

บรรยากาศการค้าแรงงานโดยทั่วไป

การทำงานไม่ว่าจะในอุตสาหกรรม หรือพาณิชย์กรรมรูปใด คำว่า นายจ้างและลูกจ้าง ย่อมปรากฏให้พบเห็นเสมอ เพราะต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นายจ้างจะเป็นผู้ให้ลูกจ้างในรูปของของค่าตอบแทน เช่น ค่าจ้าง, เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ขณะเดียวกันลูกจ้างจะเป็นผู้ให้นายจ้างในรูปของการใช้กำลังงาน กำลังสมอง ความคิด และแรงขับของลูกจ้าง เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เช่นกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยทีเดียว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เริ่มขึ้นตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงานในสถานประกอบการ ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานประจำวันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือตนเอง หรืออยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของตน ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างและนายจ้างจะต้องทำงานพร้อมกัน ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน แต่โดยธรรมชาติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่แท้จริงนั้น แต่ละฝ่ายมักจะมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน นายจ้างถือว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดก็คือการแสวงหากำไร (Seeking Profit) เพราะฉะนั้น จึงมักจะดำเนินการทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ แม้มบางครั้งจะเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างก็ตาม ส่วนลูกจ้างนั้น เบื้องแรกอาจทนได้แต่ต่อมาเมื่อมีการรวมตัวกันของลูกจ้าง (Organized Labor) ก็พยายามใช้สิทธิเรียกร้องต่อสู้ คำเป็นวิธีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเห็นว่าควรได้<sup>๑)</sup> ทั้งนี้เพราะตามพื้นฐานโดยทั่วไปแล้ว ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานก็มีความต้องการที่จะได้ค่าตอบแทนที่คุ้มครอง แต่การทำงานจะคุ้มค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับอำนาจมีใ้ค่าหนึ่งถึง ขณะเดียวกัน นายจ้างก็พยายามที่จะใช้

๑) โกวิท ทรัพย์านินทร์, "แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์", การแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง) หน้า ๒

แรงงานของคนงานในหุ้มนาคาที่สุด แต่จ่ายค่าตอบแทนให้น้อยเข้าไว้ ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็น  
 ตัวการที่ก่อให้เกิดการไม่สมคูลย์ ในความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างเป็นอันดับแรก  
 ซึ่งเห็นค่อนข้างชัดเจน ความขัดแย้งชั้นพื้นฐานนี้จะนำไปสู่ข้อขัดแย้งในชั้นต่อไป ซึ่งจะทำ  
 ให้เกิดปมปัญหาที่ใหญ่ขึ้น และยากต่อการแก้ไข ในเรื่องดังกล่าวหากนายจ้างมองเห็นปัญหา  
 และรีบหาทางแก้ไขเสียแต่คนมือ จะโดยวิธีใดก็ตามที่สามารถลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้  
 ก็จะเป็นผลดีแก่สถานประกอบการ แต่ถ้ายิ่งคงค้ำนึ่งถึงความคิดเก่า ๆ หวังเพียงกำไรสูง  
 สุดแต่เพียงอย่างเดียว ก็อาจจะต้องประสบปัญหา เพราะหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของ  
 นายจ้างโดยตรง

ในบั้นนี้ ผู้เขียนจะไ้กล่าวถึง บรรยากาศโดยทั่ว ๆ ไประหว่างนายจ้างและลูกจ้าง  
 เป็นกาภายใน มิไ้กล่าวถึงปัจจัยภายนอก ทั้งนี้เพื่อชี้ให้เห็นถึง ทัศนคติ ในแต่ละฝ่าย  
 ซึ่งขัดแย้งกัน อันก่อให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินงานของสถานประ  
 กอบการต้องประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และจะไ้กล่าวถึงการดำเนินการของ  
 รัฐบาล เพราะการขัดแย้งดังกล่าวก่อให้เกิดผลเสียหายต่อประเทศชาติ หากไม่มีกฎหมาย  
 ที่จะเป็นกติกาคอยควบคุมให้การขัดแย้งอยู่ในขอบเขต แล้ว ประเทศชาติก็จะประสบปัญหา  
 ยุ่งยาก หน้าที่ที่หาทางยุติปัญหาดังกล่าวจึงตกอยู่ที่รัฐบาลซึ่งทำหน้าที่เปรียบเหมือนเป็น  
 กรรมการตัดสินระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

ความไม่เข้าใจในค่านต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า โดยธรรมชาติของนายจ้างและลูกจ้างมักจะมี ความเข้าใจ  
 ไม่ตรงกันหรือช้กันอยู่เสมอ จะเป็นเพราะความไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริง หรือการที่ไม่  
 พยายามที่จะเข้าใจกัน หรือหันหน้าเข้าหากันก็ตาม ย่อมไม่เป็ผลดีแก่สถานประกอบการทั้ง  
 สิ้น หากยังปล่อยให้เป็ปัญหาต่อไป ในหัวข้อนี้ ผู้เขียนจะขอแยกความเห็น ความเข้าใจ  
 เป็สองฝ่ายคือ ทางฝ่ายลูกจ้างและทางฝ่ายนายจ้าง

กานลูกจ้าง

ลูกจ้างส่วนใหญ่โดยเฉพาะระยะเริ่มต้นมักจะไม่ค่อยเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน  
ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งด้านความรู้ทั่ว ๆ ไป และด้านทัศนคติ ซึ่งจะ  
พิจารณาได้ดังนี้

- ๑. เนื่องจากคนงานอพยพมาจากการเกษตร
- ๒. ลูกจ้างมีความต้องการสูง แต่ไม่รับผิดชอบในหน้าที่การงาน
- ๓. ลูกจ้างไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายเพียงพอ
- ๔. ความแตกต่างระหว่างความเป็นอยู่ของลูกจ้างและนายจ้าง

ประการที่ ๑. เนื่องจากบรรดาแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนี้มักเป็น  
แรงงานที่ทำกรอพยพมาจากชนบท กล่าวคือคนงานส่วนใหญ่ก็มาจากการเกษตร จากต่าง  
จังหวัด เพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีความคิดว่า การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ยังอยู่ในเขตนครหลวง หรือจังหวัดรอบ  
นครหลวง จะให้รายได้ดีกว่าการทำงานเกษตรกรรม เช่นทำนา ทำสวน จึงได้พากันอพยพ  
ตนเองมาสู่การทำงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ ๑

สถิติการอพยพจากภาคต่าง ๆ มาหางานทำในกรุงเทพฯ

| ปี พ.ศ.   | จำนวนผู้อพยพ |
|-----------|--------------|
| พ.ศ. ๒๕๑๓ | ๑๐,๐๘๐ คน    |
| พ.ศ. ๒๕๑๔ | ๒๐,๐๓๐ คน    |
| พ.ศ. ๒๕๑๕ | ๑๒,๐๑๓ คน    |
| รวม       | ๔๒,๑๒๓ คน    |

ที่มา กรมแรงงาน

สาเหตุที่มีการอพยพแรงงานเข้ากรุงเทพฯ เช่นนี้ ก็เพราะว่าการขยายตัวหรือ การพัฒนาอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคมีอัตราค่าเมื่อเทียบกับประชากรที่เพิ่มขึ้น การลงทุน ทางธุรกิจอุตสาหกรรมได้เกิดขึ้นมากในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง ทั้งนี้ เนื่องจากการสาธารณสุขโลก การขนส่ง การจำหน่ายในตลาดภายในประเทศ การส่งออก ตลอดจนการติดต่อให้บริการจากหน่วยงานของรัฐบาลสะดวกกว่าการที่จะลงทุนตั้งอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าขนส่งสินค้า วัตถุดิบ และผลผลิตที่จะนำไปจำหน่าย มีราคาสูงขึ้น เนื่องจากน้ำมันและตัววัตถุดิบเองก็มีราคาสูงขึ้น แม้ว่าค่าจ้างแรงงานในส่วน ภูมิภาคจะค่าความมากก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้นักลงทุน นักธุรกิจ และนักอุตสาหกรรม ออกไปดำเนินการในส่วนภูมิภาคแต่อย่างใด สาเหตุที่ประชากรในส่วนภูมิภาคไม่สามารถ ประกอบการเกษตรอย่างเต็มที่ และการไม่ขยายตัวของอุตสาหกรรมไม่สู่ภูมิภาคเป็นผลให้ มีการอพยพแรงงานจากส่วนภูมิภาคเข้าสู่ส่วนกลางเป็นจำนวนมาก (๒)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะได้พยายามส่งเสริมให้มีการขยายการพัฒนา อุตสาหกรรมไปยังส่วนภูมิภาคมากขึ้น ทำให้การอพยพแรงงานเข้ากรุงเทพฯ น้อยลง เนื่องจาก บรรดาแรงงานจากเกษตรกรรม ได้เข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นของตนก็ได้อีกปัญหาที่จะกล่าวถึงในหัวข้อนี้ กล่าวคือ ลักษณะการทำงานในรูปของการเกษตร กรรม เช่น ทำไร่ ทำนา หรือลักษณะงานอย่างอื่นในท้องถิ่นของตน ไม่ได้เป็นลูกจ้างใคร กับการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นไม่เหมือนกัน มีข้อแตกต่างกันอยู่มาก ทั้งนี้ทำให้

---

๒) สุวิทย์ ยิงวรพันธ์ "สถานการณ์แรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน", การบริการแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐. (กรุงเทพฯ : กลุ่มการศึกษามุคคผลของสมาคมการจัดการธุรกิจ และสมาคมการจัด การงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๐) หน้า ๑๔

บรรดาคนงานที่มาจากงานเกษตรกรรม เกิดความไม่เคยชิน ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างเหล่านั้น และจะเป็นปัญหาในการดำเนินงานของนายจ้าง ซึ่งจะแยกกล่าวได้ดังนี้

๑. ระเบียบและกฎเกณฑ์ในการทำงาน คนงานที่มาจากชนบท หรือเคยแต่ทำงานบ้านเกษตรกรรม เมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็จะเกิดความสับสนกับว่า ต้องอยู่ภายใต้การบังคับ ของฝ่ายนายจ้าง เช่นการเข้าทำงานก็ต้องเข้าตรงเวลา เลิกตรงเวลา ระยะเวลาทำงานจะพักก่อนเวลาพักไม่ได้ วันหยุดก็มีเพียงวันเดียว หรือตามที่นายจ้างกำหนด ไม่ว่าจะทำอะไรก็ต้องเป็นหลักเป็นเกณฑ์ จะทำตามใจตนเองไม่ได้ มิฉะนั้นจะถูกลงโทษในสถานต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

๒. อิศระในการทำงาน ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับเกษตรกรรมทำงานในลักษณะเป็นงานของตนเองไม่มีใครคอยบังคับ วันไหนขยันก็ทำมาก บางวันขี้เกียจก็ทำน้อยหรือไม่ทำทำงานไปเหนื่อยไปก็พักไปได้ มาทำงานเมื่อไรก็ได้ มีอิสระในการทำงานเต็มที่ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ หรือระเบียบมายังคับ แต่เมื่อมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม คนงานดังกล่าวย่อมมีความรู้สึกว่าเขาถูกตัดอิสระภาพโดยสิ้นเชิง และต้องถูกบังคับโดยกฎเกณฑ์ดังกล่าว และทำให้คนงานอีกัวจิตใจได้เช่นกัน

