

บทที่ ๒

บททั่วไป

ก. การแรงงานสัมพันธ์

๑. ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations หรือ Industrial Relations) หมายความว่าเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นในการติดต่อประจำวันระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้าง โดยหมายความถึงขอบเขตความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

๓ ลักษณะ คือ

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างโดยลำพัง
- ๒) ความสัมพันธ์รวม (collective relations) ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และ
- ๓) บทบาทของรัฐในการกำหนดกฎเกณฑ์ของความสัมพันธ์ระหว่างกันเหล่านั้น ๑

และตาม (International Dictionary of Management) การแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) มีแนวโน้มที่ใช้โดยมีความหมายเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) แต่ก็มีกรโต้แย้งถึงความแตกต่างกันว่า อุตสาหกรรมสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ขณะที่แรงงานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับท่าทีของลูกจ้างในทรรศนะของนายจ้าง ๒

นอกจากนี้ยังมีนักแรงงานสัมพันธ์ได้ให้ความหมายของคำว่า "การแรงงานสัมพันธ์" หรือ "แรงงานสัมพันธ์" แตกต่างกันไปอีกมากมาย เป็นต้นว่า

๑ Encyclopaedia Britannica : A New Survey of Universal Knowledge Volume 12, (U.S.A. : R.R. Donnelley & Son Co. 1966), p. 204

๒ Hana Johonsson, G. Terry Page, International Dictionary of Management : a practical guide, (Great Britain, 1974), p.204

แรงงานสัมพันธ์ หมายความว่า สภาพหรือภาวะการติดต่อในโรงงานหรือสถานประกอบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างที่มีต่อหัวหน้างานผู้บังคับบัญชาและฝ่ายจัดการ ตลอดจนข้อขัดแย้งและข้อพิพาทซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสมาคมของลูกจ้าง^๑

แรงงานสัมพันธ์ หมายความว่า ความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในความหมายอย่างกว้างได้รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายที่สาม คือ รัฐ ซึ่งเข้าไปมีบทบาทอย่างสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง และระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยดี^๒

การแรงงานสัมพันธ์ จัดเป็นส่วนหนึ่งในวงการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ เป็นรูปแบบของสัมพันธ์ภาพหรือความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) บุคคลและสถานประกอบการ
- ๒) มนุษย์สัมพันธ์กับคณะกรรมการหรือองค์ประกอบของบริษัท
- ๓) ลูกค้ายของบริษัท
- ๔) องค์กรแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการ
- ๕) องค์กรต่าง ๆ ของรัฐบาล

ส่วนการแรงงานสัมพันธ์ เป็นสัมพันธ์ภาพและความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้อยู่ในวงการกำลังแรงงานโดยเฉพาะ^๓

จากคำจำกัดความต่าง ๆ นี้ อาจสรุปลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์ได้ดังนี้

(ก) แรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายนายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล

^๑ นิคม จันทรวินทร, ความมั่นคงแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๓๒

^๒ เจริญ ศิริพันธ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์ (เอกสารแผนปฐวีเข้าเล่ม ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ ปีที่พิมพ์); หน้า ๑

^๓ Bevars D. Mabry, Labour Relations and Collective Bargaining, (New York : The Ronald Press. Company, 1966)

หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคลนั้น และรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน^๑ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานก็คือ เจ้าของกิจการซึ่งอาจจะเป็นเจ้าของคนเดียวหรือหลายคน บริษัท หรือห้างหุ้นส่วน ส่วนตัวแทนของเจ้าของกิจการ ได้แก่ ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหาร เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ตลอดจนคนหัวหน้างาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งงานควบคุมและดูแลการปฏิบัติงาน และนายจ้างยังรวมความไปถึงองค์กรฝ่ายนายจ้างด้วย

ฝ่ายลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ฝ่ายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง^๒ อันได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานตามคำสั่ง การควบคุมและดูแลของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง และลูกจ้างหมายความว่ารวมถึงองค์กรฝ่ายลูกจ้างด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่า เป็นไปในทางบวกและทางลบในขณะเดียวกัน กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพราะฝ่ายนายจ้างไม่ว่าจะมีโรงงาน เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใด หากขาดลูกจ้างเสียแล้ว ก็ย่อมไม่อาจทำการผลิตได้ เช่นเดียวกับฝ่ายลูกจ้างไม่ว่าจะมีฝีมือหรือความสามารถเพียงใด ถ้าขาดนายจ้าง ลูกจ้างก็ไม่รู้อาจจะรับจ้างใคร ฉะนั้นในแง่นี้ ประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายจึงพ้องกันหรือความสัมพันธ์ด้านที่เป็นทางบวก ส่วนอีกแง่หนึ่ง นายจ้างในฐานะผู้ซื้อแรงงาน ก็อยากจะจ่ายค่าซื้อแรงงาน (อันได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง) ในราคาที่ถูกที่สุด ขณะเดียวกันลูกจ้างในฐานะผู้ขายแรงงานย่อมประสงค์จะขายแรงงานของตนในราคาที่สูงที่สุด เท่าที่จะขายได้ ซึ่งผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายในแง่นี้จึงขัดกันหรือความสัมพันธ์ด้านที่เป็นทางลบ ซึ่งความสัมพันธ์ในทางลบนี้เองที่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์^๓

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๒ ตอนที่ ๔๗.

๒ เรื่องเดียวกัน

^๓ เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์, ประมวลคำบรรยายตามหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ โครงการแรงงานสัมพันธ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๔), หน้า ๗๕-๘๐

(ข) การแรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในสถาน-

ประกอบการ

สภาพการทำงานตามเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดไว้ฝ่ายเดียวหรือที่ทั้งสองฝ่ายตกลงจัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง ตลอดจนถึงความขัดแย้งและข้อพิพาทระหว่างนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างกับลูกจ้างต่างก็เป็นความสัมพันธ์ที่นายจ้างและลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นเมื่อมีการจ้างแรงงาน หรือเมื่อมีการทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ

โดยปกติแล้ว นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันทางกฎหมายตามสัญญาจ้างแรงงานอยู่แล้ว^๑ ค่าตอบแทนซึ่งลูกจ้างให้แก่ นายจ้างมีลักษณะเป็นการให้บริการหรือการทำงาน และจากการให้บริการหรือการทำงานให้แก่ นายจ้างนี้เองลูกจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงที่ทำไว้ และยอมรับสภาพการทำงานว่านายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการจัดการธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ ลูกจ้างจึงต้องทำงานร่วมเกี่ยวข้องกับนายจ้างอยู่ตลอดเวลาที่ทำงานให้แก่ นายจ้างนั้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในสถานประกอบการ^๒ จนกระทั่งออกจากงานที่ทำนั้น

^๑ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้เงินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ อันเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องให้เงินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานนั้น ดู ดร.มานะ พิทยาภรณ์, คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน, (กรุงเทพฯ : แสงทองการพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๔๗.

^๒ สถานประกอบการในที่นี้ไม่จำเป็นต้องเป็นสถานประกอบการซึ่งมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรม (industry) เท่านั้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ทำงานให้ กับผู้ประกอบการส่วนตัวตามร้านขายของเล็ก ๆ ก็ถือได้ว่าเป็นเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ดู สุวิทย์ จงเจริญ, ความเกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน, (เอกสารกรมแรงงาน ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๕๒

(ค) ในความหมายที่กว้าง การแรงงานสัมพันธ์รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคล
ฝ่ายที่สาม คือ รัฐ ควย

โดยธรรมชาติแล้ว การแรงงานสัมพันธ์เป็นขบวนการผลประโยชน์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเพียงสองฝ่ายเท่านั้น คราใดที่ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายยังราบรื่นอยู่ในลักษณะดุลยภาพที่แต่ละฝ่ายยอมรับแล้ว ความสงบในทางอุตสาหกรรมก็จะเกิดขึ้น^๑ รัฐหรือรัฐบาลจะเข้าไปมีบทบาทหรือแทรกแซงเป็นฝ่ายที่สามก็เพื่อที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง และระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยดีเท่านั้น

รัฐมีบทบาทในการแรงงานสัมพันธ์เริ่มตั้งแต่การชี้แนะเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ความเหมาะสมและจำเป็น เพราะถ้าหากปล่อยให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคลแต่ละกลุ่มได้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือกลุ่มใดก็ตามชอบใจ ผลที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลลัพธ์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติก็ได้ ดังนั้นในแง่ของรัฐบาล การแรงงานสัมพันธ์จึงหมายถึงแผนงานหรือการปฏิบัติงานที่จะดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างมีการตกลงกันเกี่ยวกับการทำงานให้เป็นที่พอใจโดยเหมาะสมและเป็นธรรม^๒

จึงเห็นว่า การแรงงานสัมพันธ์ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างทางด้านการทำงานในสถานประกอบการอันเนื่องมาจากการจ้างงานและบทบาทของรัฐที่กำหนดกฎเกณฑ์ส่งเสริมความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น

๒. แนวความคิดด้านการแรงงานสัมพันธ์

แนวความคิดที่นำไปสู่การแรงงานสัมพันธ์ เกิดจากพื้นฐานดั้งเดิมของความไม่ยุติธรรมในทางสังคมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง^๓ เนื่องจากการดำเนินกิจการใด

^๑ โกวิตย์ บุรพชานินทร์, "บทบาทและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน" วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๑๗ (กรกฎาคม : ๒๕๑๘), หน้า ๒๘

^๒ ปิคม จันทรวินทร, "บทบาทของรัฐบาลในการแรงงานสัมพันธ์", การแรงงาน ๒ (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน ๒๕๑๘), หน้า ๑๒๐

