช้แรงงาน การจ้างนี้ถึงแม้เป็นการจ้างชั่วคราวแต่ลูกจ้างก็ไม่อาจทราบกำหนดเวลาที่แน่นอนไควนานเท่าไรกว่าจะกลับเขาทำงานอีก การจ้างชั่วคราวอาจกลายเป็นการเลิกจ้างเลยก็ได้หากภาวะการตลาดไม่ดีขึ้นจนทำให้ปริมาณการผลิตยังคงลดลงต่อไปอีกและไม่มีท่าทีว่าจะคืนกลับดั้งเดิม การจ้างชั่วคราวนี้ไม่ได้มีสาเหตุมาจากความผิดของลูกจ้างหรือนายจ้างแต่เป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจบังคับลูกจ้างที่ถูกจ้างดังกล่าวอาจหางานที่อื่นทำได้นายจ้างเรียกกลับคืนเข้ามาทำงานใหม่ลูกจ้างนั้นอาจเข้ามาทำงานอื่นหรือไม่ก็ได้ ภายในกำหนดเวลาตามกำหนดเวลานี้แล้วถือว่าขาดจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ทั้งนี้เพราะในระหว่างที่จ้างชั่วคราว ลูกจ้างนั้นยังคงมีสภาพเป็นลูกจ้างอยู่ สิทธิต่าง ๆ ในฐานะลูกจ้างของบริษัทนั้น ๆ ยังไม่หมด หากบริษัทนายจ้างเห็นว่าไม่อาจเรียกลูกจ้างกลับเขาทำงานได้อีกไม่ว่าเพราะเหตุใคนายจ้างก็ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ และถือว่าลูกจ้างได้ออกจากงานไปแล้ว อย่างไรก็ตามในระหว่างการจ้างชั่วคราวนี้สิทธิของลูกจ้างจะให้เป็นไปในรูปใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

ตารางจ้างชั่วคราวได้มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญอยู่ 2 อย่างคือ

ก. การแบ่งงาน (Work - Sharing) มีลักษณะที่สำคัญแยกได้

2 วิธีคือ

1. การลดชั่วโมงทำงานของคนงานทุกคนลง วิธีนี้คนงานก็ยังคงทำงานต่อไปตามเดิม แต่ลดชั่วโมงทำงานลงชั่วคราวจนกว่าจะคืนสู่สภาพปกติ วิธีนี้เพื่อลดจำนวนคนงานที่ต้องการจ้างลงบางส่วน

2. เป็นการแบ่งงานให้เท่า ๆ กันคือเมื่อปริมาณลดลงเหลือเท่าใดแล้ว จึงแบ่งงานให้ทำเท่า ๆ กัน วิธีแรกเป็นการเปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหารและไม่ค่อยใช้กัน ส่วนวิธีที่สองประหยัดค่าใช้จ่ายได้ดีกว่า แต่คนงานจะต้องถูกจ้างมากกว่า

ข. การใช้หลักอาวุโส (Seniority in Layoff) หลัก

อาวุโส มักจะถือเป็นหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งในการจ้างชั่วคราว อายุการทำงานของคนงานจะต้องถูกบันทึกไว้ในประวัติของแต่ละคน การบันทึกอาจแยกได้เป็น 3 แบบคือ

1. อายุเริ่มคนทำงานจนถึงปัจจุบัน
2. อายุที่ทำงานในแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น
3. อายุการทำงานที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่
ระบบอาจนำมาใช้ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน
และวัตถุประสงค์

ในการใช้หลักอาวุโส มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญอยู่ 3 อย่างคือ

1. Straight Seniority วิธีนี้เป็นการศึกษาอาวุโสอย่างเดียวเป็นหลักเกณฑ์ในการรณรงค์ชั่วคราวโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่น
2. Qualified Seniority หมายถึง การพิจารณาเรื่องอาวุโสเป็นหลักขั้นต้นเท่านั้น แล้วต้องพิจารณาอย่างอื่นประกอบอีกด้วย
3. พิจารณาอาวุโสเป็นเกณฑ์ตัดสิน หากปรากฏว่าคุณสมบัติอย่างอื่นเท่ากัน

5. การเลิกจ้าง (discharge) การออกจากงานมีได้

4 กรณี คือ การลาออก (Resignation) การตาย การปลดเกษียณ (Retirement) และการเลิกจ้าง (discharge) ในที่นี้กรณีที่มีความสำคัญต้องกล่าวถึงเพียง 2 กรณีคือ การลาออกและการเลิกจ้าง

ก. การลาออก (Resignation) ขอมริบทันทีไปว่า ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาออกจากงานเมื่อใดก็ได้ตามแต่ใจสมัคร เมื่อลูกจ้างลาออกแล้ว นายจ้างก็ควรจ่ายผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้ให้แก่ลูกจ้างไป และนายจ้างควรจะสอบถามถึงสาเหตุของการลาออกทุกครั้ง อย่างน้อยเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาขึ้นมาภายหลัง เพราะมีจำนวนลูกจ้างมากมายที่ต่างมาร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยการบีบบังคับให้ลาออก ปัญหานี้อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างลาออกจึงอยู่ที่ว่าลูกจ้างลาออกเองโดยใจสมัคร หรือถูกนายจ้างบีบบังคับให้ลาออกด้วยเหตุผลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ข. การเลิกจ้าง (discharge) เป็นวิธีการที่รุนแรงที่สุด

เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ เนื่องจากการที่เลิกจ้างทำผิดวินัย และ เนื่องจากการลดกำลังแรงงาน การเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดวินัยก็ด้วย จุดมุ่งหมายเพื่อแยกคนไม่ดีออกไปจากองค์การ วิธีนี้ต้องทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงพอสมควร เพราะการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดวินัยที่ไม่รุนแรงจะบั่นทอนกำลังใจของลูกจ้างเป็นอย่างมาก องค์การควรกำหนดวิธีการและระเบียบเกี่ยวกับการเลิกจ้างอย่างรอบคอบเหมาะสม เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิดไม่ควรใช้โทษเลิกจ้างเป็นการข่มขู่ลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ให้แน่นอน

อย่างไรก็ดีไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง (discharge) เพราะเหตุที่มีการกระทำผิดวินัยหรือเพราะต้องการลดคนงานเนื่องจากนายจ้างประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หรือคนงานลนงาน หรือการรงคจ้างชั่วคราว (Layoff) เพื่อลดคนงานดังกล่าวแล้วข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงข้อแนะนำดังต่อไปนี้

ข้อแนะนำเรื่องการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ยกเลิกจ้าง¹

- 1. การบอกเลิกจ้างไม่ควรจะให้มีขึ้นนอกจากจะมีเหตุผลอันสมควรอันสืบเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของคนงานหรือเนื่องมาจากความจำเป็นอันเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการของนายจ้าง

¹ International Labour Organization, Recommendation

119 : Termination of Employment at the Initiative of the Employer, Forty - Seventh Session (1963).

2. การเลิกจ้างด้วยเหตุผลต่อไปนี้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง โดยมีเหตุผลอันสมควรคือ

ก. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาการทำงาน หรือในเวลาทำงาน

ข. แสวงหาคำแหน่งหรือกำลัง คำแหน่งหรือได้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนคนงาน

ค. การยื่นคำร้องโดยสุจริตใจ หรือการเข้าร่วมในขบวนการต่อต้านนายจ้างที่กระทำการละเมิดต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ

ง. เชื้อชาติ ศิวั เพศ สถานภาพสมรส ศาสนา ความคิด เป็นทางการเมือง การสืบเชื้อสาย หรือสังคมเดิม

3. คนงานที่จะถูกเลิกจ้างควรจะได้รับแจ้งล่วงหน้าจากนายจ้าง หรือได้รับเงินชดเชยในระยะเวลาอันสมควร ในระหว่างการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คนงานยอมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่เสียค่าจ้างเพื่อจะได้หางานใหม่ทำ

4. คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างแล้วในระยะเวลาสิ้นสุดการจ้าง ย่อมมีสิทธิจะได้รับใบรับรอง จากนายจ้าง ซึ่งไม่มีข้อความที่เป็นการมิชอบต่อคนงาน

5. ควรให้ความคุ้มครองรายได้แก่คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้าง การคุ้มครองเช่นนี้อาจรวมทั้งการประกันการว่างงาน หรือความมั่นคงทางสังคมรูปแบบอื่น ๆ หรือเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์แทนประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างให้ทางหาก หรือประโยชน์ทดแทนจ่ายรวมกัน

6. ในกรณีเลิกจ้างเนื่องจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้าหรือจ่ายเงินชดเชยแก่คนงาน และอาจบับยังไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนต่างหากประเภทอื่นก็ได้

การให้ออกจากงานเนื่องจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรง จะกระทำใดต่อเมื่อนายจ้างไม่สามารถจะใช้ชีวิตอื่นได้แล้ว

ถ้าคนงานมิเคยยื่นอุทธรณ์ภายในระยะเวลาอันสมควรอุทธรณ์ภายหลังที่ได้รับแจ้งให้ออกจากงานแล้ว ให้ถือว่าคนงานสละสิทธิในการอุทธรณ์ต่อการที่นายจ้างให้ออกจากงาน ในทำนองเดียวกันให้ถือว่านายจ้างสละสิทธิในการให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้านายจ้างมิได้ทำการเลิกจ้างเสียในระยะเวลาอันสมควร ภายหลังจากที่ได้รับทราบถึงการกระทำผิดอย่างร้ายแรงแล้ว

นอกจากนี้ก่อนจะมีการวินิจฉัยชี้ขาดให้คนงานออกจากงานเนื่องจากการกระทำผิดอย่างร้ายแรง ควรจะให้คนงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวของเขาอย่างรีบด่วน โดยมีตัวแทนของคนงานเป็นผู้ช่วยเหลือในเมื่อเป็นการสมควร

7. การเลิกจ้างเพื่อลดคนงานนั้นมีข้อควรคำนึงดังนี้

7.1 นายจ้างควรจะดำเนินการส่งเสริมให้มีการหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนคนงานลงให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ โดยการรับรองมาตรการที่เหมาะสมมิให้เกิดผลร้ายต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ

7.2 เมื่อคำริจะลดจำนวนคนงาน ควรจะมีการปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเสียแต่เนิ่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้

7.3 การคัดเลือกคนงานออกไป ควรจะมีหลักเกณฑ์
แน่นอนซึ่งจะต้องวางไว้ล่วงหน้า และควรจะมีรายละเอียดประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง
และลูกจ้างควย

7.4 เมื่อนายจ้างจะทำการว่าจ้างคนงานใหม่ ก็ควรที่จะว่า
จ้างคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้าง เนื่องจากลดจำนวนคนงานเป็นอันดับแรก

7.5 อัตราค่าจ้างของคนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานอีกครั้ง
หนึ่งย่อมไม่เสียไป เพราะเหตุที่คนงานต้องออกจากงานเมื่อครั้งก่อน

