

บทบาทของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจ

ความหมายของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานหมายถึงสมาคมคนงานที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยวิธีเจรจาต่อรอง (collective bargaining) อนึ่ง สหภาพแรงงานควรที่จะต้องมีลักษณะดังนี้

ก. เป็นสมาคม สหภาพแรงงานจะต้องมีลักษณะเป็นสมาคม คือกลุ่มคนงานที่มีความสนใจอย่างเดียวกัน โดยทำงานในโรงงานเดียวกัน หรือเป็นช่างฝีมืออย่างเดียวกัน มารวมกัน มีสำนักงานเป็นหลักเกณฑ์เบื้องต้น

ข. มีคนงานเป็นสมาชิก คนงานในที่นี้หมายถึงผู้ที่ทำงานให้คนอื่นโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าลูกจ้าง ซึ่งไม่ใช่ฝ่ายจัดการ เช่นผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้ทำงานทางฝ่ายจัดการอื่น ๆ

ค. เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้ดีขึ้น สภาพการทำงานในที่นี้หมายถึงสภาพการทำงานในโรงงานหรือสถานที่ทำงาน เช่น การจัดเรื่องอุณหภูมิในโรงงาน แสงสว่าง ความสะอาดของโรงงาน ความปลอดภัยในโรงงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในทางสุขอนามัย เป็นต้น

ง. การปรับปรุงดังกล่าวได้มาด้วยการเจรจาต่อรอง กล่าวคือ ลูกจ้างได้ตั้งตัวแทนไปเจรจากับฝ่ายนายจ้าง เช่น มีการต่อรองกันว่าควรจะขึ้นค่าจ้างเท่าไร เป็นต้น

จ. รัฐบาลให้สิทธิ โดยยอมให้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งจะต้องขอ  
จดทะเบียนที่กรมแรงงาน

การก่อตั้งและจำนวนสมาชิก

ลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจได้สนใจรวมกลุ่มและจัดตั้งสหภาพแรงงานก่อน  
ลูกจ้างเอกชน โดยปรากฏว่าเมื่อรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499  
ให้สิทธิลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงานได้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ต้นปี พ.ศ.2500 ได้มีลูกจ้างและ  
พนักงานของรัฐวิสาหกิจจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นและมีบทบาทนำลูกจ้างและสหภาพแรงงาน  
อื่น ๆ ในด้านการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและการทำงาน สหภาพแรง-  
งานที่ได้จดทะเบียนมีประมาณ 154 สหภาพ สหภาพแรงงานที่สำคัญ ๆ ได้แก่ สหภาพ  
แรงงานรถไฟ ไฟฟ้า ยาสูบ เป็นต้น

เมื่อรัฐบาลปฏิวัติชุดจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน  
พ.ศ.2499 มีผลให้สหภาพแรงงานต่าง ๆ ล้มสลายลง รัฐบาลต่อมาไม่ให้สิทธิจัดตั้ง  
สหภาพแรงงานอีกเลย จนกระทั่งถึงปี พ.ศ.2515 รัฐบาลปฏิวัติชุดจอมพลถนอม กิตติขจร  
ได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ.2515 ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสมาคมลูกจ้างได้  
ในขอบเขตจำกัด ปรากฏว่าลูกจ้างของการไฟฟ้านครหลวงซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจได้จก  
ทะเบียนสมาคมลูกจ้างขึ้นเป็นสมาคมแรก และได้มีลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ จดทะเบียน  
สหภาพแรงงานอีกหลายสมาคม เช่น การรถไฟ ยาสูบ การประปานครหลวง

ต่อมารัฐบาลชุดนายสัญญา ธรรมศักดิ์ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 สมาคมลูกจ้างต่าง ๆ ได้เปลี่ยนเป็นสหภาพแรงงานตามพระราช-  
บัญญัติของกฎหมายนี้ รวมทั้งสมาคมลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจด้วย และเป็นสหภาพแรงงานที่  
มีบทบาทมากในการเรียกร้องต่อรอง

ตั้งนั้นนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 เป็นต้นมาลูกจ้างจึงมีสิทธิจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง  
และมีสหภาพแรงงานเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ภายหลังปี 2516 ซึ่งจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

ก. แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนสหภาพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515-2519 มีทั้งหมด 33 แห่ง และมีจำนวน 50 สหภาพ ซึ่งในแต่ละปีได้มีจำนวนสหภาพที่จดทะเบียนเพิ่มขึ้น ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ในปี 2515 มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจำนวน 2 สหภาพ คิดเป็น ร้อยละ 4

ในปี 2516 มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจำนวน 2 สหภาพ คิดเป็น ร้อยละ 4

ในปี 2517 มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจำนวน 7 สหภาพ คิดเป็น ร้อยละ 14

ในปี 2518 มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจำนวน 18 สหภาพ คิดเป็น ร้อยละ 36

ในปี 2519 มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจำนวน 21 สหภาพ คิดเป็น ร้อยละ 42

เมื่อพิจารณาจากจำนวนสหภาพที่เพิ่มขึ้นจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้ตื่นตัวในการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า

1. ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 ได้มีการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทั้งลูกจ้างของรัฐกิจเอกชนและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในการเรียกร้องนั้นมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเจรจากับนายจ้าง และเนื่องจากลูกจ้างพนักงานสามารถรวมกลุ่มกันได้เป็นอย่างดี ทำให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากขึ้น ฉะนั้นการเรียกร้องต่าง ๆ จึงมักจะประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างพนักงานได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากสหภาพแรงงาน ทำให้มีการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2. เพื่อต้องการให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์ เนื่องจากสหภาพแรงงานจะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก



## ข. ประเภทกิจการรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนสหภาพ

จากรายการแสดงจำนวนสหภาพที่จดทะเบียนจะเห็นได้ว่า รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งสหภาพแรงงานส่วนมากจะเป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภคและมีจำนวนสมาชิกมากกว่ากิจการประเภทอื่น หนึ่ง ในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคมักจะมีสหภาพแรงงาน 2 ระดับ คือ

1. สหภาพแรงงานระดับปฏิบัติการ หรือสหภาพแรงงานระดับต่ำ หมายถึงสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนกลงมา
2. สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลาง หมายถึงสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกอง

## ค. ความมั่นคงของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะอยู่ใต้อย่างมั่นคงย่อมขึ้นกับสิ่งต่อไปนี้

1. นายจ้างรับรองว่ามีสหภาพแรงงานขึ้นเป็นหน่วยการเจรจาต่อรองที่ฝ่ายนายจ้างจะต้องเข้านั่งร่วมด้วย ถ้านายจ้างไม่รับรองสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้น นายจ้างก็จะไม่มาร่วมเจรจาท่องในเรื่องสภาพการทำงาน ตลอดจนการทำข้อตกลงอื่น เมื่อไม่มีการเจรจาตกลงก็จะใช้วิธีการนัดหยุดงาน ซึ่งย่อมจะเป็นผลเสียแก่นายจ้างและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นกฎหมายจึงให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสิทธิต่าง ๆ

2. สหภาพแรงงานจะต้องมีสมาชิกจำนวนมากพอ สหภาพแรงงานที่มีความมั่นคงและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองจะต้องมีสมาชิกจำนวนมากพอที่จะสนับสนุนการต่อรอง สหภาพแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกมากจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูง สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ เช่น สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูง เพราะว่ามีจำนวนสมาชิกมาก สามารถที่จะเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ จากฝ่ายบริหารได้มากกว่าสหภาพแรงงานอื่น



3. มีเงินที่จะดำเนินการของสหภาพแรงงาน เงินเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีไว้ใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพ เช่น การเรียกร้องต่อรอง การนัดหยุดงาน ซึ่งจะต้องอาศัยเงินค่าบำรุงจากสมาชิก ถ้าสมาชิกไม่จ่ายเงินค่าบำรุง สหภาพแรงงาน ก็จะไม่มีความสามารถที่จะดำเนินการต่าง ๆ ย่อมจะมีอุปสรรค<sup>2</sup>

### บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสมาชิก

สหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งทางกฎหมายและทางปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก บทบาทของสหภาพแรงงานโดยหลักการ มีอยู่ 2 ประการ คือ

ก. คุ้มครองและแสวงหาผลประโยชน์ให้กับสมาชิกลูกจ้าง โดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง<sup>3</sup> (Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองในทางหลักการ หมายถึงการที่ฝ่ายลูกจ้างฝ่ายหนึ่งได้มาทำการเจรจาเพื่อทำข้อตกลงกับฝ่ายนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นนายจ้างคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ทั้งนี้คู่กรณีมีเจตนาจะให้บรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยปกติก็คือสหภาพแรงงานที่ถูกตั้งตามกฎหมายและได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารแล้ว ข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาต่อรองจะเป็นข้อผูกมัดให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติตามหรือดเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่เกิดจากการต่อรองนี้ ส่วนมากจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นส่วนใหญ่ สภาพการจ้างที่เป็นประโยชน์กับสมาชิกจะช่วยยกระดับและความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้นกว่าเดิม อาทิ เช่น การได้รับค่าแรงที่สูงขึ้น ซึ่งค่าแรงที่ได้รับสูงขึ้นนี้ควรจะอยู่ในระดับที่ไม่ทำให้อำนาจซื้อลดลง "คือถ้าค่าแรงสูงมากจะทำให้ค่าเงินตกและเกิดภาวะเงินเฟ้อ" หรือผลประโยชน์อื่นที่ทำให้ลูกจ้างสมาชิกได้รับความพอใจ

<sup>2</sup> อัมพร วิจิตรพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2516), หน้า 63-64.