๓. การทำงานต้องมีเจ้านาย ลักษณะนี้ก็เช่นเดียวกันในสองลักษณะแรก กล่าวคือ ชีวิตทำงานในรูปของเกษตรกรรมเป็นการทำงานแบบอิสระ ไม่มีคำว่า เจ้านาย นายจ้าง แต่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม นายจ้างจะต้องคอยบังคับเมื่อลูกจ้างทำงานผิดพลาดหรือขี้เกียจทำงาน เพราะนายจ้างย่อมถือว่า ผลงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะยิ่งได้ผลงานมากถ้าไรก็จะได้เพิ่มมากขึ้น และซึ่งในกรณีที่นายจ้างไม่ได้คำนึงถึงความรู้สึกของลูกจ้างแล้ว ความขัดแย้งต่างย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่ายยิ่งขึ้น

๔. การต่อต้านของลูกจ้าง การออกกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้ คนงานหรือลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยชินกับชีวิตในอุตสาหกรรม มีความยากลำบากที่จะปฏิบัติตามได้ และยิ่งกฎเกณฑ์เหล่านั้นออกโดยฝ่ายนายจ้างและบางครั้งออกมาเพื่อเอาตัวเขาเปรียบลูกจ้างแล้ว ลูกจ้าง

ก็จะต่อต้านในรูปต่าง ๆ เช่น ในระยะเบื้องต้น อาจจะมีการขาดงานบ่อย การไม่เชื่อฟังคำสั่ง หรือบางครั้งมีการนัดหยุดงานโดยประปราย (Sporadic Strike) หรือเกิดจลาจล<sup>(๓)</sup> ซึ่งยิ่งถ้ามีการลงโทษในการกระทำของคณงานเข้า ก็จะเกิดการขัดแย้งและมีปัญหามากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะธรรมดา หรือเป็นการขัดแย้งในชั้นพื้นฐาน (Basic Conflict) ซึ่งเกิดขึ้นได้เสมอโดยเฉพาะในประเทศซึ่งกำลังมีการพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรม

ประการที่สอง กล่าวได้ว่า ความต้องการพื้นฐานของคณงานที่อพยพย้ายจากการทำงานเกษตรกรรม มาทำงานอุตสาหกรรมก็เพราะเห็นว่ารายได้ในรูปของค่าจ้างสูง ไม่จำเป็นต้องลงทุนอะไรนอกจากลงกำลังงาน ดังนั้น ค่าจ้างที่สูง ก็ปัจจัยอันหนึ่งที่ลูกจ้างเห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญอันแรกที่จะได้รับจากนายจ้าง นอกจากนั้นก็คือสวัสดิการต่าง ๆ แต่คณงานบางกลุ่มมีความต้องการดังกล่าวแต่กลับชี้แจงทำงาน ไม่เอาใจใส่ในงานที่ตนต้องรับผิดชอบและหาทางเอาเปรียบเล็ก ๆ น้อย ๆ จากนายจ้าง อันเป็นเหตุให้ฝ่ายนายจ้างเกิดความไม่พอใจ กลายเป็นข้อขัดแย้งระหว่างทั้งสองฝ่ายได้

ประการที่สาม ลูกจ้างไม่ค่อยมีความเข้าใจในตัวกฎหมายมากนัก โดยเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน นอกจากในส่วนที่ตนเอง จะได้รับประโยชน์ เช่นค่าจ้างขั้นต่ำ การได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามระเบียบ สิทธิการลาป่วย ซึ่งได้รับค่าจ้าง เป็นต้น แต่บางส่วนอันเป็นส่วนได้ของลูกจ้าง ลูกจ้างเองก็ไม่ทราบ เช่นการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาปกติ บางครั้งเพียงนายจ้างให้ค่าทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานมากกว่าปกติ ลูกจ้างก็มีความพอใจแล้ว อย่างไรก็ตาม ในข้อกำหนดที่กำหนดถึงการลงโทษลูกจ้าง ลูกจ้างมักจะไม่ทราบเอาเลย

๓) โกวิทช์ บรุพชานินทร์, เรื่องเคิม, หน้า ๑๘

การทราบกฎหมายเพียงเล็กน้อยนี้ทำให้ลูกจ้างบางส่วนไม่เข้าใจถึงเจตนารมณ์  
 ที่แท้จริงของกฎหมายอย่างลึกซึ้งเพียงพอ และทำให้เกิดความไม่ลงรอยกันขึ้นระหว่างเจ้า  
 ของสถานประกอบการและลูกจ้าง เช่นลูกจ้างอาจเอาเปรียบนายจ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ  
 การพยายามตั้งงาน การขาดงาน การมาสาย โดยคิดอยู่ว่า มีกฎหมายแรงงานคอยคุ้มครอง  
 ตนเองอยู่นายจ้างทำอะไรไม่ได้ และเมื่อยิ่งเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าด้วย  
 กันเหมือนว่า ลูกจ้างบางพวกจะไม่สนใจใยดีในระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการเลย  
 เพราะคิดว่าอย่างไร เสียก็มีสหภาพแรงงานคอยหนุนหลังช่วยเหลืออยู่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น  
 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมีความคิดว่า กฎหมายแรงงานออกมาเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองลูกจ้าง  
 อย่างเดียว แต่เมื่อเกิดเรื่องราวถึงกับให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเข้าพิจารณาแล้ว ผลออกมา  
 กลายเป็นว่าลูกจ้างเองที่เป็นฝ่ายผิด ลูกจ้างก็จะโวยวายเอาว่า กฎหมายแรงงานออกมา  
 เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของพวกนายจ้าง หรือนายทุน อะไรทำนองนั้น เป็นต้น ทำให้ความ  
 สัมพันธระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยิ่งเลวลง เพราะลูกจ้างบางกลุ่มบางคนก็ไม่ยอมฟังเหตุผล  
 จากใครเลย เมื่อตนเองถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด

ประการที่สี่ ลูกจ้างเห็นความฟุ่มเฟือยของนายจ้างเกินไป ประกอบกับมีผู้คอยยุยง  
 ให้เกลียดนายจ้างอยู่แล้ว จึงกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับชนชั้นกรรมมาชีพ แทน  
 ที่จะเป็นการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (๔) ทั้งนี้เนื่องจาก ปกติธรรมดาแล้วลูกจ้าง  
 ก็ไม่ค่อยจะพอใจการกระทำของนายจ้างอยู่แล้วโดยธรรมชาติ เมื่อมีผู้หยิบยกความแตกต่าง  
 อย่างเห็นได้ชัดในข้อนี้ขึ้นมาโจมตีนายจ้างทำให้ลูกจ้างโดยทั่วไป ได้มองเห็นและทำการ  
 เปรียบเทียบ จึงทำให้คิดว่าลูกจ้างกับนายจ้างหรือนายทุน เป็นคำที่ต้องอยู่ตรงกันข้ามเสมอ  
 ในความคิดของลูกจ้างโดยทั่วไป

---

๔) เกณฑ์ พงษ์ พลละคร, โฉมหน้าใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย  
 (กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๐) หน้า ๕

ค่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

ในค่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ความไม่เข้าใจที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง อาจเป็นเพราะนายจ้างมีแนวความคิด หรือทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องดังกล่าวดังนี้

- ๑. นายจ้างคำนึงถึงเฉพาะผลกำไร
- ๒. นายจ้างเห็นว่าแรงงานเป็นเพียงต้นทุนการผลิต
- ๓. นายจ้างไม่คำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของลูกจ้าง
- ๔. การเอาเปรียบลูกจ้าง
- ๕. นายจ้างเห็นว่าอำนาจการบริหารงานควรเป็นของนายจ้างเท่านั้น

๑. แนวความคิดโดยทั่วไปของนายจ้าง, เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ลงทุน มักจะคำนึงถึงเพียงข้อเท็จจริงพื้นฐานของการประกอบการธุรกิจ หรือการลงทุนของตน กล่าวคือ เป้าหมายของการดำเนินธุรกิจก็คือ แสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยถือว่ารายได้ที่ได้รับมาจากการประกอบกิจการนั้นจะต้องมากกว่ารายจ่ายที่ตนจ่ายไปในต้นทุนการผลิตเสมอ

๒. นายจ้างโดยทั่วไปมักจะมีคว... คิดว่าลูกจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง มีลักษณะคล้ายกับเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (Cost of Production) มากกว่าจะคิดว่าเป็นหุ้นส่วนของการผลิต (Partner of Production) ด้วยเหตุนี้ เมื่อใดที่นายจ้างจ่ายเงินสำหรับต้นทุนการผลิตในลักษณะค่าจ้างไปมากเท่าใด นายจ้างหรือผู้ลงทุนก็มักจะคิดว่าโอกาสที่จะได้กำไรให้มากก็จะลดลง ดังนั้น นายจ้างจึงพยายามหาวิธีการลดต้นทุนการผลิต โดยกำหนดค่าจ้างแรงงานของคนงานให้ค่าที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะได้คำนึงแล้วว่า ค่าจ้างแรงงานของคนงานเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (๕)

---

๕) โกวินท์ บรุพชานินทร์, เรื่องเดิม, หน้า ๑๕



๓. ภัยเหตุผลจากแนวคิดหรือทัศนคติจากนายจ้าง หรือผู้ลงทุนที่มีต่อคนงาน ตามข้อ ๒ ทำให้มีนายจ้าง, เจ้าของสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่ขาดความคิดคำนึง ถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่ทำงานให้ตน

กล่าวได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปที่คนงานเข้ามาในโรงงานอุตสาหกรรม ก็คือ รายได้ในรูปของค่าจ้าง การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลตามมาจากหลัง นายจ้างดังกล่าวมักจะเอาเปรียบคนงานเท่าที่จะทำได้ คือ กกดค่าจ้าง ให้ต่ำเข้าไว้ ดังจะเห็นได้ว่า ในประเทศไทยก่อนจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จาก สหกิจสภาคือก่อน พ.ศ. ๒๕๑๖ ค่าจ้างของลูกจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำจากสถิติการจัด หางานของ เอกชนปรากฏว่า คนงานที่ไม่มีฝีมือที่ได้รับการบรรจุงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่า เดือนละ ๒๐๐ บาท มีถึงร้อยละ ๕๑.๖ และร้อยละ ๓๘.๗ ได้รับค่าจ้างอยู่ระหว่าง ๒๕๐ - ๓๐๐ บาทต่อเดือน

ค่าจ้างของลูกจ้างเมื่อแรกเข้าทำงานในช่วงเวลา ๑๐ - ๑๕ ปีก่อนจะมีการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ถือว่าไม่เปลี่ยนแปลง และคนงานไม่มีฝีมือได้รับค่าจ้างอยู่ใน เกณฑ์ต่ำกล่าวคือ ไม่เกินวันละ ๑๐ บาท หรือเดือนละ ๓๐๐ บาท และการเพิ่มค่าจ้าง ระหว่างปีก็ค่อนข้างต่ำ โดยได้รับการเพิ่มในอัตราวันละ ๕๐ สตางค์ กับไม่เกินวันละ ๒ บาทต่อปี หรือเดือนละ ๕๐ บาทถึงไม่เกิน ๖๐ บาทต่อปี (๒)

นอกจากการพยายามกดค่าจ้างให้ต่ำแล้ว นายจ้างก็ไม่ค่อยให้ความสนใจในการ ทำงานของลูกจ้างนัก บางโรงงานไม่มีระบบป้องกันอันตรายเลย และเมื่อลูกจ้างบาดเจ็บ หรือประสบอันตราย นายจ้างก็ไม่ค่อยจะสนใจให้การรักษา บางครั้งเมื่อเห็นว่าลูกจ้าง บาดเจ็บหรือป่วยอย่างมาก ก็อาจไล่ออกจากงานไปเลยก็มี

---

๒) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, กองวิชาการและวางแผน  
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