^๓ โกวิตย์ บุรพชานินทร์, "แนวความคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์", วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๑๗ (กันยายน ๒๕๑๘) หน้า ๑๕

ก็ตาม ทั้งนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะต้องทำงานร่วมกันและต่างก็ต้องการได้รับผลประโยชน์
จากการค้าเงินกิจการร่วมกัน แต่ฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายประกอบการมักจะเป็นผู้ได้เปรียบ
ฝ่ายลูกจ้าง โดยที่ฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถจะโต้ตอบหรือมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้เลย
อย่างไรก็ตามแนวความคิดในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์นี้ยอมเปลี่ยนแปลงไปได้ตามแต่ละยุค
สมัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในแต่ละยุคสมัยด้วย

ก) แนวความคิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในสมัยดั้งเดิมนั้น การแรงงานสัมพันธ์ยังไม่มี ความจำเป็นมากนัก
เนื่องจากประชากรของโลกส่วนใหญ่ได้อาศัยการทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยการประกอบเกษตร-
กรรมเป็นหลัก ประกอบด้วยพวกเจ้าของที่ดิน (land lord) ทาส (slave) ช่าง
(artisans) นอกเหนือจากนี้ก็เป็นพวกพ่อค้า (traders) ซึ่งก็มีอยู่เฉพาะตามเมือง
ใหญ่ ๆ และมีจำนวนไม่มากนัก ทำให้ปริมาณการจ้างแรงงานโดยการให้ค่าจ้างจึงยังไม่มี
ความจำเป็นและมีจำนวนไม่มาก การจ้างงานในระยะนี้ลูกจ้างจะมีความรู้สึกว่าเป็นผู้
ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเท่านั้น อันเป็นการปฏิบัติซึ่งพัฒนามาจากแนวความคิดตาม
ระบบทาส

ในสมัยก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรป การผลิตต่าง ๆ ยังอยู่ใน
ลักษณะที่เรียกว่าเป็นแบบช่างฝีมือ ลูกจ้างคนงานที่ประสงค์จะเข้าทำงานกับนายจ้าง
(นายงาน) ก็จะเข้ามาในลักษณะของการเรียนรู้งานในสภาพของศิษย์กับครูต้องปฏิบัติงาน
ตามคำบัญชาของนายจ้าง ผลตอบแทนก็แล้วแต่ความ गरุณของนายจ้าง แต่นายจ้างก็ให้
ความเมตตาแก่ลูกจ้างมากขึ้น ความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างจึงเป็นไปอย่างใกล้ชิดเกิด
ระบบการปกครองระหว่างนายจ้างลูกจ้างแบบพ่อกับลูก (Paternalism) ขึ้น ปัญหา
ทางด้านแรงงานสัมพันธ์จึงไม่สู้มีมากนัก

ต่อมาเมื่อประมาณ ปี ค.ศ. ๑๗๐๐ เศษ ๆ ในยุโรปได้มีการเปลี่ยนแปลงจาก
ผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมอันเป็นยุคหนึ่งประชากรของโลกเริ่มย้ายจากลุ่มประเทศ
เกษตรกรรมไปทำการประกอบอุตสาหกรรมและย้ายจากชนบทเข้ามาสู่เมือง ซึ่งตามทฤษฎี
เศรษฐศาสตร์หรือแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนั้นเป็นแบบเสรีนิยม ได้แก่

๑ เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์, หน้า ๔๑

แนวความคิดที่ว่าเมื่อใครยาวสาวได้สาวเอา นายทุนซึ่งถือเสรีนิยมก็คิดว่าตนมีอำนาจเป็น นายทุนมีเงินก็สามารถบังคับกดขี่ข่มเหงลูกจ้างได้เพื่อที่จะจ่ายค่าแรงต่ำที่สุด เพื่อให้คนงานทำงานได้มากชั่วโมงที่สุดและให้สวัสดิการน้อยที่สุด แต่ให้มีผลผลิตให้กับนายจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้คนงานได้รับความบอบช้ำทั้งในด้านร่างกายและจิตใจเป็นอันมาก จึงเกิดความรู้สึกที่ว่าเสียเปรียบได้รับทุกขุทรมานเป็นอันมาก ด้วยเหตุเหล่านี้จึงเกิดมีการต่อสู้ระหว่างชนชั้นขึ้นในยุคซึ่งพร้อม ๆ กับการปฏิวัติอุตสาหกรรม^๑ เกิดมีกลุ่มชนชั้นใหม่อีก ๒ กลุ่ม คือ ชนชั้นนายทุนและชนชั้นกรรมกรเข้ามาแทนที่ช่างฝีมือและช่างฝีมืองาน นอกจากนี้ยังมีการเอารัดเอาเปรียบการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิงอย่างมาก ความมั่นคงในการทำงานของคนงานก็มีอยู่น้อยมาก และเนื่องจากระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมนี้มีความเชื่อว่ารัฐไม่ควรเข้าแทรกแซงในการผลิตของเอกชนเพราะเป็นเรื่องเสรีภาพส่วนบุคคล ประกอบกับชนชั้นนายทุนมีอิทธิพลทางการเมืองอยู่มาก ฉะนั้นรัฐจึงมิได้เข้าแทรกแซงโดยปล่อยให้ชนกลุ่มน้อยผู้มั่งมีเอาเปรียบคนส่วนใหญ่จนเกินขอบเขตตลอดเวลา ซึ่งทำให้ฝ่ายลูกจ้างมีแนวความคิดใหม่ว่าตนเป็นผู้ขายแรงงาน แรงงานเป็นสินค้า ถ้าไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือพอใจก็จะไม่ขายให้^๒ ทำให้ฐานะของคนงานมีโอกาสที่จะเลือกงานและสร้างความก้าวหน้าให้กับตัวเองได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันลักษณะเช่นนี้ก็กลับทำให้ความเป็นอิสระของลูกจ้างเองสูญสิ้นไป เพราะลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ลูกจ้างซึ่งยังไม่มีประสบการณ์กับชีวิตการทำงานในระบบอุตสาหกรรมก็จะพบว่ามีความยากลำบากในการปฏิบัติตามและถึงการกำหนดกฎเกณฑ์เหล่านั้นออกโดยฝ่ายนายจ้าง ซึ่งในบางครั้งออกมาเพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง จากสาเหตุความกดดันต่าง ๆ นานานี้ทำให้คนงานเริ่มมีความคิดที่จะต่อต้านฝ่ายนายจ้างขึ้นในรูปต่าง ๆ เช่นในระยะแรกอาจจะมีการขาดงานบ่อย การไม่เชื่อฟังคำสั่ง หรือเกิดการจลาจล สิ่ง

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, วิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน, ประมวลคำบรรยายตามหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ โครงการแรงงานสัมพันธ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๔) หน้า ๓๖ - ๓๗

^๒ เจริญ ศิริพันธ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์, หน้า ๑ - ๒

เหล่านี้เป็นสิ่งธรรมดาซึ่งเคยเกิดขึ้นในอังกฤษและอเมริกา * ต่อมาลูกจ้างเริ่มมีความรู้สึกว่าการต่อสู้ของตนในลักษณะตัวต่อตัวกับนายจ้างนั้นไม่อาจสร้างความสำเร็จได้ การต่อต้านจึงมีการพัฒนาโดยเห็นว่าต้องมีการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กร เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองขึ้นในหมู่ลูกจ้างและให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยลดการใช้วิธีการที่รุนแรงลง องค์กรที่สำคัญของลูกจ้างดังกล่าวนี้ คือ สหภาพแรงงาน (Trade Unions)

เมื่อลูกจ้างมีการรวมตัวกันขึ้นเป็นองค์กร ในระยะแรก ๆ นายจ้างก็พยายามคัดค้านและขัดขวางการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน แต่ก็ไม่อาจทำให้ขบวนการสหภาพแรงงานต้องล้มเลิกไป ตรงกันข้ามเมื่อเวลายิ่งล่วงเลยไปกลับทำให้เป็นปีกแผ่นและมั่นคงยิ่งขึ้น และในปี ค.ศ. ๑๘๓๑ จึงได้มีกฎหมายรับรองสหภาพแรงงานฉบับแรกขึ้นในโลกในประเทศอังกฤษ ^๒ ระเบียบนี้เองที่แนวความคิดของสังคมนิยมเปลี่ยนแปลงเป็นว่า รัฐบาลควรเข้าไปมีบทบาทในเรื่องการผลิตของเอกชนใดด้วย มิใช่เพียงปล่อยให้การผลิตนั้นเป็นไปในลักษณะของแบบเสรีนิยมอย่างเดิมนั้นเท่านั้น ทางด้านฝ่ายนายจ้างก็เช่นเดียวกันเมื่อการผลิตขยายตัวจนเจ้าของไม่อาจควบคุมและบริหารงานใดด้วยตนเองอีกต่อไป ก็จำเป็นต้องมีการจ้างหัวหน้ทำงานและผู้บริหารงานเข้าทำงานแทนตน ซึ่งระเบียบนี้เองวิชาการแรงงานสัมพันธ์จึงได้เริ่มขึ้นอย่างจริงจัง ^๓

ต่อมาแนวความคิดที่ว่า แรงงานเป็นสินค้าได้หมดไปเมื่อมีประกาศของเมืองฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๑๘๔๘ ว่า "แรงงานมิใช่สินค้า" (Labour is not a commodity) ฝ่ายลูกจ้างจึงเริ่มพัฒนาเห็นว่าตนเป็นหุ้นส่วนของการผลิต (Partner of Production) โดยนำแรงงานมารวมลงทุน นายจ้างลูกจ้างก็เฉลี่ยกำไรเกิดการขอแบ่งกำไร ^๔ ฝ่ายนายจ้างกลับถือว่าลูกจ้างมีลักษณะคล้ายกับส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (Cost of Production) มากกว่าเป็นหุ้นส่วนของการผลิต ดังนั้น นายจ้างจึงพยายามหาวิธีการเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยกำหนดค่าแรงให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ต่อมาเจ้าของ

* เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์, หน้า ๖

๒ เคนพงษ์ พลละคร, วิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน, หน้า ๓๘

๓ เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์, หน้า ๘๒

๔ เจริญ ศิริพันธ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์, หน้า ๒

หรือผู้บริหารเริ่มเห็นว่าลูกจ้างเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการผลิตด้วย ถ้ามีการกดค่าจ้างให้ต่ำและให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอแก่ลูกจ้าง มีใ้หมายความว่า จะเกิดผลดีแก่การดำเนินการเสมอไป เพราะลูกจ้างอาจทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลผลิตโดยเฉลี่ยต่ำกว่าที่ควรได้ หรืออาจมีการท้วงเที้ยวงานตลอดทั้งการนัดหยุดงาน อันเป็นเรื่องนำมาซึ่งความเสียหายแก่กิจการทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างยังต้องคำนึงถึงค่าแห่งความนิยม (goodwill) ที่กิจการมีอยู่ต่อสาธารณชน ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนความอยู่รอดของกิจการด้วย จึงทำให้นายจ้างจำเป็นต้องปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการและอื่น ๆ แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นเรื่อยมา

การพัฒนาแนวความคิดทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการมาจนถึงการส่งเสริมเพื่อสร้างสันติในสถานประกอบการโดยระบบทวิภาคี (Bipartite System) อันนำมาเป็นหลักการในเรื่องการให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของฝ่ายนายจ้าง (Workers' Participation in Management) โดยเห็นว่าลูกจ้างเป็นร่วมปฏิบัติงานมีศักดิ์ศรีเท่ากับนายจ้าง ลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างได้ด้วย ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในบทต่อไป

ข). แนวความคิดของรัฐ

ในแต่ละยุคสมัยรัฐย่อมมีบทบาทด้านการแรงงานสัมพันธ์ในการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมแตกต่างกันไปตามแนวความคิดต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการและการเคลื่อนไหวของนายจ้างลูกจ้างที่แตกต่างกันในแต่ละลักษณะด้วย เช่น ในสมัยเคิมปัญหาเรื่องแรงงานยังมีไม่มากนัก เนื่องมาจากระบบการจ้างงานและสภาพสังคมยังมีได้ขยายตัวอย่างเช่นปัจจุบัน ต่อมาในสมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรมสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปในอีกรูปหนึ่ง มีการเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงานมากขึ้น ฝ่ายรัฐก็ได้เข้าแทรกแซงหรือกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นมาตรฐานที่เหมาะสมได้เพียงพอเพราะลัทธิแบบเสรีนิยมกำลังรุ่งเรือง จนมาถึงสมัยปัจจุบันแนวโน้มรูปแบบของรัฐเปลี่ยนไปในแบบรัฐสวัสดิการ บทบาทของรัฐเพื่อมุ่งที่จะคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างได้เป็นที่ยอมรับกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นผลให้ภาวะความเป็นอยู่ในสังคมเป็นธรรมและดียิ่งขึ้น เป็นต้น

การที่รัฐเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายสามารถต่อรองกันได้ แต่การต่อรองนี้ต้องอยู่

ภายใต้ขอบเขตที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสม เป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย และที่สำคัญที่สุดก็คือความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง

๓. ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์

ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ เกี่ยวพันกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายประการสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งหมายเพื่อขจัดความขัดแย้งของนายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยความขัดแย้งนี้รวมไปถึงความแตกต่างในความคิดเห็นและเป้าหมายที่สามารถก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานที่ทำงาน บางครั้งความขัดแย้งสามารถมองเห็นได้ในรูปของการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน แต่ในบางครั้งก็ไม่สามารถมองเห็นความขัดแย้งนั้นได้ชัดเจน เพราะการแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกไม่พอใจหรือความขัดแย้งที่มีอยู่ในขณะใดขณะหนึ่งนั้นย่อมสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน บางกรณีอาจไม่สามารถมองเห็นความขัดแย้งได้ชัดเจน แต่ความขัดแย้งนั้นก็มีบางสิ่งบางอย่างเป็นสัญญาณหรือบอกเหตุที่แสดงว่าไ้มีความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกิดขึ้นแล้ว เช่น การหยุดทำงาน การเลิกจ้าง การแก่งทำงานให้ช้าลง (slow down) การทำให้งานเสียหาย การทำให้วัตถุบิดเบี้ยวเสีย การขาดความเอาใจใส่ในเครื่องมือ การขาดความม่วย ๆ เป็นต้น ไม่ว่าจะเกิดเหตุในลักษณะใดก็ตาม ความขัดแย้งนั้นล้วนแต่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง คือ

ก) ค่านายจ้าง นายจ้างย่อมมีความปรารถนาที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น การดำเนินกิจการตลอดจนกระบวนการผลิตต่าง ๆ ของนายจ้างย่อมต้องหยุดชะงัก ถ้าหากความขัดแย้งนั้นมีจนถึงขั้นเกิดข้อพิพาทแรงงานและมีการนัดหยุดงาน หรือในบางครั้งแม้ลูกจ้างจะไม่นัดหยุดงานแต่ก็อาจทำงานให้ช้าลง (slowdown) หรือขาดความตั้งใจในการทำงานทำให้เกิดความเสียหายในงานหรือบริการ ซึ่งย่อมเป็นเหตุสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของนายจ้างตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและกำไรลดลง นอกจากนี้อาจมีการเข้าออกงานของลูกจ้างเป็นประจำและบ่อยครั้งเป็นผลให้นายจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกงานให้คนงานอยู่เสมอ เท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตให้แก่ นายจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยนายจ้างอาจต้องล้มเลิกการประกอบกิจการนั้น ๆ เสียได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของนายจ้างที่จะให้เกิดขึ้น

ข) ค่านักจ้าง แม่นักจ้างจะคิดว่าตนตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบแก่นายจ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังมีความประสงค์ที่จะได้รับการประกันในโลกที่จะมีงานทำตลอดไป มีความมั่นคงแห่งรายได้ และมีความพอใจในงานที่ทำอยู่เพื่อเสริมสร้างความสนใจและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ความสนใจและความก้าวหน้าของลูกจ้างในการทำงานนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างลูกจ้างที่จะทำงานร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีความรับผิดชอบในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน แต่ความขัดแย้งก็เป็นวิสัยธรรมดาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ถ้าหากมีบ่อยครั้งและรุนแรงก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความประสงค์และความก้าวหน้าของลูกจ้าง อันเป็นเหตุทำให้ขาดความสัมพันธ์อันดีกับฝ่ายนายจ้าง ทำให้ขาดความอบอุ่น ความตั้งใจในการทำงานลดลง บรรยากาศในการทำงานไม่แจ่มใส ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลง ทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงานบ่อยครั้ง โอกาสที่จะทำให้มีฐานะความเป็นอยู่สูงขึ้นจึงเป็นไปได้โดยยาก

ค) ค่านสังคม สังคมหรือประชาชนแม่จะมีได้มีส่วนสร้างความสัมพันธ์หรือทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างโดยตรง แต่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจนถึงขั้นนัดหยุดงาน ย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงสังคมควายอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการนัดหยุดงานของกิจการประเภทสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น ก็จะส่งผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อสังคมอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ความขัดแย้งของนายจ้างลูกจ้างอาจมีผลกระทบต่อประชาชนโดยทางอ้อมในฐานะผู้บริโภค เพราะเมื่อการผลิตของนายจ้างต้องใช้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นสืบเนื่องมาจากความสูญเสียค่าวัตถุดิบในการผลิตมากเกินความจำเป็น จึงต้องมีการขึ้นราคาสินค้าและบริการ ซึ่งผู้บริโภคนี้ก็คือผู้บริโภค ที่จะต้องซื้อสินค้าหรือบริการในราคาที่สูงขึ้น

ง) ค่านเศรษฐกิจ ระบบเศรษฐกิจในสังคมอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งในด้านการผลิต ที่ตั้งโรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งธรรมดาของการปรับปรุงตัวทางเศรษฐกิจ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจนถึงขั้นนัดหยุดงานย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้างอันจะส่งผลกระทบถึงผลผลิตของประเทศ โดยทำให้ผลผลิตส่วนรวม

ของประเทศลดลงหรืออาจจะเพิ่มขึ้นได้ไม่สูงเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังทำให้เสียบรรยากาศในการลงทุนซึ่งก็มีผลกระทบต่อปริมาณงานทำและรายได้ของประชาชนในประเทศ ก่อให้เกิดความอ่อนแอทางเศรษฐกิจของประเทศ และทำให้ประเทศไม่อาจจะแข่งขันทางอุตสาหกรรมกับประเทศอื่น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้ความมั่นคงของชาติในค่านี้อาจลดลงไปด้วย อันส่งผลกระทบต่อฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในที่สุดด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีพลังพอที่จะรวมตัวกันนัดหยุดงานหรือในกรณีที่มีกฎหมายห้ามนัดหยุดงาน เมื่อลูกจ้างยังไม่พอใจในสภาพการจ้างหรือนายจ้างปฏิบัติกรอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ลูกจ้างอาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างซึ่งสร้างความกังวลหรือความเสียหายให้นายจ้าง เช่น การทำงานอย่างช้า ๆ (slowdown) ซึ่งจะใช้ในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามระยะเวลา (time rate) การทำงานแบบเกรงตรงโดยไม่คำนึงถึงผลเสียหายของนายจ้าง (work to rule) การทำงานโดยแกล้งให้คุณภาพของสินค้าหรือบริการลดลง (spoilage) การไม่มาทำงานสม่ำเสมอ การล่าตามสิทธิเต็มที่ ตลอดจนการมาสาย (absenteeism) การขอมทำลายหรือกลั่นแกล้งให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย (sabotage) เป็นต้น วิธีการต่าง ๆ เช่นนี้เป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของประเทศมากกว่าการนัดหยุดงาน