<sup>3</sup> โกวิท บุรพพานินทร์, "สหภาพแรงงานกับกิจกรรมนอกเหนือจากการร่วมเจรจาต่อรอง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520), หน้า 1.

ด้วยเหตุนี้ผลของการร่วมเจรจาต่อรองจึงถือเป็นมาตรการที่เป็นมาตรฐาน และยึดถือกันมานานในอันที่จะยกระดับการครองชีพและมาตรฐานการกินอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น

ข. หาวิธีการเพื่อดำเนินการให้การดำเนินชีวิตของลูกจ้างสมาชิกดีขึ้น ทั้งทาง วัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ<sup>4</sup>

วิธีนี้ถือเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช่การร่วมเจรจาต่อรอง (Non Bargaining Activities) กล่าวคือ นอกจากการเจรจาต่อรองแล้ว สหภาพแรงงานยังมีบทบาทในการพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจอีกด้วย กิจกรรมที่ไม่ใช่การเจรจาต่อรองนี้ปกติดำเนินการโดยสหภาพแรงงานเองตามลำพัง หรือกลุ่มสหภาพแรงงานก็ได้ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานไว้ในมาตรา 98 ดังต่อไปนี้

1. เรียกร้อง เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ในกิจการของสมาชิกได้
2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
3. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
4. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
5. จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิภาพของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
6. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนด

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน<sup>5</sup>

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 จะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่อยู่นอกเหนือจากกิจกรรมการเจรจาต่อรองมีมากมายหลายข้อ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้สหภาพแรงงานได้ทำประโยชน์ให้กับสมาชิกมากที่สุด และประโยชน์ดังกล่าวไม่จำเป็นที่จะต้องเรียกร้องจากฝ่ายจัดการเสมอไป โดยมีเจตนารมณ์ที่จะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานดำเนินการเพื่อประโยชน์แก่สมาชิก เพราะว่าสหภาพแรงงานเป็นการรวมตัวของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีปัญหาและสมัครใจที่จะรวมตัวกัน ดังนั้นกิจกรรมของกลุ่มผู้ใช้แรงงานก็ควรจะเป็นไปในลักษณะช่วยส่งเสริมสมาชิกด้วยกันเอง ซึ่งจะได้อีกดังต่อไปนี้

ก) กิจกรรมที่สหภาพแรงงานสามารถช่วยเหลือสมาชิกได้<sup>6</sup>

1) กิจกรรมทางบ้านส่งเสริมวัฒนธรรมและสังคม

กิจกรรมที่สหภาพแรงงานสามารถดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางบ้านส่งเสริมวัฒนธรรมและสังคมแก่สมาชิกอาจมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) การส่งเสริมการศึกษาให้กับลูกจ้างสมาชิก กิจกรรมการศึกษาที่สหภาพแรงงานควรให้กับสมาชิกควรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้คือ

(1) ให้ความรู้ในด้านช่างฝีมือขั้นพื้นฐาน (Basic Skills)

(2) ให้การฝึกฝนทางด้านอาชีพและทางด้านวิทยาการ

(Technical and Vocational Training)

(3) ให้การศึกษาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Education)

<sup>5</sup>กรมแรงงาน, "พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 61.

<sup>6</sup>โกวิทย์ บุรพพานินทร์, "สหภาพแรงงานกับกิจกรรมนอกเหนือจากการร่วมเจรจาต่อรอง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2520), หน้า 2.



## (4) การให้การศึกษาทางวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์

(Cultural and Scientific Education)

ปัจจัยองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีความสำคัญพอ ๆ กัน แต่ในทางปฏิบัตินั้น ประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะจัดลำดับความสำคัญแตกต่างกัน ในประเทศที่พัฒนาแล้วการศึกษาที่ให้กับผู้ใช้แรงงานจะเน้นด้านการศึกษาทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนานั้นจะเน้นทางด้านการให้โอกาสที่ขั้นพื้นฐานแก่ผู้ใช้แรงงานก่อน

สำหรับในประเทศที่กำลังพัฒนา การส่งเสริมการศึกษาให้กับลูกจ้างสมาชิกอาจมีปัญหาคือ จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการดำเนินงาน ทางที่จะช่วยได้คือ สหภาพแรงงานจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางชักนำให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานของราชการ หรือในสถานประกอบการใดที่มีเครื่องมือวิทยากรที่ทันสมัย สหภาพแรงงานก็อาจตกลงกับฝ่ายบริหารให้ดำเนินโครงการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างก็ได้

(ข) การให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพ เพื่อดำเนินการศึกษาอบรมทางด้านอาชีพขั้นพื้นฐาน กิจกรรมที่สหภาพแรงงานสามารถดำเนินการได้ก็คือ อาจดำเนินการจัดบริการจัดหางาน หรือเป็นสื่อกลางในการหาข่าวสารตลาดแรงงาน ตลอดจนการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำวิธีการในด้านการแนะแนวอาชีพมาให้คนงาน

(ค) การจัดสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิกผู้ตกยาก กิจกรรมเหล่านี้แม้ว่าจะเป็นการลงทุนที่ไม่ได้ผลออกเงย แต่ให้ผลทางด้านศีลธรรมและจิตใจ การช่วยเหลือสมาชิกในด้านสังคมต่าง ๆ อาทิเช่น การแต่งงาน การซ่อมแซมบ้านเรือน การช่วยงานศพ ฯลฯ

(ง) การส่งเสริมและดำเนินการด้านวัฒนธรรมและสังคม ตัวอย่างเช่น กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาของคนงานในด้านวัฒนธรรมและสันตนาการ

## ๒) กิจกรรมที่ส่งเสริมสถานภาพและความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ

ปัญหาของผู้ใช้แรงงานที่สำคัญที่สุดก็คือ ปัญหาในเรื่องความยากจน ปัญหาความเจ็บป่วย หรือปัญหาเมื่อถึงวัยชรา ทั้งนี้เพราะระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบันคำนึงถึงค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตซึ่งมีส่วนในการสร้างปัญหาทางสังคมขึ้นมาด้วย ลูกจ้างอาจประสบกับความยากจนเมื่อตกงานหรือภาวะที่รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ตลอดจนเหตุการณ์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างไม่สามารถควบคุมโดยลำพังได้ ผลจากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เกิดการชะงักงันของรายได้ ด้วยเหตุนี้เองสหภาพแรงงานจึงเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับในการดำเนินการช่วยเหลือสมาชิกในร้านค้าต่าง ๆ เช่น

### ๑) การจัดตั้งสมาคมสงเคราะห์กันเอง

วิธีการของสมาคมก็คือ การที่ผู้ใช้แรงงานจ่ายเบี้ยประกันแก่สมาคม เพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต ในร้านรักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจ อย่างไรก็ตามขอบเขตของสมาคมนี้ก็จำกัดมิได้ครอบคลุมไปถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อต้องออกจากงาน หรือเมื่อถึงแก่กรรม

