

ความสำคัญของปัญหา :

หลังจากที่สภาพแรงงานได้ถูกลดเลิกไปในสมัยรัฐบาลจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๑ นั้น ปรากฏว่า ในปี ๒๕๑๕ รัฐบาลจอมพล ถนอม กิตติขจร ได้ให้สิทธิแก่บรรดาลูกจ้างคนงานในการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมขึ้นได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ แต่ปรากฏว่าระยะระหว่างปี ๒๕๑๕ - วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๑๖ นั้น บรรรยากาศทางการเมืองยังมีใ้เอื้ออำนวยให้แก่มูลจ้างคนงานในการรวมตัวกันยื่นขอเรียกร้องขอต่อรองกับนายจ้าง ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หรือร้ายแรงถึงขั้นนัดหยุดงานมากนัก แต่หลังจากวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ไปแล้ว ปรากฏว่าปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้เกิดขึ้นมาก เนื่องจากบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวยให้ ลูกจ้างจึงได้ยื่นขอเรียกร้อง และการนัดหยุดงานได้เกิดขึ้นมากมาย และต่อเนื่องจากแห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง สถิติข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานแสดงให้เห็นแล้ว จำนวนข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานมีจำนวนสูงขึ้นอย่างมากอย่างที่ประเทศไทยมิได้เคยประสบมาก่อน การนัดหยุดงานดังกล่าวยอมก่อให้เกิดความวุ่นวายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาจเป็นผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจของประเทศและความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยส่วนรวม รัฐบาลได้พยายามค้นหาวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ มาเป็นลำดับ การระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็เป็นวิธีทางหนึ่งซึ่งนับได้ว่าเป็นกลไกหรือองค์กรที่จะช่วยระงับข้อพิพาทโดยพยายามมิให้เกิดการนัดหยุดงาน หรือการปิดงานของลูกจ้างและนายจ้างขึ้น ข้อพิพาทที่เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีทั้งข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (นายจ้างหรือลูกจ้างกระทำกรอันไม่เป็นธรรมต่ออีกฝ่ายหนึ่ง) และข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (ลูกจ้างเรียกร้องขอต่อรองกับนายจ้าง ขอเพิ่ม

กาจ้าง ค่าครองชีพ หรือขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน ฯลฯ เป็นต้น) จึงนับได้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่ง และเป็นกลไกที่จะขาดเสียมิได้ในอันที่จะช่วยก่อให้เกิดความสงบในวงการอุตสาหกรรม อีกทั้งยังได้ส่งเสริมให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ยุติข้อพิพาทลงด้วยความสงบและรวดเร็วว่าการที่จะนำคดีไปสู่ศาล เป็นการประหยัดทั้งเวลาและทรัพย์สินของคู่กรณี รวมทั้งได้ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณีและแก่สังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย

จึงเป็นที่น่าสนใจจะศึกษาว่าการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว (คือ ระหว่างปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นระยะที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นมาก) นั้น นายจ้างและลูกจ้างได้รับความยุติธรรมและประโยชน์จากคณะกรรมการเป็นการเพียงพอหรือไม่ มีข้อควรแก้ไขปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้เพียงใด ทั้งนี้ เนื่องจากการพิจารณาข้อพิพาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นได้ดำเนินการต่อเนื่องกันเรื่อยมาโดยมิได้มีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ไว้แต่อย่างใด ด้วยเหตุที่คณะกรรมการฯ ไม่มีเจ้าหน้าที่และเวลาเพียงพอที่จะออกติดตามผลการปฏิบัติตามคำชี้ขาดรวมทั้งการจะได้ทราบถึงความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว

วัตถุประสงค์ในการศึกษา :

๑. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน
๒. เพื่อให้ได้ทราบถึงองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อการระงับข้อพิพาทแรงงาน
๓. เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่คณะกรรมการฯ ต้องประสบในการดำเนินงาน

- ๔. เพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ๕. เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สมมุติฐานในการศึกษา :

สมมุติฐานที่กำหนดไว้สำหรับการศึกษานี้ คือ

- ๑. การจัดให้มีการวินิจฉัยปัญหาแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น คณะกรรมการฯ ได้มีส่วนช่วยระงับข้อพิพาทได้มากพอสมควร
- ๒. ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ และเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมากพอสมควร

วิธีดำเนินการวิจัย :

- ๑. การศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดด้านแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งความเป็นมาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะอาศัยวิธีการศึกษาข้อมูลจากระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย เอกสาร หนังสือ ตลอดจนบทความต่าง ๆ (Documentary Research)
- ๒. ในการวิเคราะห์วิจัย จะใช้ข้อมูลสถิติตัวเลข (Quantitative Research) ประกอบ และเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น จะได้ศึกษาจาก Field Research โดยการส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปยังนายจ้างและลูกจ้างผู้เกี่ยวข้อง
 - ๓. สอบถาม (Interview) ผู้แทนนายจ้างที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ
 - ๔. สอบถามผู้แทนลูกจ้างที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ
 - ๕. สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบเป็นคณะกรรมการฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. จะช่วยให้รัฐได้ทราบถึงทัศนคติของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่อกลไกหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้ต่อไป

๒. จะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานใหม่ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๓. จะเป็นการช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคคลสองฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง) ซึ่งมีทัศนคติแตกต่างกันให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

๔. จะช่วยสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งประชาชนทั่วไปต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งดำเนินการให้เกิดผลดีต่อการแรงงานสัมพันธ์ ต่อความสงบเรียบร้อย และความเป็นธรรมในสังคม และต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม

๕. จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ การระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐเป็นผู้กำหนดไว้ต่อไป

ขอบเขตและความหมายของคำว่า "แรงงาน"

คำว่า "แรงงาน" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Labour" ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Harold S. Roberts กล่าวว่า "แรงงาน" หมายถึง "ความพยายามของมนุษย์ที่ใช้ไปในการผลิต และการทำให้สินค้าและบริการบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน"

Harold S. Roberts, Roberts' Dictionary of Industrial Relations, (Washington D.C. : The Bureau of National Affairs, Inc., 1971), p.245.

Alfred Kuhn ให้ความหมายของ "แรงงาน" ในแง่ขอบข่ายไว้ว่า
 ความหมายอย่างกว้าง "แรงงาน" หมายถึง กำลังแรงงาน (Labour Force)
 ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง ลูกจ้างผู้ทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างาน (Fore-
 man) ที่แคบไปอีก หมายถึงเฉพาะลูกจ้างผู้ทำงานด้วยมือ หรือลูกจ้างผู้ไม่มีฝีมือ (Manual
 Workers or Unskilled Workers) เท่านั้น^๒

Herrick S. Roth มอง "แรงงาน" ในแง่กระบวนการ โดยได้
 ให้ความหมายไว้ว่า "แรงงาน" หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวของลูกจ้างคนงาน -
 (Movement) และหมายรวมถึงการเจรจาต่อรอง (Bargaining) ด้วย^๓

ส่วนกรมแรงงานของไทยได้ให้ความหมายของคำว่า "แรงงาน" ไว้ว่า หมายถึง
 ถึง "พลังมนุษย์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อผลทางเศรษฐกิจ" ทั้งนี้ พลังดังกล่าวน่าจะหมายถึง
 กำลังทางกาย และกำลังความคิดที่มนุษย์ใช้ไปในการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดรายได้เป็นค่าตอบแทน

สำหรับผู้เขียนเห็นว่า "แรงงาน" น่าจะหมายถึง "ความพยายามทั้งทางกาย
 รางกายและจิตใจ รวมทั้งความรู้ความสามารถของมนุษย์ที่ใช้ไปในการผลิต เพื่อให้ได้รับ
 ผลตอบแทนเป็นรายได้"

^๑ หมายถึงประชากรวัยทำงานที่มีงานทำและที่ว่างงาน.

^๒ Alfred Kuhn, Labour : Institution and Economics, (Revised Edition, U.S. : Harcourt Brace and World, Inc., 1967), p. 6.

^๓ Herrick S. Roth, Labour : America's Two Faced Movement, (U.S.: Mason/Charter Publishers, Inc., 1975), pp.1-2.

^๔ กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน, ศัพท์แรงงาน, (ม.ป.ท., ๒๕๑๘), หน้า ๒.