จ) ด้านการเมือง ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นช่องทางให้มีการแทรกแซงทางการเมืองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรของลูกจ้างที่สำคัญ ๆ ก็จะมีการแทรกแซงได้มากยิ่งขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้าง หรือองค์กรของทั้งสองฝ่ายอาจตกเป็นเครื่องมือเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองของฝ่ายใดก็ได้โดยง่าย เช่น พรรคการเมืองอาจเข้าสนับสนุนให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยให้ความช่วยเหลือในทางด้านการเงิน เป็นการสร้างความไม่มั่นคงให้เกิดขึ้นในชาติทำให้กระทบกระเทือนถึงเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ

เมื่อความขัดแย้งทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อปัญหาต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ทำให้เราสามารถมองเห็นความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการไม่มีหรือขาดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างในกิจการนั้นเอง ดังนั้น นายจ้างและ

ลูกจ้างจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามหาวิธีการทุกอย่างที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้ธุรกิจที่ดำเนินร่วมกันเจริญก้าวหน้า และเกิดความสงบในทางอุตสาหกรรม

ข. การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

๑. ประวัติความเป็นมา

ลักษณะสังคมไทยเดิมเป็นสังคมเกษตรกรรม การผลิตเป็นแบบยังชีพ (Subsistence Economy) หมายความว่า ผลิตเพื่อกินเพื่อใช้เองในสังคม การซื้อขายยังไม่มีหรือมีก็น้อย ส่วนมากจะเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งของกัน แรงงานในสมัยนั้นโดยทั่วไปจึงมีแต่แรงงานเกณฑ์ซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน ไพร่ ทาส จะถูกเกณฑ์ไปทำงานให้กับเจ้าของที่ดินในระยะเวลาที่ต่างกัน เช่น ปีละ ๖ เดือนบ้าง ๘ เดือนบ้าง ต่อมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๓๔๔ เป็นต้นมา สังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญหลังจากทำสนธิสัญญากับประเทศตะวันตก (สัญญาบาวริง ค.ศ. ๒๔๔๕) เศรษฐกิจจึงเปลี่ยนเป็นแบบสินค้า (Commercial Economy) การผลิตทุกอย่างเป็นไปเพื่อขายในตลาดโลกโดยเฉพาะ คือการผลิตข้าวเพื่อขายให้ตลาดโลกผลก็คือทำให้โครงสร้างทางสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เพื่อให้แรงงานมากยิ่งขึ้นในการผลิตสำหรับส่งออก^๑ จึงได้เลิกระบบเกณฑ์แรงงานและถือครองทาส ทำให้การจ้างแรงงานเกิดขึ้นโดยชาวต่างประเทศเข้ามาลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ในระยะเวลาก่อนมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายเกี่ยวกับคนงานฉบับแรกของประเทศไทยที่พอจะนับได้ คือ ข้อบังคับของกรมตำรวจ ซึ่งประกาศใช้ใน ปี พ.ศ. ๒๔๔๔ เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศเพื่อป้องกันการลักขโมยซึ่งนายจ้างชาวต่างประเทศได้ร้องเรียนกันมากในสมัยนั้น ในปี พ.ศ. ๒๔๕๖ ได้มีประกาศให้มีการจดทะเบียนรถลาก เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของผู้โดยสารจากอุบัติเหตุซึ่งเกิดจากรถลาก เมื่อสงครามโลกครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๔๕๗-๒๔๖๑) สิ้นสุดลง ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งด้วยประเทศหนึ่ง^๒

^๑ สมศักดิ์ เจียมธีรสกุล, ประวัติการต่อสู้ของชนชั้นกรรมกรไทย, วารสารที่ ๒๓ ราม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๔๖ - ๔๗

^๒ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๓), หน้า ๖ - ๗

ก). ระยะเวลาหลังจากประกาศใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ถึงสงคราม

โลกครั้งที่ ๒ (พ.ศ. ๒๔๗๗-๒๔๘๘)

เมื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ ว่าด้วยจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๗๖ ถึงมาตรา ๕๘๖) ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๖ และบัญญัติถึงสัญญาจ้างแรงงาน การจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง อันถือได้ว่าเป็นหลักในการจ้างแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก แต่บทบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นเพียงหลักเรื่องการทำงานโดยทั่วไป มิได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างโดยตรงและมีคำกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด

ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดินเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ รัฐบาลได้ถือนโยบายหลักอันหนึ่งว่าจะดำเนินการแก้ไขปัญหาว่างงาน รัฐเริ่มเข้าไปมีบทบาทโดยตรากฎหมายว่าด้วยแรงงาน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. ๒๔๗๕ และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๗๕ ซึ่งกฎหมายทั้งสองฉบับนี้ได้วางข้อกำหนดในการจัดหางานให้ประชาชนและความคุ้มครองสำนักงานจัดหางาน เพื่อแก้ไขปัญหาว่างงานอันเป็นผลจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำซึ่งมีอยู่ในขณะนั้น กระทรวงมหาดไทย (ขณะนั้นเป็นกรมมหาดไทย) จึงได้จัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียนเป็นแหล่งบริการหางานให้ประชาชนขึ้นในช่วงระยะต่อจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองก็เริ่มมีการนัดหยุดงานแบบย่อย ๆ ขึ้นบ้างแล้ว แต่ยังไม่เป็นที่กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจหรือสังคมแต่ประการใด ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งยังมีจำนวนไม่มากนักก็เริ่มมีปัญหาและข้อพิพาทเกิดขึ้นบ้าง เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นรัฐบาลจะหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ๆ โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรอง เพราะยังไม่มีสิทธิตามกฎหมายดังเช่นปัจจุบัน แต่ลูกจ้างก็ได้รับความเป็นธรรมตามสมควร

ข). ระยะเวลาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ ๒ ถึงการใช้พระราชบัญญัติ

แรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๕ (พ.ศ. ๒๔๘๘-๒๕๐๐)

ในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ ลูกจ้างเริ่มมีความคิดที่จะรวมตัวกันก่อตั้งเป็นองค์กรของลูกจ้างอย่างแท้จริง โดยมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมคนงาน เช่น สมาคม

โรงพิมพ์ สมาคมขับสามล้อ สมาคมลูกจ้างคนงานในกิจการขนส่ง ปีต่อมามีสมาคมคนงานรถไฟ สมาคมรถลาก และได้มีการเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ทำให้เกิดสภาพแรงงานตามหลักสากลเป็นครั้งแรก โดยเรียกชื่อว่า "สหบาลกรรมกรกลาง" (Central Union of Labour - CUL) และนับเป็นสหพันธ์กรรมกรแห่งแรกของประเทศไทยซึ่งเป็นที่รวมของกรรมกรจากกิจการสาขาค่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ซีเมนต์ ไม้ขีดไฟ และกรรมกรสาขาเกษตรกรรมไว้ด้วยกัน มีสมาชิกประมาณ ๔๐,๐๐๐ คน และรวบรวมจากสมาคมต่าง ๆ ประมาณ ๕๑ สาขา ในปี พ.ศ.๒๔๕๒ สหบาลกรรมกรกลางได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์กรรมกรโลก (The World Federation of Trade Union - WFYU) ต่อมารัฐบาลไม่ยอมต่อทะเบียนให้ตามกฎหมาย เท่ากับทำให้สหบาลกรรมกรกลางได้ถูกยุบเลิกไปโดยปริยาย รัฐบาลจึงสนับสนุนให้มืองค์กรใหม่ขึ้นชื่อว่า "สมาคมกรรมกรไทย" (Thai National Trade Union Congress - TNTUC) มีสมาชิกประมาณ ๓๐,๐๐๐ คน และมีสาขาอยู่ทั่วประเทศและในปี พ.ศ.๒๔๕๓ สมาคมนี้ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของ "สหพันธ์สมาคมคนงานเสรีสากล" (International Confederation Free Trade Union - ICFTU) ต่อมา พ.ศ.๒๔๕๗ รัฐบาลก็สนับสนุนให้มี "สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย" (Free Worker Association of Thailand - FWAT) มีสมาชิกอยู่ประมาณ ๑๔,๐๐๐ คน ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนจีน

ในปี พ.ศ.๒๔๕๔ รัฐบาลได้จัดการปรับปรุงรูปแบบของกองกรรมกรขึ้นใหม่เป็นกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมาชีวะสงเคราะห์ โดยจัดตั้งแผนกเพื่อทำงานคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน และเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นก็เข้าสอบสวนหาวิธีระงับ นับเป็นก้าวแรกที่รัฐได้เข้าไปมีบทบาทในค่านแรงงานสัมพันธ์^๑ และเนื่องจากคนงานมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน มีการก่อตั้งเป็นสมาคมและเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตน ประกอบกับมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการนัดหยุดงานหลายครั้ง รัฐบาลจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งในปี พ.ศ.๒๔๕๑^๒ การดำเนินการร่างพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกซึ่งได้แล้วเสร็จในปี พ.ศ.๒๔๕๔ เรียกว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน

