

กรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน

ปี พ.ศ. 2511-2512

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สพบ.*

ความสำคัญของเรื่อง

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 เป็นต้นมา การพัฒนาเศรษฐกิจได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางทั้งในส่วนของรัฐบาลและของเอกชน มีผลทำให้สังคมปัจจุบันมีลักษณะโน้มเอียงไปในรูปของสังคมอุตสาหกรรม ได้มีการใช้แรงงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากขึ้น ดังนั้นการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน และโดยปกติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอาจเกิดขึ้นได้เสมอในการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมจำเป็นต้องจ้างคนเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก และเมื่อมีการจ้างคนเข้ามาทำงานก็จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนงาน ระเบียบการจ้าง สภาพการทำงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นต้น บางครั้งก็มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการงานเป็นต้น บางครั้งก็มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างไปบ้าง เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการจ้างยิ่งขึ้น เมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างยินยอมกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ก็สามารถตกลงกันได้ แต่ถ้าฝ่ายลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วย ก็อาจมีการเจรจาต่อรอง หรือถ้าหากการเจรจาต่อรองไม่เป็นที่ตกลงกันก็อาจเกิดข้อพิพาทแรงงานในขั้นรุนแรงถึงขั้นมีการนัดหยุดงานได้ นอกจากนี้การที่ฝ่ายนายจ้างไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการจ้างไว้เป็นที่แน่นอน หรือไม่ทราบกฎข้อบังคับในกฎหมายแรงงานดีพอฝ่ายนายจ้างมักดำเนินการในลักษณะที่จะเขาเปรียบฝ่ายลูกจ้างเสมอ เมื่อสภาพเป็นดังนี้แล้ว ข้อพิพาทแรงงานย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่าย ถ้าฝ่ายลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานในขั้นนัดหยุดงานแล้วจำเป็นจะต้องมีคนกลางที่จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ กรมแรงงานมีบทบาทสำคัญที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ กรมแรงงานจึงเป็นเสมือนผู้รักษาความเป็นธรรมให้แก่ทั้งสองฝ่าย โดยพยายามดำเนินการให้ความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในอันที่จะมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาใจเอาเปรียบกันเกินไป การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่กรมแรงงานกำลังดำเนินการอยู่ใน

* ประพนอม มุสิกานนท์ พันธ์ บูรณวัฒน์ สันติสุข บุญเลิศ เพียงพร งามละเมียด ณรงค์ สุวรรณเพชร วิชชุดากร นักศึกษาปริญญาโทคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ขณะนี้นับว่าเป็นบริการที่ทางราชการได้ช่วยให้คู่พิพาทสามารถทำความตกลงเรื่องตกลงกันได้ด้วยความสมัครใจซึ่งนับว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด ในขณะที่ จะช่วยให้ข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นระงับไปด้วยความรวดเร็วและด้วยความพอใจของทุกฝ่าย

ความมุ่งหมายและขอบเขตของการศึกษา

จุดมุ่งหมายในการศึกษานี้ คณะผู้เขียนได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อจะศึกษาถึงสาเหตุของกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานว่ามีสาเหตุอันแท้จริงมาจากอะไร และเมื่อมีการนัดหยุดงานแล้วทำให้เกิดผลเสียหายของแต่ละฝ่ายอย่างไรบ้าง

2. เพื่อศึกษาถึงวิธีการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ ของ กรม แรงงาน และเจ้าหน้าที่ในส่วนท้องถิ่น อันได้แก่นายอำเภอ ผู้กำกับกองตำรวจภูธร ปลัดจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด และเจ้าหน้าที่แรงงานเขต เป็นต้น ว่ามีวิธีการดำเนินการอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง

3. จากการศึกษาถึงสาเหตุและกรดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จะช่วยให้มองเห็นแนวทางในอันที่จะปรับปรุงวิธีดำเนินการตลอดจนเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการในการป้องกันกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานให้เกิดน้อยที่สุด หรือเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็หาทางระงับให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันโดยเร็วที่สุด

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษากรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 นี้ คณะผู้เขียนได้แบ่งการศึกษากกรณีการนัดหยุดงานออกเป็น 2 ภาค ดังนี้

1. ภาคพระนคร — ธนบุรี (Metropolitan) โดยได้รวมเอาจังหวัดสมุทรปราการ นครปฐม และนนทบุรี รวมไว้ด้วย

2. ภาคต่างจังหวัด (up-country)

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้คณะผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากข้อมูลที่กรมแรงงาน ได้รวบรวมไว้ในส่วนที่เกี่ยวกับกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเท่านั้น นอกจากนี้ได้ศึกษาฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนกฎหมายแรงงานและจากการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ เพื่อช่วยให้การศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ (Analytical) จากข้อมูลที่ได้เพื่อช่วยให้การศึกษาเป็นไปตามหลักวิชาการมากขึ้น

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษากรณีการนัดหยุดงานในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 นี้ คณะผู้ศึกษาเห็นว่าประโยชน์ที่ได้จากการศึกษานี้จะช่วยให้ได้ทราบแนวทาง ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน อันจะมีผลทำให้การระงับข้อพิพาทแรงงานดำเนินไปโดยรวดเร็วและได้รับความพอใจทั้งสองฝ่าย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษากรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานนี้จะช่วยให้ทราบสาเหตุของการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น เมื่อเราได้ทราบสาเหตุดังกล่าวจะช่วยให้เราได้ทราบข้อเท็จจริงในอันที่จะช่วยให้การหาช่องทางในการระงับข้อพิพาทแรงงานเป็นไปโดยถูกต้องยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานและเจ้าหน้าที่ในส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดพระนคร—ธนบุรี และในต่างจังหวัดอาจมีวิธีการแตกต่างกัน และในการดำเนินงนดังกล่าวอาจทำให้มองเห็นอุปสรรคและข้อขัดข้องบางประการได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการระงับข้อพิพาทแรงงานในโอกาสต่อไป

3. จากการที่ได้รับวิธีการต่างๆ ในการระงับข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานนี้ จะเป็นแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งผลในขั้นปลายก็คือ ปัญหาในค้ำแรงงาน สัมพันธ์อาจลดลง และส่งผลไปถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมให้สามารถดำเนินไปโดยราบรื่น

4. จากการศึกษาที่คาดว่าจะช่วยให้เกิดแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในโอกาสต่อไป

กรณีกาหนดหยุดงานในเขตนครหลวงในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512

ข้อ 1. จำนวนบริษัทที่เกิดกรณีพิพาทถึงขั้นมีการนัดหยุดงาน

จากการศึกษาถึงกรณีถึงกรณีกาหนดหยุดงานในเขตนครหลวง คือ พระนคร ธนบุรี นนทบุรี สมุทรปราการ และ อำเภอนครชัยศรี ในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 พบว่ามีบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน และจำนวนครั้งที่นัดหยุดงานดังนี้

ปี พ.ศ. 2511 มีจำนวนบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน 17 บริษัท และมีการนัดหยุดงานทั้งหมด 20 ครั้ง โดยมีบริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำ คือ บริษัทรหัส 1 หยุดงาน 2 ครั้ง

ระยะห่างกัน 2 เดือน บริษัทรหัส 6 หยุดงาน 2 ครั้งระยะห่างกัน 1 อาทิตย์ และบริษัทรหัส 17 หยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 12 วัน

ปี พ.ศ. 2512 มีจำนวนบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน 17 บริษัท และมีการนัดหยุดงานทั้งหมด 20 ครั้ง บริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำ คือ บริษัทรหัส 22 หยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 1 อาทิตย์ บริษัทรหัส 26 หยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 1 เดือน และบริษัทรหัส 28 หยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกันประมาณ 1 อาทิตย์

จะเห็นได้ว่าใน 2 ปีนี้ ไม่มีการแตกต่างในจำนวนบริษัทและจำนวนครั้งที่นัดหยุดงานเลย คือ 17 : 17 บริษัท และ 20 : 20 ครั้ง