### ๒) การจัดตั้งสหกรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สนองตอบความต้องการของสมาชิก

เช่น

(ก) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตสำหรับลูกจ้าง สหกรณ์ประเภทนี้ตั้งขึ้นในหมู่คนงานหรือลูกจ้างที่มีเงินเดือนหรือมีอาชีพอย่างเดียวกัน สหกรณ์รูปนี้จะส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์ในหมู่สมาชิก ส่วนเงินที่ให้กู้นั้นก็เงินกู้ประเภทเพื่อโภคกรรม (Consumption Credit) เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ กู้เพื่อนำไปใช้ในครอบครัว มิใช่การผลิต วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์ในรูปนี้ก็เพื่อป้องกันสมาชิกมิให้เสียเปรียบเมื่อต้องไปกู้หนี้ยืมสินจากนายทุนที่เรียกดอกเบี้ยแพง ๆ หรือต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน เพราะสหกรณ์ออมทรัพย์ยึดถือหลักความเชื่อใจซึ่งกันและกันเป็นสำคัญ

(ข) การจัดตั้งสหกรณ์ในรูปบริการ (Cooperative Service Association) สหกรณ์ประเภทนี้ได้แก่สหกรณ์แบบต่าง ๆ ที่ให้บริการนอกเหนือจากการเงิน สินค้าหรือที่ดิน สหกรณ์ประเภทนี้ตั้งขึ้นในหมู่ชาวเมืองหรือชนบทก็ได้ เพื่อบริการ

พิเศษแก่สมาชิก เช่น การจัดตั้งสหกรณ์เพื่อจัดสรรที่อยู่ให้กับสมาชิก เป็นต้น

(ค) การจัดตั้งสหกรณ์ผู้บริโภค (Consumer Cooperative Association) ได้แก่สหกรณ์ที่จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายให้แก่สมาชิก สหกรณ์ประเภทนี้รวมถึงร้านสหกรณ์และสหกรณ์ขายส่ง โดยนำสินค้าประเภทที่ใช้ในครัวเรือนมาจำหน่ายเป็นหลักใหญ่ มิใช่ของที่ใช้ในการผลิต วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทนี้ตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการซื้อของของคนกลาง เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ทั้งนี้โดยจ่ายคืนกำไรให้แก่ผู้ซื้อ สหกรณ์ประเภทนี้มิได้ตั้งขึ้นมาเพื่อหวังเพิ่มรายได้ของลูกจ้าง แต่ตั้งขึ้นเพื่อรักษาอำนาจซื้อของลูกจ้าง<sup>7</sup>

โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะพยายามคุ้มครองและแสวงหาผลประโยชน์ให้สมาชิก เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงอำนาจของสหภาพแรงงาน ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกมากขึ้น และเพื่อรักษาสมาชิกภาพไว้ ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงพยายามเรียกร้องต่องานและให้บริการในค่านอื่น ๆ แก่สมาชิก ทำให้ลูกจ้างสมาชิกได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น เช่นสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจได้เรียกร้องขอเพิ่มเงินค่าครองชีพให้แก่สมาชิกได้จนเป็นผลสำเร็จ เป็นผลให้รัฐบาลต้องยอมรับและเพิ่มเงินค่าครองชีพโดยทั่วไปในทุก รัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลได้กำหนดให้ทุก รัฐวิสาหกิจเพิ่มเงินค่าครองชีพแก่ลูกจ้างและพนักงานคนละ 300 บาทต่อเดือน

สหภาพแรงงานจะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่มกชิกได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละสหภาพ ถ้าเป็นสหภาพแรงงานที่มีขนาดใหญ่และมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงย่อมจะแสวงหาผลประโยชน์หรือช่วยเหลือสมาชิกได้มากกว่าสหภาพแรงงานที่มีขนาดเล็กและมีอำนาจในการเจรจ่าน้อย เช่นสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงซึ่งเป็นสหภาพแรงงานขนาดใหญ่มีจำนวนสมาชิกมาก การเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มักจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงจึงได้

<sup>7</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.



ได้รับความเชื่อถือจากลูกจ้างเป็นอันมาก และได้รับเสียงสนับสนุนมาก ทำให้มีอำนาจในการ  
ต่อรองสูงกว่าสหภาพแรงงานอื่น สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงสามารถช่วยเหลือ  
สมาชิกในเรื่องต่าง ๆ หลายเรื่อง ดังนี้<sup>8</sup>

ก. ในเรื่องการปรับปรุงสวัสดิภาพในการทำงานและการร้องทุกข์

เมื่อสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิภาพ  
ในการทำงาน ตลอดจนได้รับคำร้องทุกข์จากสมาชิกในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้อง  
เป็นรายบุคคลและส่วนรวม สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทั่วไปก็ได้นำมาพิจารณา  
และเสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อติดตามเรื่อง ประึกษาหารือหรือเสนอแนะตามควรแก่กรณีดังนี้

1. ได้ติดต่อกับฝ่ายบริหารเพื่อขออนุญาตในการตรวจรับเสื่อน้ำ ซึ่งการ-  
ไฟฟ้านครหลวงได้ให้เงินพนักงานไปตัดเสื่อน้ำ และให้นำเสื่อน้ำที่ตัดเย็บเรียบร้อยแล้ว  
มาแสดงในเวลาค่อนข้างจำกัด ซึ่งการไฟฟ้านครหลวงก็ยินยอมยืดเวลาตรวจสอบออกไป  
ตามคำร้องขอ
2. ได้ขอให้การไฟฟ้านครหลวงจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่หรือมีแพทย์พยามาล  
ไปประจำปฏิบัติการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน และขอให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่รักษาการณ  
จนถึงเวลา 17.00 น. ที่คลังเงิน ณ เขตดาวคะนอง และเขตราษฎร์บูรณะ
3. ได้เรียกร้องให้การไฟฟ้านครหลวงสอบสวนเรื่องเสื่อน้ำ เครื่องแบบ  
ของพนักงาน กองบริการภายใน ซึ่งปรากฏว่าได้ขาดหายไป 1 ปี และการไฟฟ้านครหลวง  
ได้พิจารณาจ่ายทดแทนให้
4. ได้เรียกร้องให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงวิธีส่งเงินยืมทรงองจ่าย  
การศึกษาของบุตรพนักงานส่วนที่เกินสิทธิเบิกไม่ได้ โดยเพิ่มจากระยะผ่อนส่งคืน 3 เดือน  
เป็น 6 เดือน สำหรับเทอมต้น ส่วนเทอมที่ 2 และ 3 ผ่อนชำระได้เทอมละ 3 เดือน
5. ได้ร้องขอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานในอัตรา

<sup>8</sup> กรมแรงงาน, "รายงานประจำปีแสดงผลการดำเนินงานของสหภาพ-  
แรงงานการไฟฟ้านครหลวง 2518" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518),  
หน้า 1.

2 เท่าของเงินเดือน เมื่อพนักงานได้ทำงานมาครบ 10 ปี ซึ่งฝ่ายบริหารเห็นด้วยและได้  
เร่งรัดจนสามารถจ่ายได้ทันตั้งแต่ปีโบนัส 2517 ซึ่งจ่ายเมื่อกลางเดือนมีนาคม 2518

นอกจากนี้เมื่อการ เบิกจ่ายได้ผ่านพ้นไปแล้วยังได้ติดตามแจ้งฝ่ายบริหาร  
ให้ทราบอีกด้วยว่า มีพนักงานรายใดบ้างที่ไม่ได้ตามกฎเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งฝ่ายบริหารก็ได้  
ตรวจสอบแก้ไขให้ ยกเว้นบางรายที่มีข้อบกพร่องในการทำงาน

6. สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ติดตามผลการสอบสวนหรือคดี  
บางเรื่องที่น่าสนใจเนื่องจากระยะเวลาการสอบสวนและการดำเนินคดีใช้เวลา  
เนิ่นนานมาก เมื่อทราบเหตุผลของฝ่ายบริหารแล้วก็ได้ทำความเข้าใจกับสมาชิกในเรื่อง  
ขั้นตอนของการทำงาน และบางรายสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงก็ได้ขอให้ฝ่าย  
บริหาร เร่งรัดเรื่องให้เร็วขึ้น

7. เรื่องเจ้าสังกัดชั้นต้นเลิกจ้างพนักงานในลักษณะที่ขาดความเห็นใจ  
หรืองดบรรจุปรับเป็นรายเดือน สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ร้องขอและแสดง  
เหตุผลประกอบ ซึ่งฝ่ายบริหารก็พิจารณาบรรจุปรับให้

8. สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้แจ้งให้ฝ่ายบริหารทราบถึงสภาวะ  
ต่าง ๆ ของการรักษาพยาบาลคนไข้ในโรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง โดยนำคณะ  
กรรมการพบกับแพทย์ผู้รักษาและนำคนไข้ นำข้อมูลต่าง ๆ เช่นการดูแลเอาใจใส่จากแพทย์  
พยาบาล ตลอดจนอาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และต่างประมาณเสนอต่อฝ่ายบริหาร  
เพื่อปรับปรุงในสิ่งที่ยกพร่องต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น

9. สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้แจ้งให้ฝ่ายบริหารทราบถึงข้อ  
ขัดข้องในเรื่องต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ส้วม และเครื่องสุขภัณฑ์ที่ชำรุดทรุดโทรมตามที่  
สมาชิกจากเขตต่าง ๆ แจ้งมา ซึ่งฝ่ายบริหารก็ได้รับไปดำเนินการให้ด้วยดีเสมอมา มี  
บางสิ่งบางอย่างที่ยังขัดข้องในทางงบประมาณก็ได้พิจารณาผ่อนผันตัดแปลงแก้ไขเท่าที่จะ  
ทำได้ เช่น เครื่องทำความเย็น พัดลม เป็นต้น

10. ได้เร่งรัดให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงอัตราเงินเดือนของพนักงานบางตำแหน่ง  
ให้มีเพดานเงินเดือนสูงขึ้น เนื่องจากต้องใช้ความรู้และขีดความสามารถเป็นการเฉพาะ  
เช่น พนักงานโรงพิมพ์ของกองบริการภายใน เป็นต้น

11. ได้เสนอแนะให้ฝ่ายบริหารพิจารณาหาทางช่วยเหลือค่าน้ำค่าใช้จ่ายพิเศษแก่พนักงานที่ต้องออกไปทำงานข้างนอกและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่นพนักงานฝ่ายจัดซื้อพัสดุไปทำงานที่ท่าเรือ ต้องบริการต่อพนักงาน ไร่ เครื่องทุนแรงและเบิกค่าน้ำของท่าเรือ พนักงานบางหน่วยที่ออกไปบริการชำระค่าเล่าเรียนให้แก่เพื่อนพนักงานในสังกัดซึ่งต้องทำงานในช่วงตอนกลางวัน เป็นต้น

12. ได้เรียกร้องให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงเสื้อผ้าเครื่องแบบให้ปัจจุบันภาพยิ่งขึ้น โดยจ่ายเป็นผ้าโทเร และได้ขอให้จ่ายรองเท้าแก่ผู้ที่มีสิทธิได้รับเสื้อผ้าด้วย

13. ได้เรียกร้องให้ฝ่ายบริหารปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในกรณีให้นายตรวจงาน กองบริการภายใน ทำงานถึง 17.00 น. ซึ่งเป็นการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากเวลาทำงานตามปกติ ฝ่ายบริหารรับทราบและเห็นพ้องกับสหภาพว่างานล่วงเวลานั้นต้องจ่ายค่าแรงให้ตามที่กฎหมายกำหนด และได้พิจารณาแก้ไขให้

14. ได้เสนอแนะให้ฝ่ายบริหารรับภาระติดต่อกับกรมสรรพากรในกรณีเสียภาษีเสริมว่ายังไม่ต้องคิดจากพนักงานทันที เพราะการไฟฟ้านครหลวงรับภาระในการออกภาษีให้พนักงานอยู่แล้ว

15. ได้เรียกร้องขอให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงสิทธิบางประการ อันเป็นผลให้พนักงานที่ไม่ได้หรือไม่มีมิเตอร์ไฟฟ้าเป็นของตนเองได้รับสิทธิลดค่ากระแสไฟฟ้า 3.5 % ของเงินเดือน ได้เรียกร้องให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายเงินเพิ่มอีก 150 บาท รวมเข้าไปในเงินเดือน และจ่ายค่ายังชีพทางหากอีก 150 บาท ทั้งนี้สำหรับพนักงานทั่วไป ส่วนพนักงานที่มีฐานะตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไปหรือเทียบเท่าได้อีกประเภทละ 100 บาท นอกจากนี้ยังได้ขอให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายทุนการศึกษาบุตรพนักงานถึงชั้นปริญญาตรี จำนวน 20 ทุน ๆ ละ 2,000 บาท จ่ายทุนส่งเสริมการศึกษาแก่บุตรพนักงานถึงชั้นอนุปริญญาอีก 200 ทุน ๆ ละ 2,000 บาท และขอให้การไฟฟ้านครหลวงให้สิทธิในการรักษาพยาบาลแก่พนักงานที่ปลดเกษียณอายุและได้ทำงานมานานเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาลของการไฟฟ้านครหลวง

16. ได้เรียกร้องให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงเงินช่วยเหลือค่าทำศพจากเดิมที่กำหนดไว้ว่า จ่าย 3 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่น้อยกว่า 2,000 บาท เปลี่ยน



เป็นไม่น้อยกว่า 3,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันนี้ค่าใช้จ่ายในการทำศพสูงขึ้น และได้เสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารให้การไฟฟ้านครหลวงรับเป็นเจ้าภาพในการสวดพระอภิธรรมศพพนักงานที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน

17. ให้นำข้อเรียกร้องจากพนักงานแจ้งให้ฝ่ายบริหารทราบและหาทางแก้ไขเรื่องคุณภาพของรถยนต์บรรทุกที่มีระบบกันกระเพื่อมนบกพร่องไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรอันเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของผู้ขับขี่ได้

### ข. ทางด้านการศึกษา

สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้จัดส่งกรรมการและสมาชิกเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในสถาบันต่าง ๆ และยังได้คำเชิญการเปิดสัมมนาขึ้นเองด้วย ในปี 2518 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ส่งคณะกรรมการไปร่วมประชุมสัมมนาและดูงานเกี่ยวกับด้านแรงงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส อินเดีย มาเลเซีย สิงคโปร์ และศรีลังกา จำนวน 6 คน ตามคำเชิญและการให้ทุนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับทุนด้านการศึกษาให้คณะกรรมการไปเรียนหนังสือที่สถาบันสอนภาษาอังกฤษ เอ.ยู.เอ. รวม 6 ทุน

ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา ประชาชนสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย มอบภาระให้เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากประเทศไทยไปร่วมประชุม นอกจากนี้สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้จัดพิมพ์หนังสือข่าวลูกจ้างออกเผยแพร่ข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกทราบ พร้อมกับรับข้อเขียนจากเพื่อนสมาชิกลงด้วย ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกซึ่งทัศนะและความคิดเห็น

### ค. การสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน<sup>9</sup>

สหภาพแรงงานได้จัดสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิก ซึ่งได้ดำเนินการถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2518 ดังนี้

<sup>9</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

1. จัดออกไปเยี่ยมสมาชิกที่เจ็บป่วย 58 ราย เป็นเงิน 8,575 บาท
2. จัดหรือไปเคารพศพสมาชิกและครอบครัว 43 ราย เป็นเงิน 4,300

บาท

3. ช่วยสมาชิกที่ถึงแก่กรรม 5 ราย เป็นเงิน 2,500 บาท
4. ช่วยสมาชิกกรณีไฟไหม้บ้าน 3 ราย เป็นเงิน 3,000 บาท

สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้เข้าร่วมกับกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขและยกฐานะผู้ไร้งานให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้นตามวิถีทางเท่าที่กฎหมายจะเปิดโอกาสให้ทำได้ และสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ร่วมมือกับสหภาพอื่น ๆ ในกิจกรรมด้านแรงงานหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไป เช่น ร่วมกันคัดค้านการขึ้นราคาน้ำมัน ซึ่งจะช่วยให้ค่าครองชีพสูงขึ้น

จากรายงานประจำปีแสดงผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงในปี พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่า สหภาพแรงงานได้ช่วยเหลือสมาชิกในเรื่องต่าง ๆ หลายเรื่อง เช่น ปรับปรุงสวัสดิภาพในการทำงานและการร้องทุกข์ เรียกร้องสิทธิผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก ดูแลทุกข์สุขของสมาชิกอย่างใกล้ชิด ทำให้พนักงานลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น ซึ่งถ้าไม่มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการเรียกร้อง พนักงานลูกจ้างก็จะไม่ได้รับประโยชน์มากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

สำหรับสหภาพแรงงานอื่นที่มีขนาดเล็กและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองน้อยก็ได้พยายามช่วยเหลือสมาชิกในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งแต่ละสหภาพมักจะคล้ายคลึงกัน เช่น ขอให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ การสงเคราะห์ซึ่งกันและกันให้การศึกษาอบรม เป็นต้น

#### การเรียกร้องและเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองเป็นการเจรจากันระหว่างผู้แทนของลูกจ้างที่แต่งตั้งมาจากสหภาพแรงงาน และผู้แทนฝ่ายจัดการหรือนายจ้าง เพื่อวางข้อกำหนดร่วมกันเกี่ยวกับ

ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน แล้วทำขึ้นเป็นรูปสัญญาในข้อที่ตกลงกัน (Collective Agreement) ทั้งสองฝ่ายจะต้องผูกพันตามเวลาที่กำหนดไว้<sup>10</sup>

กล่าวโดยสรุป การเจรจาต่อรองเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างสรรค์ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย แต่การเจรจาต่อรองเป็นทักษะอย่างหนึ่งที่มีความสลับซับซ้อนมาก และเป็นทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญจริง ๆ ข้อสำคัญอยู่ที่ผู้เจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายจะมีความตั้งใจที่จะเจรจาต่อรองอย่างจริงจังหรือไม่ หากมีความตั้งใจจริง การเจรจาต่อรองมักจะประสบผลสำเร็จลงด้วยดีโดยไม่จำเป็นต้องมีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น สภาพแรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการเจรจาต่อรอง ทั้งนี้โดยศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อที่จะทำให้การเจรจามีเหตุมีผลยิ่งขึ้น เพราะถ้าหากการเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้จนถึงขั้นมีการนัดหยุดงานหรือมีการกระทำที่รุนแรง ก็จะเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวมและประเทศชาติได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการของรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคถ้ามีการนัดหยุดงานก็จะกระทบกระเทือนสาธารณะเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา กิจการรัฐวิสาหกิจได้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งสามารถตกลงกันได้ และที่ตกลงกันไม่ได้จนถึงขั้นนัดหยุดงานก็มี

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516 - พ.ศ. 2519 ได้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นในกิจการรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

<sup>10</sup> อัมพร วิจิตรพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2516), หน้า 58.



ก. การเรียกร้องขององค์การโทรศัพท์<sup>11</sup>

พนักงานองค์การโทรศัพท์ ได้เรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ต่อองค์การโทรศัพท์หลายครั้ง เช่น

1. เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516 พนักงานองค์การโทรศัพท์ ได้เรียกร้องสิทธิต่าง ๆ คือ

ก) ขอให้องค์การโทรศัพท์ พิจารณาเพิ่มเงินเดือนของพนักงานองค์การโทรศัพท์ ทุกประเภท เพื่อชดเชยกับการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการและรัฐวิสาหกิจอื่น

ข) ให้องค์การโทรศัพท์ จ่ายเงินช่วยค่าครองชีพให้กับพนักงานองค์การโทรศัพท์ ทุกประเภทคนละ 200 บาทต่อเดือน ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517 เป็นต้นไป

ค) ให้องค์การโทรศัพท์ จ่ายเงินช่วยค่าคลอดบุตรครั้งละ 400 บาท

ง) ให้องค์การโทรศัพท์ เพิ่มค่าเช่าบ้านจากอัตราเดิมแต่ละอัตราตามระเบียบขององค์การโทรศัพท์ อีก 100 บาทต่อเดือน

จ) ให้องค์การโทรศัพท์ เพิ่มเงินค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์จากเดิม 50 บาท เป็น 100 บาทต่อเดือน

ฉ) ให้องค์การโทรศัพท์ ประกันภัยพนักงานผู้ขับขี่รถยนต์ตามกำหนดหลักการเช่นเดียวกันกับรัฐวิสาหกิจบางแห่ง

ช) ให้เปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเครื่องแบบของพนักงานองค์การโทรศัพท์ ที่มีสิทธิได้รับเครื่องแบบตามระเบียบ โดยให้จ่ายเป็นผ้าจีน ค่าจ้างตัดชุดละ 65 บาท ตั้งแต่งบประมาณปี 2517 เป็นต้นไป

ซ) ให้ปรับปรุงบริการขององค์การโทรศัพท์ จากรถกระบะบรรทุกเป็นรถบัส

<sup>11</sup>กรมแรงงาน, "ข้อพิพาทแรงงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย"

(กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 1.

๗) ให้องค์การโทรศัพท์ฯ จ่ายดอกเบี้ยเงินประกันความซื่อสัตย์ของพนักงานในอัตราดอกเบี้ย 6 % ต่อปี  
ขอเรียกร้องดังกล่าวข้างต้นส่วนมากทางองค์การโทรศัพท์ฯ ตกงตาม  
ขอเรียกร้อง

2. เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 ลูกจ้างพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ได้เสนอให้องค์การโทรศัพท์ฯ ปรับเงินเดือนและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานและลูกจ้างดังนี้

- ก) ขอให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 35 บาท
- ข) ขอให้ปรับอัตราเงินเดือนซึ่งจะต้องพิจารณาตามข้อตกลงระหว่างคณะผู้แทนฝ่ายนายจ้างการไฟฟ้านครหลวง กับคณะผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง

3. วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานองค์การโทรศัพท์ฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องแต่เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ถูกกฎหมาย คือยื่นก่อนครบกำหนดที่ข้อตกลงเดิมจะมีผลสิ้นสุด ฉะนั้นการยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้จึงไม่มีการเจรจา

#### ข. การเรียกร้องของการไฟฟ้านครหลวง<sup>12</sup>

ลูกจ้างพนักงานการไฟฟ้านครหลวงได้ทำการเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการไฟฟ้านครหลวงหลายครั้ง ดังนี้

1. วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516 ลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ว่าการ การไฟฟ้านครหลวง และขอคำตอบภายในวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2516 ข้อเรียกร้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

- ก) ขอให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงสิทธิต่าง ๆ
- ข) ขอให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างและสวัสดิภาพต่าง ๆ

<sup>12</sup>กรมแรงงาน, "สรุปการดำเนินการเรื่องข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 1.

ค) ขอเพิ่มค่าครองชีพ

2. วันที่ 30 พฤศจิกายน 2516 ชมรมพนักงานการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นขอเรียกร้องเพิ่มเติมอีก ข้อเรียกร้องส่วนมากคล้ายคลึงกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง สำหรับข้อเรียกร้องที่แตกต่างจากข้อเรียกร้องของลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวงที่สำคัญคือ

ก) ขอให้การไฟฟ้านครหลวงปรับพนักงานลูกจ้างชั่วคราวรายวันเป็นพนักงานประจำ

ข) ขอให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานผู้น้อย และพนักงานชั้นบริหารให้เป็นธรรม

3. วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2516 พนักงานการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 5,000 คน ได้มาชุมนุมกันกำหนดเวลาให้การไฟฟ้านครหลวงตอบข้อเรียกร้องภายในวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2516 การชุมนุมครั้งนี้การไฟฟ้านครหลวงได้พิจารณาตกลงยินยอมตามข้อเสนอของพนักงานลูกจ้าง ดังนี้

ก) ในกรณีขึ้นเงินเดือนแก่คนงานที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 600 บาท เป็น 750 บาท

ข) การขึ้นค่าครองชีพที่คนงานขอเป็นคนละ 300 บาทต่อเดือน ให้ป็นยันตามข้อตกลงของคณะกรรมการที่ตกลงไว้เดิม คือคนละ 200 บาท

ข้อตกลงดังกล่าวนี้ปรากฏว่าลูกจ้างทุกคนพอใจและได้บันทึกผลการเจรจาระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้างไว้เป็นหลักฐาน

4. วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2517 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นขอเรียกร้องอีก ซึ่งข้อเรียกร้องครั้งนี้มีดังนี้

ก) ขอเพิ่มเงินค่าครองชีพจาก 200 บาท เป็น 300 บาท และให้รวมอยู่ในเงินเดือน

ข) อัตราเงินเดือนจะต้องมีขั้นวิ้งแต่ละขั้นไม่น้อยกว่าเดิม

ค) การเสียภาษีอากร การไฟฟ้านครหลวงจะต้องออกให้ตามพันธะเดิม

ทุกกรณี



ง) โบนัส ต้องมีอัตราการจ่ายไม่น้อยกว่าเดิม และขอให้ฝ่ายบริหาร เปิดการเจรจากับสหภาพแรงงานภายในวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2517 ซึ่งผลของการเจรจาเป็นไปตามข้อเรียกร้อง

5. วันที่ 7 มกราคม 2518 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องอีก ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีดังนี้คือ

ก) ให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับของการไฟฟ้า และจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานแก่ผู้ที่ถูกให้ออก ผู้ปลดเกษียณ โดยนำเงินค่าครองชีพมารวมกับเงินเดือนเพื่อเป็นการคำนวณบำเหน็จและเงินชดเชยด้วย ทั้งนี้ให้จ่ายแก่ผู้ปลดเกษียณอายุตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2517 เป็นต้นไป