^๑ เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์, หน้า ๑๒

^๒ ไพทิมันท์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน, หน้า ๑๐



เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๔ และสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔^๑ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รวมกันมีบทบัญญัติ ๑๕๒ มาตรา โดยได้กำหนดเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ไว้ในมาตรา ๕๖ ถึงมาตรา ๑๒๔ และมาตรา ๑๓๒ ถึงมาตรา ๑๕๒ มีสาระสำคัญดังนี้ คือ กำหนดให้ลูกจ้างจัดตั้งองค์การของตนขึ้นเรียกว่า สหภาพแรงงานและสหพันธ์ได้และให้องค์การดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่พิเศษผลประโยชน์ของลูกจ้างได้โดยการร่วมเจรจาต่อรอง เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นที่กำหนดให้คณะกรรมการซึ่งเรียกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีอาจปิดงานงคจ้างหรือนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อพ้นกำหนด ๒๐ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงานหรือเมื่อได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว แต่ต้องแจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และอีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นเวลาอย่างน้อย ๗ วันก่อนการปิดงานงคจ้างหรือนัดหยุดงานนั้น กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐^๒

ต่อมารัฐบาลซึ่งได้อาศัยอำนาจจากการปฏิบัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ โดยให้เหตุผลว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ นี้ มีบทบัญญัติไม่เหมาะสมเปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยกร้าวฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติเป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การค้าเป็นงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ"^๓ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงมีอายุเพียง ๑ ปีกับ ๑๐ เดือนเท่านั้น

^๑ นิคม จันทรวิหิต, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน, หน้า ๑๖

^๒ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔) เรียงมาตรา, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย ๒๕๒๑), หน้า ๒

^๓ คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับลงวันที่ ๑๔ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑

ค). ระยะเวลาตั้งแต่มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ถึงปัจจุบัน

(พ.ศ. ๒๕๐๑-๒๕๒๕)

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ส่วนใหญ่เป็นบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในข้อ ๔ โดยกำหนดว่าให้นายจ้างหรือลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้เจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งทราบ และให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีอาจอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ได้ คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด ประกาศฉบับนี้กำหนดให้กรมประชาสงเคราะห์เป็นผู้ดูแลในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ห้ามไม่ให้มีการตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

ต่อมารัฐบาลได้เห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีเพิ่มขึ้น จึงหาวิธีการระงับข้อพิพาทโดยออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ ขึ้น ซึ่งยกเลิกวิธีการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ข้อ ๔ เสีย แล้วกำหนดวิธีการเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างคู่กรณีต้องเจรจาตกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว ๕ วันยังตกลงกันไม่ได้ก็กำหนดให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ยถ้าฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มาหรือมาแต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน คู่กรณีมีสิทธิปิดงานจ้างหรือนัดหยุดงานได้หรือจะตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดก็ได้ ๒

รัฐได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านแรงงานมากยิ่งขึ้นเรื่อยมา โดยได้ยกฐานะกองแรงงานเป็นส่วนแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๐๖ และเป็นกรมแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๐๘

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ ประเทศไทยได้ประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญขึ้นใหม่ กระทรวงมหาดไทยจึงได้กร่างกฎหมายแรงงาน ๒ ฉบับ คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาและพร้อมที่จะเสนอต่อสภานิติบัญญัติ แต่เมื่อเกิดการปฏิวัติขึ้นในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๔ ร่างพระราชบัญญัตินี้จึงถูกกักไว้ที่ค้างชำระสภาที่ตกไป แต่ในที่สุดคณะ

๑ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๒
๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒

ปฏิวัติก็ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในข้อ ๔ และข้อ ๑๑ และกระทรวงมหาดไทยได้ใช้อำนาจตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการ เรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนการปิดงานจ้างและการนัดหยุดงาน และกำหนดให้ลูกจ้างตั้งองค์กรของตนเรียกว่า "สมาคมลูกจ้าง" ได้^๑

ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๗ ลูกจ้างได้มีการเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและนัดหยุดงานกันเพิ่มมากขึ้น และเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กระทรวงมหาดไทยจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นักวิชาการและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๔ ต่อมาสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๑๘ โดยเรียกชื่อว่า "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘"^๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

๒. นโยบายทางด้านการแรงงานสัมพันธ์

นโยบายทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ คือ แนวทางการบริหารงานด้านการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ นายจ้างกับลูกจ้างสามารถทำงานอยู่ด้วยกันได้ในเบื้องต้น และมุ่งถึงผลงานของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันอันเป็นรายได้ของประชาชน ที่ก่อให้เกิดผลทางด้านเศรษฐกิจพร้อมด้วยความสงบสุขเรียบร้อยของสังคมซึ่งประชาชนควรจะได้รับผลจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีนี้ด้วย

การกำหนดนโยบายด้านการแรงงานสัมพันธ์เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องวางกลไกเพื่อช่วยเหลือและผลประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม แม้ในด้านการแรงงานสัมพันธ์

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒

^๒ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๔๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์

เป็นเรื่องการค้าเป็นธุรกิจของเอกชนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสองฝ่ายก็ตาม แต่รัฐบาลก็ยังจำเป็นต้องช่วยในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมและสร้างการประสานประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนวิธีการกำหนดนโยบายอันเป็นวัตถุประสงค์ของรัฐในการบริหารแรงงาน นอกจากต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ตลอดเวลาแล้ว ยังต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ โดยส่วนรวมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น รัฐบาลก็มีส่วนช่วยให้การแรงงานสัมพันธ์ดีหรือไม่ดีได้เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายแรงงานของรัฐบาล^๑

นโยบายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยจะเห็นได้จากกฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงเฉพาะกฎหมายรัฐธรรมนูญ และแผนการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ก). กฎหมายรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑^๒ ได้กำหนดแนวนโยบายแรงงาน ดังนี้

๑) ในเรื่องแนวนโยบายแห่งรัฐ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำตามควรแก่ศักยภาพ และพึงคุ้มครองแรงงานและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งค่าแรงตอบแทนให้เป็นไปโดยเป็นธรรม^๓

๒) ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนในการทำงาน โดยกำหนดห้ามมิให้มีการเกณฑ์แรงงาน เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งบัญญัติให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการรบ

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์, วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๑๘ (มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘), หน้า ๔

^๒ ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๑๔๖

^๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๗๒

หรือการสงครามหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎ
อัยการศึก^๑ และ

๓) ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ
สหพันธ์ หรือหมู่คณะอื่น โดยการรวมกัน การจัดตั้ง การดำเนินกิจการและการเลิกนั้น เป็น
ไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย^๒

ข). แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตามแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ถึง ๓
ตั้งแต่ปี ๒๕๐๔ ถึง ๒๕๑๕ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ไว้โดยทั่วไป คือ
ต้องการให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตั้งอยู่บนฐานแห่งความยุติธรรม
ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ซึ่งตนมีต่อกัน เพื่อเป็นการป้องกันข้อขัดแย้ง
และความคลุมเครือแลป้องกันมิให้มีข้อพิพาทอันอาจเป็นภัยแก่ระบบ เศรษฐกิจและสังคม โดยมีโครง
การตั้งศูนย์อบรมวิชาแรงงาน กำหนดหลักการและแนวดำเนินงานในการ ก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง
และของนายจ้างในรูปและขอบเขตที่เหมาะสม

ต่อมารัฐได้กำหนดมาตรการและแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ชัดเจนขึ้น
ตามแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔ คือ ปรับปรุง
แก้ไขกฎหมายแรงงานให้ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างได้ปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด
ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งกฎหมายประกาศใช้ จะจัดให้มีศาลแรงงานที่มีการดำเนินงานก่อให้เกิด
เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างให้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว จะมีการพิจารณา
และดำเนินการเกี่ยวกับสถาบันส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้สำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานใน
ระยะยาว การให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาจะจัดให้มีการอบรมและศึกษาความรู้ที่เกี่ยวกับสิทธิ
และหน้าที่ของตนตามกฎหมายแรงงานต่าง ๆ เพื่อความรับผิดชอบต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ
และสังคมยิ่งขึ้น

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๑

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๗

สำหรับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์และมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้^๑

๑) นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

(ก) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานดีขึ้น

(ข) ส่งเสริมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี ขณะเดียวกันส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง เพื่อให้มีสถาบันแรงงานที่มั่นคงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานต่อไป

๒) มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์

(ก) ส่งเสริมการบริหารแรงงานโดยให้กรมแรงงานพิจารณาและวินิจฉัยคำร้องเรียน และข้อร้องทุกข์ของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างให้เสร็จและมีการปฏิบัติตามโดยเร็วในชั้นต้น และให้มีการปรึกษาหารือและตกลงร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยระบบทวิภาคีก่อน หากไม่ได้ผลก็ให้ดำเนินการด้วยระบบไตรภาคีจนถึงชั้นศาลแรงงาน

(ข) สนับสนุนให้มีการพัฒนาสถาบันต่างๆ รวมทั้งการเรียน การสอน และการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์แก่ลูกจ้างและนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนรวมภายใต้กฎเกณฑ์ที่รัฐวางไว้

แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรการดังกล่าว คือ

(๑) ให้กรมแรงงานดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่ใช้ อยู่ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างมีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้วย

^๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา รัฐมนตรี โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, กรุงเทพฯ ๒๕๒๕, หน้า ๒๔๔-๒๔๕

^๒ การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๕, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน, ๒๕๒๕), หน้า ๑๐๖-๑๐๗

(๒) ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ควรส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้างด้วยระบบทวิภาคีก่อน หากไม่ได้ผลให้ใช้ระบบไตรภาคีและการฟ้องศาลแรงงานต่อไป เมื่อมีข้อตกลงอย่างไรแล้วให้กรมแรงงานรีบดำเนินการปฏิบัติโดยเร็ว