6. นายจ้างมีสิทธิที่จะพิจารณาลงโทษลูกจ้าง ซึ่งกระทำผิด
ระเบียบวินัยได้ ส่วนกรณีที่ดีถือว่าเป็นความผิดก็หรือโทษที่จะลงตามความหนัก
เบาของความผิดก็ทำให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่นายจ้างได้ประกาศใช้บังคับ
เช่น นายจ้างอาจจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับว่าโทษมีดังนี้คือตักเตือน
ควยวาจา ตักเตือนควยลายลักษณะอักษร ภาคทัณฑ์ ตักค่าจ้าง ลดชั้นค่าจ้าง
หรือตำแหน่ง พักงาน เลิกจ้างหรือไล่ออก เป็นต้น จะลงโทษทั้งที่ลูกจ้าง
ไม่ใ้กระทำความผิดหรือลงโทษโดยผิดขั้นตอนของการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับ
ก็จะกลายเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง ซึ่งต้องห้ามตามกฎหมายได้

7. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่อลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน
หมายความว่าเมื่อใดเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นแล้ว นายจ้างและลูกจ้าง
ก็มีหน้าที่ต่อกันในประการสำคัญคือ ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้าง
ก็ต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานนั้น¹

ในปัญหาว่า "ค่าจ้าง" คืออะไร ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน¹ ได้บัญญัติว่า หมายความว่า "เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด จำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"

จากบทนิยามนี้ จะพบว่า

ก. ประเภทของค่าจ้างมี 2 อย่างคือ เงิน และสิ่งของ ซึ่งเป็นสังหาริมทรัพย์ จะจ่ายเป็นเงินหรือสิ่งของใดอย่างหนึ่งหรือจ่ายเป็นเงินรวมกับสิ่งของก็ได้ ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่อย่างไรหรือกำหนด จำนวนหรือจ่ายอย่างไร ถ้าจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานแล้วก็เป็นค่าจ้าง ฉะนั้นโบนัส เงินเบี่ยชยันหรือเงินค่าครองชีพ ย่อมเป็นค่าจ้างด้วย เป็นต้น

ข. วิธีการจ่ายค่าจ้าง แบ่งออกได้เป็น

1. จ่ายให้ตามกำหนดระยะเวลาที่ทำงาน เช่นอาจจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ฯลฯ
2. จ่ายให้ตามผลงานที่ทำได้ วิธีนี้ไม่ได้คำนวณค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ทำงาน แต่คำนวณตามผลงาน เช่น คำนวณเป็นรายชิ้น รายเมตร รายหลา ฯลฯ

¹ เรื่องเดียวกัน

ค. สถานที่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หากจะจ่ายที่อื่นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน¹

ง. ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง² และการจ่ายค่าจ้างนี้ นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้³

7. นายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง เช่น จัดน้ำสะอาด สำหรับดื่ม หอน้ำและสวมอินดุกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างจัดบริการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน รวมทั้งนายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ต้องจัดให้แพทย์ตรวจร่างกายลูกจ้างประจำปี นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่างทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน⁴

8. นายจ้างจะต้องให้การศึกษาลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

9. นายจ้างจะต้องช่วยสร้างฐานะให้แก่ลูกจ้าง เช่น แยกบัญชีให้สิทธิถือหุ้น ฯลฯ

¹ เรื่องเดียวกัน, หมวด 4 ข้อ 28.

² เรื่องเดียวกัน, ข้อ 29

³ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 30

⁴ เรื่องเดียวกัน, หมวด 7



10. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในกรณีต่อไปนี้คือ
ค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างในวันหยุดตาม
ประเพณีและค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์¹

11. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างประการอื่น เช่น จ่ายการรักษา
พยาบาลแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้
นายจ้าง² นอกจากนี้ นายจ้างอาจต้องช่วยจ่ายการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่
เจ็บป่วยที่ไม่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างควยหากมีสัญญาข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้างไว้ หรือเป็นไปตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ หรือ
ผู้ชี้ขาด เช่น กรณีที่บริษัทโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของไทยจำกัด และบริษัทไทย
ชินเทคเท็กซ์ไทล์จำกัด ต้องจ่ายการรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยที่
ไม่เกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างคนละไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี เป็นต้น³

12. หน้าที่สำคัญของนายจ้างอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่ให้ความ
เสมอภาคแก่ลูกจ้างโดยไม่มี การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ว่าเป็น
เชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือสัญชาติ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน ในการจ้าง การดำรงตำแหน่ง (Tenure) การ
ลงโทษหรือการเลิกจ้าง ฯลฯ

¹ เรื่องเดียวกัน, หมวด 4

² เรื่องเดียวกัน, หมวด 6, ข้อ 54.

³ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 106/2520

ข. สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่สำคัญมีดังนี้

1. ลูกจ้างจะต้องทำงานให้นายจ้างตามสัญญาการจ้างงาน

เพราะสัญญาจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง และ นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน¹

การทำงานลูกจ้างจะต้องทำงานด้วยตนเอง จะให้คนอื่นมาทำแทน ไม่ได้ เว้นแต่ นายจ้าง ใดยินยอมพร้อมใจด้วย² และลูกจ้างจะต้องไปทำงานทุกวัน เว้นแต่เมื่อมีการลาป่วย ลากิจ หรือลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดในกรณีต่าง ๆ จากที่ กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลาหยุดพักผ่อนประจำปี หรือหยุดในวันหยุดตามประเพณี ฯลฯ หรือเป็นกรณีใช้สิทธิตามกฎหมายเพื่อลา ไปปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาท : แรงงาน หรือลาไปเพื่อร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดไว้ ทั้งนี้ ลูกจ้าง ผู้ต้องการลาไปจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา โดยชี้แจง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี³

2. ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติหน้าที่ใดถ้าการต้องปฏิบัติ ความหน้าที่นั้นเป็นการพนวิสัย หรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งสัญญาการจ้างงาน

¹ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

²เรื่องเดียวกัน, มาตรา 577 วรรคสอง.

³พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 102.

ก. กรณีการปฏิบัติตามหน้าที่เป็นการพ้นวิสัยหมายถึง กรณีที่ได้มีสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว แต่ต่อมาภายหลังงานที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำมีเหตุอันเป็นไปจนลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติตามหน้าที่นั้นได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือหน้าที่ลูกจ้างจะต้องชำระกลายเป็นวิสัย เพราะพฤติการณ์ใดที่ลูกจ้างไม่ยอมรับผิดชอบ ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอีก ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 219 วรรคแรก บัญญัติว่า "ถ้าการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ใดก่อนหนี้และซึ่งลูกหนี้ไม่ยอมรับผิดชอบนั้นไซ้ ท่านว่าลูกหนี้เป็นอันหลุดพ้นจากการชำระหนี้" เช่น สมมติว่านายจ้างใดว่าจ้าง นาย ก. เป็นวิศวกรประจำโรงงาน มีหน้าที่ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีอยู่ 2 เครื่อง หลังจากนาย ก. เข้าทำงานไคร่ไม่นาน เกิดไฟฟ้าช็อตไฟไหม้เครื่องคอมพิวเตอร์จนเสียหายใช้การไม่ได้ทั้งสองเครื่องโดยที่เหตุเกิดไฟฟ้าช็อตจนเกิดไฟไหม้ขึ้นนั้น นาย ก. ไม่ได้มีส่วนประมาทเดินเลอหรือจงใจให้เกิดขึ้นแต่อย่างใด เช่นนี้ นาย ก. ก็เป็นอันหลุดพ้นจากการชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ ไม่ต้องควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่ขณะเดียวกันนาย ก. ก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตอบแทนเช่นกัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 372 วรรคแรก "...ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ไม่ได้ไซ้ ท่านว่าลูกหนี้ (ลูกจ้าง) ห้ามมีสิทธิจะรับชำระหนี้ตอบแทนไม่"

ข. กรณีที่การปฏิบัติตามหน้าที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งสัญญาการจ้างงาน

คงได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มี

วัตถุประสงค์สำคัญที่สุด 2 ประการคือ ประการแรก ลูกจ้างมีหน้าที่หรือหน้าที่
 จะต้องชำระให้แก่นายจ้าง ควบคู่การปฏิบัติตามสัญญา คือทำงานให้นายจ้าง
 ตามประเภทของงานที่ระบุไว้ในสัญญา ประการที่สอง นายจ้างก็มีหน้าที่
 หรือหน้าที่ที่จะต้องชำระให้แก่ลูกจ้าง ควบคู่การปฏิบัติตามสัญญาเช่นกันคือจ่ายค่า
 จ้างเป็นการตอบแทนที่ลูกจ้างได้ทำงานให้ เมื่อเป็นดังนี้ลูกจ้างจะปฏิเสธไม่
 ยอมทำงานให้นายจ้างทั้งที่เป็นงานตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญา ยอมไม่ได้
 แต่ขณะเดียวกันนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานอย่างอื่นผิดแผกไปจากที่กำหนด
 ไว้ในสัญญา ก็ไม่ได้เช่นเดียวกันเพราะเป็นการให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ผิดไปจาก
 วัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างแรงงาน

3. ลูกจ้างจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อนายจ้าง หน้าที่ของ
 ลูกจ้างประการนี้เรามักจะพบเห็นกันอยู่เสมอในกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ
 การทำงานที่นายจ้างได้ประกาศใช้บังคับ จะกำหนดไว้ว่า ลูกจ้างจะต้องมี
 มีความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริตนี้หมายความว่าลูกจ้างจะต้องมีเฉพาะเมื่ออยู่ในระหว่าง
 เวลาการทำงานเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องมีอยู่เสมอตลอดเวลาที่ยังเป็นลูกจ้าง
 อยู่เพราะความเจริญก้าวหน้าของกิจการของนายจ้างอันจะส่งผลถึงเศรษฐกิจ
 ของประเทศนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตั้งอยู่บนฐานแห่งความซื่อสัตย์ของลูกจ้าง
 เช่นลูกจ้างจะต้องไม่ถ่วงงาน (slow down) เพราะการถ่วงงานจะมีผลกระทบ
 กระทบถึงผลผลิตอย่างมากและจะนำความเสียหายมาสู่นายจ้างอย่างมหาศาล

4. ลูกจ้างจะต้องปกปิดความลับของนายจ้าง หน้าที่นี้เป็นสิ่ง
 สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง สถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งขึ้นมากเพื่อประกอบกิจการ
 หารายได้กำไรซึ่งจำเป็นจะต้องมีการแข่งขันกัน แต่ถาฝ่ายหนึ่งรู้ความลับของอีก
 ฝ่ายหนึ่งแล้ว ก็เป็นช่องทางให้มีการเอาเปรียบจนอาจเป็นเหตุให้ฝ่ายที่ความลับ

ร่วไหลต้องล้มกิจการไปก็ได้เช่น ในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการผลิตยางรถยนต์ ความลับที่สำคัญคือ เทคนิคในการผลิตยาง และเทคนิคในการขายฉะนั้นเมื่อใดที่สูตรในการผลิตถูกเปิดเผยให้คู่แข่งชั้นทราย การผลิตก็อาจจะสู้คู่แข่งไม่ได้ หรือทำนองเดียวกันหากมีการเปิดเผยความลับเทคนิคการขายเช่น ส่วนลดราคา ยางแต่ละประเภท เป็นต้น หากร่วไหลไปถึงคู่แข่งเขาก็อาจจะขายสู้คู่แข่งไม่ได้ เป็นต้น

5. ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอย่างเคร่งครัด

คำว่ากฎข้อบังคับหรือระเบียบของนายจ้างนี้ไม่ได้หมายความว่า เฉพาะระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น แต่ให้หมายความรวมถึงไปถึงกฎหรือระเบียบข้อบังคับประการอื่นด้วย เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการอยู่อาศัย ในหอพักคนงาน เป็นต้น

6. ลูกจ้างจะต้องไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง

หน้าที่นี้มีความสำคัญอีกประการหนึ่งเพราะจะมีผลโดยตรงกับความมั่นคงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างด้วย ในขณะที่เดียวกันก็อาจแสดงให้เห็นถึงความไม่ซื่อสัตย์สุจริตที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างด้วย

7. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดเช่น คาลดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันลาป่วยหรือในวันหยุดตามประเพณีหรือในวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทดแทนเมื่อใดที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือปัสงกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้าง ค่าชดเชยเมื่อต้องถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด เป็นต้น

8. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ชี้ขาดเช่นอาจเป็นค่าครองชีพ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ซึ่งตามปกติแล้วการต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดอย่างเคร่งครัดนั้นไซ้จะเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ลูกจ้างก็ต้องมีหน้าที่เช่นนั้นด้วย

9. สิทธิที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและเป็นงานอย่างไร¹

10. สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากนายจ้าง ซึ่งก็หมายความว่าลูกจ้างที่อยู่ในระดับเดียวกันเช่นมีความสามารถ ความรู้ อัตรากาจ้าง อายุการทำงาน ความประพฤติ อยู่ในระดับเดียวกัน ควรจะได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเสมอภาคกันอย่างเป็นธรรม

โดยสรุปแล้วสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ของนายจ้างดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนายจ้างจะต้องใช้สิทธิและปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความสุจริตใจ การปรับปรุงกิจการของตนด้วยการโยกย้ายก็ดี การลดขั้นก็ดี การเลื่อนขั้นก็ดี หรือการเลิกจ้างเพื่อลดคนงานก็ดี นายจ้างจะต้องกระทำไปด้วยความเจตนาที่จะปรับปรุงกิจการของตนอย่างแท้จริง จึงจะถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยชอบ หากการใช้สิทธิดังกล่าวได้กระทำไปเพื่อเป็นเพียงฉากบังหน้าโดยซ่อนเร้นเจตนาที่แท้จริงประการอื่นไว้ ซึ่งเป็นเจตนาที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้าง การใช้สิทธิดังกล่าว

¹ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 585.

ก็เป็นการไม่ชอบและอาจจะมีผลถึงขั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างได้ ขณะเดียวกันทั้งที่มีสิทธิต่าง ๆ นั้นนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติด้วย หากนายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยมีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างเมื่อถึงเวลาของจ่าย ควบหวังที่จะบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน การปฏิบัติของนายจ้างเช่นนี้ก็ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายและอาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเช่นกัน

ในทำนองเดียวกันลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็จะต้องใช้สิทธิและปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุจริตใจ ไม่มีเจตนาที่กลั่นแกล้งเพื่อหวังให้นายจ้างได้รับความเสียหายเพราะการกระทำเช่นนั้นนอกจากจะทำให้นายจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ซึ่งอาจจะกระทบกระเทือนถึงสาธารณชนโดยรวมแล้วตัวลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเองก็อาจจะอยู่อย่างมีความสุขสบายหากนายจ้างต้องเสียหาย ถ้าเพียงเสียหายไม่มากนัก ก็อาจจะถูกนายจ้างดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา อีกทั้งอาจผิดกฎหมายแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างด้วย แต่ถ้านายจ้างต้องเสียหายอย่างมากจนต้องปิดกิจการ เช่นถูกลูกจ้างรวมกันถ่วงงาน(slow down) นอกจากลูกจ้างอาจจะถูกดำเนินคดีดังกล่าวแล้วก็จะต้องตกงาน ขาดรายได้เปรียบเสมือนเป็นการทุบหม้อข้าวตัวเองอีกด้วย ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะลำบากที่ยากจะดำรงชีวิตต่อไปได้

หมวดที่ 2 สิทธิและเสรีภาพขององค์การฝ่ายลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง

ก. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87, 98

1. สิทธิและเสรีภาพในการก่อตั้งองค์การ

โดยทั่วไปแล้วในการเจรจาต่อรอง ลูกจ้างมักจะไม่นำเนกาการควยตนเอง แต่จะนำเนกาการโดยผ่านองค์การลูกจ้างคือสหภาพแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการแทนลูกจ้างนั่นเอง ฉะนั้นในเบื้องต้นจะชอกล่าวถึงการจัดตั้งองค์การลูกจ้างเสียก่อน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87¹ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการก่อตั้งองค์การลูกจ้างไว้ว่าลูกจ้างยอมมีสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การและเข้าร่วมกับองค์การของลูกจ้างทั้งนี้ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์การ (มาตรา 2) องค์การลูกจ้างที่เิกออกตั้งขึ้นมาแล้วรัฐจะไปใช้อำนาจล้มเลิกหรือหยุดพักการดำเนินงานขององค์การลูกจ้างเป็นการชั่วคราว หาได้ไม่ (มาตรา 4) ถือเป็นสิทธิเสรีภาพขององค์การลูกจ้างอย่างเต็มที่ในอันที่จะดำรงอยู่ต่อไป และใช้สิทธิในการจัดทำกฎข้อบังคับขององค์การขึ้นมา หรือเลือกผู้แทนองค์การขึ้นมา อีกทั้งมีสิทธิที่จะจัดการบริหารและกระทำการต่าง ๆ และรวมถึงสิทธิที่จะจัดแผนงานต่าง ๆ ควบ โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ เพื่อที่จะจำกัดสิทธิเหล่านี้หรือขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าวขององค์การลูกจ้าง (มาตรา 3)

¹ International Labour Organization, Convention No.87 : Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Thirty-First Session (San Francisco, 1948).

องค์การลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นมีสิทธิจะก่อตั้งและรวมกันเป็นสหพันธ์ และสมาพันธ์และองค์การ เช่นนั้นหรือสหพันธ์ หรือสมาพันธ์มีสิทธิที่จะเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างระหว่างประเทศได้ (มาตรา 5) และให้อนุโลมมาตรา 2, 3 และ 4 มาใช้กับสหพันธ์ลูกจ้างและสมาพันธ์ลูกจ้างควย(มาตรา 6)

โดยสรุปความแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างไวว่าลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งองค์การของตนเองขึ้นมา การจัดการหรือการบริหารองค์การที่ดี การรวมกันขององค์การลูกจ้างขึ้นเป็นสหพันธ์เช่นสหพันธ์แรงงานหรือสมาพันธ์แรงงานก็ดี ลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ รัฐจะเข้ามาแทรกแซงเพื่อลดทอนหรือขัดขวางการใช้สิทธิเสรีภาพดังกล่าวมิได้

2. สิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมองค์การลูกจ้างและการเจรจาต่อรองรวม

สิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวมนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการประชุมเมื่อปี ค.ศ. 1951 ในที่สุดที่ประชุมได้ร่วมกันจัดทำอนุสัญญาฉบับหนึ่งขึ้นว่าด้วยการใช้สิทธิในการเข้าร่วมองค์การลูกจ้างและการเจรจาต่อรองรวม¹

¹International Labour Organization, Convention N. 98 : Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, Thirty - Second Session (Geneva, 1949).

ก. สิทธิที่ได้รับความคุ้มครองในการเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง

อนุสัญญาฉบับนี้ไ้บัญญัติไว้ว่าลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ของนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดังกล่าวได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่นายจ้างกระทำการเป็นปฏิปักษ์อยู่ (มาตรา 1 อนุมาตรา 1)

บทบัญญัตินี้เป็นบทคุ้มครองทั่ว ๆ ไปแก่ลูกจ้างให้พ้นจากการกลั่นแกล้งของนายจ้างด้วยการเลือกปฏิบัติในเรื่องสภาพการจ้าง การเลือกปฏิบัติในลักษณะนี้ เช่นนายจ้างไม่ยอมขึ้นค่าจ้างให้เมื่อสิ้นปี เพราะลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แตกต่างจากลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งได้ค่าจ้างตามปกติทั้งที่ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวต่างมีความสามารถ ความประพฤติ และสมรรถนะในการทำงานเท่าเทียมกัน เพราะเกรงว่าลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานจะถูกกลั่นแกล้งในลักษณะเช่นนี้ อนุสัญญามาตรานี้จึงต้องบัญญัติคุ้มครองไว้

อีกกรณีหนึ่งเป็นบทบัญญัติคุ้มครองมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติกับลูกจ้างเช่นกันแต่มีลักษณะเป็นการ เฉพาะเรื่องชัดเจนขึ้น ซึ่งในมาตรา 1 อนุมาตรา 2 ไ้บัญญัติไว้ว่า การคุ้มครองมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้เข้าร่วมในสหภาพแรงงานดังกล่าวใน อนุมาตรา 1 นั้น ให้นำมาใช้คุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างกระทำการกลั่นแกล้งลูกจ้างดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. กรณีที่นายจ้างได้กำหนดสภาพการจ้างของลูกจ้างให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ลูกจ้างนั้น ไม่อาจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือต้องถอนตัวจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังตัวอย่างเช่น นายจ้างได้มีคำสั่งย้ายลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจากการทำงานในสำนักงานใหญ่ที่มีความสะดวก

สหายทุกอย่างไปทำงานประจำในถิ่นธุรกันดาร ซึ่งไกลจากครอบครัว ญาติพี่น้อง
 ขาดความสะดวกสบายเช่นที่เคยรับอย่างสิ้นเชิง และไกลจากสถานที่ตั้งของ
 สหภาพแรงงานทั้งนี้เพราะนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าร่วมกับ
 สหภาพแรงงานหรือต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ ในทำ
 นองเดียวกันนายจ้างก็อาจจะกีดกันลูกจ้างมิให้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 โดยวิธีการกำหนดเงื่อนไขไว้ในสัญญาจ้างแรงงานเดี๋ยว นายจ้างจะบอกเลิก
 สัญญาจ้างถ้าลูกจ้างไปเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นต้น ซึ่งการกระทำ
 ในลักษณะนี้กฎหมายแรงงานไทยคือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
 มาตรา 121 (3) ถือว่านายจ้างมีความผิด เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
 แก่ลูกจ้าง

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการอคติ (prejudice)
 ต่อลูกจ้างในประการอื่น เพราะเหตุว่าลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอก เวลาทำงาน
 หรือในเวลาทำงานแต่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว

บทบัญญัติในข้อนี้ ครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างทำการกีดกันแก่งลูกจ้าง
 ไว้ 2 กรณีคือ

1. เลิกจ้าง หรือ
2. กระทำการอคติประการอื่น

ทั้งนี้เพราะลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมในการดำเนินการ
 ของสหภาพแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่ค่อยมีเพราะบอกความหมายอยู่ในตัว
 แล้วว่าการเลิกจ้างก็คือการทำให้สภาพการจ้างสิ้นสุดลงมีผลให้ลูกจ้างหมดฐานะ
 การเป็นลูกจ้างอีกต่อไป แต่ในเรื่องเกี่ยวกับการกระทำอคติในประการอื่นนั้น