ข) ให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายค่าเช่าเรียมบุตรของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงถึงชั้นปริญญาตรี

ค) ให้การไฟฟ้านครหลวงจัดสรรที่ดินและบ้านหรือขยายสิทธิในการ กู้เงิน 50 เท่าของเงินเดือนพนักงานให้มากขึ้น เช่นให้พนักงานกู้ยืมเงินไปจัดซื้อที่ดินและ บ้าน หรือนำเงินไปไถ่ถอนที่ดินและบ้านของตนซึ่งจำนองไว้โดยไร้หลักทรัพย์นั้น ๆ จำนอง กับการไฟฟ้านครหลวง ทั้งนี้โดยพิจารณาให้สิทธิกับผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 4,200 บาทลงมา ก่อน

ง) ให้จ่ายค่าแรงรายวันขั้นต่ำให้สูงขึ้นเป็น 35 บาทต่อวัน พร้อมกันนั้น ขอให้ปรับอัตราอื่น ๆ ด้วย

จ) ให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงส่วนลดค่ากระแสไฟฟ้าใหม่ โดยลด เป็นเงินและจ่ายให้พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 4,200 บาทลงมา รวมทั้งลูกจ้างรายวัน ประจำด้วย ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนเกิน 4,200 บาท ให้ใช้ระเบียบเดิม

ฉ) ให้สิทธิรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ปลดเกษียณอายุ เข้ารับการรักษา พยาบาลตามสิทธิที่เคยได้รับอยู่ก่อนปลดเกษียณอายุเฉพาะตน

ช) เนื่องจากมีการเลื่อนและบรรจุพนักงานเข้าดำรงตำแหน่งบาง ตำแหน่งของการไฟฟ้านครหลวงโดยมิได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ในการทำงาน แต่ได้ใช้วิธีการบรรจุโดยคำนึงถึงสถาบันการศึกษาของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ ทางสหภาพแรงงานจึงขอให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงวิธีการนี้โดยด่วน เนื่องจากพนักงานทุกฝ่ายไม่พอใจเป็นอย่างมาก

ข) ให้การไฟฟ้านครหลวงปรับปรุงแก้ไขให้มีหลอดโคมผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่มกพร้อมอันเป็นเหตุให้การไฟฟ้านครหลวงเสียหาย

ฅ) ให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายรองเท้าให้กับพนักงานที่มีสิทธิได้รับเครื่องแบบทุกคน

ข้อเรียกร้องดังกล่าวข้างต้นนี้ ฝ่ายบริหารรับไว้และยังมีคำให้คำตอบ

6. วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องซึ่งเป็นข้อเรียกร้องเดิมที่เคยยื่นไว้เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2518 การยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้ฝ่ายบริหารการไฟฟ้านครหลวงซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้เจรจากับสหภาพแรงงานรวม 2 ครั้ง คือ วันที่ 11 และ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายสหภาพแรงงานได้แจ้งต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และพนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากการไฟฟ้านครหลวงเป็นกิจการที่อยู่ในข้อกำหนดตามมาตรา 23 จึงเสนอเรื่องเข้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 ทั้งสองฝ่ายได้ทำบันทึกข้อตกลง ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

ก) ในการคำนวณเงินบำเหน็จทุกกรณีให้นำเงินค่าครองชีพ 300 บาท รวมกับเงินเดือนเพื่อการคำนวณเงินบำเหน็จ ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นไป ส่วนผู้ที่ออกเพราะเกษียณอายุเมื่อ 1 ตุลาคม 2517 ให้ได้รับผลตามข้อตกลงนี้ด้วย

ข) เรื่องเงินชดเชยนั้นทั้งสองฝ่ายเห็นว่าเป็นปัญหาข้อกฎหมาย จึงตกลงให้รอฟังผลคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาก่อน

ค) การไฟฟ้านครหลวงตกลงให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานชั้นหลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญาของสถาบันการศึกษาเอกชนที่รัฐบาลรับรองวิทยฐานะปีละ 200 ทุน ทุนละ 2,000 บาท ซึ่งพนักงานไม่มีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบเดิม โดยทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันพิจารณาร่างระเบียบใช้บังคับต่อไป

ง) การไฟฟ้านครหลวงตกลงเปลี่ยนฐานะของพนักงานรายวันที่มีอยู่ในวันที่ทำข้อตกลงนี้ให้เป็นพนักงานรายเดือน ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นไป แต่ไม่ก่อนวันเริ่มเข้าทำงาน ดังนี้

- 1) ผู้ที่รับค่าแรงวันละ 26 บาท ให้ได้รับเงินเดือน 750 บาท
- 2) ผู้ที่รับค่าแรงวันละ 28-30 บาท ให้ได้รับเงินเดือน 800

บาท

- 3) ผู้ที่รับค่าแรงวันละ 32 บาท ให้ได้รับเงินเดือน 850 บาท
- 4) ผู้ที่รับค่าแรงวันละ 34 บาท ให้ได้รับเงินเดือน 900 บาท
- 5) ผู้ที่รับค่าแรงวันละ 36 บาท ให้ได้รับเงินเดือน 950 บาท

จ) การไฟฟ้านครหลวงตกลงเพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานรายเดือนที่มีอยู่ในวันที่ทำข้อตกลงนี้ เฉพาะที่มีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไปถึงรองผู้ว่าการ ให้เพิ่มเงินเดือน ๆ ละ 100 บาท ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นไป แต่ไม่ก่อนวันเริ่มเข้าทำงาน

ฉ) การไฟฟ้านครหลวงตกลงปรับปรุงเงินเดือนขั้นค่า (ตารางที่ 2) สำหรับผู้ที่มีวุฒิตั้งกล่าวซึ่งได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราที่ปรับวุฒิในวันที่ทำข้อตกลงนี้อยู่แล้ว จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนอีก  $\frac{1}{2}$  ขั้น ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2517 แต่ไม่ก่อนวันเริ่มเข้าทำงาน พนักงานที่ได้รับผลประโยชน์ตามข้อ ฉ) จะได้รับผลประโยชน์ตามข้อ จ) ด้วย

ช) สำหรับข้อเรียกร้องที่มิใช่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่าจะได้ปรึกษาหารือกันต่อไป

ซ) ถ้ามีปัญหาการตีความตามข้อตกลงนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงให้กรมแรงงานเป็นผู้ตีความตามข้อตกลง และให้มีผลบังคับถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2519 แต่ถ้าวการไฟฟ้านครหลวงเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในทางที่เป็นคุณประโยชน์แก่พนักงานยิ่งกว่าก็กระทำได้



7. วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2518<sup>13</sup> สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ได้เรียกร้องเงินค่าจ้างชีพเดือนละ 150 บาท โดยให้การไฟฟ้านครหลวงจ่ายตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2518 เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ่ายเงินค่าจ้างชีพเดือนละ 150 บาท โดยอ้างว่าการไฟฟ้านครหลวงมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งทางฝ่ายนายจ้างจะให้ลดชั่วโมงการทำงานลงให้เท่ากับการไฟฟ้าทั้ง 2 แห่ง แต่ฝ่ายสหภาพแรงงานไม่ยอม ดังนั้นวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518 คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงได้มีมติให้ส่งเรื่องนี้ไปให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเพื่อตัดสิน ในที่สุดทางการไฟฟ้านครหลวงยอมจ่ายเงินค่าจ้างชีพให้เดือนละ 150 บาท

#### ค. การเรียกร้องของการประปานครหลวง

สหภาพแรงงานการประปานครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อการประปานครหลวง ที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. วันที่ 18 สิงหาคม 2518 สหภาพแรงงานการประปานครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อการประปานครหลวง ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

ก) ให้การประปานครหลวงปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานลูกจ้าง โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1) ให้เพิ่มเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างในระดับต่ำกว่าหัวหน้ากองลงมากนละ 150 บาทต่อเดือน ในระดับตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไปจนถึงผู้อำนวยการฝ่ายเพิ่มคนละ 100 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2517 แต่ไม่ก่อนวันเริ่มเข้าทำงาน และให้ทำการจ่ายเงินจำนวนนี้ภายในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2518

2) ให้เปลี่ยนค่าจ้างรายวันของลูกจ้างชั่วคราวเป็นค่าจ้างรายเดือน

<sup>13</sup>กรมแรงงาน, "สรุปการดำเนินการเรื่องข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 5.