(๓) ให้กรมแรงงานเร่งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง โดยเริ่มจากสถานประกอบการที่มีแบบแผนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(๔) ให้กรมแรงงานเริ่มดำเนินการพิจารณาและวินิจฉัยคำร้องเรียนและร้องทุกข์ของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างให้เสร็จและมีการปฏิบัติตามโดยเร็วที่สุด

(๕) ให้การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและวิชาการที่เกี่ยวข้อง

(๖) ให้มีการปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานและการลงโทษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(๗) ส่งเสริมใหม่หาวิทยาลัยสถาบันการศึกษาชั้นสูงอื่น ๆ ภายในประเทศ และสาขาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ฝ่ายบริหารขององค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง และฝ่ายแรงงาน เกี่ยวกับเช่น การจัดองค์กรการบริหาร หน้าที่ซึ่งมีถึงปฏิบัติระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง และความรับผิดชอบที่ทุกฝ่ายพึงมีต่อส่วนรวม เป็นต้น

๓) สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์

โดยเหตุที่ปัญหาด้านแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับภาวะทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภาวการณ์ดังกล่าว ย่อมมีผลทำให้เกิดสถานการณ์ด้านแรงงานและเชื่อมโยงไปถึงปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อไป ดังจะเห็นได้จากสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ตามสมัยต่าง ๆ ดังนี้

สถานการณ์ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ลูกจ้างเริ่มมีการรวมกลุ่มเรียกร้องให้มีการปรับปรุงรายได้ขั้นพื้นฐานสำหรับการกินอยู่ โดยเฉพาะสืบเนื่องจากความปั่นป่วนทางเศรษฐกิจหลังสงครามโลกปัญหาเงินเฟ้อของแพง

ผลักดันให้ลูกจ้างมีการเคลื่อนไหวต่อสู้ ซึ่งประมาณกันว่าระหว่างปี ๒๔๔๔ ถึง ๒๔๔๘ มีการนัดหยุดงานถึง ๑๓๓ ครั้ง^๑

ต่อมาได้มีการเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและกำรนัดหยุดงาน จนรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๔๘ ทำให้ในช่วงระยะไม่ถึง ๒ ปี มีองค์กรและสหพันธกรรมกรประมาณ ๑๕๔ แห่ง การนัดหยุดงานเพิ่มจาก ๑๒ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๔๔๘ เป็น ๒๑ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐^๒ แม้จะมีจำนวนไม่มากเท่าช่วงหลังสงครามโลก แต่ก็มิได้ตรากการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ระยะตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๑-๒๕๑๕ สถานการณ์ระยะนี้มีปัญหาแรงงานไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศเริ่มเจริญก้าวหน้าตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบกับสภาพบังคับของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ที่กำหนดให้กรมประชาสงเคราะห์เป็นผู้ดูแลในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และห้ามมิให้ทั้งสหภาพแรงงานทำให้การนัดหยุดงานลดลงเหลือเพียง ๔ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๐๑^๓ และในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๐๒ ถึง ๒๕๐๓ มีการนัดหยุดงานเฉลี่ยแล้วปีละ ๓-๕ ครั้งเท่านั้น แต่เมื่อปี ๒๕๐๔ จำนวนการนัดหยุดงานกลับสูงขึ้นเป็น ๑๗ ครั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างทนต่อสภาพการกดขี่บังคับจากภาวะเศรษฐกิจต่อไปไม่ได้ ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๔ ขึ้นมาใช้บังคับแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ก็ตาม เพราะเป็นเพียงการผ่อนคลาายให้ลูกจ้างมีโอกาสยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้ ส่วนการจัดตั้งสหภาพแรงงานก็ยังทำไม่ได้เช่นเดิม

^๑ สมศักดิ์ เจียมธีรกุล, ประวัติการต่อสู้ของชนชั้นกรรมกรไทย, หน้า ๑๐๕

^๒ ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน, กรมแรงงาน คู ตารางที่ ๑ การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๐-๒๕๑๕ หน้า ๕๐

^๓ เรื่องเดียวกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะการว่างงานสัมพันธ์ในช่วงนี้จนถึงปี ๒๕๑๕ ยังอยู่ในเกณฑ์ปกติ การนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยมากไม่เกินปีละ ๑๔ ราย และการนัดหยุดงานแต่ละรายมีระยะเวลาสั้นมาก เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศยังอยู่ในเกณฑ์ดี ปัญหาการเบียดบังภายในภายนอกประเทศยังไม่เกิดขึ้น อีกทั้งค่าครองชีพก็เพิ่มขึ้นในอัตราปกติ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้ามากนัก ๑

ในปี ๒๕๑๖ มีการพิพาทแรงงาน ๕๗ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๕๐๖ ครั้ง และปี ๒๕๑๗ มีการพิพาทแรงงาน ๕๗ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๓๕๗ ครั้ง ๒ ซึ่งสาเหตุสำคัญที่เป็นส่วนส่งเสริมเหตุการณ์เนื่องมาจาก ประการแรก ปัญหาทางเศรษฐกิจอันมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของโลกเนื่องจากกลุ่มประเทศโอเปคขึ้นราคาน้ำมันและสหรัฐอเมริกาลดค่าเงินดอลลาร์ ทำให้วัตถุดิบและสินค้ามีราคาสูงขึ้น เป็นผลให้มีการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างและค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจขณะนั้น ประการที่สอง ปัญหาทางสังคมจากเหตุการณ์วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ทำให้เสรีประชาธิปไตยได้เกิดขึ้นโดยทั่วไป เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าได้รับเสรีภาพมากขึ้น และแสดงออกที่จะเรียกร้องผลประโยชน์ของตนจากนายจ้าง แต่โดยที่นายจ้างยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันจึงเกิดเป็นการพิพาทแรงงานและนัดหยุดงานอย่างกว้างขวาง และประการสุดท้าย ปัญหาทางการเมืองจากการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงออกและเข้ามามีบทบาททางการเมืองยิ่งกว่าสมัยใด ๓ และยังมี การแทรกแซงจากนักการเมืองภายในประเทศทำให้เกิดปัญหาการเรียกร้องขึ้นอีก นอกจากนี้ยังเกิดจากการที่รัฐไม่ได้วางนโยบายและมาตรการแก้ไขป้องกันปัญหาแรงงานไว้ล่วงหน้า จึงทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงปี ๒๕๑๖-๒๕๑๘ มีความรุนแรง ๔ การพิพาทแรงงาน

๑ การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๕, หน้า ๓๗

๒ อนุสารสถิติแรงงาน ๒๕๒๓-๒๕๒๔, กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๕ คู่มือที่ ๒ หน้า ๕๑

๓ ฉลอง วงษา, การประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง, วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพิเศษ, วันแรงงานแห่งชาติ, ๒๕๒๒ หน้า ๕๐

๔ สถานการณ์แรงงาน, ที่ระลึกวันแรงงานแห่งชาติ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๓ (กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๖๔



ส่วนมากเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพฯ และอีก ๘-๕ จังหวัดรอบกรุงเทพฯ และส่วนใหญ่เกิดในกิจการที่จ้างมากกว่า ๕๐ คนขึ้นไป *

ในปี ๒๕๑๘ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๘๖๐ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๒๘๐ ครั้ง ซึ่งน้อยกว่าปี ๒๕๑๗ ^๒ แต่การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยากยิ่งขึ้น เนื่องจากนายจ้างบางส่วนไม่สามารถจะให้ตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง

ต่อมาหลังจากมีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ จนถึงสิ้นปี ๒๕๑๙ ไม่มีการนัดหยุดงาน เพราะรัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายการเลิกและประกาศห้ามนายจ้างปิดงานคงจ้างและลูกจ้างนัดหยุดงาน ^๓ แต่การพิพาทแรงงานก็ยังมิอยู่

สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ในปี ๒๕๒๐ อาจเรียกได้ว่าอยู่ในภาวะปกติ การพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเพียง ๖๑ ราย ลดจากปี ๒๕๑๙ เกือบ ๖ เท่า ถึงขั้นนัดหยุดงานเพียง ๙ ราย ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและเกิดจากความไม่รู้กฎหมายของลูกจ้าง ^๔

ในช่วงปี ๒๕๒๑-๒๕๒๓ แม้ว่ารัฐบาลพยายามสร้างบรรยากาศทางการเมืองในประเทศให้ดีขึ้น ทั้งให้การสนับสนุนโครงการทางการเกษตรและอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่สถิติการพิพาทแรงงานก็เพิ่มขึ้น คือ ปี ๒๕๒๑ การพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๑๕๖ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๒๑ ครั้ง ปี ๒๕๒๒ การพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๒๐๕ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๒๔ ครั้ง ^๕ ซึ่งการพิพาทส่วนใหญ่ยังเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ

* การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๓, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๓, หน้า ๒๘

^๒ กู ตารางที่ ๒ หน้า ๔๑

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้ออกพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือคงจ้างนัดหยุดงานในระหว่างใช้กฎหมายการเลิก ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๙, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๕๓ ตอนที่ ๑๑๑ หน้า ๑๖

^๔ การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๑-๒๕๒๓, หน้า ๓๐

^๕ อนุสารสถิติแรงงาน ๒๕๒๓-๒๕๒๔, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๒๕, หน้า ๑๕ กู ตารางที่ ๒ หน้า ๔๑