๔. นอกเหนือจากการพยายามกักค่าจ้างแรงงานแล้ว เจ้าของสถานประกอบการ บางแห่งซึ่งก็มีจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีคนงานระหว่าง ๑ - ๕๐ คน จะใช้งานคนงานอย่างมากนัก แทบจะให้คนงานทำงานตลอดวัน บางแห่งคนงานทำงานตั้งแต่ ๐๖.๐๐ น. จนถึง ๒๒.๐๐ น. หรือ ๒๓.๐๐ น. เลยทีเดียว แต่ให้ค่าจ้างแรงงานต่ำ โดยบางครั้งการทำงานกลางคืนจะช่วยเหลือเพียงแค่อาหารกลางวัน หรืออาจจะจ่ายให้เป็นพิเศษอีกคนละ ๕ - ๑๐ บาท ซึ่งไม่คุ้มกับการทำงานอย่างหนักไม่มีการพักผ่อนเลย

๕. ปัญหาเรื่องอำนาจการตัดสินใจดำเนินการ (Authority to make decision) ฝ่ายจัดการถือว่า ประการแรกตนเป็นเจ้าของการผลิตทั้งปวง ถือเป็น นายทุน ประการที่สองตนเป็นฝ่ายที่ต้องเสี่ยงภัย (Risk) ทุกอย่าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ลูกจ้าง มิได้มีส่วนรับผิดชอบคิดว่าตนเองจะขาดทุนหรือล้มละลาย ฉะนั้น การจัดการจึงควรอยู่ในมือ ของเจ้าของ ลูกจ้างก็ควรอยู่ในฐานะของลูกจ้างไม่ควรที่จะแทรกแซงกิจการของฝ่ายจัดการ เพราะฝ่ายนายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แล้ว (๗)

นอกจากความไม่เข้าใจในกันต่าง ๆ ระหว่างนายทุนและลูกจ้างและทัศนคติ ของแต่ละฝ่ายตามที่ได้อธิบายถึงมาแล้วนั้น ก็ยังอาจจะมี ความไม่เข้าใจในกันอื่น ๆ อีก เช่น ความไม่เข้าใจ ในกันการสื่อสารข้อความ การสื่อสารภาษา วัฒนธรรม และอื่น ๆ อันอาจ เนื่องมาจากการที่นายทุนเป็นชาวต่างประเทศ และมีนักบริหารและผู้จัดการบุคคลเป็นชาว ต่างประเทศด้วย อันอาจจะทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน กล่าว แต่ความไม่เข้าใจกันในกัน นี้มีไม่มากนัก เพราะแม้ว่านักลงทุนจะเป็นชาวต่างประเทศก็มักจะหาทางจ้างผู้จัดการฝ่ายบุคคล

---

๗) โกวิท ทรัพย์ บรุพชานินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

เป็นคนไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้ แต่ก็มีบางแห่งเหมือนกัน คงใช้ชาวต่างประเทศทำงานกันนี้ ทั้งนี้อาจพิจารณาจากตารางที่ ๒ อันแสดงถึงจำนวนนักบริหารทั้งจากต่างประเทศและชาวไทย ดังนี้

ตารางที่ ๒

จำนวนนักบริหารและจัดการในธุรกิจเอกชนจำแนกตามอุตสาหกรรมสัญชาติไทยและต่างประเทศ

| อุตสาหกรรม            | นักบริหารและจัดการ |        |                            | อัตราร้อยละ |        |            |
|-----------------------|--------------------|--------|----------------------------|-------------|--------|------------|
|                       | รวม                | ชาวไทย | ต่างประเทศ                 | รวม         | ชาวไทย | ต่างประเทศ |
| รวม                   | ๓,๓๑๘              | ๓,๐๓๒  | ๒๘๓ <sup>๒)</sup><br>(๘.๖) | ๑๐๐.๐       | ๙๖.๖   | ๓.๔        |
| การขุดแร่โลหะและอโลหะ | ๑๕                 | ๘      | ๖                          | ๑๐๐.๐       | ๖๐.๐   | ๔๐.๐       |
| อุตสาหกรรมการผลิต     | ๑,๓๑๖              | ๑,๒๓๘  | ๗๘                         | ๑๐๐.๐       | ๙๔.๖   | ๕.๔        |
| การก่อสร้าง           | ๓๘                 | ๓๘     | —                          | ๑๐๐.๐       | ๑๐๐.๐  | —          |
| ไฟฟ้า, ประปา, แกล     | ๘๘                 | ๘๘     | —                          | ๑๐๐.๐       | ๑๐๐.๐  | —          |
| การพาณิชย์            | ๓,๘๓๘              | ๓,๗๖๓  | ๗๕                         | ๑๐๐.๐       | ๙๗.๖   | ๒.๔        |
| การคมนาคมขนส่ง        | ๑,๖๕๖              | ๑,๖๒๘  | ๒๘                         | ๑๐๐.๐       | ๙๘.๓   | ๑.๗        |
| บริการ                | ๓๓๑                | ๓      | ๒๘                         | ๑๐๐.๐       | ๐.๓    | ๓.๗        |

- ๑) เฉพาะธุรกิจที่ตอบแบบสอบถาม ๕๑๑ แห่ง (ธุรกิจที่ไม่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กมีพนักงานต่ำกว่า ๑๐ คน หรือเป็นสมาชิกสาขาธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งตอบแบบสอบถามแล้ว
- ๒) ร้อยละของชาวต่างประเทศที่ข่างมีมือขึ้นไป ซึ่งทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด เมื่อ ๓๑ มีนาคม ๒๕๑๘

ที่มา : กองวางแผนประชากรและกำลังคน "การสำรวจและวิจัยเรื่องปัญหาการว่างงาน  
ของผู้มีความรู้ พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๑๗" (๘)

การปฏิบัติตามกฎหมาย และการจัดสวัสดิการของนายจ้าง

นอกจากความไม่เข้าใจโดยทั่วไประหว่างลูกจ้างและนายจ้างแล้ว การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างก็มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในเรื่องการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น มีเจ้าของสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก ที่ไม่พยายามปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน หรือข้อกำหนดต่างเกี่ยวกับแรงงานของรัฐบาล ทั้งนี้เมื่อมีการตรวจพบ นายจ้างมักจะอ้างว่าไม่ทราบว่าเป็นกฎหมายเขากำหนดอย่างไร ซึ่งบางรายเจ้าของสถานประกอบการก็ไม่ทราบจริง ๆ จึงทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็มีอยู่ไม่น้อยเลย ที่ทราบกฎหมายก็อยู่แล้ว แต่พยายามหลีกเลี่ยง เพื่อลดค่าใช้จ่ายอันเป็นการเอาเปรียบคนงาน โดยคิดว่าคนงานคงไม่รู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทั้ง ๆ ที่กฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ขึ้นนั้นเป็นการกำหนด ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเพียงขั้นต่ำเท่านั้น มิได้มากมายจนทำไม่ได้เลยทีเดียว แต่ก็มีนายจ้างบางรายอ้างว่าถ้าทำตามกฎหมายแรงงานแล้วกิจการของเขาก็จะไปไม่รอด

จากตารางที่ ๓ ซึ่งเป็นการสำรวจ นายจ้างในอุตสาหกรรมแยกตามประเภทของลูกจ้างแต่ละรายได้ จะเห็นได้ว่า ยังมีนายจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยที่ให้ค่าจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีกำหนดอัตราขั้นต่ำตามกฎหมายไว้ ให้ไม่ต่ำกว่า ๒๕ บาทต่อวัน เพราะฉะนั้นลูกจ้างจะได้รายได้ต่ำกว่าเดือนละ ๗๕๐ บาท

---

๘) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔

ตารางที่ ๓ (๙)

รายไค่ดอกเบี้ยของลูกจ้างในอุตสาหกรรม  
จำแนกตามประเภทลูกจ้าง และชั้นรายไค่

(พ.ศ.๒๕๑๘)

| ประเภทลูกจ้าง        | รวม     |        | ต่ำกว่า ๔๘๐ บาท |        | ๔๘๐-๗๔๙ บาท |        | ๗๕๐ บาทขึ้นไป |        |
|----------------------|---------|--------|-----------------|--------|-------------|--------|---------------|--------|
|                      | จำนวน   | ร้อยละ | จำนวน           | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน         | ร้อยละ |
| รวม                  | ๘๑,๒๓๙  | ๑๐๐.๐  | ๗,๒๙๘           | ๑๐๐.๐  | ๑๘,๐๙๔      | ๑๐๐.๐  | ๕๕,๘๔๗        | ๑๐๐.๐  |
| รายวัน <sup>๑)</sup> | ๔๓,๑๑๓  | ๕๓.๘   | ๒,๖๖๔           | ๓๖.๕   | ๙,๐๑๓       | ๕๐.๘   | ๓๑,๔๓๖        | ๕๖.๓   |
| รายเดือน             | ๓๐,๖๖๑  | ๓๗.๗   | ๓,๐๑๓           | ๔๑.๓   | ๖,๘๗๑       | ๓๘.๐   | ๒๐,๓๗๑        | ๓๖.๕   |
| รายชั้น              | ๗,๔๖๕   | ๙.๒    | ๑,๖๒๑           | ๒๒.๒   | ๒,๒๑๐       | ๑๒.๒   | ๓,๖๓๔         | ๖.๕    |
|                      | (๑๐๐.๐) |        | (๙.๐)           |        | (๒๒.๓)      |        | (๖๔.๗)        |        |
|                      | (๑๐๐.๐) |        | (๖.๖)           |        | (๒๐.๙)      |        | (๓๖.๙)        |        |
|                      | (๑๐๐.๐) |        | (๙.๘)           |        | (๒๕.๘)      |        | (๓๗.๘)        |        |
|                      | (๑๐๐.๐) |        | (๒๑.๗)          |        | (๒๙.๖)      |        | (๔๘.๗)        |        |

๑) คิดเป็นรายค่อเคื้อนโดยนำอัตราค่าจ้าง รายวันที่ได้รับคูณ ๓๐ เช่นในระคัษที่ค่าจ้าง ๔๘๐บาท หมายถึงได้รับค่าจ้างค่ากว่าวันละ ๑๖ บาท (ความจริงแล้ว รายไค่ที่แท้จริงอาจค่ากว่าที่แสดงไว้ ถ้าเคื้อนหนึ่งทำงานน้อยกว่า ๓๐ วัน)

หมายเหตุ ตัวเลขในเครื่องหมาย (...) เป็นอัตราร้อยละของรายไค่ของลูกจ้างประเภทที่ระบุ

ที่มา : ฝ่ายวิจัยแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

๙) เรืองเคื้อยกัน

เพราะใช้วิธีคำนวณค่าจ้างจำนวน ๓๐ วันเพราะฉะนั้น ค่าที่ต่ำกว่าเดือนละ ๙๕๐ บาท แสดงว่าต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย จะเห็นได้ว่าจากจำนวนคนงานทั้งหมดที่ทำการสำรวจ ๔๑,๒๓๙ คน มีถึง ๓๑.๓ เปอร์เซ็นต์ที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากเรื่องค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว นายจ้างหลายรายยังหาทางหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องอื่น ๆ อีก เมื่อพิจารณาจากตารางที่ ๔ ก็จะพบว่าจากการร้องทุกข์ของลูกจ้างที่จำแนกเฉพาะเรื่องที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแต่ได้หาทางหลีกเลี่ยง นายจ้างมักจะพยายามหลีกเลี่ยงในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างมากกว่าอย่างอื่น จะเห็นได้ว่า ในบรรดาข้อร้องทุกข์นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๔ จำนวน ๔,๙๙๑ ราย เป็นการร้องทุกข์เรื่องค่าชดเชย ถึง ๓,๙๖๒ ราย และเป็นเรื่องค่าจ้างถึง ๓,๐๒๒ ราย หรือเป็นร้อยละ ๔๕.๑๙ และ ๓๘.๕๐ ของข้อร้องทุกข์ทั้งหมดตามลำดับ

นอกจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างจะมองเห็นได้จากการร้องทุกข์ของลูกจ้างแล้ว ยังอาจจะถูกแสดงออกมาในรูปของข้อเรียกร้อง จนกระทั่งถึงขั้นนัดหยุดงานได้ หากนายจ้างยังคงนิ่งเฉยและคิดว่าลูกจ้างโง่อยู่รำไป ข้อนี้ก็ได้แสดงให้เห็นถึงการเรียกร้องจนถึงขั้นนัดหยุดงาน โดดแจกแจงเฉพาะสาเหตุจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ

ตารางที่ ๔

จำนวนข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน  
ในเรื่องต่าง ๆ ของนายจ้างในเขตกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๘  
(สถิติที่กรมแรงงาน พิจารณาแล้วพบว่า นายจ้างผิดจริง)

| พ.ศ. / เรื่อง | คาชชชชชช | กาจจจ | กาลวง<br>เวลา | กาทำงาน<br>ในวันหยุด | เงินสะสม | ไม่ได้รับความ<br>เป็นธรรม | อื่น ๆ |
|---------------|----------|-------|---------------|----------------------|----------|---------------------------|--------|
| พ.ศ. ๒๕๐๘     | ๑๙๗      | ๗๕    | ๒๐            | ๑๐                   | ๓        | ๕                         | -      |
| ๒๕๐๙          | ๒๑๙      | ๑๐๘   | ๕๒            | ๙                    | ๔        | -                         | ๒๓     |
| ๒๕๑๐          | ๑๙๔      | ๑๓๕   | ๓๐            | ๒                    | -        | -                         | ๓๐     |
| ๒๕๑๑          | ๒๒๔      | ๑๗๕   | ๒๔            | ๘                    | ๑        | ๓                         | ๕๔     |
| ๒๕๑๒          | ๒๕๑      | ๓๓๔   | ๔๑            | ๘                    | ๓        | ๒                         | ๑๑๙    |
| ๒๕๑๓          | ๒๔๙      | ๒๗๗   | ๑๗            | ๖                    | ๓        | ๒                         | ๙๗     |
| ๒๕๑๔          | ๒๔๙      | ๓๑๖   | ๒๕            | ๑                    | ๒        | -                         | ๙๖     |
| ๒๕๑๕          | ๓๐๔      | ๓๓๙   | ๔๖            | -                    | ๔        | -                         | ๑๓๙    |
| ๒๕๑๖          | ๓๗๗      | ๔๘๗   | ๓๘            | ๑                    | ๓๒       | -                         | ๑๔๑    |
| ๒๕๑๗          | ๓๙๑      | ๕๔๓   | ๒๕            | ๒๕                   | ๑๑       | -                         | ๒๘๑    |
| ๒๕๑๘          | ๓๙๓      | ๓๓๗   | ๑๔            | ๒๖                   | ๙        | -                         | ๒๔๙    |
| รวม           | ๓๙๖๒     | ๓๐๒๒  | ๓๗๒           | ๙๖                   | ๗๔       | ๑๒                        | ๑๒๒๙   |

ที่มา ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน

ตารางที่ ๕

การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน แยกเฉพาะข้อเรียกร้องอันมีสาเหตุมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ (พ.ศ. ๒๕๑๖)

ราย

| ข้อเรียกร้อง                          | จำนวน |
|---------------------------------------|-------|
| ค่าจ้างขั้นต่ำ                        | ๘     |
| ค่าล่วงเวลา                           | ๒     |
| ค่าจ้างในวันลาป่วย                    | ๑     |
| ไม่จัดวันหยุดตามประเพณี               | ๓     |
| จัดวันหยุดตามประเพณีไม่ครบ ๑๓ วัน     | ๑     |
| ไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน    | ๑     |
| ไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา            | ๑     |
| เลิกจ้างคนงานโดยไม่มีความผิด          | ๒     |
| ไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงาน          | ๑     |
| จัดเวลาการทำงานเกินกว่ากำหนดตามกฎหมาย | ๕     |
| ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอื่น ๆ     | ๑๗    |
| รวม                                   | ๓๕    |

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน



ไม่เพียงแต่ในเรื่องเท่าที่กล่าวมาแล้วเท่านั้น ในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ นายจ้างบางแห่งก็ยังคงหลีกเลี่ยง เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด โดยไม่ขออนุญาตหรือชดเชยค่าจ้างล่วงเวลา หรือเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายอันเกิดจากการทำงานก็ทำเฉยเมย ไม่แจ้งให้กรมแรงงานทราบ ทำการรักษาตนเอง เป็นคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะเกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการที่มีขนาดตั้งแต่คนงาน ๑ - ๔๐ คน ซึ่งมีเป็นจำนวนมากในประเทศไทย ลูกจ้างเหล่านี้อาจไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวถูกเลิกจ้าง และไม่มีกำลังในการต่อรอง ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ก็มีบ้างเช่นกัน

สำหรับในเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง นั้น ก็นับว่ามีความสำคัญมากซึ่งนายจ้างพึงจัดให้ลูกจ้างในขั้นต้นเจ้าของสถานประกอบการจะต้องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (๑๐) ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาด, ห้องน้ำ ห้องส้วม อันถูกต้องตามสุขลักษณะ, บริการช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย, เครื่องป้องกันอันตราย และแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ตรวจร่างกายลูกจ้าง

นอกจากนั้น ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ยังได้กำหนดเกี่ยวกับ "เงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน จนทำงานไม่ได้ คิดต่อ ๗ วันขึ้นไป หรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย และให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างในระหว่างที่ทำงานไม่ได้ ตามลักษณะของการสูญเสียในอัตราที่กำหนด หรือจ่ายแก่ทายาท กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจะถึงแก่ความตาย เพื่อเป็นหลักประกันว่า เมื่อลูกจ้างประสบเคราะห์กรรมแล้ว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเคราะห์กรรมของลูกจ้างนั้นด้วย ซึ่งปัจจุบัน กรมแรงงานได้ขยายหน่วยงานนี้ออกไปอีกเป็นลักษณะของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อควบคุมในเรื่องดังกล่าวสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป

๑๐) รายละเอียดดูได้จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตามการกำหนดสวัสดิการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ  
คุ้มครองแรงงานดังกล่าวนี้ เป็นการกำหนดขั้นต่ำเท่านั้นที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติ แต่ถึงแม้ว่า  
จะเป็นข้อกำหนดหรือข้อบังคับของกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติตาม แต่นายจ้างบางรายก็ไม่ได้  
ปฏิบัติตามครบถ้วน โดยเฉพาะในรายที่สถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนจนถึง ๒๕ คน  
โดยประมาณ มักจะไม่ปฏิบัติตาม เช่นไม่จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มของลูกจ้าง โดยให้ดื่มน้ำ  
ประปาที่ไหลมาตามท่อแทน บางรายก็ไม่ยอมจัดห้องน้ำและส้วม และมักอ้างว่า ลูกจ้างเข้า  
ห้องน้ำ ห้องส้วมครั้งหนึ่งเป็นเวลานาน ทำให้เสียผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบังจัยในการ  
ปฐมพยาบาล ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเอาไว้ถึง ๒๓ รายการ นั้น นายจ้างแทบ  
จะไม่ได้จัดไว้เลย ในคู่มือจะมีเพียงสำลี ผ้าพันแผล และยาอีกสองสามชนิด เท่านั้น

สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางจนถึงขนาดใหญ่ คือสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง  
ตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป หรือตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป มักไม่ค่อยบกพร่อง ในข้อกำหนดของกฎหมาย  
แต่ก็มีบางรายเช่นกัน จากการสำรวจเมื่อปี ๒๕๑๔ ในเรื่องการจัดสวัสดิการของโรงงาน  
อุตสาหกรรมทอผ้า ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปจำนวน ๓๐ ราย พบว่าส่วนใหญ่ไม่บกพร่อง  
ในข้อกำหนดเรื่องสวัสดิการของกฎหมาย อย่างไรก็ตามที่นายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง  
ตามกฎหมาย ทำให้เกิดการพิพาทแรงงานถึงขั้นหยุดงานเช่นกัน นอกเหนือจากการเรียกร้อง  
สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายของลูกจ้าง

ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย นั้น  
เป็นเพียงการจัดขั้นต่ำเท่านั้น แต่มีใ้หมายความว่าการจัดสวัสดิการเพียงเท่านั้น จะเป็นการ  
เพียงพอของลูกจ้าง ในเมื่อนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่  
ให้ใ้ค่าใ้สูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ นายจ้างก็จำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจอื่น ๆ  
นอกเหนือจากกระทำตามที่กฎหมายบังคับ เพื่อให้ลูกจ้างมีความพอใจที่จะทำงาน เช่น  
การจัดรถรับส่ง การแบ่งผลกำไรของบริษัทใ้กับลูกจ้างบ้างในรูปของโบนัส การจัดการ  
ขึ้นค่าจ้างอย่างเหมาะสม การจัดงานระหว่างลูกจ้างนายจ้าง และอื่น ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้  
เป็นความต้องการของลูกจ้างอย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ และนายจ้างจะต้องคำนึงถึงก่อนที่จะเกิด

ปฏิกิริยาของลูกจ้าง ในรูปของการเรียกร้องจนถึงการพิพาทแรงงาน และถึงขั้นนัดหยุดงานในที่สุก

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมายนั้น ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ก็ได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว ดังจะเห็นได้ว่า บริษัทใหญ่ ๆ ในประเทศไทยมีบางแห่งมีสวัสดิการที่ดี และเป็นที่ยุติใจบุคคลภายนอกให้มีความต้องการที่จะเข้าไปทำงานด้วย แต่บางแห่งก็จัดสวัสดิการยังไม่ดีพอจนทำให้มีการเรียกร้องขอเพิ่มสวัสดิการจากนายจ้างก็ไม่ค่อยเห็นกัน

จากการสำรวจ การจัดสวัสดิการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ จำนวน ๓๐ ราย ปรากฏว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งจัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย ดังที่ปรากฏในตารางที่ ๒

๓. แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า จากการสำรวจสถานประกอบการครั้งนี้พบว่า การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมายนี้ นั้น มีจำนวนไม่น้อยมาจากการยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างที่เรียกร้องขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่พวกตน

ดังนั้น กล่าวได้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการดำเนินงานของนายจ้างในอันที่จะให้เกิดความพอใจแก่ลูกจ้างและก่อให้เกิดความสงบในสถานประกอบการ และเป็นการกระตุ้นให้บรรดาลูกจ้างมองเห็นความดีของสถานประกอบการหรือนายจ้างขึ้นมาบ้าง ถ้าสามารถโอนอ่อนผ่อนตามกันได้บ้าง ก็เป็นการสามารถที่จะลดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้เช่นกัน