ข้อ 2. ประเภทของธุรกิจที่มีการนัดหยุดงาน

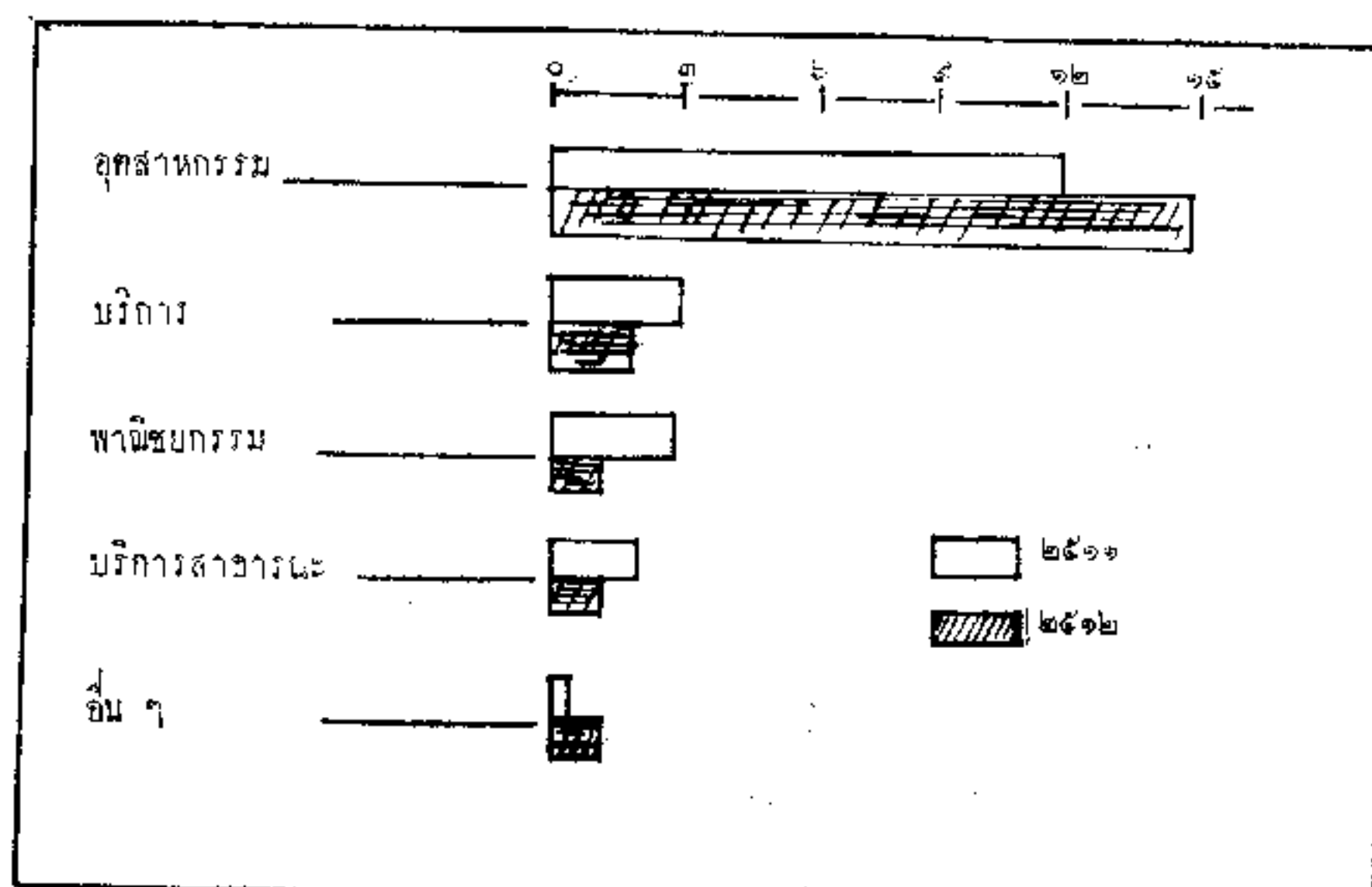
ในการศึกษาได้จำแนกประเภทของธุรกิจ เป็นอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม บริการ บริการสาธารณะ ธนาคาร และก่อสร้าง และอาจพิจารณาถึงจำนวนบริษัทและจำนวนครั้งที่มีการนัดหยุดงานได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ประเภทธุรกิจที่มีกรณีพิพาทแรงงาน จนถึงขั้นนัดหยุดงาน
(เปรียบเทียบ ปี 2511-2512)

ประเภทของธุรกิจ	พ.ศ. 2511		พ.ศ. 2512		จำนวนบริษัท เพิ่ม - ลด	จำนวนครั้ง เพิ่ม - ลด
	จำนวนบริษัท	จำนวนครั้ง	จำนวนบริษัท	จำนวนครั้ง		
อุตสาหกรรม	9	12	12	15	+ 3	+ 3
พาณิชยกรรม	3	3	1	1	- 2	- 2
บริการ	3	3	2	2	- 1	- 1
บริการสาธารณะ	2	2	1	1	- 1	- 1
ธนาคาร	-	-	-	-	-	-
ก่อสร้าง	-	-	-	-	-	-
อื่นๆ	-	-	1	1	+ 1	+ 1
รวม	17	20	17	20	0	0

เปรียบเทียบจำนวนครั้งที่นัดหยุดงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ
(ปี พ.ศ. 2511 - 2512)



จากการพิจารณาทารางและแผนภูมิ จะเห็นได้ว่า กิจกรรมประเภทอุตสาหกรรมมีกรณีพิพาทแรงงาน จนถึงขั้นนัดหยุดงานสูงสุดทั้งในปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ใน 2 ปีนี้ กิจกรรมประเภทอุตสาหกรรม มีการนัดหยุดงานถึง 21 บริษัท หรือร้อยละ 61.8 ของบริษัทที่มีการนัดหยุดงานทั้งหมด (34 บริษัท)

ส่วนกิจกรรมประเภทพาณิชยกรรมและบริการ มีการนัดหยุดงานเท่ากันเป็นอันดับสอง ในปี พ.ศ. 2511 แต่ในปี พ.ศ. 2512 กลับปรากฏว่ากิจกรรมประเภทบริการมีการนัดหยุดงานยังคงสูงเป็นอันดับสอง ประเภทพาณิชยกรรมตกไปอยู่อันดับสามและเมื่อพิจารณา 2 ปีรวมกัน ประเภทบริการมีการนัดหยุดงานสูงเป็นอันดับสอง หรือร้อยละ 14.7 ของบริษัทที่มีการนัดหยุดงานทั้งหมด ประเภทพาณิชยกรรม มีการนัดหยุดงานสูงเป็นอันดับสามหรือร้อยละ 11.8 ของบริษัทที่นัดหยุดงานทั้งหมด

ดังนั้น จึงพอกล่าวได้ว่า กรณีพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานนั้น ส่วนใหญ่จะเกิดในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทบริการและพาณิชยกรรม ตามลำดับ

ข้อ 8. บริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำ

ในการศึกษาพบว่าในการนัดหยุดงานนั้นมีบริษัทที่นัดหยุดงานซ้ำเป็นสองประเภทคือหยุดงานซ้ำในปีเดียวกัน และหยุดงานซ้ำในระยะ ๒ ปี

กรณีการนัดหยุดงานซ้ำในปีเดียวกัน ปี พ.ศ. 2511 มีซ้ำกันเพียง 3 บริษัท หรือร้อยละ 17.8 ของบริษัทที่นัดหยุดงาน การนัดหยุดงานซ้ำเป็นการซ้ำกันเพียง 2 ครั้ง เหมือนกันทั้ง 3 บริษัท และเกิดขึ้นเฉพาะในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมเท่านั้น

กรณีการนัดหยุดงานซ้ำในปีเดียวกัน ปี พ.ศ. 2512 มีซ้ำกันเพียง 3 บริษัท หรือร้อยละ 17.8 ของบริษัทที่นัดหยุดงาน การนัดหยุดงานซ้ำในปีนี้ก็เป็นการซ้ำกันเพียง 2 ครั้ง เหมือนกันทั้ง 3 บริษัท และเกิดขึ้นเฉพาะในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมเท่านั้น เหมือนกับปี พ.ศ. 2511

กรณีการนัดหยุดงานซ้ำในระยะ 2 ปี มีอยู่ 3 บริษัทคือบริษัทรหัส 3 เป็นบริษัทเดียวกันกับบริษัทรหัส 20 บริษัทรหัส 11 เป็นบริษัทเดียวกันกับบริษัทรหัส 29 และบริษัทรหัส 14 เป็นบริษัทเดียวกันกับบริษัทรหัส 30 ใน 3 บริษัทนี้เป็นบริษัทประเภทอุตสาหกรรมเสีย 2 บริษัท บริษัทประเภทบริการ 1 บริษัท

ตารางที่ 2

ปี พ.ศ.	รหัสบริษัท	ประเภทกิจการ	จำนวนครั้งที่ซ้ำ	ระยะเวลาห่างกันวัน	สาเหตุสำคัญที่นัดหยุดงานซ้ำ
2511	1	อุตสาหกรรม	2	60	ไม่พอใจการไล่คนงานออก
	6	อุตสาหกรรม	2	7	ไม่พอใจในข้อตกลงเดิม
	17	อุตสาหกรรม	2	12	ไม่พอใจการไล่คนงานออก
2512	22	อุตสาหกรรม	2	7	ไม่พอใจในข้อตกลงเดิม
	26	อุตสาหกรรม	2	30	หยุดตามแผนก่อน
	28	อุตสาหกรรม	2	7	ไม่พอใจในข้อตกลงเดิม

ข้อ 4. ประเภทของพนักงานที่นัดหยุดงาน

พนักงานที่นัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2511 และ 2512 นั้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มิใช่ระดับบริหาร และมีพนักงานประเภทอื่นร่วมด้วย คือ

พ.ศ. 2511	มีพวกช่างฝีมือ	3	บริษัท
	ช่างไร่ฝีมือ	2	„
	หัวหน้าคนงาน	2	„
พ.ศ. 2512	หัวหน้าคนงาน	4	„
	พนักงานช่วยขาย	๑	„

ข้อ 5. วันทำงานที่ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน

ปี พ.ศ. 2511 มีการนัดหยุดงาน 20 ครั้ง มีคนที่ร่วมหยุดงาน 2,038 คน สูญเสียวันทำงาน (Mandays Lost) 2727.๖ วัน หรือคิดเป็นค่าเฉลี่ย การหยุดงานครั้งหนึ่ง ๆ มีผู้ร่วมหยุดงานเฉลี่ย 101.9 คน และสูญเสียวันทำงาน เฉลี่ย 136.1 วัน