ส่วนในปี ๒๕๒๓ ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ตกต่ำทั่วโลก โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เพราะรัฐบาลได้ปรับราคาน้ำมันและราคาสินค้าที่จำเป็นให้สูงขึ้น จึงมีผลต่อเนื่องถึงการจ้างแรงงานและค่าครองชีพ แต่สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์มิได้เพิ่มความรุนแรงขึ้นด้วยเมื่อเทียบกับปี ๒๕๒๒ มีการพิพาทแรงงานเพียง ๑๓๑ ราย และถึงขั้นนัดหยุดงาน ๒๑ ราย

ต่อมาในรอบปี ๒๕๒๔ มีการพิพาทเกิดขึ้น ๒๐๖ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ๔๔ ครั้ง^๒ ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่าปี ๒๕๒๓ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในเดือนมกราคม ๒๕๒๔ รัฐบาลได้ยกเลิกการห้ามปิดงานและนัดหยุดงานซึ่งได้มีมาตั้งแต่ปี ๒๕๑๙^๓ ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นการขอเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลืออื่น ๆ รองลงมาคือสิทธิในการลาตามกฎหมาย สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

๔. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นมา

ก) วัตถุประสงค์และเจตนารมณ์

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นให้นายจ้างจัดตั้ง

^๑ เรื่องเดียวกัน ดู ตารางที่ ๒ หน้า ๔๑

^๒ เรื่องเดียวกัน ดู ตารางที่ ๓ หน้า ๔๒

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก และเรื่องแต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาท ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๒๔, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๘ ตอนที่ ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๔

ตารางที่ ๑ : การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๕

ปี พ.ศ.	จำนวนการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
๒๕๕๐	๒๑	๒๐๓	๑๒,๕๔๓
๒๕๕๑	๔	๔๕๔	๔,๒๐๒
๒๕๕๒	๑๑	๕๕๖	๔,๐๖๐
๒๕๕๓	๒	๓	๖๔
๒๕๕๔	๒	๖๔	๕๓
๒๕๕๕	๓	๕๑	๖๓
๒๕๕๖	๔	๑๑๔	๑๕๔
๒๕๕๗	๖	๓๐๐	๕๓๔
๒๕๕๘	๑๓	๓,๓๕๓	๖,๕๖๖
๒๕๕๙	๑๓	๕,๔๑๓	๑๔,๓๖๔
๒๕๖๐	๒	๕๓๐	๕๓๐
๒๕๖๑	๑๔	๑,๔๖๓	๓,๒๑๓
๒๕๖๒	๑๔	๕,๓๔๕	๒๓,๕๔๓
๒๕๖๓	๒๕	๒,๕๕๕	๖,๐๐๔
๒๕๖๔	๒๓	๕,๑๕๓	๑๒,๖๔๖
๒๕๖๕	๓๔	๓,๕๐๓	๑๔,๕๐๓

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๒ : การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ.๒๕๑๖-๒๕๒๓

ปี พ.ศ.	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันนัดหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
๒๕๑๖	๕๓๓	๑๘๙,๖๖๔	๕๐๑	๑๓๓,๘๘๓	๕๕๐	๒๙๖,๘๘๓
๒๕๑๗	๕๓๓	๑๓๕,๑๑๔	๓๕๓	๑๐๕,๘๘๓	๑,๒๓๐	๕๐๓,๖๐๓ ^๑ / _๒
๒๕๑๘	๕๖๐	๑๘๓,๑๐๓	๒๘๑	๙๔,๓๕๓	๑,๖๖๔	๓๒๒,๕๕๖
๒๕๑๙	๓๔๐	๑๙๔,๕๖๙	๑๓๓	๖๕,๓๕๖	๕๐๐ ^๑ / _๒	๕๙๕,๖๑๙ ^๑ / _๒
๒๕๒๐	๖๑	๕๙,๖๓๓	๓	๕,๕๖๘	๑๒	๑๒,๓๓๑
๒๕๒๑	๑๕๖	๕๕,๒๕๓	๒๑	๖,๕๕๖	๓๕ ^๑ / _๒	๕,๕๕๙ ^๑ / _๒
๒๕๒๒	๒๐๕	๓๕,๕๖๘	๖๕	๑๖,๒๐๓	๑๑๙ ^๑ / _๒	๓๓,๕๓๓ ^๑ / _๒
๒๕๒๓	๑๓๕	๕๕,๕๖๑	๑๕	๓,๒๓๐	๕๕ ^๑ / _๒	๕,๕๕๖ ^๑ / _๒

หมายเหตุ : ปี ๒๕๒๔ จำนวนรวมของสถานประกอบการที่นัดหยุดงาน หักจำนวนที่มี
 สถานประกอบการที่หยุดงานต่อเนื่องและนับซ้ำ ๖ ราย ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
 ๕,๖๐๐ คน

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓ : การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วไปประเทศ พ.ศ.๒๕๒๔

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันนัดหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
มกราคม	๑๕	๔,๑๑๔	๔	๑,๒๓๔	๖ ^๑ / _๒	๑,๖๓๗ ^๑ / _๒
กุมภาพันธ์	๒๐	๓,๐๔๔	๔	๓๖๔	๕	๖๔๕
มีนาคม	๒๐	๕,๑๓๓	๓	๑๓๒	๑๓	๕๒๒
เมษายน	๑๐	๒,๓๔๓	๒	๑,๐๑๕	๒๐	๑๕,๖๔๕
พฤษภาคม	๑๙	๒๒,๓๓๓	๒	๔๖๕	๖	๓,๓๖๐
มิถุนายน	๒๒	๑๒,๒๕๓	๕	๓๒๑	๑๓ ^๑ / _๒	๑,๐๐๔
กรกฎาคม	๒๕	๑๔,๔๔๔	๑๒	๔,๓๖๒	๕๔	๕๒,๕๖๖
สิงหาคม	๑๔	๔,๓๓๔	๙	๖,๖๖๖	๓๕ ^๑ / _๒	๘๐,๐๒๑ ^๑ / _๒
กันยายน	๑๔	๓,๕๓๖	๔	๖๓๔	๑๑ ^๑ / _๒	๑,๔๔๕
ตุลาคม	๑๓	๑๕,๒๑๔	๖	๒,๔๕๒	๒๓	๔,๒๕๖
พฤศจิกายน	๑๓	๑๐,๔๔๙	๔	๕๒๔	๒๓ ^๑ / _๒	๒,๘๐๓
ธันวาคม	๑๓	๕,๖๓๓	๕	๕,๐๓๕	๕	๕,๐๓๕
รวม	๒๐๖	๑๑๕,๓๓๔	๕๔	๒๒,๐๐๔	๒๖๓ ^๑ / _๒	๑๓๓,๓๕๕

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

สมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับนายจ้าง การจัดสวัสดิการและการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น^๑

วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการระงับข้อพิพาทแรงงานสำหรับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

๒) ให้โอกาสแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งและดำเนินกิจการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและทำงาน

๓) กำจัดการหยุดงาน (work stoppages) และข้อพิพาทแรงงาน (industrial disputes) โดยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสมาคมคนงาน (worker associations) เข้ากันได้^๒

๔) ให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งและดำเนินกิจการ คณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบการ เพื่อหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๕) กำหนดวิธีทางกฎหมายของสังคมเกี่ยวกับการร่วมปรึกษาหารือ การตั้งข้อร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง การทำข้อตกลง การปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

๖) จัดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตลอดจนวินิจฉัยและออกคำสั่งเกี่ยวกับการกระทำความไม่เป็นธรรม

^๑ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๘๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔

^๒ Thien Ashakul, Purpose of the New Labour Relations Law,
Labour Department Bangkok, 1969, p. 2



เจตนาของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๑) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นแนวทางแก่นายจ้างลูกจ้างที่จะปฏิบัติต่อกันอย่างมีกติกากฎเกณฑ์ใดเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รัฐจะใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการและบังคับตามความจำเป็น (แต่ก็อยู่ในวงจำกัด)

๒) เพื่อคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง สวัสดิการและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน

๓) ให้ความสำคัญอยู่ที่นายจ้างและลูกจ้างที่จะปรับตัวเข้าหากันได้ โดยให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้ทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ผลดีขึ้น โดยมีรัฐให้ความสนับสนุนและคุ้มครองด้วย

๒) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๑) ขอบเขตการใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีขอบเขตการใช้บังคับกับการจ้างงานในกิจการทั่วไปทุกกิจการ เว้นแต่จะเป็นกิจการตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้และกิจการที่กฎหมายอื่นได้กำหนดยกเว้นไว้

(ก) กิจการยกเว้นตามมาตรา ๔ ซึ่งได้บัญญัติว่า พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ราชการของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นรวมกันอยู่ โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖ บัญญัติให้กรุงเทพมหานครเป็นทรวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง แต่เพื่อให้ชัดเจนจากราชการส่วนอื่น ๆ จึงยกเว้นไว้ต่างหากด้วย

เหตุที่ยกเว้นราชการไว้ เพราะมีความเห็นพ้องกันว่า ราชการเป็นเรื่องของประเทศชาติ การทำงานมีผลต่อประชาชนและชาติมิใช่ธุรกิจหา กำไร ราชการมีกฎหมายกำหนดระเบียบวินัยค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานไว้แล้ว * จึงไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บังคับ ใช้อีก

นอกจากนี้ยังรวมถึง กิจการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งสามารถกำหนดกิจการที่ไม่ใช่กฎหมายนี้บังคับ ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการ ของธนาคารแห่งประเทศไทยให้ใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ บังคับ^๒ เพียงฉบับเดียว

(ข) กิจการตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติยกเว้น นอกจากกิจการที่ยก เว้นตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ตามที่กล่าวในข้อ (ก) แล้ว อาจ มีกฎหมายอื่นบัญญัติเป็นข้อยกเว้นที่มีให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ใช้ บังคับกับกิจการนั้นอีกได้ เช่น ในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้กิจการของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่อยู่ในบังคับของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔^๓