อาจจะมีปัญหาเล็กน้อยว่ามีความหมายแค่นี้ การกระทำอคติต่อลูกจ้างกรณีนี้
 หมายความว่า การที่นายจ้างมีอคติต่อลูกจ้างโดยทั่วไป โดยไม่ได้มีความ
 เสียหายเกิดขึ้น เช่นการที่นายจ้างไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุง
 กิจการให้ดีขึ้นจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่กลับไปยอมรับฟัง
 ขอแนะนำ เช่นนี้จากลูกจ้างคนอื่น ๆ เนื่องจากลูกจ้างเหล่านั้นไม่ได้เป็นสมาชิก
 สหภาพแรงงาน เป็นต้นและรวมถึงการที่นายจ้างมีอคติกระทำให้เกิดความ
 เสียหายแก่ลูกจ้างด้วย ความเสียหายตามนี้ไม่จำกัดเฉพาะความเสียหาย
 ทางทรัพย์สินเท่านั้นแต่หมายความรวมถึงความเสียหายอย่างอื่นด้วย เช่นทำให้
 เสียชื่อเสียงหรือถูกรังเกียจ หรือได้รับการเกลียดชัง เป็นต้น ซึ่งพิจารณา
 แล้วจะเห็นว่า มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่ง เช่นกันเนื่องจากลูกจ้าง
 เขารวมกับสหภาพแรงงาน

ส่วนลักษณะของการเข้าร่วมในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
 ที่จะถูกกลั่นแกล้งก็เช่นลูกจ้างใดเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และได้รับแต่งตั้ง
 ให้เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานในการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 หากนายจ้างใดเลิกจ้างหรือกระทำอคติแก่ลูกจ้างเพราะเหตุนี้ก็ย่อมเป็นการ
 ผิดวินัยบัญญัติในประเทศไทยเราก็ได้นำอนุสัญญาข้อนี้มาบัญญัติขึ้นในกฎหมาย
 แรงงานสัมพันธ์คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (2)
 ซึ่งบัญญัติว่าห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้
 ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิก
 สหภาพแรงงาน

ข. การคุ้มครององค์การของลูกจ้าง

ดังที่กล่าวในตอนต้นแล้วว่าองค์การของลูกจ้าง เป็นองค์การที่จะดำเนินการหรือกระทำการแทนลูกจ้างในอันที่จะแสวงหาสิทธิหรือประโยชน์ต่าง ๆ มาให้ลูกจ้างและขณะเดียวกันก็คอยคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสมาชิกขององค์การด้วย เมื่อย่อมให้มีการก่อตั้งองค์การที่มามีหน้าที่สำคัญเช่นนี้ขึ้นมา ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความคุ้มครองมิให้บุคคลใด เขาไปแทรกแซงครอบงำหรือสมอ้างใด แมแต่รัฐเองก็ยังไม่ถูกห้ามมิให้เขาไปแทรกแซงหรือล้มล้างองค์การดังกล่าว¹ ด้วยเหตุนี้อนุสัญญาฉบับนี้จึงได้บัญญัติในมาตรา 2 ว่า

1. องค์การลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ ที่จะไม่ถูกกระทำการแทรกแซง (interference) จากบุคคลหรือองค์การใด หรือจากตัวแทนหรือสมาชิกของบุคคลหรือองค์การดังกล่าวในเรื่องการก่อตั้ง การดำเนินการ (functioning) หรือการบริหารขององค์การลูกจ้าง

อนุมาตรา 1 นี้หมายความว่า เมื่อลูกจ้างใดรวมกันก่อตั้งองค์การลูกจ้างขึ้นมา ซึ่งอาจจะเป็นสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสมาพันธ์แรงงานขึ้นมาแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างเขาไปแทรกแซงองค์การที่ก่อตั้งขึ้นมา นี้ลักษณะของการแทรกแซงก็เช่น นายจ้างเขาไปบงการหรือแนะนำให้สหภาพแรงงานยอมรับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง เขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 4



การแทรกแซงตามบทบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้ 3 ประการคือ

1. การแทรกแซงในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง เช่น เมื่อมีลูกจ้างมารวมกันเพื่อมีการประชุมดำเนินการก่อตั้งสหภาพแรงงาน นายจ้างก็อาจเข้ามาข่มขู่ให้ผู้เข้าร่วมถอนตัวจากการชุมนุมนั้นเสีย ซึ่งในเมืองไทยเองก็มีตัวอย่างให้เห็นอยู่บ่อย ๆ ว่าเมื่อผู้เข้าร่วมคนใดถูกนายจ้างสั่งให้ถอนตัวเสีย ผู้เข้าร่วมคนนั้นซึ่งก็เป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นอยู่ด้วยมักจะยอมถอนตัว เพราะมีความกลัวว่าจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้งอาจจะด้วยการเลิกจ้างหรือไม่ขึ้นค่าจ้าง หรือถูกโยกย้ายงาน เป็นต้น

การแทรกแซงในการดำเนินการขององค์การลูกจ้าง ก็เช่นเมื่อสหภาพแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน นายจ้างก็เข้าขัดขวางด้วยการไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกออกมาลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น

ส่วนการแทรกแซงในเรื่องการบริหารขององค์การลูกจ้าง ก็เช่นเข้าแนะนำหรือข่มขู่ให้สหภาพแรงงานแต่งตั้งสมาชิกคนใดคนหนึ่งตามที่นายจ้างกำหนดเขาคำรงตำแหน่งในสหภาพแรงงาน เป็นต้น

2. การกระทำที่ถือว่าเป็นการแทรกแซงตามความหมายในมาตรา 2 นี้ให้ความหมายรวมถึง การกระทำดังต่อไปนี้ด้วย คือ การสนับสนุนในการก่อตั้งองค์การลูกจ้างโดยให้อยู่ภายใต้อิทธิพล (domination) ขององค์การของนายจ้าง หรือการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนองค์การลูกจ้างในทางการเงินหรือด้วยวิธีอย่างอื่นด้วยความมุ่งหมายที่จะให้องค์การลูกจ้างดังกล่าวต้องมาอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง

การสนับสนุนในการก่อตั้งองค์การลูกจ้างที่จะถือว่าเป็นการแทรกแซง
โดยนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง ตามอนุมาตรา 2 นี้มีความหมายได้ 2 นัยคือ

นัยแรก เป็นกรณีที่อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ยังไม่มีใคร
ก่อตั้งองค์การลูกจ้างเลย กรณีนี้นายจ้างก็อาจเข้าสนับสนุนให้ลูกจ้างดำเนินการ
ก่อตั้งองค์การลูกจ้างขึ้น โดยนายจ้างให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในทุกกรณี
เช่นทางการเงิน เครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ เป็นต้น บุคคลที่จะเป็น
ผู้นำองค์การลูกจ้างนั้น นายจ้างก็เป็นผู้กำหนดตัวขึ้น องค์การลูกจ้างนี้ก็ตกอยู่
ภายใต้การควบคุมของนายจ้างอย่างสิ้นเชิง หรือแทบจะเรียกได้ว่าเป็นองค์การ
ของนายจ้างที่เดียว การกระทำเช่นนี้นายจ้างก็อาจหวังผลว่าองค์การที่ตนเป็น
ผู้มีส่วนก่อตั้งนี้คงจะสามารถอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างได้ การดำเนินการ
ขององค์การนั้นทุกอย่างนายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น การยื่นขอเรียกร้อง เพิ่ม
ค่าจ้าง ก็เรียกร้องในอัตราที่นายจ้างได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นต้น

นัยที่สอง เป็นกรณีที่ในสถานประกอบการของนายจ้างได้มีการ
ของลูกจ้างที่มีความเข้มแข็ง มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างอยู่แล้ว ซึ่งสร้างความ
ไม่พอใจให้แก่ นายจ้างอย่างมาก นายจ้างจึงหาทางที่จะบ่อนทำลายด้วยการสนับสนุน
ให้มีการก่อตั้งองค์การลูกจ้างอื่นขึ้นมาอีก โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
ทุกวิถีทางและอยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้าง การก่อตั้งองค์การลูกจ้างใหม่เช่น
มาจะทำให้ลูกจ้างแบ่งแยกออกเป็นหลายกลุ่ม แล้วแต่ละกลุ่มจะเข้าเป็นสมาชิก
ขององค์การลูกจ้างใด องค์การลูกจ้างเดิมที่เป็นของลูกจ้างที่แท้จริงก็ไม่อาจ
จะขยายใหญ่โตให้มีความมั่นคงมากขึ้นได้เพราะถูกแบ่งแยกจำนวนลูกจ้าง
ไปเสียแล้ว

โดยสรุปแล้วอนุมาตรานี้มีความมุ่งหมายมิให้นายจ้างหรือองค์การ
ของนายจ้างเข้ามาแทรกแซงอิทธิพลเหนือลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างด้วยการ

สนับสนุนให้มีการตั้งองค์การลูกจ้างขึ้นโดยฝ่ายนายจ้างให้ความช่วยเหลือทั้งทาง
การเงินหรือโดยวิธีอื่น

อย่างไรก็ดีเพื่อความแน่ใจว่าสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างที่กล่าวมาแล้ว
ต้องได้รับการคุ้มครอง อนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้กล่าวไว้ในมาตรา 3 ว่า
กลไกต่าง ๆ ของรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิในการ
เข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างให้มีผลอย่างแท้จริง

ค. สิทธิในการเจรจาโดยความสมัครใจระหว่างลูกจ้างและ
นายจ้าง

ในมาตรา 4 แห่ง อนุสัญญาฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ให้เห็นความสำคัญ
ของการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดไว้ว่า รัฐจะต้อง
สร้างกลไกและเงื่อนไขข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมขึ้นเพื่อเร่งเร้า
และสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเต็มที่และมีผลในการเจรจากันด้วยความสมัคร
ใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างกับองค์การลูกจ้างเพื่อสร้างกฎเกณฑ์
หรือเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างขึ้นด้วยวิธีการ การจัดทำเป็นข้อตกลง
ร่วม นั่นก็หมายความว่ารัฐที่เป็นสมาชิก และต้องผูกพันปฏิบัติอนุสัญญาฉบับนี้
จะต้องสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อสามารถ
ตกลงกัน เช่นสร้างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นอาทิพนักงานประνομ
ข้อพิพาทแรงงานเป็นต้น ขณะเดียวกันนอกจากกลไกที่รัฐจัดสร้างขึ้นมาแล้ว
รัฐจะต้องสร้างระเบียบเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีการเจรจาที่ติดต่อกัน
สามารถตกลงกันได้ ซึ่งอาจกระทำโดยการตรากฎหมายออกมาใช้บังคับ
ว่าด้วยขั้นตอนกระบวนการ และวิธีการต่าง ๆ ในการยื่นข้อเรียกร้องเจรจา
และทำข้อตกลงขึ้น อย่างเช่นของไทยเราก็ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตั้งแต่มาตรา 13 ถึงมาตรา 18 เป็นต้น