ปี พ.ศ. 2512 มีการนัดหยุดงาน 20 ครั้ง มีคนที่ร่วมหยุดงาน 4,594 คน สูญเสียวันทำงาน 8,836 วัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย การนัดหยุดงานครั้งหนึ่ง ๆ จะมีผู้ร่วมหยุดงานเฉลี่ย 229.7 คน และสูญเสียวันทำงาน เฉลี่ย 441.8 คน

ข้อสังเกต แม้การนัดหยุดงานทั้งสองปีมีจำนวนครั้งเท่ากัน (20:20 ครั้ง) แต่ค่าเฉลี่ยของการนัดหยุดงานได้เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2512 ทั้งจำนวนคนที่ร่วมหยุดงาน (101.9 → 229.7 คน) และการสูญเสียวันทำงาน (จาก 136.3 → 441.8 วัน)

ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า การนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2512 นี้ ได้เกิดในบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีคนงานจำนวนมาก และในการหยุดแต่ละครั้งมีคนเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ผิดกับปี พ.ศ. 2511 ซึ่งเกิดขึ้นในสถานประกอบการขนาดเล็ก และเป็นแบบในคราวคราวมากกว่า

ลักษณะเช่นนี้ พอจะคาดได้ว่า การนัดหยุดงานที่จะเกิดขึ้นในปีต่อไป อาจจะมีผู้ร่วมหยุดงานและสูญเสียวันทำงานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 3
แสดงลักษณะการสูญเสีย เนื่องจากการนัดหยุดงาน
(เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2511 กับ 2512)

ปี	จำนวนคนที่ร่วมหยุดงาน	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
พ.ศ. 2511	2038	2727.5
พ.ศ. 2512	4594	8836.0
ลักษณะที่เพิ่มขึ้น	125.40%	150.90%

ข้อ 6. สาเหตุของการนัดหยุดงาน

กรณีการพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงาน มักจะเกิดจากพนักงานมีความไม่พอใจทางบริษัทซึ่งสะสมกันมานานและมีหลายสาเหตุด้วยกันแต่ทว่ายังคงทนไต่อยู่ ต่อเมื่อมีสาเหตุอะไรก็ตามที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจรุนแรงมากระทบเข้าก็ แม้จะดูว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือไร้สาระ หากเป็นเรื่องสุดท้ายที่จะทนทานได้ก็จะก่อให้เกิดเป็นจุดระเบิดขึ้นมาถึงกับนัดหยุดงานทันที

สภาพที่จะก่อให้เกิดการนัดหยุดงานนั้นมักจะเกิดเมื่อ

1. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่ง เบื้อง ค่าจ้าง ปริมาณงาน และการเปลี่ยนเวลาทำงาน อันทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจที่ตนเคยได้รับนั้นลดน้อยลง
2. เมื่อมีการไล่คนงานหรือหัวหน้าคนงานออกไป
3. เมื่อมีการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงระเบียบ และเสนอข้อเรียกร้องบางประการ แต่ทางฝ่ายจัดการทำเพิกเฉยเสีย

(ดูตารางที่ 4 ประกอบ)

ตารางที่ 4
การนัดหยุดงานจำแนกตามสาเหตุ
(ปี พ.ศ. 2511 - 2512)

สาเหตุการนัดหยุดงาน	จำนวนครั้ง		จำนวนคนที่ร่วมหยุดงาน		Mandays lost	
	พ.ศ. 2511	พ.ศ. 2512	พ.ศ. 2511	พ.ศ. 2512	พ.ศ. 2511	พ.ศ. 2512
เรื่องค่าจ้างแรงงาน (Wage)	2	7	223	1,748	296	2,401
เรื่องระเบียบการจ้าง (method of payment)	4	1	298	40	418	40
เรื่องการเปลี่ยนระยะเวลาทำงาน	1	3	34	540	125	2,580
เรื่องการไล่นางานออก	2	3	176	1,706	247.5	2,920
เรื่องนายจ้างเฉยเมยต่อข้อเสนอหนแรก	2	2	117	300	105	575
เรื่องวันหยุดงาน	1	—	130	—	130	—
เรื่องระเบียบปฏิบัติงาน	2	2	360	160	100	270
สาเหตุหลายกรณี	2	—	179	—	179	—
อื่นๆ (นอกเหนือจากสาเหตุที่กล่าวข้างบน)	4	2	521	100	1,239.5	50
รวม	20	20	2,038	4,594	2,727.5	8,836

ข้อ 7. ข้อเรียกร้องของพนักงานที่นัดหยุดงาน

จากการศึกษาพบว่า การนัดหยุดงานปี พ.ศ. 2511 - 2512 มีข้อเรียกร้องของพนักงานที่นัดหยุดงานทั้งหมดถึง 147 ข้อ ในจำนวนข้อเรียกร้องต่างๆ มีข้อเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนสูงที่สุดถึง 24 ข้อ หรือคิดเป็นร้อยละ 16.33 รองลงไปคือ ข้อเรียกร้องขอเพิ่มเรื่องบริการสวัสดิการ 22 ข้อ หรือร้อยละ 14.96 ขอเงินสงเคราะห์ 12 ข้อ หรือร้อยละ 8.23 เรื่องวันหยุด 10 ข้อ หรือร้อยละ 6.80 นอกจากนั้นเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชา และข้อเรียกร้องปลีกย่อยอื่นๆ พิจารณารายละเอียดได้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5
แสดงลำดับความถี่ของข้อเรียกร้อง

ประเภทของข้อเรียกร้อง	จำนวนข้อเรียกร้อง	ร้อยละ
ขอเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน	24	16.33
บริการสวัสดิการ (รวม เสื้อผ้า แพทย์ อาหาร ฯลฯ)	22	14.96
เงินสงเคราะห์ (ยืม สะสม ชดเชย ทดแทน)	12	8.23
ขอวันหยุด ลา พัก	10	6.80
ขอเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาหรือไล่ออก	8	5.44
ขอค่าล่วงเวลา	8	5.44
ขอให้พิจารณาหรือตั้งกรรมการสอบสวนก่อนไล่ออกพนักงานออก	8	5.44
ขอให้ให้ระเบียบปฏิบัติงานตามเดิม	6	4.08
ขอให้ชี้แจงระเบียบ และการเปลี่ยนแปลง	5	3.04
ขอให้จ่ายเงินที่ยังค้างหรือล่าช้ามาก	4	2.72
ขอเปลี่ยนสภาพพนักงาน	4	2.72
ขอให้กำหนดระยะเวลาทำงานให้เหมาะสม	4	2.72
ขอให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	4	2.72
ขอให้จ่ายโบนัส	3	2.04
ขอให้เสียค่าภาษี	3	2.04
ขอให้จ่ายค่าจ้างระหว่างเจรจา	3	2.04
อื่นๆ	19	12.93
รวม	147	100

จากการพิจารณาถึงข้อเรียกร้องของพนักงาน เพราะว่าลูกจ้างต้องการความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน สูงมาก จะเป็นด้วยความจำเป็นด้านค่าครองชีพที่สูงขึ้น หรือจะเป็นด้วยฝ่ายนายจ้างยังเอารัดเอาเปรียบมากเกินไปก็ได้ นอกจากนั้นเป็นการเรียกร้องในเรื่องสวัสดิการ

เงินสงเคราะห์ วันหยุด ลา พัก ซึ่งนายจ้างยังจัดให้ไม่ได้พอ หรือทะเลาะไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับตัวผู้บังคับบัญชาเองก็เป็นปัญหาในข้อเรียกร้องอยู่มีใช้น้อยจะเป็นด้วยผู้บังคับบัญชากำลังขาดลักษณะความเป็นผู้นำ ขาดความเข้าใจในหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือขาดหลักจิตวิทยาในการปกครองก็เป็นที่ สำหรับข้อเรียกร้องอื่น ๆ มักเป็นปัญหาข้อปลีกย่อยซึ่งฝ่ายจ้างทะเลาะหรือคิดว่าไม่สำคัญ จะจัดการอย่างไรก็ไปตามใจชอบ จนเป็นเหตุให้เกิดกรณีพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงาน ตั้งข้อเรียกร้องขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาให้ฝ่ายจัดการชบคิดกันต่อไป

ข้อ 8. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน บางครั้งฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างสามารถเจรจาทกลงกันเองได้ ปี พ.ศ. 2511 สามารถตกลงกันเองได้ 2 บริษัท หรือร้อยละ 11.5 ของบริษัทที่นัดหยุดงาน ปี พ.ศ. 2512 สามารถตกลงกันเองได้ 4 บริษัท หรือร้อยละ 23.5 ไม่รอดพิจารณาในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6

แสดงการดำเนินการระงับข้อพิพาทเปรียบเทียบในปี พ.ศ. 2511-2512

การดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงาน	พ.ศ. 2511	พ.ศ. 2512	รวม
ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเองได้	2	4	6
เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไกล่เกลี่ย	10	6	16
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจัดการให้	1	3	4
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นร่วมกับเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	4	4	8