3) ให้มีการจัดทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี ปีละ 200 บาท ๑ ละ 2,000 บาท

ข) ให้การประสานครหลวงคืนเงินสะสมพร้อมดอกเบี้ยที่ได้รับจริงจากธนาคารพาณิชย์ ภายในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2518 และวางข้อบังคับเกี่ยวกับการให้เงินบำเหน็จแก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงานและครบเกษียณอายุ

ค) ห้ามมิให้เปิดรับสมัครพนักงานใหม่ตั้งแต่วันเริ่มการเจรจาตามข้อเรียกร้องข้อนี้ จนกว่าจะมีการสำรวจตำแหน่งว่างเพื่อบรรจุลูกจ้างทุกประเภทที่ทำงานมาครบ 120 วัน เข้าเป็นพนักงานประจำ และบรรจุพนักงานที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาให้หมดเสียก่อน จึงเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกได้

ในการยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้ ผลปรากฏว่าสามารถตกลงกันได้ และ การประสานครหลวงได้ส่งข้อตกลงมาจกทะเบียนที่กรมแรงงาน

2. วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานการประสานครหลวง ได้ยื่นข้อเรียกร้องอีก ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

ก) ให้การประสานครหลวงยกเลิกข้อความแห่งข้อบังคับการประสานครหลวง ฉบับที่ 28 ข้อ 17 (4)

ข้อ 17 พนักงานออกจากตำแหน่งเมื่อ (4) การประสานครหลวงสั่งให้ออกโดยไม่มีความคิดเห็น

ข) ห้ามมิให้การประสานครหลวงเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทที่ทำงานมาเกิน 120 วัน และให้การประสานครหลวงระงับการเลิกจ้างลูกจ้างทุกประเภทตั้งแต่วันที่รับข้อเรียกร้องนี้ จนกว่าจะมีการเจรจาตกลงกันได้

ค) ให้คณะกรรมการบริหารงานของสหภาพแรงงานการประสานครหลวง มีสิทธิที่จะมาคำนวณงานของสหภาพได้ตลอดเวลา และให้การประสานครหลวงถือว่าเป็นเวลาทำงาน

ง) ให้การประสานครหลวงปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานของ กองกฎหมายเสียใหม่ ดังนี้

1) เมื่อลูกจ้างพนักงานการประสานครหลวงถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดตามกฎหมายใด ๆ ก็ตาม ให้การประสานครหลวงโดยกองกฎหมายเป็นผู้ยื่นประกัน ตัวลูกจ้าง พนักงานผู้นั้นทันที

2) เมื่อคดีถึงที่สุด ศาลสถิตยุติธรรมตัดสินลูกจ้างพนักงานว่าไม่มี ความผิดตามข้อกล่าวหา กระทำผิดโดยประมาท ไม่จงใจหรือกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง ให้การประสานครหลวงรับลูกจ้างพนักงานผู้นั้นกลับเข้าทำงานตามปกติ โดยไม่ต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน เพื่อมาทำหน้าที่สอบสวนเอาความผิดแก่ลูกจ้างพนักงานผู้นั้นอีก และให้การประสานครหลวงจ่ายเงินค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างพักงาน

3) ถ้าไม่สามารถปรับปรุงให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่แล้วมาได้ ให้ยุบกองกฎหมายเป็นแผนกกฎหมายแทน

จ) ให้สหภาพแรงงานการประสานครหลวงมีสิทธิที่จะเข้าไปตรวจสอบ ในหน่วยงานของการประสานครหลวงซึ่งแสดงให้เห็นว่าการกระทำในทางทุจริตและ ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างพนักงาน โดยให้สหภาพแรงงานการประสานครหลวงมีอำนาจและ สิทธิที่จะเรียกตัวบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกรณีที่ถูกกล่าวหาเหล่านั้นมาสอบสวนได้ เพื่อรักษาผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าของการประสานครหลวง

ฉ) ให้การประสานครหลวงจัดบริการทางค้ำสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง พนักงาน ดังนี้

1) ประกันภัยยานพาหนะและเครื่องมือทุกชนิด

2) จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้างพนักงานที่สัมผัสระเบิดจักร- ยานยนต์ และที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีหรือไฟฟ้า

ซ) ให้การประสานครหลวงร่างระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ทางสถานศึกษา ต่าง ๆ มาเก็บค่าบำรุงค่าเล่าเรียนของบุตรลูกจ้างพนักงาน ณ ที่ทำการของการประปาเอง และให้ร่างระเบียบนี้ให้ทันสมัยในภาคปลายปีการศึกษา 2518

การยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้เป็นการเรียกร้องโดยที่ข้อตกลงเดิมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ยังมีผลใช้บังคับอยู่ และข้อเรียกร้องครั้งนี้ส่วนมากตกลงกันได้



3. วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลาง การประปานครหลวงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อการประปานครหลวง ข้อเรียกร้องครั้งนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานและเรื่องสวัสดิภาพ เป็นข้อเรียกร้องที่ถูกกฎหมาย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 200 คน มีการเจรจากันเอง 1 ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทจึงเข้าไปไกล่เกลี่ย 1 ครั้ง ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเสนอให้มีการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2519 การเรียกร้องครั้งนี้ปรากฏว่าฝ่ายบริหารปฏิบัติตามข้อเรียกร้องเป็นส่วนใหญ่ และไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ข้อพิพาทนี้ใช้เวลา 66 วัน<sup>14</sup>

4. วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานการประปานครหลวง ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อการประปานครหลวงและเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกกฎหมาย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องครั้งนี้ประมาณ 1,510 คน ทั้งสองฝ่ายเจรจากันเอง ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นเรื่องขอปรับอัตราเงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการต่าง ๆ

ง. การเรียกร้องของกิจการรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น<sup>15</sup>

1. วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519 ลูกจ้างองค์การเภสัชกรรมได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อองค์การเภสัชกรรมซึ่งเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกขั้นตอนของกฎหมาย เจ้าหน้าที่ได้เข้ามาไกล่เกลี่ย 1 ครั้ง ไม่มีการนัดหยุดงาน ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าครองชีพ สวัสดิการ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดโพบ

2. วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกกฎหมาย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 495 คน มีการเจรจากันเอง 3 ครั้ง ไม่สามารถ

<sup>14</sup>กรมแรงงาน, "ข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519), หน้า 4.

<sup>15</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 30.

ตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทเข้าไปไกล่เกลี่ย 1 ครั้ง ผลการไกล่เกลี่ยไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเสนอให้มีการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2519 การเรียกร้องครั้งนี้ไม่มีการนัดหยุดงานและปิดงาน ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าครองชีพและค่ายังชีพ บำเหน็จ ขอให้เงินชดเชยแยกจากบำเหน็จ

3. วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานโรงงานยาสูบได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโรงงานยาสูบ ข้อเรียกร้องดังกล่าวเช่น เรื่องเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนขั้นสูง ค่าครองชีพและสวัสดิการต่าง ๆ และเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกกฎหมาย มีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง 10,000 คน มีการเจรจากันเอง 1 ครั้ง ไม่สามารถตกลงกันได้ ดังนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทจึงเข้าไปไกล่เกลี่ย 3 ครั้ง ผลของการไกล่เกลี่ยไม่สามารถตกลงกันได้เป็นส่วนมาก มีข้อเรียกร้องบางข้อไม่สามารถตกลงกันได้ การเรียกร้องครั้งนี้ลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2519 เป็นเวลา 3 วัน การนัดหยุดงานครั้งนี้เป็นการนัดหยุดงานที่ถูกต่อตามขั้นตอนของกฎหมาย<sup>16</sup>

จากตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ได้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจอยู่เสมอ เมื่อรัฐวิสาหกิจหนึ่งเรียกร้อง รัฐวิสาหกิจอื่นก็เรียกร้องตามต่อ ๆ กันไป และเมื่อรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เรียกร้องแล้ว รัฐวิสาหกิจที่เคยเรียกร้องมาก่อนก็จะเริ่มเรียกร้องใหม่อีก ข้อเรียกร้องส่วนมากมักจะคล้ายคลึงกัน และที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

- ก) ให้ปรับปรุงการบริหารงาน
- ข) เพิ่มและปรับปรุงค่าจ้างหรือเงินเดือน
- ค) เพิ่มและปรับปรุงเงินช่วยค่าครองชีพ
- ง) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- จ) ให้มีหลักเกณฑ์สอบสวนการทำคามผิด
- ฉ) ให้ปรับฐานะลูกจ้างรายวันเป็นรายเดือน

<sup>16</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 31.