ตารางที่ ๒  
 สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากกฎหมาย

| สวัสดิการ                           | จำนวนสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการ |         |             |          |     |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---------|-------------|----------|-----|
|                                     | กทม.                              | นนทบุรี | สมุทรปราการ | ปทุมธานี | รวม |
| ๑. เบี้ยขยัน                        | ๘                                 | ๓       | ๑๑          | ๖        | ๒๘  |
| ๒. ค่าครองชีพ                       | ๕                                 | ๕       | ๑๑          | ๔        | ๒๕  |
| ๓. ค่าอาหารและอาหาร                 | ๕                                 | ๔       | ๙           | ๕        | ๒๓  |
| ๔. รถรับส่งและค่าพาหนะ              | ๕                                 | ๑       | ๖           | ๕        | ๑๗  |
| ๕. ที่พักและค่าที่พัก               | ๘                                 | ๕       | ๑๑          | ๖        | ๓๐  |
| ๖. เครื่องใช้                       | ๘                                 | ๔       | ๑๑          | ๖        | ๓๐  |
| ๗. ค่าทำศพ                          | ๔                                 | ๓       | ๖           | ๕        | ๑๘  |
| ๘. เงินช่วยแต่งงาน                  | ๕                                 | ๔       | ๕           | ๔        | ๑๘  |
| ๙. การรักษาพยาบาล                   | ๔                                 | ๕       | ๔           | ๕        | ๑๘  |
| ๑๐. วันหยุดพักผ่อนนอกเหนือจากกฎหมาย | ๓                                 | ๓       | ๕           | ๕        | ๑๖  |
| ๑๑. การลาป่วย                       | ๔                                 | ๔       | ๔           | ๔        | ๑๖  |
| ๑๒. การจัดงานรื่นเริงและทัศนาวจร    | ๕                                 | ๑       | ๕           | ๕        | ๑๖  |
| ๑๓. เงินโบนัส                       | ๘                                 | ๔       | ๑๑          | ๖        | ๒๙  |

## การขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ตามที่ไต่ถามมาแล้วข้างต้นถึงลักษณะหรือธรรมชาติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมักจะมีความเห็นส่วนต่างกันอยู่เสมอ อันทำให้การดำเนินการของนายจ้างต้องประสบปัญหา เมื่อต้องพบกับ การขัดแย้งกับลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะเป็นสาเหตุหนึ่งในอีกหลาย ๆ สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจนายจ้างและก่อให้เกิดปัญหาค้านแรงงานไปจนถึงการนัดหยุดงานในที่สุด

๑. ความไม่เข้าใจในค่านต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อที่ ๒ ivoว่าจะเป็นค่านทัศนคติของทั้งสองฝ่ายที่ส่วนต่างกัน และการที่พยายามเอาเปรียบซึ่งกันและกันเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งแต่ละต่างฝ่ายต่างก็ไม่ลงความเห็นว่าเป็นฝ่ายตนเองนั้นผิด ความไม่ลงรอยกันนี้ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความคิดต่อต้านกัน สิ่งเหล่านี้คือเป็นจุดแรกเริ่มของการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๒. การที่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างบางรายตามที่ผู้เขียนไต่ถามมาถึงมาแล้วในหัวข้อที่ ๓ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ นายจ้างเป็นที่เกลียดชังของลูกจ้าง เพราะข้อกำหนดต่าง ๆ ของกฎหมาย นั้น เป็นเพียงขั้นต่ำเท่านั้นที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม ลูกจ้างเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่นายจ้างยังพยายามเอาเปรียบลูกจ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยการพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานซึ่งลูกจ้างก็ไม่กล้าโต้แย้งหรือร้องขอเพราะกลัวจะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงานทำให้ลูกจ้างเห็นว่าพวกตนเสียเปรียบนายจ้าง และถูกพวกนายทุนกดขี่อยู่ตลอดเวลา

๓. ลูกจ้างมักจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้งในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ก. เมื่อลูกจ้างเริ่มมองเห็นทางที่ตนควรไต่ถามกฎหมายและเริ่มมองเห็นทางช่วยเหลือตัวเองก็จะพากันมาร้องเรียนกรมแรงงานให้ไปตรวจตราดูความผิดของนายจ้างของตน เมื่อทางกรมแรงงานได้รับแจ้งการร้องเรียนของลูกจ้างก็จะไปตรวจตราดูว่านายจ้างนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอะไรบ้าง แล้วก็จะได้จัดการดำเนินการเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอะไรบ้าง แล้วก็จะได้จัดการดำเนินการเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอะไรบ้าง แล้วก็จะได้จัดการดำเนินการเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอะไรบ้าง และเมื่อนายจ้างทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ไปร้องเรียนกรมแรงงาน ลูกจ้างผู้นั้น

ก็จะถูกนายจ้างลงโทษและกีดกันแกล้ง จนบางแห่งถึงกับเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงานไปเลย ซึ่งยิ่งสร้างความไม่พอใจแก่บรรดาลูกจ้างมากขึ้น

ข. การตรวจตราการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานจะต้องตามข้อเท็จจริงจากลูกจ้างด้วย นอกเหนือจากการสอบถามจากนายจ้างและตรวจหลักฐานเพื่อให้ข้อเท็จจริงที่แน่นอน และจะได้ดำเนินการกับนายจ้างรายนั้นต่อไป เมื่อเจ้าหน้าที่ถามลูกจ้างผู้ใด นายจ้างมักจะคอยตามคิดเจ้าหน้าที่เสมอเพื่อจะกล่าวลูกจ้างจะตอบคำถามเจ้าหน้าที่อย่างไร บางทีก็จะทำการตอบแทนลูกจ้างเสียเลยและเมื่อพบว่าลูกจ้างรายใด ตอบคำถามแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานทราบว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อเจ้าหน้าที่ไปแล้วลูกจ้างผู้นั้น อาจถูกกีดกันแกล้ง หรือถูกเลิกจ้างไปเลย ทั้งนี้ลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะพบได้มากในสถานประกอบการที่มีคนงานไม่มากนัก โดยเฉพาะเป็นสถานประกอบการที่มีคนงานไม่เกินกว่า ๕๐ คน

ค. เมื่อลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้องขอสิ่งต่าง ๆ ที่เขาต้องการ หรือข้อแก้ไขบางอย่างเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมักจะไม่พอใจในการกระทำดังกล่าวของลูกจ้าง และเมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวผ่านพ้นไปแล้ว แทนที่นายจ้างบางรายจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีต่อลูกจ้าง กลับพยายามกีดกันแกล้งลูกจ้าง โดยเฉพาะตัวแทนของลูกจ้างที่มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นชนะไม่ได้ หรือไม่ก็เลิกจ้างลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างที่นายจ้างต้องการจะกำจัดเพื่อให้บุคคลนั้นออกจากงานไป และเมื่อตัวแทนลูกจ้างต้องออกจากงานไป ก็จะทำให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เกิดอาการขวัญเสีย ไม่มีใครคอยแนะนำช่วยเหลือ และเกิดความวิตกกังวลว่า อีกไม่ช้าตนเองก็จะต้องถูกเลิกจ้างด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานและเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ง. นอกเหนือจากการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นแล้ว บางครั้งนายจ้างก็จะหาทางเลิกจ้างลูกจ้างอื่น ๆ โดยไม่มีเหตุผลหรือเมื่อไม่ชอบหน้าผู้ใดแล้วก็จะหาทางกีดกันแกล้งเพื่อให้ลูกจ้างผู้นั้นทนอยู่ไม่ได้ ทำให้ลูกจ้างอยู่ในภาวะลำบากและต้องจำทนเพราะ

การที่ต้องออกจากงานนั้นแม้จะไล่ค่าชดเชยตามกฎหมายก็ตาม แต่ผลที่ได้ไม่คุ้มกับการที่ต้องอยู่ในภาวะว่างงาน

๔. ปัจจุบันลูกจ้างได้พยายามรวมกลุ่มกันเพื่อตั้งตนขึ้นในรูปของสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพทางลูกจ้าง และเพื่อการมีพลังในการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างสามารถทำได้ เพราะกฎหมายกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน นายจ้างก็มักจะต่อต้าน ไม่เห็นได้และไม่ให้การสนับสนุนร่วมมือ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะนายจ้างเห็นว่า

- ก. ถ้าวางองค์กรหรือสหภาพแรงงานเป็นบุคคลภายนอก
- ข. สหภาพแรงงานหรือองค์กรกรรมกรเป็นเครื่องมือที่สร้างพลังให้ลูกจ้างในการต่อรองกับนายจ้าง
- ค. อำนาจฝ่ายจัดการน้อยลง
- ง. การดำเนินการของฝ่ายองค์กรหรือสหภาพจะดำเนินการทุกวิถีทางที่จะหาจุดอ่อนของนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ที่ตนจะสามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างได้สำเร็จ
- ว. สหภาพแรงงานในรูปหนึ่งเป็นฝ่ายประสานประโยชน์ แต่ในอีกรูปหนึ่งทำให้สภาพเศรษฐกิจหยุดชะงักการผลิตลดลง อันอาจเกิดผลเสียต่อส่วนรวม
- ฉ. ในระบบการแข่งขันเสรี (Competitive market) สหภาพแรงงานทำให้ระบบกระแสเงินตราและการผลิต การแข่งขันไม่เป็นไปตามธรรมชาติ เพราะมีการใช้มาตรการทางค่านแรงงาน เช่น การนัดหยุดงาน เป็นต้น<sup>(๑๑)</sup>

อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างจะพยายามต่อต้านก็ไม่สามารถทำอะไรสหภาพแรงงานได้ เพราะสหภาพแรงงานได้ก่อตั้งตามกฎหมายและปัจจุบัน มีสหภาพแรงงานมากมายในประเทศไทย

๕. การบริหารงานค่านบุคคลของนายจ้าง อันก่อให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีความสามารถเพียงพอ เข้ากับ ลูกจ้างไม่ได้ ทั้งนี้มีสาเหตุเนื่องมาจาก ในประเทศไทยเรา เจ้าของสถานประกอบการไม่ค่อยจะมองเห็นความสำคัญของงานค่านบุคคลนี้สัก โดยเฉพาะก่อนมีการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้า กานแรงงาน และกานการเมืองครั้งใหญ่เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ สถานประกอบการบางแห่ง ก็จ้างค่านบุคคลเอาไว้ในแผนกอื่น ๆ เช่นแผนกบัญชี หรือให้เสมียนจัดการงานบุคคลแทน บางแห่งไม่ได้จ้างค่านคนเลย เพราะถือว่าผู้บริหารระดับสูง (Top Management) สามารถทำได้และปฏิบัติงานค่านบุคคลได้อย่างดี ด้วยเหตุนี้ทำให้การติดต่อระหว่างคนงาน กับฝ่ายบริหารไม่มีการติดต่อของลูกจ้างถึงนายจ้างก็จะเป็นการติดต่อโดยผ่านหัวหน้างาน ซึ่งทำให้ขาดประสิทธิภาพในการติดต่อ เช่นการสื่อข้อความอาจไม่ชัดเจนถูกต้อง หรืออาจ ขาดสาระสำคัญและก่อให้เกิดความเข้าใจผิดซึ่งกันและกันได้

ถึงแม้ว่าการบริหารงานค่านบุคคลจะเริ่มมีบทบาทมากขึ้น แต่บางครั้งการบริหารงาน ของนายจ้างก็เป็นไปโดยขาดหลักวิชา เช่นมีการเล่นพรรค เล่นพวก สายการบังคับบัญชา ไม่ชัดเจน การรับสมัครงาน การพิจารณาเงินเดือน การพิจารณาคำขอความขอม การลงโทษ การเลื่อนขั้น เป็นไปตามความพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ ทำให้ลูกจ้าง รู้สึกว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาขาดคุณสมบัติไม่มีประสิทธิภาพ ในการบังคับบัญชา ขาดความเข้าใจปัญหาแรงงานคานมนุษย์สัมพันธ์ และไม่มีมาตรการ ที่จะปรับปรุงแก้ไข จึงก่อให้เกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้างได้ง่าย

#### มาตรการในการดำเนินงานของกฎหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างมีอยู่เสมอ และอาจลุกลามต่อไปได้ ดังนั้นเจ้าหน้าที่รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมาย ทางคานแรงงาน เป็นการวางกติกากำหนดให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ



เพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวได้ว่า กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านแรงงาน มีอยู่สองประเภทที่สำคัญมากที่สุดในการดำเนินการดังกล่าวคือ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