ในการนัดหยุดงาน 2 ปีนี้ มีบริษัทที่สามารถตกลงกันเองได้เพียง 6 บริษัท หรือ 17.65 ของบริษัทที่มีการนัดหยุดงานเท่านั้น นอกจากนั้นต้องใช้เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ช่วยไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงานให้ถึง 28 บริษัท หรือร้อยละ 82.35 ของบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน ลักษณะนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการตั้งเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ช่วยดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนี้ ไม่ถึงขั้นมีการตั้งผู้ชี้ขาดเลย

ในการนัดหยุดงานนั้น ปรากฏว่าฝ่ายนายจ้างยอมจ่ายเงินให้แก่ฝ่ายลูกจ้างในระหว่างนัด

หยุดงาน เพียง 2 ราย หรือ ร้อยละ 5.9 ของบริษัทที่นัดหยุดงาน ทั้งหมด (34 บริษัท) มีบริษัทรหัส 21 จ่ายให้เพียงบางส่วน บริษัทรหัส 24 จ่ายให้เต็ม

สรุป ลักษณะและสาเหตุการนัดหยุดงานในเขตนครหลวง ปี พ.ศ. 2511 และ ปี พ.ศ. 2512

กรณีพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงาน ที่เกิดขึ้นในระยะ 2 ปีนี้ มีถึง 40 ครั้งด้วยกัน ปรากฏว่ามีคนที่ร่วมหยุดงาน 6,632 คน และสูญเสียวันทำงาน 11 563.5 วัน การนัดหยุดงาน เป็นผลให้เกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน และรัฐบาล สร้างความขมขื่น ร้าวราน และเกลียดชังต่อกัน การนัดหยุดงานเกือบทุกครั้งที่เกิดขึ้น ฝ่ายลูกจ้างมักยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างแล้วนัดหยุดงานทันที หรือไม่ก็ให้ฝ่ายนายจ้างกระทำตามข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือไม่ก็นัดหยุดงานก่อนแล้วจึงยื่นข้อเรียกร้อง การดำเนินงานของฝ่ายนายจ้างจึงต้องหยุดชะงักกันจนจะได้มีการเจรจากัน ความเสียหายจึงเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น แทนที่จะตกลงกันก่อนด้วยสันติวิธี

สาเหตุสำคัญของการนัดหยุดงาน เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ความไม่เป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ลูกจ้างคิดว่านายจ้างเอาเปรียบ ในเรื่องค่าจ้าง แรงงาน เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือค่าทดแทน ให้ถูกต้อง ไม่ขึ้นค่าจ้าง หรือขึ้นค่าจ้างให้น้อย
2. การไม่เข้าใจกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัท ลูกจ้างเองไม่ค่อยเข้าใจและฝ่ายนายจ้างก็ทะเลาะที่จะชี้แจงให้ลูกจ้างได้ทราบข้อเท็จจริง
3. ฝ่ายนายจ้างทะเลาะ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เวลาทำงาน เวลาหยุดพักผ่อน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และบริการสวัสดิการต่าง ๆ
4. การไล่คนงานออกจากงาน เนื่องจากไม่ได้ชี้แจงให้คนงานอื่นๆ ได้เข้าใจถึงสาเหตุ และข้อเท็จจริงต่างๆ หรือคนงานอื่นๆ รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเพียงพอ เกิดความเห็นอกเห็นใจจึงร่วมกันนัดหยุดงาน
5. การบังคับบัญชาไม่เหมาะสม มีข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง มีการก้าวร้าว ไม่สุภาพ และขาดความเห็นอกเห็นใจกัน
6. ความเฉยเมยของฝ่ายจัดการและความล่าช้าทางด้านการเงิน เนื่องจากฝ่ายจัดการ

ไม่สามารถแก้ปัญหาข้อเรียกร้องหรือละเลยไม่เอาใจใส่คิดว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญ ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจ เลยมีการนัดหยุดงานกันขึ้น

กรณีการนัดหยุดงานในต่างจังหวัดในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512

ข้อ 1. จำนวนบริษัทที่เกิดกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นมีการนัดหยุดงาน

จากการที่ได้ศึกษาถึงกรณีการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัด ในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานมักเป็นลูกจ้างรายวัน ทั้งนี้เพราะลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานตามโครงการหรืองานเหมา เช่น งานสร้างทาง สร้างเขื่อน นอกนั้นก็จะเป็นงานอุตสาหกรรมและงานประเภทให้บริการ โดยที่ปัจจุบันนี้รัฐบาลกำลังดำเนินการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจและได้ขยายขอบเขตของงานไปยังส่วนภูมิภาคมากขึ้น ในการดำเนินการก่อสร้างทาง และสร้างเขื่อนเก็บกักน้ำเพื่อประโยชน์ในการใช้น้ำและกำลังไฟฟ้า จึงนับเป็นกิจกรรมสำคัญของรัฐบาลในการปูพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infrastructure) การที่มีงานก่อสร้างเกิดขึ้นในต่างจังหวัดนั้น ถ้าจะพิจารณาในแง่ของการจ้างงานแล้วก็จะเห็นว่าเป็นผลดีแก่คนในท้องถิ่น ในแง่ที่ช่วยให้คนในท้องถิ่นได้มีงานทำและมีรายได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดมีการจ้างบุคคลเข้ามาทำงานแล้ว ถ้าหากว่าบริษัทผู้จ้างหรือนายจ้างไม่ได้กำหนดเงื่อนไขของการจ้างงาน ตลอดจนสภาพของการจ้างไว้เป็นที่ถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและข้อบังคับของกฎหมายแรงงานแล้ว นายจ้างมักมีแนวโน้มที่จะเอาเปรียบลูกจ้างอยู่เสมอ เมื่อเป็นดังนี้ ย่อมจะสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้างอันจะนำไปสู่กรณีพิพาทแรงงาน และในขั้นรุนแรงถึงกับมีการนัดหยุดงาน เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายแก่งาน ตลอดจนสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากขึ้น จากการศึกษากรณีของการนัดหยุดงานที่ได้จากกรมแรงงานในปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 พอจะสรุปผลได้ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2511 มีจำนวนบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน 5 บริษัท และมีการนัดหยุดงานทั้งหมด 8 ครั้ง บริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำกันได้แก่บริษัท ก. นัดหยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 9 เดือน บริษัท ง. นัดหยุดงาน 3 ครั้ง ห่างกันครั้งละ 1 เดือน

ในปี พ.ศ. 2512 จำนวนบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน 5 บริษัท และมีการนัดหยุดงานทั้งหมด 7 ครั้ง บริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำกันได้แก่บริษัท ง. มีการนัดหยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 8 เดือน และบริษัท ข. นัดหยุดงาน 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 9 เดือน

ข้อ 2. ประเภทของธุรกิจที่มีการนัดหยุดงาน

ตารางที่ 1

แสดงประเภทธุรกิจของบริษัทที่มีการนัดหยุดงานในปี 2511 และ 2512

ประเภทธุรกิจ	2511 (บริษัท)	2512 (บริษัท)	+ เพิ่ม - ลด
1. อุตสาหกรรม	—	2	+ 2
2. พาณิชยกรรม	—	—	—
3. บริการ*	1	1	—
4. บริการสาธารณะ	—	—	—
5. ธนาคาร	—	—	—
6. ก่อสร้าง	4	2	- 2
รวม	5	5	0

* เป็นบริษัทอุตสาหกรรม แต่สาขาที่เกิดการนัดหยุดงานเป็นสาขาบริการ

ในจำนวนบริษัทเกิดการนัดหยุดงานใน พ.ศ. 2511 และ 2512 รวม 10 บริษัทนั้น เป็นบริษัทก่อสร้างรวม 6 บริษัท หรือเป็น 60% ของบริษัทที่เกิดการนัดหยุดงาน อีก 2 บริษัท หรือ 20% เป็นบริษัทอุตสาหกรรม และอีก 2 บริษัท หรือ 20% เป็นบริษัทประเภทบริการ เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปี 2511 การนัดหยุดงานของธุรกิจประเภทก่อสร้างทางลดลง 2 บริษัท

ข้อ 3. บริษัทที่มีการนัดหยุดงานซ้ำกันในปีเดียวกัน

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนบริษัทที่นัดหยุดงานซ้ำกันในปีเดียวกัน

ปี	บริษัท	ระยะเวลาห่างกัน/เดือน
2511	ก.	9
	ง.	1
2512	ง.	8
	ช.	9

บริษัท ง. เป็นบริษัทที่มีการนัดหยุดงานในปี 2511 เป็นจำนวน 3 ครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ในการเจรจาเมื่อมีการนัดหยุดงานครั้งแรก ในการนัดหยุดงานอีก 2 ครั้งหลัง เป็นการเรียกร้องให้บริษัทปฏิบัติตามข้อตกลงทั้งสิ้น

ความมากน้อยของการนัดหยุดงานในแต่ละบริษัท

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนครั้งในการนัดหยุดงานของแต่ละบริษัท

ครั้ง ปี พ.ศ.	บริษัท ก.	บริษัท ข.	บริษัท ค.	บริษัท ง.	บริษัท จ.	บริษัท ฉ.	บริษัท ช.	บริษัท ซ.	บริษัท ณ.
2511	2	1	1	3	1	—	—	—	—
2512	—	—	—	2	—	1	2	1	1
รวม	2	1	1	5	1	1	2	1	1