๒) สภาพการจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการยื่นข้อ เคารพร้อง

* เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๔

^๒ มาตรา ๓ พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. ๒๕๒๓ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๙ ตอนที่ ๑๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๓

^๓ มาตรา ๖ พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้กิจการของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับ แห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงาน และลูกจ้างของกรทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ต้องได้รับการคุ้มครองแรง งานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๖ ตอนที่ ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๒๒

สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง *

กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ถ้าไม่มีก็ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดให้มีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๒

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามระยะเวลาที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกิน ๓ ปี ถ้าไม่ได้ตกลงกำหนดระยะเวลาไว้ก็ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่ตกลงกัน และในกรณีที่ลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ทั้งหมดก็นับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างนั้นเข้าทำงาน และถ้าระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงตามกำหนดเวลาข้างต้นและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ก็ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้ต่อไปคราวละ ๑ ปี จนกว่าจะมีการตกลงกันใหม่ ๓

นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งต้องการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ๔ ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องนี้ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้ แต่ถ้าเป็นสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นต้องมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ๕

* พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕

๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๐

๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๓

๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๔

๕ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๕

การแจ้งขอเรียกร้องนี้ ฝ่ายที่แจ้งขอเรียกร้องต้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาให้อีกฝ่าย
ทราบด้วย ซึ่งผู้เข้าร่วมในการเจรจาท้องมีจำนวนไม่เกิน ๘ คน ในกรณีฝ่ายลูกจ้าง
เป็นฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องโดยรวมกลุ่มยื่นขอเรียกร้องเอง ขอเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อ
และลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องปรากฏอยู่ด้วย

เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้งขอเรียกร้องแล้ว ให้แจ้งชื่อตนหรือผู้แทนให้ฝ่ายที่
แจ้งขอเรียกร้องทราบเป็นหนังสือโดยมิชักช้า จากนั้นให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน
ใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้อง ๑ การเจรจานี้คือการที่คู่กรณีพยายามแสวง
หาข้อตกลงโดยการชี้แจงเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นด้วยและยอมรับ ๒

ผลการเจรจาที่ทำขึ้นภายในกำหนด ๓ วันดังกล่าว เมื่อตกลงกันได้ให้ทำข้อ
ตกลงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้างหรือผู้แทน แล้วให้นายจ้างปิดประกาศ
ในสถานที่ทำงานโดยเปิดเผย และนำไปจดทะเบียนขออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๑๕
วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้ ๓ มิฉะนั้นนายจ้างมีความผิดมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ๔

๓) วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่มีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจากัน
ภายในกำหนด ๓ วัน ก็ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายที่แจ้งขอเรียกร้องต้อง
มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลา
ที่ตกลงกันไม่ได้หรือเวลาที่พ้นกำหนด ๓ วันดังกล่าว ๕ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงานได้รับแจ้งแล้วต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นภายใน ๕
วัน นับแต่ได้รับหนังสือแจ้ง ถ้าสามารถตกลงกันได้ก็ให้ทำข้อตกลงเช่นเดียวกับการ
เจรจาที่ตกลงกันได้เอง แต่ถ้าไม่อาจตกลงกันได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อ

๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๖

๒ เกษมสันต์ วิดวารรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๓๔

๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๑๔

๔ เรื่องเดียวกัน; มาตรา ๑๓๐

๕ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๑

พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกับผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้^๑ หรืออาจดำเนินการปิดงานหรือนัดหยุดงานภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายได้^๒

๔) การปิดงาน การนัดหยุดงาน

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น^๓ เพื่อบังคับลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยปิดสถานที่ทำงานไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จนกว่าลูกจ้างจะถอนข้อเรียกร้องยอมตามข้อเสนอของนายจ้าง

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างหลาย ๆ คนร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น^๓ เพื่อบีบบังคับให้นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจา และรวมทั้งการกระทำเพื่อประท้วงและบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย

๕) การกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม คือ การกระทำที่ไม่สมควรทางบ้านแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างโดยมีความมุ่งหวังจะกลั่นแกล้ง เอารัดเอาเปรียบ ชัดขวาง แทรกแซง ทำให้เสียหาย หรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เกิดความขัดข้องในการใช้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์^๔ ซึ่งถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำหรือการใช้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว เมื่อฝ่ายหนึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ก็จะเป็นการยากที่จะทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นไปโดยราบรื่น ฝ่ายที่ถูกกระทำย่อมจะหาทางที่จะตอบแทนโดยวิธีทางตามความผิดของตน ซึ่งยอมเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์และความสงบในทางอุตสาหกรรมอยู่ตลอดไป

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๒

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕

^๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒, ๑๒๓

เมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ถ้าผู้เสียหายเนื่องจากการกระทำนั้น มีความประสงค์จะร้องเรียนเพื่อให้แก้ไข หรือชดเชยความเสียหาย ก็กระทำได้โดยยื่น คำร้องภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน^๑ โดยยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์

๖) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เป็นคณะบุคคลซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีจำนวน ๕-๑๕ คน ประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่าย (Tripartite) คือ มีกรรมการที่มาจากผู้แทน ของรัฐหรือคนกลาง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดให้มีผู้แทนฝ่าย นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละอย่างน้อย ๓ คน ส่วนกรรมการที่มาจากผู้แทนของรัฐหรือ คนกลางนั้นจะมีจำนวนเท่าใดก็ได้ แต่รวมทั้งหมดแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๕ คน และไม่ เกิน ๑๕ คน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญ ๒ ประการ คือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญและการวินิจฉัยคำร้องเกี่ยว กับการกระทำอันไม่เป็นธรรม^๒

๗) คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นวิธีการหนึ่งที่ให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการ จัดการของนายจ้าง (Workers' Participation in Management) ตามพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้ไม่มีลักษณะบังคับ กล่าวคือ ให้สิทธิแก่ฝ่ายลูกจ้างเองว่าจะจัดตั้งขึ้น หรือไม่ แต่ถ้าได้จัดตั้งขึ้นตามวิธีการและหลักเกณฑ์แล้วก็มีทั้งสิทธิและหน้าที่อันจะเป็น ประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างเอง อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการใด จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้จะต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นอย่างน้อย ๕๐ คน^๓

จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างมีตั้งแต่ ๕ ถึง ๒๑ คน มากน้อยตามจำนวน ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ซึ่งจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี^๔

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๔

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๓๗, ๔๑

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๕

^๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๖, ๔๗

คณะกรรมการลูกจ้างอาจได้มาจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างหรือการแต่งตั้งโดย สหภาพแรงงานตามแต่กรณี^๑

หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างได้ประชุมหารือกับคณะกรรมการ ลูกจ้างในเรื่องจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนาย จ้างและลูกจ้าง พิจารณาข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบกิจการ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือไม่น้อยกว่า ๓ เดือนต่อ ๑ ครั้ง หรือ ถ้าลูกจ้างเกินกว่ากึ่งหนึ่งหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องร้องขอ โดยแสดงเหตุผลอันสมควร^๒ เช่น มีเรื่องคว้นไม่สามารถการประชุมในวาระตาม กำหนดได้ นายจ้างต้องจัดประชุมให้ทันที เป็นต้น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนไม่จัดให้มีการประชุม หารือกับคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างอาจมีความผิดและมีโทษถึงจำคุกไม่เกิน หนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^๓

เมื่อปรากฏว่า กรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่โดย สุจริต หรือกระทำการไม่สมควร อันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิด เผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมี สิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานสั่งให้กรรมการลูกจ้างบางคนหรือทั้งคณะออกจากตำแหน่งได้^๔

คณะกรรมการลูกจ้างที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายจะได้รับความคุ้มครองจากการกระทำ ของนายจ้าง โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการลูกจ้าง หรือการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงาน อยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน^๕ และห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้ เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง^๖

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๕ วรรคสอง

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๐

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๔๓

^๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๑

^๕ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๒

^๖ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๓

๔) องค์การฝ่ายลูกจ้าง

องค์การฝ่ายลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน คือ องค์การที่ลูกจ้างร่วมจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เป็นการให้เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม (freedom of association)

สมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้อยู่จดทะเบียน และมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ๒ สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ สหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้ โดยได้รับความยินยอมจากสมาชิกของแต่ละสหภาพ เกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด ๓

สหพันธ์แรงงาน คือองค์การที่สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ สหภาพขึ้นไปรวมกันจดทะเบียนเป็นสหพันธ์แรงงาน โดยแต่ละสหภาพแรงงานจะต้องเป็นสหภาพแรงงานประเภทเดียวกัน คือ ต่างก็เป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันหรือต่างก็เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทกิจการในอุตสาหกรรมอย่างเดียวกัน สหพันธ์แรงงานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างเท่านั้น ๔

สภาองค์การลูกจ้าง คือ องค์การที่สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า ๑๕ แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ๕

๕) องค์การฝ่ายนายจ้าง

องค์การฝ่ายนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง

๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๘๖

๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๘๕

๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๐๘

๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๑๓

๕ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๐

สมาคมนายจ้าง คือ องค์การที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง^๑ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ

สมาชิกของสมาคมนายจ้างจะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน^๒ และสมาคมนายจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้ โดยได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด^๓

สหพันธ์นายจ้าง คือ องค์การที่สมาคมนายจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน รวมกันจดทะเบียนเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้าง^๔

สภาองค์การนายจ้าง คือ องค์การที่สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์^๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๔

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๖๓

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๗๖

^๔ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๑๒

^๕ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๑๔