นับตั้งแต่ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๔ รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าวนี้ จึงได้พยายามปรับปรุงนโยบายและออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อภาวะแรงงานในประเทศ อันจะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในประเทศต่อไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยปัจจุบันได้ใช้กฎหมายในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกโดยอาศัยข้อกำหนดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งคณะปฏิวัติชุดนี้ได้ทำการปฏิวัติเข้าปกครองประเทศ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๔ และได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ดังกล่าว เพื่อให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดหรือออกประกาศต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยเฉพาะ ต่อมาหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองของประเทศไทย เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๘ เพื่อใช้เป็นกฎหมายแทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งออกโดยอาศัยข้อกำหนดของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ แต่ดำเนินการคุ้มครองแรงงานยังคงใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกโดยอาศัยข้อกำหนดของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ตามเดิมจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงข้อกำหนดในกฎหมายทั้งสองประเภทที่ใช้เป็นมาตรการในการดำเนินงานด้านที่เกี่ยวข้อง โดยสรุป โดยจะแยกกล่าวถึงเป็น ๒ กรณีคือ

๑. การคุ้มครองแรงงาน
๒. การแรงงานสัมพันธ์

## การคุ้มครองแรงงาน

สำหรับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน นั้น ได้ยึดถือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องทุกฉบับที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ วัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ คือ กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานของนายจ้างในเรื่อง เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สวัสดิการ ค่าชดเชยการใช้แรงงานหญิงและเด็ก นอกจากนี้ ยังกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งเรื่องกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะแยกกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

### ๑. เวลาการทำงานปกติ ให้กำหนดไม่เกิน

- ๑.๑ งานอุตสาหกรรมสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง
- ๑.๒ งานขนส่งวันละ ๘ ชั่วโมง
- ๑.๓ งานอาจเป็นอันตรายตามกระทรวงมหาดไทยกำหนดสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง (ห้ามทำงานล่วงเวลาเด็ดขาด)
- ๑.๔ งานพาณิชยกรรมหรืองานอย่างอื่นสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง

๒. เวลาพัก ให้กำหนดเวลาพักแก่ลูกจ้างวันละไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง ภายใน ๕ ชั่วโมงนับตั้งแต่เริ่มทำงาน หากจะตกลงเป็นอย่างอื่นก็ได้แต่น้อยไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที และรวมกันไม่แล้วไม่น้อยกว่า วันละ ๑ ชั่วโมง แต่หากเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันและลูกจ้างยินยอม หรือเป็นงานฉุกเฉินที่จะหยุดเสียไม่ได้ก็ไม่ต้องมีเวลาพัก

๓. การทำงานเกินเวลาปกติและค่าล่วงเวลา นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ถ้าเป็นงานที่จะต้องทำติดต่อกันไปจะหยุดไม่ได้ หรือเป็นงานฉุกเฉิน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานได้ จะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติก็ได้

๓.๒ จะให้มีการทำงานเกินเวลาปกติได้นั้นก็ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี  
กรมแรงงานเสียก่อน

๓.๓ ถ้ามีการทำงานเกินเวลาการทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วง  
เวลาแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกิน

๓.๔ ถ้าให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด นายจ้างต้องจ่าย  
ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกิน

๓.๕ ถ้ามีการกำหนดจ่ายค่าล่วงเวลาสูงกว่านี้ก็ให้เป็นไปตามนั้น

๓.๖ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจทำแทนนายจ้างในการจ้าง ลดค่าจ้าง วินิจฉัย  
ข้อร้องทุกข์ ใบบำเหน็จ ลงโทษ เลิกจ้าง และลูกจ้างในงานขบวนการจัดรถไฟ งานขนส่ง  
งานเปิดปิดประตูน้ำ งานอ่านระดับน้ำ งานเฝ้าสถานีและงานนอกสถานที่ซึ่งไม่อาจกำหนด  
เวลาทำงานแน่นอนได้ ลูกจ้างเหล่านี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่นายจ้างจะให้ก็ได้

๔. วันหยุด กฎหมายได้กำหนดให้มีวันหยุด ๓ ประเภทโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๔.๑ ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในสัปดาห์ใดก็ได้สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า ๑ วัน  
และจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างด้วย ยกเว้นลูกจ้างรายวัน, รายชั่วโมง และตามผลงาน

๔.๒ งานบางอย่าง เช่น โรงแรม ขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร  
ประมง ดับเพลิง เป็นต้น อาจตกลงกันให้สะสม และเลื่อนวันหยุดไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้อง  
อยู่ภายใน ๔ สัปดาห์

๔.๓ ถ้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ต้องแจ้งล่วงหน้า ๓ วัน  
และแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน ๘ วันนับแต่ประกาศ

๔.๔ ให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า ๑๓ วันโดยรวมวันที่ ๑  
พฤษภาคม คือวันแรงงานแห่งชาติด้วย หากตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนเป็นวันถัด  
ไป วันหยุดประเพณีต้องจ่ายค่าจ้างด้วย

๔.๕ เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี  
ได้ไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงาน จะตกลงกันเรื่อยไปรวมหยุดวันอื่นก็ได้ และต้องจ่ายค่าจ้าง  
แก่ลูกจ้างด้วย

๕. การลา ได้กำหนดการลาไว้ ดังนี้

๕.๑ ลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้โดยได้รับค่าจ้างด้วยปีละไม่เกิน ๓๐ วัน ถ้าหากลาป่วยติดต่อกัน ๓ วันขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ด้วยก็ได้

๕.๒ ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขาดคลอดได้ไม่เกิน ๖๐ วัน และถ้าทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วันให้ได้รับค่าจ้างด้วยแต่ไม่เกิน ๓๐ วัน หากครบกำหนดแล้วยังทำงานไม่ได้สามารถลาต่อได้อีก ๓๐ วันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และหากก่อนหรือหลังคลอด หากมีใบรับรองแพทย์แสดงว่าทำงานเดิมไม่ได้ นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้ชั่วคราวตามสมควร

๖. ค่าจ้าง

๖.๑ ถ้างานมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน จะต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากันไม่ว่าชายหญิง

๖.๒ ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยจะลดประโยชน์เดิมของลูกจ้างเดิมลงมิได้

๖.๓ ต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างเดินทางแก่ลูกจ้าง เมื่อให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด ไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติ

๗. สวัสดิการ ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อเรื่อง การจัดสวัสดิการของนายจ้าง แต่เพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้นอาจพิจารณาตามตารางที่ ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๗

สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

| จักให้มีไม่น้อยกว่า<br>นายจ้างที่มี<br>ลูกจ้าง      | น้ำสะอาด ๑ ที่ | ห้องน้ำ ๑ ที่ | สุขุม ๑ ที่ | มีจรัญปุณณพยบาล ๑ ที่ | องรภัทพยบาล ๑ ที่ | สถานรภัทพยบาล ๑ แห่ง | พยบาล ๑ คน | แพทย์ ๑ คน | ยานพาหนะ ๑ คัน |
|---|----------------|---------------|-------------|-----------------------|-------------------|----------------------|------------|------------|----------------|
|   | เกิน ๑๐ คน     |               |             |                       | ๑                 |                      |            |            |                |
| ไม่เกิน ๑๕ คน                                       | ๑              | ๑             | ๑           | ๑                     |                   |                      |            |            |                |
| ไม่เกิน ๔๐ คน                                       | ๑              | ๑             | ๒           | ๑                     |                   |                      |            |            |                |
| ไม่เกิน ๘๐ คน                                       | ๒              | ๑             | ๓           | ๑                     |                   |                      |            |            |                |
| เกิน ๘๐ คนทุก ๆ เศษ ๕๐<br>(เศษเกิน๒๕ถือเป็น๕๐)เพิ่ม | ๑              | ๑             | ๑           |                       |                   |                      |            |            |                |
| ๒๐๐ คนขึ้นไป  |                |               |             | ๑                     | ๑                 |                      | ๑          | ๑          |                |
| ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป                                      |                |               |             | ๑                     |                   | ๑                    | ๒          | ๑          | ๑              |

ที่มา - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน กรมแรงงาน

## ๘. การทำงานของผู้จ้างหญิง

- ๘.๑ ห้ามใช้ผู้จ้างหญิงทำงานอันตราย เช่น งานนั่งทำงานสูงเกิน ๑๐ เมตรขึ้นไป หรือยกของหนักเกิน ๓๐ กก. ในที่ราบ เป็นต้น
- ๘.๒ ห้ามผู้จ้างหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีและยังมีได้สมรสทำงานใน สโมสรราตรี, สถานเต้นรำ, สถานขายสุรา สถานอาบอบนวด และโรงแรม และห้ามให้ทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ - ๖.๐๐ น. เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะ หรืองานที่ต้องทำเวลานั้น

## ๙. การทำงานของเด็ก

- ๙.๑ ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปีเป็นผู้จ้าง
- ๙.๒ ถ้าจะรับเด็กอายุระหว่าง ๑๒ - ๑๕ ปีทำงาน ต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานอภัยใบอนุญาตก่อน นอกจากเป็นงานที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
- ๙.๓ ห้ามให้ผู้จ้างที่มีอายุระหว่าง ๑๒ - ๑๕ ปีทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๖.๐๐ น. เว้นแต่เป็นงานการแสดง แต่ต้องให้พักผ่อนพอสมควร
- ๙.๔ ห้ามให้ผู้จ้างเด็กที่อายุระหว่าง ๑๒ - ๑๕ ปีทำงานในวันหยุด
- ๙.๕ ห้ามให้เด็กอายุระหว่าง ๑๕ - ๑๘ ปีทำงานอันตรายตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เช่นงานไต่ดิน, ไต่หน้า

๑๐. ค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างผู้จ้างประจำ จะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้จ้างดังนี้

- ๑๐.๑ ทำงานครบ ๑๒๐ วันแต่ไม่ครบ ๑ ปี จ่ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง ๓๐ วันสุดท้าย
- ๑๐.๒ ทำงานครบ ๑ ปีแต่ไม่เกิน ๓ ปีจ่ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง ๙๐ วันสุดท้าย
- ๑๐.๓ ทำงานครบ ๓ ปีขึ้นไป จ่ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง ๑๘๐ วันสุดท้ายทั้งนี้ เว้นแต่มีการกำหนดการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามนั้น หรือยังอยู่ระหว่างการทดลองงานไม่เกิน ๑๘๐ วัน หรือทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อกำหนดของประกาศกระทรวงมหาดไทย

๑๑. หลักฐานการทำงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปต้องจัดให้มี

๑๑.๑ ข้อมังค์เกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงาน และส่งสำเนาให้อธิบดีกรมแรงงานทราบภายใน ๗ วัน

๑๑.๒ ทะเบียนลูกจ้าง โดยมีชื่อ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ อัตราค่าจ้าง วันเริ่มจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้าง

๑๑.๓ เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง คาลงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดโดยระบุวันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่ายโดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

นอกจากที่กล่าวมาแล้วก็มีเรื่องเงินทดแทน ซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ตามลักษณะของการประสบอันตราย และการจ่ายเงินทดแทนในอัตรากระทรวงมหาดไทยได้กำหนด

เพื่อให้การดำเนินงานคุ้มครองแรงงานได้ผล อันเป็นผลต่อเนื่องไปถึงงานด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย กระทรวงมหาดไทยจึงได้แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งมีอยู่ ๓ ประการคือ

๑. พนักงานตรวจแรงงาน
๒. พนักงานออกใบอนุญาต
๓. พนักงานเงินทดแทน

เจ้าหน้าที่ดังกล่าวนี้ กระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งมีทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน และนายอำเภอท้องที่ (ในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานประจำอยู่) และในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกใบอนุญาต มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราและสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ ณ ที่ทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ หากมีการฝ่าฝืนหรือการขัดขวางใด ๆ ก็มีบท