จากตารางข้างต้น แสดงว่า ในปี พ.ศ. 2511 และ 2512 บริษัทส่วนใหญ่มีการนัดหยุดงานบริษัทละปีละ 1 ครั้ง ยกเว้น บริษัท ก. มีการนัดหยุด 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2511 และ บริษัท ช. มีการนัดหยุด 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2512 ส่วนบริษัท ง. มีการนัดหยุดงาน 3 ครั้งในปี พ.ศ. 2511 และ 2 ครั้งในปี พ.ศ. 2512 รวม 5 ครั้ง

ข้อ 4. จำนวนพนักงานเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน

ปี พ.ศ. 2511

1. บริษัท ก. ในการนัดหยุดงานครั้งแรกมีพนักงานเข้าร่วม 800 คน
ในการนัดหยุดงานครั้งที่สองมีพนักงานเข้าร่วม 400 คน
 2. บริษัท ข. มีพนักงานเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน 120 คน
 3. บริษัท ค. มีพนักงานเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน 137 คน
 4. บริษัท ง. ในการนัดหยุดงานครั้งแรก มีพนักงานเข้าร่วม 374 คน
ในการนัดหยุดงานครั้งที่สอง มีพนักงานเข้าร่วม 374 คน
ในการนัดหยุดงานครั้งที่สาม มีพนักงานเข้าร่วม 450 คน
 5. บริษัท จ. มีพนักงานเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน 280 คน
- รวมพนักงานที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน 2,935 คน

ปี พ.ศ. 2512

1. บริษัท ก. ในการนัดหยุดงานครั้งที่สี่มีพนักงานเข้าร่วม	300 คน
ในการนัดหยุดงานครั้งที่ห้ามีพนักงานเข้าร่วม	139 คน
2. บริษัท ฉ. ในการนัดหยุดงานมีพนักงานเข้าร่วม	300 คน
3. บริษัท ช. ในการนัดหยุดงานครั้งแรก มีพนักงานเข้าร่วม	250 คน
ในการนัดหยุดงานครั้งที่สอง มีพนักงานเข้าร่วม	106 คน
4. บริษัท ซ. ในการนัดหยุดงาน มีพนักงานเข้าร่วม	300 คน
5. บริษัท ฅ. ในการนัดหยุดงาน มีพนักงานเข้าร่วม	37 คน
รวมพนักงานที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน	<u>1,432 คน</u>

ข้อ 5. วันทำงานที่ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน
ตารางที่ 4

เปรียบเทียบเวลาสูญเสียในการนัดหยุดงานในปี 2511 และ 2512

บริษัท	จำนวนครั้งที่นัดหยุดงาน		Mandays lost	
	2511	2512	2511	2512
บริษัท ก.	2	—	1738	—
บริษัท ข.	1	—	240	—
บริษัท ค.	1	—	2740	—
บริษัท ง.	3	2	2320	2237
บริษัท จ.	1	—	280	—
บริษัท ฉ.	—	1	—	900
บริษัท ช.	—	2	—	4136
บริษัท ซ.	—	1	—	150
บริษัท ฅ.	—	1	—	259
รวม	8	7	7318	7682

จากตารางข้างต้น จำนวนการนัดหยุดงานลดลง 1 ครั้ง แต่เวลาที่สูญเสียเกิดจากการนัดหยุดงานในปี 2512 เพิ่มขึ้นจากปี 2511 เป็นจำนวน 2830 วัน หรือ 58.32%

ตารางที่ 5

แสดงสาเหตุของการนัดหยุดงานในปี 2511 และ 2512

สาเหตุของการนัดหยุดงาน	จำนวนครั้ง		จำนวนคนที่เข้าร่วม		Mandays lost	
	2511	2512	2511	2512	2511	2512
ค่าจ้างแรงงาน	1	4	800	495	1638	4573
ระเบียบการจ้าง	2	1	400	37	520	259
เปลี่ยนระยะเวลาทำงาน	—	1	—	300	—	900
ไล่นักงานออก	2	—	511	—	1396	—
นายจ้างเฉยเมยต่อข้อตกลง ครั้งแรก	2	—	824	—	1198	—
วันหยุดงาน (วันเลือกตั้ง) 10 ก.พ. 12	—	1	—	300	—	1800
ระเบียบปฏิบัติงาน	1	1	400	300	100	150
รวม	8	8	2935	1432	4852	7682

ข้อ 6. ประเภทของพนักงานที่นัดหยุดงาน

พนักงานของบริษัทต่างๆ ที่เกิดจากการนัดหยุดงานในปี 2511 และ 2512 นั้นคาดว่า พนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่เป็นคนที่มาจากส่วนกลางออกไปทำงานในสถานที่ก่อสร้าง ส่วนคนงานที่ไม่ใช่ระดับบริหารเป็นพนักงานในท้องถิ่น ซึ่งทางบริษัทจะติดต่อผ่านกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในจำนวนพนักงานที่นัดหยุดงานในครั้งนี้ ไม่สามารถจำแนกออกให้ชัดเจน และไม่สามารถรู้จำนวนที่แน่นอนได้ แต่เท่าที่สอบถามปรากฏว่า ไม่มีพนักงานระดับบริหารร่วมในการนัดหยุดงานเลย คงมีแต่เฉพาะคนงานที่ไม่ใช่ระดับบริหารเท่านั้น คือ

1. หัวหน้าคนงาน
2. ช่างฝีมือ
3. ช่างไร้ฝีมือ

ข้อ 7. ชื่อเรียกร้องของพนักงานที่นัดหยุดงาน

ตารางที่ 6

แสดงความถี่ของข้อเรียกร้องของฝ่ายคนงานเมื่อเกิดการนัดหยุดงาน

ข้อเรียกร้อง	จำนวนข้อเรียกร้อง	ร้อยละ
ให้เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ	9	14.85
ขอเพิ่มค่าจ้าง	7	11.57
ให้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้าง	6	9.93
ขอให้จ่ายเงินชดเชย	4	6.65
ให้ตั้งกรรมการเมื่อจะไล่คนงานออก	3	5.01
ให้รับผู้ที่ถูกไล่ออกกลับเข้าทำงาน	3	5.01
ขอให้เพิ่มเบี้ยเลี้ยง	3	5.01
ขอความยุติธรรมเกี่ยวกับการบังคับบัญชา	3	5.01
ให้แจ้งข้อปฏิบัติ	2	3.37
อื่นๆ (อย่างละ 1 ข้อ)	21	34.59
รวม	61	100.00

จากตารางนี้จะเห็นได้ว่า จำนวนข้อเรียกร้องต่างๆมีข้อเรียกร้องที่ให้เพิ่มสวัสดิการสูงที่สุดคือ 9 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.85 รองลงไปคือ การขอเพิ่มค่าจ้าง 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 11.57 และให้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้าง 6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.93 ส่วนข้อเรียกร้องอื่นๆ มี 4 ครั้ง 3 ครั้ง และ 2 ครั้ง ตามลำดับ และมีข้อเรียกร้องอื่น ซึ่งมีเพียงอย่างละ 1 ครั้ง (มี 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.59)

ข้อ 8. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

การดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานในปี พ.ศ. 2511 และ 2512

1. บริษัท ก. เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วย ปลัดจังหวัด ผู้แทนนายอำเภอเมือง ประชาสงเคราะห์จังหวัด

ผู้กำกับกองตำรวจภูธรอำเภอเมือง ไปดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมีกำนันตำบลเป็นตัวแทน ลูกจ้างทำการเจรจากับนายจ้าง ในที่สุดทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้

2. บริษัท ข. เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่ได้ นายอำเภอพะเยาจัดให้มีการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีเจ้าหน้าที่ของแรงงานเขตลำปาง มาชี้แจงด้วย ขอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ลูกจ้างจึงยอมปฏิบัติตาม

3. บริษัท ก. เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน นายอำเภอเมืองระยอง และแรงงานเขต ชลบุรี เป็นผู้ดำเนินการระงับข้อพิพาท โดยให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาเจรจากัน แต่ผลการเจรจาไม่เป็นที่ตกลง

4. บริษัท ง. เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน เจ้าหน้าที่ของจังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย นายอำเภอท่าปลา ผู้กำกับกองตำรวจภูธร เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ตำรวจกองปราบ ไปดำเนินการไกล่เกลี่ย ผลเป็นที่ตกลงกันได้

5. บริษัท จ. เมื่อมีการนัดหยุดงาน นายอำเภอเมืองสกลนครและประธานสหเคราะห์จังหวัด ดำเนินการจัดให้มีการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ผลของการเจรจายังไม่เป็นที่พอใจของลูกจ้าง จึงขอให้ตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร นายอำเภอเมืองสกลนคร และผู้กำกับการตำรวจภูธรอำเภอเมือง เป็นผู้ชี้ขาด

6. บริษัท ฉ. เมื่อมีการนัดหยุดงาน นายอำเภอสหัสขันธ์และแรงงานเขตชลบุรี เป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ย ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้