๗. สหภาพแรงงาน (Trade Union)

1. ความหมาย

สหภาพแรงงานหมายถึง สมาคมของลูกจ้างที่ลูกจ้างซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับบริหาร รวมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ และยกฐานะอาชีพของลูกจ้าง¹ หรืออีกนัยหนึ่ง สหภาพแรงงาน คือองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นประชาธิปไตยอย่างถาวรและต่อเนื่อง องค์การนี้ตั้งขึ้นโดยความสมัครใจของคณงานเพื่อคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของคณงาน เพื่อปรับปรุงในการทำงาน โดยอาศัยวิธีการเจรจาต่อรองเพื่อยกระดับฐานะการครองชีพเพื่อรักษาสิทธิอันพึงมีพึงได้ของคณงาน ตลอดจนเพื่อเป็นเครื่องมือของคณงานในการแสดงออกซึ่งทัศนะเกี่ยวกับปัญหาทางสังคมและการเมือง²

2. วิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน

มนุษย์ในระบบเผ่าดั้งเดิมมีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ รู้จักการใช้แรงงานทำมาหากินด้วยเครื่องมืออย่างง่าย ๆ ประดิษฐ์จากหิน จากกระดูก และเขาสัตว์ใช้ในการจับปลา อาชีพหลักจะเป็นการกสิกรรมเลี้ยงตนเองและครอบครัว ไม่มีการแข่งขันทางการค้า ไม่มีการหากำไร มีการแลกเปลี่ยนสินค้ากัน แต่ไม่ใ้ค้มุ่งหมายทางการค้า เพียงต้องการแลกเปลี่ยนเพื่อแสวงหาสิ่งที่

¹สุภชัย มนัสไพญญ์, "สหภาพแรงงาน", คำบรรยายในการอบรมวิชาการแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้นำคณงาน (พระนคร : บริษัทโพสทพับลิชชิ่ง จำกัด, 2517), หน้า 44

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 63

คนขาดแคลนอยู่มาใช้เท่านั้นการดำรงชีพจะอยู่ในลักษณะท่ามาหากินไปวัน ๆ หนึ่ง
ความชำนาญเฉพาะอย่างของแรงงานขึ้นอยู่กับประเพณีและเพศ

ครั้นเมื่อผ่านยุคคนจนถึงยุคกลาง ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้เปลี่ยน
กิจการต่าง ๆ เกิดมีชนชั้นขึ้น คือ พวกราชา หรือขุนนางและพวกใช้แรงงานซึ่ง
ได้แก่ทาส การทำงานในยุคนี้ยังไม่ถึง ชั้นการขายแรงงาน เพราะถือกันว่า
ทาสมีค่าเท่ากับสิ่งของอย่างหนึ่งเท่านั้นที่สามารถซื้อขาย โอนกรรมสิทธิ์กันได้
แรงงานที่ได้จากพวกทาสจึงเป็นการได้เปล่า อาจจะมีการตอบแทนบ้างก็คือเศษ
อาหารที่ให้ทาสประทังชีวิต พวกทาสจึงมีความเป็นอยู่ไม่ต่างจากสัตว์มีความเป็น
อยู่อย่างแรนแค่น และไม่มีอิสระภาพ

อย่างไรก็ดีในขณะที่ระบบทาสกำลังเฟื่องฟูอยู่นั้นก็ได้มีระบบหัตถกรรม
ซึ่งเป็นระบบอาชีพ อีกระบบหนึ่ง เกิดขึ้นควบคู่กันมา ระบบหัตถกรรมนี้พวกใช้
แรงงานมีความอิสระมากเพราะขึ้นอยู่กับฝีมือของตนเองไม่ได้ใช้แต่กำลังกายอย่างเดียว
เหมือนกับพวกทาสซึ่งถือว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ การที่แรงงานในระบบหัตถกรรม
มีความเป็นอิสระมากกว่านี้เอง ได้เป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้พวกทาสหนีเจ้าของ
ที่ดินเข้ามาใช้แรงงานในระบบหัตถกรรม เพื่อแสวงหาอาชีพใหม่ แรงงานในระบบ
หัตถกรรมนี้เป็นการกระทำเพื่อตนเอง เมื่อผลิตสินค้าได้แล้วก็จะจำหน่ายโดยตรงให้
ลูกค้าเป็นทรัพย์สินของตนเอง

ต่อมาเมื่อระบบหัตถกรรมได้รับความช่วยเหลือจากนายทุนใหญ่ยืมทุนสำหรับ
ใช้ในการจัดซื้อเครื่องมือและวัตถุดิบในการผลิต มีการฝึกลูกหลาน และลูกมือใน
ครอบครัวให้มีฝีมือช่างเพิ่มขึ้น จึงทำให้การผลิตเปลี่ยนจากระบบหัตถกรรมมาเป็น
ระบบอุตสาหกรรมในครอบครัว สำหรับครอบครัวที่มีขนาดการผลิตใหญ่โตจนสมาชิก
ในครอบครัวมีไม่พอที่จะจ้างช่างฝีมือจากภายนอกมา

ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายชิ้น (piece work) พวกช่างฝีมือที่ขาด
เงินทุนประกอบกิจการของตนเองก็นิยมออกไปทำงานนอกบ้าน จึงถือว่าเป็น
คนเหตุให้มีกิจการว่าจ้างแรงงานเกิดขึ้น และเรียกพวกนี้ว่าเป็นพวกหารายได้
จากค่าจ้าง (wage earner) เรื่อยมา

ครั้นเมื่อการผลิตสินค้าภายในระบบอุตสาหกรรมในครอบครัว
ไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาด จึงทำให้ผู้ประกอบการผลิตในระบบ
อุตสาหกรรมในครอบครัวเริ่มรวมทุนและรวมกิจการเข้าด้วยกัน เพื่อจะขยาย
ขนาดของการผลิตให้ใหญ่โตยิ่งขึ้นจนเรียกได้ว่าเกิดเป็นระบบโรงงานขึ้น
เมื่อระหว่างศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 มีการว่าจ้างแรงงานมากขึ้น
จนกระทั่งถึงยุคที่ระบบโรงงานเจริญถึงขั้น อันเป็นยุคที่เรียกว่าการปฏิวัติ
อุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งเป็นระบบอุตสาหกรรม
แผนใหม่

ระบบอุตสาหกรรมแผนใหม่เป็นระบบการผลิตที่ผู้ประกอบการได้
นำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในทุกขั้นตอน ของกระบวนการผลิต
จึงก่อให้เกิดปัญหากระทบกระเทือนต่อการจ้างงาน เพราะการใช้เครื่องจักร
เป็นเครื่องทุนแรงนั้น มีผลทำให้ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานคนลดน้อยลง
ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบกระเทือนต่อภาวะการใช้แรงงานอย่างยิ่ง ประกอบกับ
ในสมัยนั้นลัทธิเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมกำลังเป็นที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย
ระบบเศรษฐกิจมีลักษณะเป็นการแข่งขันกันแสวงหากำไรให้ได้มากที่สุด การ
ประกอบกิจการจะพยายามอย่างยิ่งที่จะให้มีต้นทุนต่ำสุด และแสวงหากำไร
ให้ได้มากที่สุด วิธีการลดต้นทุนนอกจากจะมีวิธีการอย่างอื่นแล้วก็ยังมีอีกวิธี
การหนึ่งคือการกดค่าแรงงานให้ต่ำลง ซึ่งปรากฏว่าในสมัยนั้นนายจ้างได้กดขี่

ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างมาก ควบคู่กันให้ทำงานอย่างหนักเพื่อเพิ่มผลผลิต
 ให้แก่นายจ้างให้มากที่สุด แต่ท่านองกลีบกับนายจ้างก็จ่ายค่าจ้างตอบแทน
 ในอัตราที่ต่ำมากที่สุดไม่ไต่สวนกับแรงงานที่ลูกจ้างต้องเสียไปเลย
 นอกจากการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำแล้ว สวัสดิการต่าง ๆ ก็ถูกตัดทอนลง
 จนเหลือน้อยที่สุด หรือบางแห่งก็ไม่มีเอาเสียเลย ทำให้ลูกจ้างคนงานได้รับ
 ความบอบช้ำในทางร่างกายและจิตใจมาก จึงเกิดความรู้สึกกลัวว่าตัวเสียเปรียบ
 ได้รับความทุกข์ทรมานอย่างแสนสาหัสจนไม่อาจทนต่อไปได้อีก และในระยะ
 นั้นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในประเทศฝรั่งเศสคือ ได้มีการปฏิวัติ
 ครั้งยิ่งใหญ่เพื่อแสวงหาสิทธิเสรีภาพ ซึ่งมนุษย์ทุกคนควรที่จะมีอย่างเสมอภาค
 กัน การปฏิวัติครั้งนี้ได้กระตุ้นให้มีการตื่นตัวเรียกร้องหาสิทธิเสรีภาพกัน
 โดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของคนงานในอังกฤษกำลังถูกกดขี่จาก
 นายทุน จึงทำให้การปฏิวัติในฝรั่งเศสกลายเป็นฉนวนสำคัญอีกประการหนึ่ง
 ที่เรงเร้าให้คนงานต้องการที่จะต่อสู้กับนายจ้าง ประกอบกับคนงานในยุคนั้น
 เป็นคนที่มาจากสังคมแบบเกษตรกรรม เคยทำงานอย่างเป็นอิสระ ไม่คุ้นเคย
 กับระเบียบวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามที่ฝ่ายนายจ้างได้กำหนดไว้ ครั้นคนงาน
 เพียงคนเดียวหรือจำนวนน้อยจะต่อสู้กับนายจ้าง ก็ไม่มีกำลังเพียงพอที่จะ
 กระทำเช่นนั้น เมื่อเห็นว่าการต่อสู้โดยลำพังตนเองไม่มีทางที่จะกระทำ
 สำเร็จ ก็เกิดความคิดใหม่ในวิถีทางการต่อสู้ นั่นคือ คนงานจะต้องมารวม
 กลุ่มกันรวมมือกันต่อสู้กับนายจ้างอย่างเป็นกลุ่มก้อน ไม่มีการต่อสู้ในลักษณะ
 โคดเคี้ยวอีกต่อไป ด้วยความคิดอันใหม่นี้ลูกจ้างจึงได้รวมกันก่อตั้งเป็นองค์การ
 ลูกจ้างขึ้น ซึ่งเรียกชื่อว่า trade union ในระยะเริ่มแรกโคดเคี้ยว
 ขึ้นในอังกฤษก่อน หรือเรียกได้ว่าประเทศอังกฤษ เป็นประเทศแรกที่ให้มี

การก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา และได้รับรองการก่อตั้งสหภาพแรงงาน
ด้วยการออกกฎหมายยอมรับสภาพของสหภาพแรงงาน คือ กฎหมายว่าด้วย
สหภาพแรงงานปี 1871 และความคิดในการยอมรับสหภาพแรงงานนี้ได้
เผยแพร่ออกไปสู่ประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว แต่ความคิดนี้กว่าจะมาถึง
เมืองไทยก็เป็น ปี ค.ศ. 1958 แล้ว นับว่าประเทศเรายอมรับความคิดนี้
ช้าไปประมาณ 100 ปีเศษ ซึ่งจะไกลไปถึงวิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน
ในประเทศไทยตอนต่อไป

วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

ขบวนการแรงงานในประเทศไทย นับได้ว่าได้เริ่มขึ้นครั้งแรก
ตั้งแต่เมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นต้นมา โดยพวกลูกจ้างคนงานได้มีการ
การก่อตั้งสมาคมลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ก็ยังมีได้
มีวัตถุประสงค์ เพื่อเจรจาต่อรองเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับฝ่าย
นายจ้างแต่ประการใด

จนกระทั่งปี พ.ศ. 2487 ได้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานที่ถูกต้อง
ขึ้นในประเทศไทย แต่ได้เรียกชื่อเป็นว่า "สหบาลกรรมกรกลาง" หรือ Central
Union of Labour และได้รับการยอมรับนับถือจากรัฐบาลอย่างเป็นทางการ
เมื่อ พ.ศ. 2490 สมาชิกส่วนใหญ่ของสหบาลกรรมกรเป็นคนจีน ครั้นต่อมา
ในปี พ.ศ. 2492 สหบาลกรรมกรก็ได้ประกาศตนอย่างชัดเจนเข้าฝักใฝ่ฝ่าย
นิยมซ้าย โดยการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์สหบาลกรรมกรแห่งโลก (WFTU)

ซึ่งนิยมลัทธิคอมมิวนิสต์^๑ สมัยนั้นรัฐบาลภายใต้การนำของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม เห็นว่าสหภาพกรรมกรจะเป็นอันตรายแก่ประเทศชาติ เพราะนิยมลัทธิการเมืองตรงข้ามกับรัฐบาลซึ่งนิยมลัทธิประชาธิปไตย รัฐบาลจึงหาทางล้มล้างสหภาพกรรมกรที่นิยมฝ่ายซ้ายเสีย โดยการสนับสนุนให้กรรมกรที่นิยมฝ่ายขวาก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอีกองค์การหนึ่ง เรียกชื่อว่า "สหภาพกรรมกรไทย" และรัฐบาลให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่และเปิดเผยทั้งในทางการเงินและอื่น ๆ ในระยะนั้นรัฐบาลได้มีการติดต่อกับต่างประเทศในเรื่องกรรมกรน้อย ๆ จึงได้คำริให้เปลี่ยนชื่อสหภาพกรรมกรไทยเป็น "สมาคมนครกรรมกรไทย"

(Thai National Trades Union Congress) ย่อว่า (TNTUC) เพื่อต้องการให้ต่างประเทศยอมรับและให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาคมนครกรรมกรไทยมากขึ้น มีข้อสังเกตอยู่ว่าผู้ที่ เป็นสมาชิกของสหภาพกรรมกรไทย (หรือ TNTUC) สมาคมนครกรรมกรไทย) มีทั้งที่เป็นลูกจ้างและไม่ได้เป็นลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าสมาคมนครกรรมกรไทย ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนมีความมั่นคงแล้ว รัฐบาลก็หันไปจัดการกับสหภาพกรรมกรซึ่งนิยมซ้ายทันที ด้วยการสั่งจับหัวหน้ากรรมกรที่นิยมซ้ายทั้งหมดในข้อหาเป็นคอมมิวนิสต์ สหภาพกรรมกรที่นิยมคอมมิวนิสต์จึงได้สลายตัวไปโดยอัตโนมัติ

นอกจากนี้ในปี พ.ศ. ๒๔๙๗ รัฐบาลได้สนับสนุนให้มีการก่อตั้งสมาคมนครกรรมกรขึ้นมาอีกแห่งหนึ่ง เรียกว่า "สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย"

(The Free Workmen's Association of Thailand เรียกย่อ FWAT) เพื่อทำการรวบรวมกรรมกรซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนจีน เข้าด้วยกันเป็นการดึงผู้คนงานที่เป็นคนจีนและฝักใฝ่คอมมิวนิสต์ ให้มาเป็นพวกของรัฐบาลนั่นเอง ทั้งนี้

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, หน้า ๕๘.

อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลอย่างใกล้ชิด สมาคมที่ก่อตั้งขึ้นใหม่นี้ มีสมาชิกทั้งที่เป็นลูกจ้างและไม่ใช่อุตสาหกรรม ได้รับสนับสนุนทางการเงินและ ทัศนคติอื่น ๆ และมีวัตถุประสงค์ทางการเมืองภายใต้การควบคุมของรัฐบาล อย่างใกล้ชิดเช่นเดียวกับสมาคมกรรมกรไทย ซึ่งได้มีการก่อตั้งอยู่ก่อนแล้ว จึงทำให้มีข้อสังเกตว่า สหภาพแรงงานในยุคนั้น ก่อตั้งขึ้นมากเพื่อเป็นเครื่องมือทางการเมือง นับว่าเป็นการผิดวัตถุประสงค์ตามอุดมการณ์ของสหภาพ แรงงานสากลที่สมบูรณ์แบบ

ต่อมาเมื่อกรมประมงสงเคราะห์ได้ศึกษาและได้รับคำแนะนำ จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างถี่ถ้วน จึงได้เสนอให้รัฐบาล ออกกฎหมายแรงงานฉบับใหม่มาใช้บังคับ รัฐบาลเห็นชอบด้วยในที่สุดก็ได้ ประกาศใช้บังคับซึ่งเรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติ รับรองว่าสหภาพแรงงานเป็นสมาคมที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิที่จะเจรจา ตอรองกับนายจ้างได้เป็นกฎหมายที่วงการแรงงานมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถึงกับได้มีการขอจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงานถึง 100 สมาคมในชั่วระยะเวลา เพียง 1 ปีเท่านั้น

ก่อนที่จะประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ ปรากฏว่าวงการเมืองในขณะนั้นมีการแตกแยกกันอย่างหนัก การแข่งขันทางการเมืองใช้วิธีการที่สกปรกที่สุด มีการลบล้างนักการเมืองตรงข้ามอย่าง รุนแรง เช่น ซาหิง หรือจับเขาซังคูก โดยใส่ร้ายป้ายสีในข้อหาต่าง ๆ สมาคมกรรมกรต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่พบนถูกมรสุมการเมืองพัดมากระแสนำ สมาคม กรรมกรกลายเป็นองค์การหนึ่งของนักการเมืองในการหาเสียง มีการขู่ขู่ ใหญ่ก่อการคว่ำวายในวงการแรงงาน โดยสนับสนุนกรรมกรนัดหยุดงานอย่างไม่ มีเหตุผล และรัฐบาลก็เข้าช่วยเหลือในการนัดหยุดงานอย่างเต็มที่เพื่อหวัง

คะแนนเสียงจากกรรมกร จนกระทั่งต้นปี พ.ศ. 2501 เมื่อจอมพลสฤษดิ์
 ชนระวิชต์ ทำการรัฐประหารสำเร็จ ก็ได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติ
 แรงงาน พ.ศ. 2499 นี้เสีย เพราะเห็นว่าเป็นกฎหมายที่เปิดช่องให้มีการ
 ยุยงส่งเสริมลูกจ้างในทางมิชอบ เพื่อให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบ
 อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม กระทบกระเทือนเศรษฐกิจของประเทศ

ภายหลังปี พ.ศ. 2501 นับแต่รัฐบาลได้ประกาศยกเลิกการ
 อนุญาตให้ก่อตั้งสหภาพแรงงานเรื่อยมาจนถึง ปี พ.ศ. 2515 รวมเป็นเวลา
 15 ปีนั้นปรากฏว่าบรรดาลูกจ้างคนงานได้รวมกลุ่มกันอย่างลับ ๆ เพื่อจะขอ
 เจรจาต่อรองการว่างงานกับนายจ้างและนัดหยุดงานอย่างไม่ชอบด้วย
 กฎหมายอยู่เสมอ ๆ จนกระทั่งรัฐบาลพิจารณาเห็นว่ายากแก่การควบคุม จึงได้
 ตัดสินใจออกกฎหมายฉบับหนึ่ง เป็นประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการ
 คุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะออก
 ประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องทั้งสองได้ ซึ่งก็ปรากฏต่อมาว่าได้มีประกาศ
 กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ออกมาใช้บังคับนับแต่
 วันที่ 16 เมษายน 2515 เป็นต้นไป และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับใหม่
 นี้ได้ให้โอกาสให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอีกได้ แต่เป็นไปในรูปสมาคม
 ลูกจ้าง¹ สหภาพแรงงานจึงได้ฟื้นคืนชีพขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง และได้คงมีตลอดมา

¹ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์, ราชกิจจา
นุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่ม 89 ตอนที่ 61, 16 เมษายน 2515, ขอ 33.

๗๕

จนกระทั่งปี พ.ศ. 2518 ก็ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ประกาศใช้บังคับ สหภาพแรงงานก็คงมีอยู่ต่อไปแต่ได้เปลี่ยนชื่อเสียใหม่จากเดิม
เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง กลายมาเป็นสหภาพแรงงาน¹

มีข้อสังเกตว่าสหภาพแรงงานในประเทศไทยในระยะเริ่มแรก ก่อตั้ง
ขึ้นก็เพื่อเป็นเครื่องมือทางการเมือง และเป็นเช่นนี้มาโดยตลอดจนกระทั่ง
ได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ใช้บังคับได้กำหนดหลักการเสียใหม่
ทำให้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ได้กระทำเพื่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมากขึ้น
แต่ในที่สุดสหภาพแรงงานก็หนีไม่พ้นการแทรกแซงโดยการเมือง จนเกิดความ
วุ่นวายในทางคานแรงงานมากพอสมควร และในที่สุดก็พ้นภาวะที่การเมืองเข้า
แทรกแซงสหภาพแรงงานคณะปฏิวัติได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่
31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็น
การสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน ครั้นต่อมาเมื่อมีการประกาศระบวงมหาไถไทย
เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ใช้บังคับก็อนุญาตให้
การก่อตั้งสหภาพแรงงานได้อีก แต่มีข้อจำกัดว่าห้ามมิให้มีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้อง
กับการเมือง² ครั้นมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกาศใช้บังคับ
ก็ได้มีข้อห้ามทำนองนี้เช่นกัน³ เป็นเหตุให้มีการแยกสหภาพแรงงานออกจากการ
เมืองโดยเด็ดขาด

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 161.

²ประกาศระบวงมหาไถไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์, ข้อ 33

³พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 86 วรรค 2

3. มูลเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

จากกระบวนการแรงงานสากล ปรากฏมูลเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงานออกได้เป็น 3 ประการด้วยกันคือ

1. ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งจะยกฐานะความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของสมาชิกให้สูงขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงานยิ่งขึ้น
2. ก่อตั้งเพื่อมุ่งรักษาเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ
3. ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งช่วยกอบกู้เอกราชของประเทศ

ในประการแรกในเรื่องการก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งจะยกฐานะความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของสมาชิกให้สูงขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงานยิ่งขึ้นนั้น นับว่าเป็นมูลเหตุหลักและเป็นมูลเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงานเกือบแทบทุกประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย เคยจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานไว้เลยที่เดียวว่ามีให้เกี่ยวข้องกับการเมืองเป็นอันขาด แม้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันก็โคห้ามไว้เช่นเดียวกันดังกล่าวแล้วข้างตน

ส่วนมูลเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อมุ่งรักษาเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศนั้น ปรากฏว่ามีรัฐบาลบางประเทศใช้สหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางการเมืองควยถึงกับรัฐบาลเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเสียเอง เช่นสหภาพแรงงานในประเทศสเปน รัฐบาลเป็นผู้ก่อตั้งขึ้นและเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยตรง สำหรับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานนอกจากจะคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแรงงานป้อนให้แก่งานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศมิให้ขาดแคลนอีกด้วยควยเหตุนี้สหภาพแรงงานในสเปนจึงไม่สนับสนุนการนัดหยุดงาน และโดยทั่วไป

ถือว่าการณ์หยุดงานของคนงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย¹ และสหภาพ
แรงงานในประเทศรัสเซีย ก็ทำหน้าที่เป็นสถาบันทางการเมืองในสังกัด
พรรคคอมมิวนิสต์ เพื่อเป็นโรงเรียนอบรมสั่งสอนลัทธิตั้งกล่าวให้สมาชิกและ
ประชาชนได้เข้าใจในลัทธิการปกครองอย่างถูกต้อง และยึดมั่นในอุดมการณ์ของ
ลัทธินี้ นอกเหนือไปจากทำหน้าที่ยกระดับความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจแก่สมาชิก
อีกหน้าที่หนึ่งด้วย ประเทศไทยเองในระยะเริ่มแรกของการจัดให้มีการก่อตั้ง
สหภาพแรงงาน คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2487 - 2501 ก็ได้ใช้สหภาพแรงงานเป็น
เครื่องมือทางการเมืองอยู่มากเช่นกัน ตั้งกล่าวแล้วตอนต้น

สำหรับสหภาพแรงงานที่มีมูลเหตุการ ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อออกฎเอกราช
นั้นเคยปรากฏว่าประเทศในอาณานิคมของประเทศนักล่าเมืองขึ้นที่เกิดใหม่
หลายประเทศได้ต่อสู้กันรบเพื่อออกฎความเป็นเอกราชของประเทศชาติจนบรรลุ
ผลสำเร็จก็เพราะใช้สหภาพแรงงานเป็นหน่วยกองกำลังสู้รบต่อสู้กับกำลังทหาร
ของประเทศฝ่ายยึดครองจนกระทั่งประเทศผู้ยึดครองต้องพ่ายแพ้ไปในที่สุดเช่น
สิงคโปร์ พม่า อินโดนีเซีย เป็นต้น

4. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นสมาคมอันถาวรต่อเนื่อง จัดตั้งขึ้นเพื่อปกป้อง
คุ้มครองผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างสมาชิก เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้มั่นคง
และยกระดับรายได้ให้สูงยิ่งขึ้นด้วยวิธีการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเพื่อให้

¹ ข้างต่างประเทศ, สยามรัฐรายวัน , ฉบับประจำวันที่ 9 ธันวาคม
2515, หน้า 5

บรรลุดนในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของเพื่อนสมาชิกให้สูงขึ้น ตลอดจน
แสวงหาโอกาสให้ลูกจ้างคนงานที่เป็นสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
เรื่องปัญหาทางสังคมได้อย่างเปิดเผยอีกด้วย¹

ถ้าแยกวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอย่างชัดเจนแล้วก็จะได้
ดังนี้²

ก. วัตถุประสงค์โดยตรง

วัตถุประสงค์ประการนี้ของสหภาพแรงงานเป็นวัตถุประสงค์ในระยะ
สั้นซึ่งเกี่ยวกับการพิทักษ์ผลประโยชน์คนงานอาชีพหรือชีวิตการทำงานของลูกจ้าง
ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ต้องการความมั่นคงและพลังอำนาจของสหภาพแรงงานทั้งนี้
เพราะเหตุว่าสหภาพแรงงานต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาทอรอง
กับนายจ้าง ฉะนั้นจึงต้องได้รับการยอมรับจากรัฐบาล นายจ้างและจากลูกจ้าง
สมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องจ่ายค่าบำรุงให้แก่สหภาพแรงงาน และจะต้องสนใจ
สนับสนุนกิจการและวิธีการของสหภาพแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ในการปรับปรุงสภาพการทำงาน คือมุ่งปรับปรุง

¹William A. Faunce, Reading in Industrial Sociology,
(New York : Meredith Publishing Co., 1967), p. 338.

²จำนงค์ สมประสงค์, คำบรรยายวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานสัมพันธ์,
(โรเนียว), หน้า 9

เรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขการจ้าง

3. วัตถุประสงค์ในการควบคุมโอกาสในการทำงาน

วัตถุประสงค์ประการนี้สืบเนื่องจากความสำนึกในเรื่องการขาดแคลนคนงาน และความไม่มั่นคงของงาน ทำให้สภาพแรงงานต้องการเข้าควบคุมโอกาสในการทำงานกับนายจ้างเอาไว้มากขึ้น

4. วัตถุประสงค์ในการพิทักษ์รักษาความเป็นธรรม คือการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้มีความปลอดภัยและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ไม่ให้นายจ้างกดดันแก้งดลงโทษโดยไม่มีเหตุผลให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อได้รับการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม (Unfair Treatment) ซึ่งรวมเรียกกระบวนการร้องทุกข์นี้ว่า

Grievance Procedure

ข. วัตถุประสงค์ทางสังคม มีดังนี้

1. จัดระบบประกันสังคมหรือการประกันร่วมกัน กระจายบ้านอายุ แก่ผู้สูงอายุ การสร้างที่พักอาศัย การจ่ายเงินช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพ การประกันการว่างงาน การปรับปรุงสุขภาพอนามัยของคนงาน ซึ่งอาจจะกระทำโดยการเรียกร้องให้นายจ้างจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นหรืออาจจะโดยวิธีอื่น

2. การจัดตั้งสถาบันทางการเงินและการจัดตั้งสหกรณ์โดยลงทุนจากเงินค่าสมาชิกที่สะสมไว้ได้เป็นจำนวนมากเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของเงินสะสมนี้ และเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกเอง

3. การส่งเสริมการศึกษาของคนงาน โดยส่งเสริมให้มีการฝึกวิชาชีพ กำหนดมาตรฐานฝีมือเพื่อยกระดับฐานะของคนงาน นอกจากนี้ยังให้การศึกษาก่อนคนงานในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการแรงงาน

สัมพันธอีกด้วย

4. จัดการให้มีการพักผ่อนหย่อนใจแก่คนงาน โดยการสนับสนุนทาง
 ค่านวัฒนธรรม จัดให้มีการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและการรื่นเริงแก่คนงาน

5. หาทางระงับกรณีพิพาทระหว่างคนงานด้วยกันเองและในระหว่าง
 คนงานกับนายจ้าง โดยสันติวิธีเช่น อาจจะใช้วิธีการยื่นฟ้องเรียกร้องและ
 ส่งตัวแทนเข้าเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความสงบสันติสุขในค่าน
 อุตสาหกรรมและแรงงาน

ค. วัตถุประสงค์ทางการ เมือง

สาเหตุที่สหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ทางการเมืองก็
 เนื่องมาจากในบางครั้งการเจรจาต่อรองกับนายจ้างแต่ละคนนั้นไม่เป็นผลให้
 บรรลุวัตถุประสงค์อันเป็นนโยบายส่วนรวมของสหภาพแรงงานได้ เช่น ในเรื่อง
 การเรียกร้องให้มีการปรับปรุงการศึกษา การจ่ายเงินชดเชยการว่างงาน การ
 ประกันสังคมชนิดต่าง ๆ การจัดการรักษาพยาบาล และเรื่องที่อยู่อาศัย ซึ่งจำ
 เป็นจะต้องจัดตั้งให้เป็นนโยบายระดับชาติ บังคับแก่สังคมทั้งหมด อีกประการ
 หนึ่งในบางครั้งสหภาพแรงงานมองเห็นว่าการใช้วิธีการทางกฎหมายนั้นทำให้
 บรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วกว่าการใช้วิธีการเจรจาต่อรองรวม

วิธีการดำเนินการทางการเมืองของสหภาพแรงงานนั้นมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. โดยการสนับสนุนการเลือกตั้ง (election) เพื่อให้พรรค
 พรรคการเมืองที่มีนโยบายสนับสนุนสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นรัฐบาล
2. โดยผ่านทางกระบวนการทางกฎหมาย (legislative
 process) ทั้งนี้ด้วยการที่สหภาพแรงงานเสนอร่างกฎหมาย หรือเข้าไปมีอิทธิพล

ทางนโยบายความคิดเห็นต่อคณะกรรมการร่างกฎหมาย และพยายามหาทางให้หนังสือพิมพ์ออกความเห็นสนับสนุนร่างกฎหมายนั้น ตลอดจนพยายามหาเสียงในการออกเสียงสนับสนุนร่างกฎหมายนั้น วิธีการทางกฎหมายนี้ สหภาพแรงงานมีวิธีการพิเศษที่เรียกว่า lobby โดยจะจัดส่งพวก lobbyists ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการติดต่อเข้าหาผู้มีอำนาจในการออกกฎหมายโดยเฉพาะ

3. โดยผ่านทางอำนาจบริหาร (administrative process)

โดยการพยายามให้ผู้นำของสหภาพแรงงานได้รับการแต่งตั้งเข้าไปอยู่ในฝ่ายบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาในวัตถุประสงค์ข้อ ค. ทำให้เห็นชัดแจ้งว่า การเมืองกับสหภาพแรงงานนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก ประเทศที่เจริญแล้วมักจะยอมปล่อยอย่างเสรีให้สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์เกี่ยวของกับการเมืองได้แต่ก็มีอีกหลายประเทศเช่นกันที่ไม่ยอมให้สหภาพแรงงานเกี่ยวของกับการเมืองด้วยเหตุผลทางนโยบายของรัฐและประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้นชี้แนะให้เห็นว่าเมื่อสหภาพแรงงานเกี่ยวของกับการเมืองแล้ว สหภาพแรงงานมักจะกลายเป็นเครื่องมือทางการเมืองไป ดังเช่นประเทศไทย ในยุคสมัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2487 - 2501 ดังกล่าวแล้วตอนต้น ด้วยเหตุนี้จึงมักจะมีข้อห้ามไว้มิให้สหภาพแรงงานเกี่ยวของกับการเมืองประเทศไทยเราก็มีข้อจำกัดห้ามอยู่ในมาตรา 86 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า "สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน" หากสหภาพแรงงานใดที่ก่อตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์ผิดไปจากนี้ ก็จะไม่ได้รับอนุญาตให้ก่อตั้งได้ (ตามมาตรา 91)

5. ประเภทของสหภาพแรงงาน ตามหลักสากลแบ่งออกได้
4 ประเภทใหญ่ด้วยกันคือ¹

ก. สหภาพแรงงานช่างฝีมือหรือวิชาชีพ (craft of occupational union) หมายถึงสหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นแรงงานที่มีฝีมือทางช่างชนิดเดียวกันล้วน ๆ เช่น สหภาพแรงงานช่างตัดผม ก็ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นช่างตัดผมเท่านั้น เป็นต้น

ข. สหภาพแรงงานประจำบริษัท (company unions or house unions) หมายถึง สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในสถานประกอบการหรือในโรงงานของนายจ้างคนใดคนหนึ่งเท่านั้น และผู้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ประกอบด้วยลูกจ้าง คนงานของนายจ้างคนเดียวกันนี้เท่านั้น โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้มีอาชีพช่างฝีมือหรือไม่ เช่น สหภาพแรงงานบริษัทลิเวอรับราเคอร์ (แห่งประเทศไทย) จำกัด เป็นต้น ซึ่งรับสมัครสมาชิกเฉพาะลูกจ้างของบริษัทลิเวอรับราเคอร์ จำกัด เท่านั้น

ค. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial unions) หมายถึง สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นด้วยลูกจ้าง คนงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ไม่จำกัดระดับฝีมือหรือความสามารถ และไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันอีกด้วย เช่น สหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งชาติ ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนใด หากปรากฏว่า นายจ้างได้ประกอบกิจการเกี่ยวกับเหล็กหรือโลหะแล้ว ลูกจ้างเหล่านั้นก็มีสิทธิสมัคร เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนี้ได้

¹จ้านงศ์ สมประสงค์, คำบรรยายเศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2518), หน้า 157 - 159.