### กำหนดโทษดังนี้

๑. ผู้ใดชักชวนไม่ไปพบ พนักงานเจ้าหน้าที่หรือไม่ส่งหลักฐานหรือเอกสารตามที่มีหนังสือเรียก มีความผิดฐานชักชวนเจ้าพนักงานระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑๐ วันหรือปรับไม่เกิน ๓๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
  ๒. ผู้ชักชวนไม่ยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราหรือสอบถามข้อเท็จจริง เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีความผิดฐานชักชวนเจ้าพนักงานระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
  ๓. นายจ้างและลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
- สำหรับข้อ ๑ และข้อ ๒ เป็นการกำหนดโทษตามกฎหมายอาญา แต่ข้อ ๓ เป็นการกำหนดโทษตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งเป็นคดีอาญาเช่นกัน

### แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง สภาพของการติดต่อในโรงงาน หรือสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างมีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายจัดการ ตลอดจนข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (๑๒)

เพื่อให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม และให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานแรงงานเป็นไปในทางที่ดี อันสื่อถึงความสงบภายในประเทศด้วย รัฐบาลจึงได้มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ออกประกาศใช้เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือกติกาต่าง ๆ เพื่อให้ความ

---

๑๒) บิคม จันทรวิฑูร, "การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์", วารสารแรงงานสัมพันธ์  
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๑๘ (กรุงเทพฯ : ไทยเชมม, ๒๕๑๘), หน้า ๒



วุ่นวายที่เกิดขึ้นในค่านแรงงานอยู่ในขอบเขต และเพื่อเป็นมาตรการในการดำเนินการของ  
รัฐบาล เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดทำนอกกฎเกณฑ์ ในที่นี้ จะกล่าวถึงหลักเกณฑ์หรือขั้นตอนของ  
การแจ้งขอเรียกครอง และบทกำหนดโทษ ในกรณีมีการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าว พอสังเขป  
ดังนี้

หลักเกณฑ์การกำหนดการแก้ไข เพิ่มเติมสภาพการจ้าง

### ๑. การแจ้งขอเรียกครอง

เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้แจ้งขอเรียกครองเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ถ้าผู้แจ้งเป็นนายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจา จะระบุชื่อตนเองหรือ  
ผู้แทนก็ได้ ผู้แทนนายจ้างจะต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน ลูกจ้างประจำของ  
นายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างจำนวนไม่เกิน ๘ คน

ถ้าฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้แจ้ง ขอเรียกครองต้องมีรายชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ  
ขอเรียกครองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครอง (เว้นแต่  
สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งขอเรียกครอง) และระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาคาย ผู้แทนลูกจ้างต้อง  
เป็นลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครอง หรือเป็นกรรมการของสหภาพ หรือสหพันธ์แรงงาน  
ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครองเป็นสมาชิก จำนวนไม่เกิน ๘ คน

นายจ้างหรือลูกจ้างจะตั้งที่ปรึกษา ๑ หรือ ๒ คนก็ได้ โดยให้แจ้งชื่อไว้ใน  
ขอเรียกครองหรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อตั้งขึ้นภายหลัง ที่ปรึกษาทำหน้าที่ให้คำปรึกษา  
แนะนำแก่ผู้แทน มีอำนาจเข้าร่วมประชุม เสนอ ทำการตกลง และรับทราบคำชี้ขาด

### ๒. การตกลง

หากมีการตกลงกันได้ ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างหรือ  
ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงานและให้นำข้อตกลงไปจดทะเบียน  
ต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๑๕ วันนับตั้งแตตกลงกันได้ นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงโดย  
เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเป็นเวลา ๓๐ วัน โดยเริ่มประกาศภายใน ๓ วัน  
นับตั้งแตตกลงกันได้

ข้อตกลงมีผลบังคับใช้ตามระยะเวลา แต่เกิน ๓ปีไม่ได้ ถ้าไม่กำหนด  
เวลาไว้ให้ถือมีผลบังคับใช้ ๑ ปี และมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อ  
เรียกร้อง และลูกจ้างที่มีส่วนในการเลือกผู้แทน หากสิ้นอายุข้อตกลงและไม่มีการตกลงใหม่  
ให้ถือว่ามีผลต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี

หามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งขัดแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่  
สัญญานั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้าง ๒๐ คนขึ้นไปให้จัดให้มีข้อตกลงเป็นหนังสือ  
ซึ่งอย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขการจ้างการทำงาน วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การยื่น  
เรื่องราวของทุกขของลูกจ้าง การเลิกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง และการต่ออายุ  
ข้อตกลง ถ้าสงสัยว่าไม่มีข้อตกลงให้ถือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลง

#### หลักเกณฑ์และขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อไม่มีการเจรจาภายในกำหนด หรือเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ถือว่า  
มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาท  
แรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดเจรจา หรือนับตั้งแต่วันที่ตกลงกันไม่ได้

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อตกลงกันภายใน ๕ วัน  
นับตั้งแต่ได้รับหนังสือ ถ้าตกลงกันได้ก็ยึดถือหลักเดียวกันกับหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว ก็ทำข้อตกลง  
เป็นหนังสือและประกาศข้อตกลงให้ทราบโดยทั่วกันและนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน  
ภายใน ๑๕ วัน หากไม่สามารถตกลงกันได้ภายใน ๕ วันถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน  
ไม่ได้ มีแนวปฏิบัติได้ดังนี้

๑) ตกลงกับผู้ชี้ขาด ทั้งสองฝ่ายจะตกลงกับผู้ชี้ขาดหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้  
ผู้ชี้ขาดจะทำหนังสือชี้แจง วัน เวลา สถานที่ พิจารณาให้คู่กรณีทราบ ทั้งสองฝ่ายสามารถนำ  
พยานเข้าสืบ และชี้แจงเหตุผล เมื่อพิจารณาแล้วให้ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือส่งให้ทั้งสองฝ่าย  
ภายใน ๓ วัน และปิดดำเนินคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง และนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียน

ทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๑๕ วัน ค่าใช้จ่ายมีผลใช้บังคับได้ ๑ ปี

๒) การปิดงานและนัดหยุดงาน

เมื่อทำการตกลงหรือเจรจากันแล้ว แต่ไม่สามารถจะตกลงกันได้จนชั้นสุดท้าย นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้าง อาจนัดหยุดงานได้ แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงว่าจะปิดงานหรือจะนัดหยุดงาน

การปิดงานหรือการนัดหยุดงานจะทำได้ ถ้า

- ยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือแจ้งแล้วแต่ยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้
- อีกฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดแล้ว
- ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดวินิจฉัย

หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน อาจทำความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือชักต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ สั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน จัดให้คนอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้าง หรือให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดก็ได้

ถ้ามีประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานในท้องที่ใดได้ หากมีการปิดงาน หรือนัดหยุดงานก่อนแล้ว อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานภายในกำหนด

๓) นอกจากแนวทางปฏิบัติ ๒ ทาง ที่กล่าวมาแล้ว ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานอาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน อาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายใน ๓๐ วันก็ได้

ในระหว่างมีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะประกาศ

ในราชกิจจานุเบกษาที่กำหนดให้ข้อพิพาทได้รับการชี้ขาดโดยคณะบุคคลที่ตั้งขึ้น ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

หากเป็นกิจการ รถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคม การผลิต หรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่น น้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาล หรือกิจการพยาบาล กิจการที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยภายใน ๓๐ วัน คำวินิจฉัยจะอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ภายใน ๘ วัน หากไม่มีการอุทธรณ์ภายในกำหนด และวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นที่สิ้นสุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

### ข ข ข ขอห้ามบางประการ

๑. ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาด ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ สมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือของสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ตัวบุคคลนั้น

- พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ผ่าฝืน ข้อบังคับหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีได้ ออกเพื่อขัดขวางการเรียกร้อง โดยได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว นอกจากกรณีร้ายแรงไม่ต้องตักเตือน
- ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๒. ห้ามลูกจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการอนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการฉ้อฉล นักหยุดงาน

๓. ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการในสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไป

ดำเนินการ หรือรวมในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาด การปิดงาน หรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

๔. เมื่อประเทประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน เรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง และห้ามนายจ้างเพิ่มค่าจ้าง เว้นแต่การเลื่อนค่าจ้างเป็นบำเหน็จประจำปี ซึ่งกำหนดไว้แน่นอน หรือเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

### การกระทำอันไม่เป็นธรรม

คือการกระทำอันเข้าลักษณะหนึ่งลักษณะใดดังที่จะได้กล่าวต่อไป -

๑. การกระทำของนายจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะหารือใดนัดชุมนุมทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา ฟ้องร้อง หรือเป็นขบวนการ หรือให้หลักฐานต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือศาลแรงงาน หรือเพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข. ชักขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้ลูกจ้างออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้หรือตกลงให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง เป็นสมาชิกหรือให้ออกจากสมาชิก

ค. ชักขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน หรือชักขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ง. แทรกแซงสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

จ. เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ สมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือของสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างข้อตกลงหรือคำชี้ขาด

ยังบังคับอยู่ นอกจากดูจ้าง

- ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย
- ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ซึ่งมีได้ออกเพื่อชักจูงการเรียกร้องโดยได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว นอกจากกรณีร้ายแรงไม่ต้องตักเตือน
- ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ยุยง สบับสนุน หรือชักชวน ให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำสั่งขาด

๒. การกระทำของบุคคลใดดังนี้

- ก. บังคับหรือขู่ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกหรือถอนออกจากสมาชิกของสหภาพ

แรงงาน

ข. การกระทำใดอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตามข้อ ก.

เมื่อมีการกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้เสียหายสามารถที่จะ

- ๑) ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายใน ๖๐ วัน
- ๒) ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาออกคำสั่งใน ๔๐ วัน
- ๓) ถ้าปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว การดำเนินคดีอาญาเป็นอันระงับ
- ๔) ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว จึงดำเนินคดีอาญาได้

นอกจากหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดดังกล่าวแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๑๔ ยังได้กำหนดหมวดต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้างและนายจ้าง เช่น เรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง เป็นต้น เมื่อมีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่กำหนด ก็จะมีการลงโทษ ตามที่ได้กำหนดไว้ในหมวดบทกำหนดโทษต่อไป

การดำเนินการด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐบาล

เมื่อได้มีการกำหนดมาตรการการต่าง ๆ ในเรื่องของการแรงงานที่ประกาศออกมา ในรูปของกฎหมายแล้ว หน้าที่ต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่ของกรมแรงงานต่อไป ในอันที่จะใช้อำนาจ และหน้าที่ในความรับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม

ในบรรดาหน่วยงานทั้งหมด ในกรมแรงงานที่แบ่งออกเป็ยกอง เป็นฝ่าย จะเห็นได้ว่า หน่วยที่มีความสำคัญต่อความสงบในด้านการงานมีอยู่ ๒ หน่วยงานคือ กองคุ้มครองแรงงาน และกองแรงงานสัมพันธ์

กองคุ้มครองแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ (๑๓)

๑. ดำเนินการพิจารณาชี้แจง ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการแรงงานที่อยู่ในหน้าที่ของกรมแรงงาน
๒. ดำเนินการพิจารณาข้อเปรียบเทียบต่าง ๆ เพื่อเสนอคณะกรรมการเปรียบเทียบ
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับคดี ทั้งในคดีในนามกรมแรงงาน และเป็นนายว่าคดี