7. บริษัท ช. เมื่อมีการนัดหยุดงาน เจ้าหน้าที่ของแรงงานเขตลำปาง นายอำเภอแม่พริกและเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบเป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ย ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้

8. บริษัท ซ. เมื่อเกิดการนัดหยุดงาน ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างสามารถตกลงกันเองได้

9. บริษัท ฅ. เมื่อมีการนัดหยุดงาน ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่แรงงานเขตชลบุรีเป็นผู้ไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้

ตารางที่ 7

แสดงการดำเนินการระงับข้อพิพาทของการนัดหยุดงาน

การดำเนินงานระงับข้อพิพาท	พ.ศ. 2511 (ราย)	พ.ศ. 2512 (ราย)	รวม (ราย)
1. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเองได้	—	1	1
2. เจ้าหน้าที่กรมแรงงานดำเนินการได้	—	1	1
3. เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้กำกับการตำรวจ และแรงงานเขตดำเนินการให้	4	1	5
4. เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและตำรวจกองปราบดำเนินการให้	1	2	3
	5	5	10

ข้อสังเกต บริษัท จ. เป็นบริษัทเดียวที่ขอให้ตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และผู้กำกับการตำรวจภูธรเป็นผู้ชี้ขาด

จากตารางที่แสดงการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานในปีพ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 นี้จะพบว่ามีเพียง 1 ราย ที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ หรือเป็น 10 % ของจำนวนบริษัทที่นัดหยุดงาน นอกจากนั้นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานช่วยดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ โดยเฉพาะการดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นมีจำนวนถึง 5 ราย หรือเป็น 50 % ของบริษัทที่มีการนัดหยุดงาน

อนึ่ง ในระหว่างการนัดหยุดงานทุกครั้งทุกบริษัท นายจ้างไม่มีการจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ยกเว้น บริษัท จ. ที่บริษัทจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทนในการเจรจา

สรุปลักษณะและสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานในต่างจังหวัดในปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512

จากการที่ได้ศึกษาถึงกรณีนัดหยุดงานในรอบปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 จะเห็นว่า การนัดหยุดงานแต่ละครั้งมีผลกระทบกระเทือนต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอันจะมีผลทำให้กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นส่วนรวม ถึงแม้ว่าในประเทศไทยขณะนี้จะยังไม่มีสภาพแรงงาน ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการบังคับกันสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้าง เหมือนอย่างประเทศตะวันตก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเหตุผลทางฝ่ายการเมือง โดยที่เกรงไปว่า

เมื่อยอมให้มีการจัดตั้งหรือรวมกลุ่มของฝ่ายคนงานจนกลายเป็นสหภาพแรงงานแล้ว อาจเป็นช่องทางให้เกิดการแทรกแซงของฝ่ายตรงข้าม อย่างไรก็ตามที่รัฐบาลก็ให้ความสำคัญของฝ่ายลูกจ้างเช่นเดียวกันและมีใช้จะละเลยเสียทีเดียว ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ก็เพื่อจะพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างในขณะเดียวกันก็เท่ากับเป็นการป้องกันไม่ให้ฝ่ายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป ถึงแม้ว่าประเทศไทยขณะนี้ยังไม่มีสหภาพแรงงานในทันทีที่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายคนงานก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วกรมแรงงานก็ได้เข้ามามีบทบาทในหลาย ๆ ด้าน เช่น ดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยทำหน้าที่เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงาน และกฎหมายแรงงาน 2 ฉบับมีส่วนช่วยให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานไปด้วยดี แต่ปัญหาเรื่องกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหมายหยุดงานก็หาได้ยุติลงไม่ เพราะปรากฏว่ายังมีนายจ้างที่ยังเอาเปรียบคนงานอยู่ สาเหตุที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงาน ส่วนมากที่เกิดขึ้นเป็นเพราะนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับเงินชดเชยค่าจ้างแรงงาน ความไม่เข้าใจชนบประเพณีของคนไทยโดยเฉพาะกรณีนายจ้างชาวต่างประเทศ นอกจากนี้ยังไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับอีกด้วย ความไม่เอาใจใส่ด้านสภาพการทำงานและสวัสดิการการปกครองบังคับบัญชาซึ่งขาดลักษณะของผู้นำที่ดีและขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

สาเหตุสำคัญ ๆ ที่ทำให้เกิดกรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานในต่างจังหวัดเฉพาะปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 พอสรุปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน จากสถิติที่ได้จากการศึกษากรณีนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2511 และ พ.ศ. 2512 เฉพาะในต่างจังหวัดมีถึง 5 ครั้ง จากกรณีการนัดหยุดงานทั้งหมด 16 ครั้ง (หรือประมาณ 33.3 %) ซึ่งมีจำนวนสูงสุด จากสถิตินี้พอจะคาดการได้ว่าค่าจ้างที่เป็นอยู่ยังไม่เหมาะสม อาจให้ค่าจ้างน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงค่าเบียดเบียน เงินเดือน และการจ่ายไม่ตรงตามกำหนด เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ก็เป็นเหตุให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น

2. เกี่ยวกับเงินชดเชย จากสถิติกรณีนัดหยุดงานในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาพบว่า การนัดหยุดงานเนื่องมาจากนายจ้างไล่คนงานออกโดยไม่จ่ายเงินชดเชย หรือไม่จ่ายเงินชดเชยเมื่องานหมดตามโครงการเป็นต้น

3. การไล่คนงานออกจากงาน กรณีดังกล่าวนี้เกิดจากการไล่คนงานออกโดยไม่ได้ชี้แจงให้คนงานอื่น ๆ ได้เข้าใจสาเหตุและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้คนงานอื่นนอกนั้นเข้าใจผิดและรวมกันนัดหยุดงานได้

4. สภาพการทำงานและสวัสดิการ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล การจัดหาน้ำดื่ม การจัดรถรับส่งและห้องสุขา เมื่อฝ่ายนายจ้างไม่เหลียวแลเอาใจใส่ เป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงาน

5. ความไม่สุภาพของชาวต่างประเทศ เช่น การพูดจาไม่สุภาพและแสดงอาการก้าวร้าวต่อฝ่ายคนงาน นอกจากนี้การปฏิบัติต่อคนงานสตรีอันขัดกับประเพณีและวัฒนธรรมของไทย เช่น การแสดงฉวนลาม หรือแสดงการกระทำบางอย่างซึ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

6. การสื่อสารข้อความ (Communication) เนื่องจากบริษัทที่เกิดการนัดหยุดงานส่วนใหญ่เป็นบริษัทของชาวต่างประเทศ กลุ่มสรรค่านภาษากันนับว่ามีความสำคัญ เช่น กรณีบริษัทต่างประเทศซึ่งพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ ล่ามคนไทยก็ไม่เข้าใจภาษาประเทศนั้นดีพอ ฉะนั้นความเข้าใจผิดก็อาจเกิดได้ง่าย นอกจากนี้การติดต่อระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็มีน้อยและไม่เพียงพอ จึงขาดความเข้าใจกัน ความเห็นอกเห็นใจก็มีน้อย เมื่อมีเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจเพียงเล็กน้อย ก็มักกลายเป็นเหตุลุกลามใหญ่โตได้

7. การบังคับบัญชาไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้คนงานเรียกร้องให้ปลดหัวหน้าคนงานออก เช่น กรณีหัวหน้าคนงานต่างประเทศรายหนึ่ง เป็นต้น

8. ลักษณะการทำสัญญาระหว่างผู้รับเหมาก่อสร้างกับฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายรัฐบาลมักเป็นฝ่ายเสียเปรียบ เช่น ในสัญญาระบุไว้ว่าถ้างานไม่เสร็จตามกำหนดอันเนื่องมาจากกรณีนัดหยุดงานแล้ว ทางฝ่ายบริษัทก็จะไม่ยอมชดใช้ค่าปรับ เป็นต้น นายจ้างจึงไม่สนใจว่าคนงานจะหยุดงานหรือไม่ นอกจากไม่สนใจปรับปรุงงานการบริหารงาน และการใช้สวัสดิการต่าง ๆ อันมีผลทำให้เกิดการนัดหยุดงานบ่อยครั้งที่สุด

สรุปกรณีพิพาทแรงงานขึ้นนัดหยุดงานปี พ.ศ. 2511 และ 2512 และข้อเสนอแนะ

จะเห็นได้ว่ากรณีพิพาทแรงงานจนถึงขึ้นนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2511 และ 2512 นี้มีจำนวนบริษัทที่เกิดการนัดหยุดงานเท่ากัน คือ ในเขตจังหวัดพระนครธนบุรี มี 20 บริษัท ทั้ง 2 ปี และในเขตต่างจังหวัด มี 5 บริษัท ทั้ง 2 ปี แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีจำนวนคนงานที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานมากขึ้นและ Mandays lost เพิ่มขึ้นมาก ในเขตนครหลวงนั้นเพิ่มขึ้นถึง 150.90 % และในเขตต่างจังหวัดเพิ่มขึ้น 58.32 %

จะเห็นได้ว่า ข้อพิพาทแรงงานในระยะหลังนี้ เกิดในกิจการใหญ่และกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่สำคัญ ในเขตนครหลวงเกิดในกิจการประเภทอุตสาหกรรมถึง 67.50 % และในเขตต่างจังหวัดเกิดในกิจการก่อสร้าง 60 %