ง. สหภาพแรงงานทั่วไป (general unions)¹ หมายถึง
สหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างคนงานที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
ประเภทอื่นได้อีกแล้ว ได้มีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้

สหภาพแรงงานที่มีอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันนั้นได้ปรากฏว่า
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 88 ได้กำหนดไว้ว่า
"ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็น
ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้าง
กี่คน" ซึ่งก็เท่ากับได้กำหนดไว้ว่า ประเทศไทยมีสหภาพแรงงาน
เพียง 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท และสหภาพแรงงานออก
สาทรกรรมเท่านั้น

ค. การเจรจาต่อรองรวม (Collective Bargaining)

1. ความหมาย

ความหมายของการเจรจาต่อรองรวม มีทั้งทางแคบและทางกว้าง
ความหมายอย่างแคบก็ได้มีผู้ให้นิยามไว้ว่า การเจรจาต่อรองรวม
หมายถึงกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อการเจรจาระหว่าง
บริษัทและผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อที่จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ และ
เงื่อนไขการจ้าง การเจรจาจะถึงที่สุดด้วยการลงลายมือชื่อในหนังสือข้อตกลง

¹ เคนพงษ์ พอละคร, สหภาพแรงงาน, หน้า 114.

ทั้งสองฝ่ายเพื่อใช้บังคับในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งเป็นการแน่นอน¹

อีกนัยหนึ่งได้มีการให้นิยามว่า การเจรจาต่อรองรวมหมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับข้อผูกพันซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง เพื่อประชุมเจรจากันภายในเวลาอันสมควร เพื่อที่จะปรึกษาหารือร่วมกันถึงความสอดคล้องต่อกันเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และกำหนดระยะเวลาต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขของการว่างแรงงาน หรือเป็นการประชุมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อตกลงหรือปัญหาข้อข้องใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้สัญญาข้อตกลงที่กระทำกันขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีข้อสงสัยขึ้นมา แต่ข้อผูกพันกรณีนี้จะใช้เป็น การบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องตกลงเห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของฝ่ายที่ขอให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่อย่างไร²

ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น มีการให้ความหมายว่า การเจรจาต่อรอง หมายถึง กระบวนการที่ตัวแทนของนายจ้างและตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างต่างก็เข้ามาปรึกษาหารือและเจรจากันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงการร่วมกันวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดนโยบายของนายจ้าง อันจะมีผลกระทบต่อคนงานด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะให้บรรลุถึงข้อตกลงทางด้านการงานอันเป็นที่ยอมรับกันทั้งสองฝ่าย³

¹ Harold W. Davey, Contemporary Collective Bargaining, p.6

² National Labor Relations Act, Sec. 8 (d)

³ วรชัย จันท, ผู้แปล, แปลจากเอกสารของอาฟฟลี (AAFLI) "การเจรจาต่อรอง", ในคำบรรยายในการอบรมวิชาแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้นำคนงาน (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517), หน้า 98.

จากสองแนวนั้นจะเห็นว่า แนวแรกเป็นเรื่องเจรจาต่อรองเฉพาะ
 ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนด
 วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของ
 นายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน¹ ส่วนแนวที่สอง
 นั้นชี้ให้เห็นว่าการ เจรจาต่อรองไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องสภาพการจ้าง
 เท่านั้น แต่ได้กินความกว้างออกไปถึงเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่ง
 ความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายตลอดระยะเวลาที่ข้อตกลงใช้บังคับ

มีข้อสังเกตว่าในประเทศไทย การเจรจาต่อรองเราใช้ความหมาย
 อย่างแรก คือ ให้หมายถึงการเจรจาต่อรองเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง
 เท่านั้นทั้งนี้เพราะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในหมวดที่ 1
 ว่าด้วยเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ไม่มีบทมาตราใดที่เปิดช่องให้มี
 การเจรจาในเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเลย แต่ในทางกลับกัน บทบัญญัติ
 ดังกล่าวกลับเน้นให้เห็นว่าการ เจรจาต่อรองนั้นมีได้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง
 เท่านั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรา 13 วรรคแรก บัญญัติว่า "การเรียกร้องให้
 มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งขอเรียกร้องเป็นหนังสือให้
 อีกฝ่ายหนึ่งทราบ" และวรรคสองบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งขอ
 เรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเอง
 เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้...."
 ประกอบกับเมื่อใดที่พิจารณาในหมวดอื่น ๆ แล้ว ก็ไม่มีบทบัญญัติ ใด ที่ใดที่ยอมให้มี

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 5 วรรค 3

การเจรจาต่อรองในเรื่องอื่นที่มีสภาพการจ้างใดอีก

2. ความสำคัญของการเจรจาต่อรองรวม

ในบทที่ 1 ว่าด้วยลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์ได้กล่าวไว้แล้วว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นเพียงกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ให้นายจ้างลูกจ้างต้องปฏิบัติเท่านั้น เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เราจะพบว่าลูกจ้างจะมีความเป็นอยู่ที่ไม่พอจะคืนก็ ตัวอย่างง่าย ๆ อย่างเช่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่า ลูกจ้างในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร ฯลฯ ได้รับค่าจ้างเป็นเงินวันละ 28 บาท อัตราค่าจ้างเพียงวันละเท่านี้ลูกจ้างที่มีครอบครัวแล้ว ย่อมไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอย่างแน่นอน เมื่อเป็นเช่นนี้ลูกจ้างก็จำเป็นต้องต่อสู้เพื่อหาทางให้มีการครองชีพที่ดีขึ้น โดยขอแบ่งมาจากฝ่ายนายจ้าง ซึ่งจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐวางไว้ นั่นคือโดยวิธีวิธีการเจรจาต่อรอง เมื่อคิดถึงปริมาณลูกจ้างที่มีอยู่ในโลกนับเป็นหลาย ๆ ล้านคน ที่จะต้องใช้วิธีการเจรจาต่อรองแล้ว ก็นับว่าการเจรจาต่อรองนี้เกี่ยวข้องกับบุคคลอย่างมากมายทีเดียว นอกจากนี้เราจะพบว่าในประเทศอุตสาหกรรม หรือประเทศที่มีเศรษฐกิจมั่นคง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมักจะมีองค์การของฝ่ายตนอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การฝ่ายลูกจ้างคือสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน เมื่อฝ่ายลูกจ้างต้องการจะเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ก็จะมีการรณรงค์องค์การดังกล่าวให้เขาเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง การเจรจาต่อรองจึงเป็นวิธีเดียวที่เปิดช่องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ต่าง ๆ การจะได้มาโดยวิธีอื่นเป็นของยาก เช่นจะรอให้นายจ้างเป็นผู้เสนอให้เองเป็นต้น ขณะเดียวกันลูกจ้างจะทำการโดยวิธีอื่นเช่นให้กำลังบีบบังคับนายจ้าง ก็ย่อมกระทำไม่ได้ เพราะผิดขั้นตอนและวิธีการของกฎหมายหากกระทำไปก็อาจจะมีความผิดและอาจถูกดำเนินคดีได้

ตลอดเวลาการเจรจาต่อรองร่วม ไค้กลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับ "วิถีชีวิต" (way of life) ในความสัมพันธ์ทางการจัดการคานแรงงาน เพราะเป็นวิถีที่ผู้จ้าง หรือ นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากฝ่ายตรงข้ามอย่างสันติ กระทบการเจรจาด้วยเหตุผล ตั้งอยู่บนมูลฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้ทั้งสองฝ่าย เป็นผลให้เกิดความสงบในวงการแรงงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่ง

John Maurice Clark ไค้กล่าวเน้นให้เห็นความสำคัญของการเจรจาต่อรองไว้ว่า การเจรจาต่อรองไค้กลายเป็นสิ่งที่น่าประหลาดใจอย่างทันทีทันควันในการ เป็นหนึ่งในสภาพบังคับที่ใหญ่ที่สุดในสังคมของเรา เป็นทั้งตัวก่อและทำลายในตัวมันเอง เป็นสิ่งที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา แขนวนอยู่.....¹

3. ลักษณะของการเจรจาต่อรอง

ในตอนต้นไค้กล่าวมาแล้วว่าเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างต้องการจะเรียกร้องสิทธิ หรือประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่งก็ตองอาศัยวิถีการเจรจาต่อรองแต่ก่อน จะถึงการเจรจาต่อรองคือขั้นการเรียกร้อง ก็จะต้องมีขอเรียกร้องเสียก่อนว่าจะเรียกร้องอะไรบ้าง เรื่องที่เรียกร้องมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นใหญ่ เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สวัสดิการ วันหยุดพักผ่อน ค่าดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ เมื่อฝ่ายใดยื่นขอเรียกร้องแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเขาเจรจาต่อรองด้วย หากปฏิเสธไม่ยอมเขาเจรจาก็จะมีความผิด กฎหมายแรงงาน

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

ของบางประเทศเช่น สหรัฐอเมริกาได้บัญญัติไว้แจ้งชัดว่า หากผู้รับข้อเรียกร้อง ปฏิเสธไม่ยอมเจรจาตกลงแล้วก็จะมีความผิดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹ ด้วยเหตุนี้การเจรจาทอรองจึงมิใช่เป็นการขอ แต่เป็นการอ้างเหตุผลข้อเท็จจริง ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องยอมจำนน มีลักษณะบังคับในตัวของมันเองว่าฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะต้องยอมเจรจาทอรองด้วย ซึ่งลักษณะประการนี้เป็นลักษณะสำคัญของการเจรจาทอรอง เมื่อได้มีการเจรจาทอรองกันจนสามารถตกลงกันได้แล้ว ก็ต้องจัดทำข้อตกลงขึ้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย คือ ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายผู้รับข้อเรียกร้อง

¹ National Labor Relations Act, Sec. 8 (a) (5),

(b) (3).