แทนดูจางตามกฎหมายแรงงาน

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และคัดค้านคำสั่ง
๕. ตรวจแรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ
๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็กตามกฎหมายแรงงาน
๗. ดำเนินการเกี่ยวกับการวินิจฉัยค่าทดแทนในกรณีที่ไม่เข้าข่ายกองทุนเงินทดแทน

ตามกฎหมายแรงงาน

---

๑๓) การแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, โรเนียว จัดพิมพ์โดยกรมแรงงาน

พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์คุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่า การที่จะทราบถึงความเดือดร้อนของลูกจ้างกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หรือ จะทราบว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพียงใด มีหน่วยงานอยู่สองหน่วยที่จะสามารถเข้าถึงเรื่องดังกล่าวได้อย่างแท้จริง คือฝ่ายตรวจแรงงาน และฝ่ายแรงงานหญิงและเด็ก ซึ่งลักษณะของการทำงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีหน้าที่เข้าไปตรวจตราสถานประกอบการอย่างถึงที่ เพื่อตรวจดูว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องใดบ้าง การตรวจนอกจากจะตรวจตามหลักฐานที่เป็นหนังสือแล้ว ยังมีโอกาสสอบถาม ข้อเท็จจริงจากบรรดาลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการแห่งนั้นด้วย เพื่อให้ข้อเท็จจริงว่า นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไร ก็จะได้แนะนำหรือเตือนให้ทำให้ถูกต้องต่อไป หากยังไม่มีการแก้ไข ก็จะเสนอเรื่องดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างต่อไป

จะเห็นได้ว่า ภาระงานหน่วยนี้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างก็จะถูกนายจ้างเอาเปรียบได้น้อยลง และจะเป็นการลดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ก็ด้วย แต่เท่าที่ ผ่านมา กล่าวได้ว่า งานด้านนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก เพราะ

ประการที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจแรงงาน โดยตรง มีน้อยมาก ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ เมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้การตรวจตราทำได้ไม่ทั่วถึง

ประการที่ ๒ หลักฐานต่าง ๆ ที่นายจ้างแสดงต่อเจ้าหน้าที่เป็นหลักฐานเท็จ และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจะจับผิดนายจ้างได้ เช่น บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจ่ายให้ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อเจ้าหน้าที่ขอตรวจบัญชีดังกล่าว จะปรากฏว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกฎหมาย และมีลายมือชื่อลูกจ้างรับเงินด้วยแต่ข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น

ประการที่ ๓ ไม่ได้ความร่วมมือจากลูกจ้าง กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่สอบถาม ข้อเท็จจริง ก็จะไม่ยอมตอบ หรือจะตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้เป็นเพราะลูกจ้าง ถูกนายจ้างขู่หากรบอกรายความจริงแก่เจ้าหน้าที่แล้ว ก็จะถูกไล่ออกจากงาน ลูกจ้างจึงคอย



คำถามเจ้าหน้าที่ตามการเสียมสอนของนายจ้าง เพราะกลัวว่าจะถูกไล่ออก ซึ่งไม่มีกฎหมาย  
ข้อใดคุ้มครองเขา หากถูกไล่ออกจากงาน แม้นายจ้างอาจจะยอมจ่ายค่าชดเชยก็ไม่คุ้มครองการ  
ตกงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ใคร่ขอเท็จจริงที่ถูกต้อง

ประการที่ ๔ บางครั้งเมื่อเจ้าหน้าที่พบว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน  
ก็อดคุมอะลวย ให้โอกาสแก้ไข หลายต่อหลายครั้งจนนายจ้างเห็นเป็นเรื่องธรรมดา

เมื่อเป็นเช่นนี้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง และเป็นเหตุหนึ่ง  
ทำให้เกิดความไม่สงบด้านแรงงานเกิดขึ้น

### กองแรงงานสัมพันธ์

กองแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ (๑๔)

๑. สอบสวนข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย  
และค่ารักษาพยาบาล แล้วพิจารณาออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และกีด  
ตามขลิให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง

๒. รับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่อง  
แรงงานสัมพันธ์

๓. ระวังข้อพิพาทแรงงานให้สงบโดยเร็ว

๔. แนะนำ ช่วยเหลือในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเสนอข้อพิพาท  
แรงงานให้กับผู้ชี้ขาด

๕. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๖. ป้องกันและระงับข้อขัดแย้งหรือความไม่สงบกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง  
ที่ไม่อยู่ในแบบที่กฎหมายกำหนด

๗. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยการจัดประชุมสัมมนา  
ฝึกอบรมแนะนำ เผยแพร่ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการแรงงาน การบริหารแรงงาน และ  
ทางปฏิบัติต่าง ๆ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมแรงงาน  
สัมพันธ์

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกองแรงงานสัมพันธ์มีครบถ้วนครบวงจรตาม  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หากใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเต็มที่และเฉียบขาดแล้ว  
ก็น่าจะเกิดประโยชน์อย่างมาก แต่เราอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น  
ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยเฉพาะในช่วงที่นานมานับตั้งแต่ประเทศไทย  
เปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เมื่อปี ๒๕๑๖ รัฐบาลของประเทศได้มาจากการเลือกตั้งของ  
ประชาชนและเพียงช่วงเวลา ๓ - ๔ ปี ปรากฏว่ามีรัฐบาล ๖ - ๘ ชุด สลับเปลี่ยนกันเข้ามา  
บริหารประเทศ นโยบายของรัฐบาลแต่ละยุคย่อมแตกต่างกันไป แต่เท่าที่ผ่านมาเมื่อมีปัญหา  
ต่าง ๆ ด้านแรงงาน ก็ขอให้ใช้วิธีการอ้อมๆ กรมแรงงานไม่สามารถที่จะใช้อำนาจที่มีอยู่  
ได้อย่างเฉียบขาด การตัดสินใจทั้งหมดจึงตกอยู่กับคณะรัฐบาล ซึ่งไม่ได้ดำเนินการอย่าง  
เฉียบขาด ทำให้เหตุการณ์ด้านแรงงานรุนแรงขึ้น แม้จะมีการทำผิดกฎหมายขึ้น เช่น ลูกจ้าง  
นายจ้าง ไม่ดำเนินการตามขั้นตอน มีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง มีการกักขังหน่วงเหนี่ยว  
บุคคลบางคน ก็ให้มีการถอนปลดกัน จนทำให้นายจ้างมองเห็นว่า รัฐบาลไม่มีความแน่นอน  
ไม่เข้มแข็ง และออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง ขณะที่ลูกจ้างก็กล่าวว่า กฎหมาย  
แรงงานของประเทศไทยเป็นกฎหมายของพวกนายทุน แม้ประชาชนก็แทบจะเสื่อมศรัทธาใน  
รัฐบาลยุคประชาธิปไตย นั้น

### สรุปและวิเคราะห์

จากการที่ได้อธิบายมาทั้งหมดในบทนี้ พอจะสามารถชี้ให้เห็นได้ว่า ปัญหาแรงงาน  
ด้านแรงงานขั้นพื้นฐาน (Basic Problems) อันจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง  
คือการนัดหยุดงานนั้นมีอะไรบ้าง ทั้งนี้มีโลกกล่าวถึง ปัจจัยภายนอก (External Factors)

ซึ่งจะกล่าวถึงในบทต่อไป ดังนั้น จึงขอสรุปบรรยากาศด้านแรงงานโดยทั่วไป ดังนี้

๑. เกิดจากลักษณะทางธรรมชาติของลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งมักจะมีความคิดเห็นไม่ลงรอย และมีทัศนคติ (Attitude) ส่วนทางกันมาโดยตลอดตั้งแต่สมัยเก่า ๆ ซึ่งเป็นในลูกจ้างและนายจ้างทั่วประเทศ ที่นายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าใจซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง และพยายามต่อต้านกันตลอดเวลา เพราะอย่างน้อยนายจ้างเองก็มีความนึกอยู่ว่าตนเองเป็นเจ้าของ เป็นผู้หาเงินมาลงทุน และจัดหาก่อสร้างโรงงาน ซื้อเครื่องจักร วัตถุดิบ และการจ้างผู้บริหารและคนมาทำงาน โดยการคัดเลือกของนายจ้าง เมื่อเขามาทำงานแล้วทุกอย่างก็คงแล้วแต่นายจ้าง ทำตามนายจ้างสั่ง หากนายจ้างไม่พอใจก็เลิกจ้างไป ซึ่งนอกจากนี้ก็ยังมีความคิดอีกแบบหนึ่ง ซึ่งตรงข้ามกับความคิดแรก คือมีแนวคิดที่ว่า ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นผลงานร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้าง ผลงานสุดท้ายคือกำไร จะต้องนำมาแบ่งกันอย่างยุติธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างจะต้องเข้าไปรวมกำหนดกับนายจ้างนอกจากนี้ ถึงแม้ในชั้นการจัดการ เช่น การวางนโยบาย การสั่งงาน การปกครอง การควบคุมงาน เป็นต้น ฝ่ายลูกจ้างก็มีส่วนมีเสียง ไปกำหนดและดำเนินการในเรื่องเหล่านั้นได้ (๑๕) ทั้งนี้ นายจ้างปัจจุบันน่าจะนำไปคิดว่าควรจะใช้แนวความคิดแบบไหน เพื่อขจัดความยุ่งยากเพราะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้คนรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการธุรกิจจำเป็นต้องเอาใจใส่และคำนึงถึงความเป็นอยู่ สุขภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งที่ตามหลักพอควรต้องคิดถึงโอกาสนอกเหนือสิ่งอื่นใด

๑๕) อินทรชด, "แนวความคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์" วารสารแรงงานสัมพันธ์

มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

(กรุงเทพฯ : ไทยเซเนม, ๒๕๑๘) หน้า ๓๘

๒. การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง และการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม เพิ่มความชิงชังนายจ้างมากยิ่งขึ้น โดยที่ลูกจ้างไม่สามารถจะแก้ไขได้ เพราะกลัวถูกเลิกจ้าง จึงทำให้ลูกจ้างคำนึงอยู่เสมอว่า พวกเขาถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไม่สามารถได้ข้อเท็จจริงจากพวกลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างขาดที่พึ่ง เมื่อมีโอกาสจึงได้ยื่นข้อเรียกร้อง และมีไม่น้อยเลยที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๑๖ รายแรก ก่อนที่จะประทุขึ้นอย่างมากมาย เป็นการเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และมีการนัดหยุดงานด้วย

๓. ความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายบริหาร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในระยะที่ผ่านมา นายจ้างไม่ได้สนใจเรื่องแรงงานหรือการจัดการฝ่ายบุคคลอย่างจริงจัง ทำให้ลูกจ้างขาดความเข้าใจในหลาย ๆ ด้าน กับนายจ้าง เพราะขาดการติดต่อสื่อสาร และเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งในระหว่างตัวบุคคล เช่น ลูกจ้างกับหัวหน้างาน หรือผู้จัดการ ถึงกับมีข้อเรียกร้องขอให้ปลดผู้จัดการ หรือหัวหน้างานบางคน

๔. นโยบายที่ไม่แน่นอนของรัฐบาล และความไม่ดำเนินการอย่างเฉียบขาด เมื่อมีการทำผิดกฎหมาย และขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน เป็นการส่งเสริมให้ปัญหาแรงงานและการนัดหยุดงานขยายตัวออกไปมากขึ้น

ทั้งหมดนี้เป็นเหตุผลฐานที่ก่อให้เกิดปัญหาคานแรงงาน นอกเหนือจากปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ, ภาวะการครองชีพ เป็นต้น ดังนั้น นายจ้างและรัฐบาลควรสนใจ ปัญหาพื้นฐานดังกล่าวนี้ ให้ถือว่าเป็นประการแรก.