สำหรับสาเหตุของการนัดหยุดงานนั้น ที่เหมือนกันคือ มีสาเหตุมาจากเรื่องค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการและการไล่นางานออกโดยไม่ได้ชี้แจงให้ทราบสาเหตุสำหรับในเขตต่างจังหวัดนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่า ความไม่เข้าใจกันในด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและการสื่อสาร (Communication) เข้ามามีบทบาทในการทำงานให้เกิดนัดหยุดงานมาก ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นชาวต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่

ในการพิจารณาถึงแนวโน้มในอนาคตนั้นขอให้พิจารณาจากตารางที่ 8 ประกอบ

ตารางที่ 8
การนัดหยุดงานปี 2511-2512

ปี	จำนวนครั้งที่หยุดงาน	จำนวนลูกจ้างที่ร่วมหยุดงาน	จำนวนวันทำงานที่เสียไป
2501	4	458	4,202.0
2502	11	846	8,160.0
2503	2	23	64.0
2504	2	68	93.0
2505	3	81	63.0
2506	4	118	159.0
2507	6	300	539.0
2508	17	3,753	6,566.0
2509	17	5,413	18,764.0
2510*	2	470	470.0
2511	28	4,973	7,579.5
2512	27	6,026	16,518.0

ที่มาของข้อมูลสถิติ : สถิติการนัดหยุดงานปี 2510 กรมแรงงาน

หมายเหตุ * ไม่นับรวมอีก 6 ราย ซึ่งเป็นการหยุดงานไม่ถึง 1 วัน

ในการพิจารณาแนวโน้มของกรณีพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานในอนาคตนั้น นอกจากพิจารณาสถิติที่เกิดขึ้นดังแสดงไว้ในตารางที่ 14 แล้ว ควรจะได้พิจารณาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอันมีอิทธิพลต่อแรงงานสัมพันธ์ด้วย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

สิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานนั้น มักจะเกิดขึ้นในกิจการอุตสาหกรรมและมีคนงานเข้าร่วมมากขึ้น

ถ้าเรามองในแง่ของเศรษฐกิจจะพบว่า ในช่วง 20 ปีที่แล้วนี้งานอุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เช่น ในปี 2490 มีคนงานทำงานในกิจการนอกวงเกษตร จำนวนทั้งหมด 629,413 คน เพิ่มขึ้นเป็น 1,400,000 คน ในปี 2503 ปัจจุบันนี้มีประมาณ 3,700,000 คน* กล่าวได้ว่า ในช่วงระยะ 20 ปีนี้ มีจำนวนคนทำงานในทั้งพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นถึงหกเท่าตัว

จากการสำรวจสถิติรายได้และชั่วโมงทำงานในเขตพระนคร ธนบุรี พบว่า*

ลูกจ้างในกิจการก่อสร้างและการพาณิชย์กรรมมีรายได้โดยเฉลี่ยสูงกว่ากิจการอื่น ๆ คือ 1784.49 บาท ต่อเดือน และลูกจ้างในกิจการ วัตถุประสงค์อุตสาหกรรม มีรายได้ต่ำสุดคือ 744.94 บาท

เมื่อได้ทราบถึงรายได้ของพนักงานแล้ว เราลองพิจารณาค่าครองชีพของประชาชนบ้าง จะพบว่า ในพระนคร-ธนบุรี ค่าครองชีพสูงขึ้นดังนี้คือ** ราคาอาหารสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประมาณว่าตั้งแต่ปี 2503 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ดัชนีหมวดอาหารเพิ่มขึ้นประมาณ 25% หรือการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยประมาณปีละ 3.5% โดยเฉพาะ 2 ปีที่แล้วนี้อัตราเพิ่มสูงกว่าอัตราเฉลี่ยเป็นอันมาก คือ สูงถึง 6.5 และ 7.2 ตามลำดับหยกจากหมวดอาหารแล้ว หมวดค่าเช่าบ้านก็เพิ่มขึ้นเท่ากัน ประมาณปีละ 2% ตลอดระยะเวลา 7 ปีที่ผ่านมา แต่เมื่อปีที่แล้วแนวโน้มการเพิ่มขึ้นนี้ดูเหมือนจะสิ้นสุดลง

ดังนั้น เราอาจมองเห็นแนวโน้มของการพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานว่าน่าจะเพิ่มขึ้นหรืออย่างน้อยก็คงเดิม เพราะภาวะบีบคั้นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประกอบกัน และในการนัดหยุดงานในคราวต่อ ๆ ไปนี้ จะขยายเข้าสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่และคงจะมีจำนวนคนงานเข้าร่วมด้วยเป็นจำนวนมากขึ้น

ปัจจัยทางสังคม

ในปัจจุบันนี้สภาพทางสังคมเปลี่ยนไป การสื่อสารคมนาคมได้มากขึ้น ดังนั้นพนักงาน นอกจากจะสนใจกับข่าวคราวในสถานประกอบการของตนแล้ว ก็ยังสนใจต่อสภาพต่าง ๆ ของ

* นิคม จันทรวิทุร, การแรงงาน (เอกสารพิมพ์โรเนียว, 2512), น. 402.

* กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงาน 2510 (ร.พ. การศาสนา, 2511), น. 124.

** Ibid., น. 136.

สถานประกอบการอื่น ๆ มีการนำมาเปรียบเทียบว่าตนได้รับผลประโยชน์มากกว่าผู้อื่นอย่างไรนอกจากนั้น พนักงานในปัจจุบันยังมีความรู้ ความคิดความอ่าน และความกระตือรือร้นสูงมากขึ้นทุกที

ปัจจัยทางการเมือง

เราได้รับรัฐธรรมนูญฉบับถาวรและมีการเลือกตั้งเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2512 หลังจากนั้นก็หยุดชะงักไปถึง 10 ปี การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนี้จะเป็ปัจจัยผลักดันส่งเสริมให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อรักษาสิทธิที่พึงมีพึงได้ ตามวิถีทางของประชาธิปไตยมากขึ้น

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่า จากปัจจัยประกอบกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองและจากการที่มีการนัดหยุดงานมาตลอดเวลา 12 ปีนี้ เราจะมองเห็นแนวโน้มในอนาคตได้ว่านับวันการแรงงานสัมพันธ์ก็จะมีกระบวนการที่ซับซ้อนและท้าทายต่อฝ่ายจัดการยิ่งขึ้น และการเกิดกรณีพิพาทจนถึงขั้นหยุดงานนั้นย่อมเป็นไปได้เสมอ และจำนวนคนที่เข้าร่วมและจำนวนวันทำงานที่ต้องเสียไปนับวันมีแต่จะเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

กรณีการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งก็ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ทุกฝ่าย ทำให้งานของนายจ้างต้องหยุดลงและเสียหายโดยไม่จำเป็น ลูกจ้างเองก็เสียผลประโยชน์รายได้ นอกจากนี้ยังเกิดการเสียผลประโยชน์แก่ประชาชนและรัฐบาล การนัดหยุดงานนี้มีผลเสียต่อการเศรษฐกิจของประเทศและสังคม ดังนั้นการที่จะป้องกันมิให้เกิดปัญหานี้ขึ้น หรือทำให้ลดน้อยลงจึงเป็นสิ่งที่ควรจะได้รับพิจารณา

ในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาเช่นนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายอาทิ เช่น ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และจากทางราชการ คือ เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ของกรมแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงานเขต เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอันได้แก่ นายอำเภอ ผู้กำกับการตำรวจภูธร ปลัดจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น

เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการนัดหยุดงานควรจะได้พิจารณาปรับปรุงในต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความร่วมมือจากทางราชการ

1.1 ส่วนที่เกี่ยวกับนายจ้าง เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ควรมีบทบาทในการให้คำชี้แจงแก่นายจ้างให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบและกฎหมายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการแรงงาน การจ้าง และการแรงงานสัมพันธ์ ควรมีการฝึกอบรมแก่นายจ้างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นอกจากนี้ในเขตต่างจังหวัด เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ควรจะขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทรับเหมาให้ดำเนินการก่อสร้าง เพื่อที่จะชี้แจงและดูแลให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยให้ความเป็นธรรมมากขึ้น ถ้าหากทางกรมแรงงานสามารถติดตามผลและเอาใจใส่สอดส่องการดำเนินงานของบริษัทรับเหมาหรือก่อสร้างโดยใกล้ชิดแล้ว กรณีพิพาทอาจลดลง

สำหรับในเขตนครหลวงนั้น จะเห็นได้ว่า จากสาเหตุของการพิพาทและข้อเรียกร้องของพนักงานที่นัดหยุดงานได้ชี้ให้เห็นว่า บริษัทส่วนใหญ่ในนั้นมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันว่าด้วยเวลาทำงาน วันหยุดงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เงินชดเชย และ สวัสดิการ จึงเป็นเหตุให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ดังนั้นถ้าทางสารวัตรแรงงานจะได้ทักตัก และหมั่นตรวจตราแนะนำชี้แจงให้ทางฝ่ายจัดการเข้าใจและดำเนินการให้ถูกต้องแล้ว ก็คงจะลดกรณีพิพาทลงไปได้อีกมาก

1.2 ในส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ควรจะชี้แจงและอบรมให้คนงานเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะเข้าใจในพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน เพื่อว่าในเวลาที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นจะได้ดำเนินการได้ถูกต้อง เพราะเท่าที่เป็นมาจากการที่พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2509 มา 3 ปี หลังจากนั้น มีสถิติการนัดหยุดงาน 58 ครั้ง แต่ว่าเป็นการหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเพียง 2 รายเท่านั้น*

ถ้าปล่อยให้เป็นอย่างนี้ ก็จะเป็นการให้ลูกจ้างอาศัยการนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการเรียกร้อง ทำให้การดำเนินงานของนายจ้างต้องหยุดชะงักโดยไม่จำเป็น ทำให้เกิดความขมขื่น ร้าวฉาน และเกลียดชัง ถ้าลูกจ้างเข้าใจว่าการนัดหยุดงานจะกระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้มีการเจรจาต่อรองกับนายจ้างก่อนแล้วแต่ไม่เป็นผลที่พอใจจึงจะนัดหยุดงานได้ กับอีกประการหนึ่งถ้า

* เห็น อัจกุล, คัมภรชบัญญัติคุ้มครองหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ บรรยาย ณ โรงแรมเพชรนิลเดนท์ เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2512 (กรมแรงงาน, เอกสารโรเนียว, 2512), น. 4.

ลูกจ้างเข้าใจว่าการเรียกร้องของตนนั้นจะก่อให้เกิดจากความประสงค์ที่จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงหรือการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ก็จะทำให้กรณีพิพาทจนถึงขั้นนัดหยุดงานนี้เพลาลงไปได้

1.3 **เจ้าหน้าที่แรงงานเขต** ควรฝึกอบรมในการที่จะช่วยชี้แจงให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและชี้แจงให้ทราบถึงกฎหมายแรงงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายยึดเป็นแนวปฏิบัติ นอกจากนี้ยังต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่น เช่นในการที่บริษัทก่อสร้างไปดำเนินการอยู่ในท้องถิ่นใดก็มักจะมีคนงานอยู่ในท้องถิ่นนั้นมาสมัครเข้าทำงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่แรงงานเขตควรจะได้มีการติดต่อกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการจ้างแรงงาน

1.4 **การระงับข้อพิพาทแรงงาน** แต่ละครั้งจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่จากกรมแรงงานแต่เท่าที่เป็นอยู่ในเวลานี้เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ที่ดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยตรงมีจำนวนเพียง 3 คนเท่านั้น จึงควรที่จะได้มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับการขยายตัวของธุรกิจและอุตสาหกรรม

2. ทางฝ่ายนายจ้าง

2.1 **ฝ่ายนายจ้างควรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน** หรือระเบียบและกฎหมายใด ๆ เกี่ยวกับแรงงานที่ว่าด้วย เวลาทำงาน วันหยุดงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เงินชดเชยและสวัสดิการให้ถูกต้อง ไม่พึงเปลี่ยนแปลง หรือหาวิธีเลี่ยงกฎหมายล้วนเป็นการเอา راحتเอาเปรียบลูกจ้าง

2.2 **ฝ่ายนายจ้างควรมีระบบการบริหารงานที่ดี** มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้เกี่ยวกับสภาพการจ้าง อัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ความรับผิดชอบของพนักงาน กำหนดวันเวลาของการทำงานที่แน่นอน การลงโทษและระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท มีการจัดทำเป็นประกาศหรือหนังสือคู่มือที่เขียนด้วยภาษาง่าย ๆ ที่พนักงานจะเข้าใจได้ แจกหรือประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ให้คนงานได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนด้วย

นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยถือหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นใหญ่ (employee centered employer) มากกว่าที่จะยึดหลักการผลผลิตเป็นใหญ่ (production centered employer) ควรมีความเห็นอกเห็นใจคนงานเป็นใหญ่

ทางฝ่ายนายจ้างควรจะเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ควรให้มีแผนกบุคคลหรือถ้าเป็นบริษัทเล็กก็ควรจะมีผู้รับผิดชอบในตำแหน่งนี้ มิใช่เจ้าของหรือผู้จัดการดำเนิน

การเอง จากรายงานฉบับนี้จะพบว่าในจำนวน 34 บริษัท (ในเขตนครหลวง) ที่มีกรณีพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงานนั้น เป็นบริษัทที่มีการจ้างบุคคลเพียง 26.50 % เท่านั้น นอกนั้นผู้จัดการทำงานค้ำนี้เอง จึงเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยบรรเทากรณีพิพาทลงได้มาก

นอกจากนี้ ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นหัวหน้างานนั้นจะต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ถ้าเป็นบริษัทชาวต่างประเทศแล้ว ควรจะเลือกหัวหน้างานเป็นคนไทย ที่มีลักษณะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถดี และสิ่งที่สำคัญคือ จะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

2.3 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง เงื่อนไขใดที่เกี่ยวข้องมีผลกระทบต่อคนงานแล้วทางบริษัทไม่ควรดำเนินการโดยพลการหรือเปลี่ยนแปลงโดยนับพลัน เพราะอาจทำให้เกิดการนัดหยุดงานได้ ดังนั้นจึงควรมีการพิจารณาให้รอบคอบ ควรมีการประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้างานก่อน มีการประกาศชี้แจงให้คนงานเข้าใจวัตถุประสงค์และการเปลี่ยนแปลงนี้เปิดโอกาสให้เขาซักถามและอธิบายข้อข้องใจให้ทราบ การใดที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดของบริษัทก็ต้องใช้เทคนิคในการจัดการ ดำเนินการ ให้เป็นที่ยอมรับของคนงาน ฝ่ายนายจ้างไม่พึงทำการใดอันทำให้คนงานรู้สึกว่าคุณบีบบังคับหรือคุกคาม หรือจำต้องรับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่รู้ตัวมาก่อน

2.4 ในด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในกรณีที่นายจ้างเป็นชาวต่างประเทศหรือนำชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติกรร่วมด้วย ควรจะต้องให้มีการศึกษาอบรมถึงทัศนคติ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้ถ่องแท้ และในการสั่งงานแล้วนักบริหารชาวต่างประเทศควรส่งงานผ่านทางหัวหน้าคนงาน เพราะจะเข้าใจภาษาดีกว่าคนงาน และเป็นผู้ที่ใกล้ชิดคนงานมาก

นอกจากนี้การที่นายจ้างได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานในทุกระดับเพื่อซักซ้อมเข้าใจในการปฏิบัติงานและยังจะช่วยให้ได้ทราบอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ การติดต่อไม่ควรจะมีชั้นตอนมากเกินไป ควรจัดให้มีการติดต่อที่สั้นที่สุด ดังนั้นในการที่จะสร้างให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีนั้นอาจจัดในรูปของการปรึกษาร่วมกัน (Joint consultation) สำหรับฝ่ายคนงานและฝ่ายจัดการ คือ

ก. ฝ่ายคนงาน (employee) จัดให้มีผู้แทนจากฝ่ายคนงานแผนกต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวแทนในการที่จะเข้าร่วมในการปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น

ข. ฝ่ายจัดการ (Management) โดยทางปฏิบัติ ควรมีเจ้าหน้าที่ฝ่าย Personnel เข้าร่วมด้วย เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นเพียงให้คำปรึกษาหารือในอันที่จะช่วยให้ทั้ง 2 ฝ่ายสามารถตกลงกันได้เร็วยิ่งขึ้น

ค. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation) นับว่ามีส่วนสำคัญมากที่จะช่วยให้ลูกจ้างเข้าใจถึงกฎข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการทำงานเพื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจตรงกัน จะช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันได้มาก ฉะนั้นการอบรมปฐมนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ฝ่ายนายจ้างควรจัดให้มีขึ้น

3. ทางฝ่ายลูกจ้าง

3.1 ลูกจ้างควรจะทำความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ที่ตนพึงมีและพึงปฏิบัติ

3.2 ในการเรียกร้องหรือดำเนินการใดๆ เพื่อเป็นการนัดหยุดงานนั้น ควรพิจารณาเหตุผล ความต้องการที่แท้จริงของตน และควรพิจารณาคำว่าข้อเรียกร้องของตนนั้นมิได้เกินกำลังกว่าที่ทางฝ่ายนายจ้างจะจัดการให้

ABSTRACT

Labor Dispute: The Cases of Strike 1968-1969

Even though Thailand has no formally organized labor unions, labor unrest has hurt many manufacturing and construction firm. The Labor Department has played a leading role in compromising or arbitrating the issues. This study explores the causes of the recent labor unrest and the methods used in arbitration.

It is noteworthy that more than a half of the disputes (67.5%) occurred in the metropolitan area manufacturing firms but that in the provincial areas 60% of disputes took place in the construction industry.

The major cause of labor unrest has been compensation. No matter what the original subject of proposals are, eventually they come to discussions about payment. The other prominent cause of labor unrest have been misunderstandings in terms of language, culture, or the ways of getting things done, since many of the firms involved have been foreign-controlled enterprises.

The recommendations of this study are :

- (1) to establish closer cooperation among employers, employees, and the Labor Department,
 - (2) to treat employees fairly, and
 - (3) to set up more effective channels of communication.
-
-