ข) ขอเพิ่มและปรับปรุงการจ่ายโบนัส

ข) สวัสดิการอื่น ๆ

อนึ่ง การร่วมเจรจาต่อรองยังทำให้เกิดประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารและลูกจ้างคือ

1) เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงาน หรือปิดงานงคจ้าง ซึ่งจะเป็  
ผลเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ เมื่อทั้งสองฝ่ายเกิดความขัดแย้งกัน ถ้าได้มีการ  
เจรจากันความขัดแย้งก็จะหมดไป

2) เพื่อให้เกิดความเท่ากันในอำนาจการต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารและ  
ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารฝ่ายเดียว เมื่อลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็น  
สหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับฝ่ายบริหาร อำนาจของลูกจ้างก็มากขึ้นทัดเทียมกับฝ่ายบริหาร

อย่างไรก็ดี การเจรจาต่อรองอาจทำให้เกิดผลเสียหายได้เหมือนกัน ในกรณีที่  
ฝ่ายสหภาพแรงงานมีการเรียกร้องมากเกินไปหรือบ่อยครั้งเกินไป ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น  
เพราะฝ่ายบริหารจะผลักดันการที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง  
เพิ่มขึ้นโดยเพิ่มราคาสินค้า ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อและเป็นผลเสียหายต่อเศรษฐกิจ  
ของประเทศด้วย

#### การนัดหยุดงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ

การนัดหยุดงาน คือการที่คนงานร่วมกันหยุดงานไม่ยอมทำงานเพื่อประท้วง  
หรือเรียกร้องให้นายจ้างยอมงดหรือลดเว้นหรือปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง  
ตามที่ลูกจ้างคนงานหรือสหภาพแรงงานเรียกร้องจากนายจ้าง หรืออีกความหมายหนึ่ง  
หมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน  
ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดแย้งหรือการไม่ลงรอยระหว่างสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน  
กับสมาคมนายจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือสัญญาการเจรจาต่อรอง<sup>17</sup> สำหรับ

<sup>17</sup>โสภิต รัตนโนภาส, "ปัญหาการนัดหยุดงาน," วารสารเศรษฐศาสตร์และ  
บริหารธุรกิจ 4 (กุมภาพันธ์ 2517) : 20.



ความหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความหมายไว้ว่า การนัดหยุดงานคือ การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน<sup>18</sup> กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนัดหยุดงานเป็นวิธีการขั้นสุดท้ายที่ลูกจ้างมีความเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเสนอของตน ซึ่งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องมาจากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ในหลักการของกฎหมายแล้ว ลูกจ้างจะทำการนัดหยุดงานได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย นับตั้งแต่แจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเพื่อเจรจาต่อรองเสียก่อน เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ลูกจ้างจึงทำการนัดหยุดงาน แต่ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในกิจการซึ่งระบุไว้ตามมาตรา 23 หรือกรณีที่น่าจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ จะต้องส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาด จากข้อกำหนดของกฎหมายทำให้กิจการรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคไม่มีสิทธิในการนัดหยุดงาน ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทอื่นเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายแล้วก็สามารถที่จะทำการนัดหยุดงานได้

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516-2519 นั้น ได้มีการนัดหยุดงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะช่วงที่มีการนัดหยุดงานมากที่สุดคือระหว่างปี พ.ศ. 2516-2518 เมื่อเปรียบเทียบกับสถิติการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในอดีต (ตารางที่ 3) จากสถิติการนัดหยุดงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จะเห็นได้ว่า นับตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ถึง พ.ศ. 2515 มีการนัดหยุดงาน 219 ครั้ง โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 13 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,835 คน สูญเสียวันทำงาน 120,963 วัน ใน พ.ศ. 2516 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 577 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 501 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 177,887 คน สูญเสียวันทำงาน 296,887 วัน พ.ศ. 2517 มีข้อพิพาทแรงงาน 477 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 357 ครั้ง

<sup>18</sup>กรมแรงงาน, "พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 3.

มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 105,883 คน สูญเสียวันทำงาน 507,607  $\frac{1}{2}$  วัน พ.ศ. 2518 มีข้อพิพาทแรงงาน 460 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 241 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 94,747 คน สูญเสียวันทำงาน 722,946 วัน และ พ.ศ. 2519 มีข้อพิพาทแรงงาน 340 ครั้ง ซึ่งมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 194,469 คน เป็นการพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงาน 133 ครั้ง และปิดงาน 6 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในการนัดหยุดงานและปิดงานรวม 65,342 คน สูญเสียวันทำงาน 495,619  $\frac{1}{2}$  วัน เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2519 แล้วจะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2519 การพิพาทแรงงานลดลง โดยเฉพาะหลังจากได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ปรากฏว่าการพิพาทแรงงานลดน้อยลงมาก และไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเกิดขึ้นเลย

ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2516 - พ.ศ. 2519 รัฐวิสาหกิจได้ประสบปัญหาทางด้านแรงงานเช่นเดียวกับธุรกิจเอกชน แม้ว่าลูกจ้างพนักงานของรัฐวิสาหกิจจะได้รับค่าจ้าง ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี โดยปกติลูกจ้างประจำจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างคนงานของธุรกิจเอกชนบางแห่ง แต่ก็ยังไม่ได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงาน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำทำให้เกิดความไม่พอใจในกลุ่มลูกจ้าง แม้ในชั้นพนักงานก็ยังมีความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับสูง และเห็นว่าระบบการควบคุมบังคับบัญชายังไม่ดีให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานระดับกลางและพนักงานชั้นผู้น้อย ประกอบกับภายหลังวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ทำให้ประชาชนมีอิสระในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย จึงก่อให้เกิดการเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง สิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ในรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง จนบางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงาน จากสถิติการนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2516 ของกรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย (ตารางที่ 4) จะเห็นได้ว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจ

21 แห่ง รวม 25 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 48,609 คน สูญเสียวันทำงาน 84,622 วัน จำนวนวันที่นัดหยุดงาน 56.5 วัน กิจกรรมที่หยุดงานบ่อยครั้งที่สุดคือ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีการนัดหยุดงาน 4 ครั้ง และรองลงมาคือ โรงงานกระสอบ กระทรวงการคลัง มีการนัดหยุดงาน 2 ครั้ง รัฐวิสาหกิจส่วนมากจะมีการนัดหยุดงาน 1 ครั้ง ข้อเรียกร้องส่วนมากจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าครองชีพสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งระเบียบการบริหารงาน ซึ่งจะได้แยกพิจารณาดังนี้

ก. รัฐวิสาหกิจที่นัดหยุดงาน ในช่วง พ.ศ. 2516 มีรัฐวิสาหกิจที่นัดหยุดงานพอสรุปได้คือ<sup>19</sup>

1. การรถไฟแห่งประเทศไทย มีการนัดหยุดงาน 4 ครั้ง ๆ ละ 1 วัน
  - ครั้งแรก มีลูกจ้างโรงงานมักกะสันหยุดงานประมาณ 3,200 คน เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2516
  - ครั้งที่ 2 ลูกจ้าง (ลพบุรี) ประมาณ 65 คน หยุดงานเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2516
  - ครั้งที่ 3 พนักงานลูกจ้าง (โรงงานมักกะสัน) ประมาณ 3,600 คน หยุดงานเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
  - ครั้งที่ 4 (พนักงานรถจักร) ประมาณ 4,000 คน หยุดงานเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
2. องค์การ ร.ส.พ. ลูกจ้างแผนกรถโดยสารประมาณ 3,500 คน หยุดงาน 1 วัน เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
3. บริษัทขนส่ง จำกัด ลูกจ้างประมาณ 500 คน หยุดงาน 1 วัน เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516

<sup>19</sup> กรมแรงงาน, "ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2517), หน้า 47-49.



4. บริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ลูกจ้างประมาณ 50 คน หยุดงาน  
1 วัน เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2516
5. บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัด ลูกจ้างประมาณ 200 คน หยุดงาน  
1 วัน เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2516
6. การทำเรือแห่งประเทศไทย ลูกจ้างประมาณ 30 คน หยุดงาน  
2  $\frac{1}{2}$  ชั่วโมง ตอนเช้าวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
7. องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พนักงานและลูกจ้างประมาณ  
7,666 คน หยุดงาน 1 วัน เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
8. การไฟฟ้านครหลวง ลูกจ้างพนักงานประมาณ 5,000 คน หยุดงาน  
2 วัน เมื่อวันที่ 6-7 ธันวาคม พ.ศ. 2516
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ลูกจ้างประมาณ 1,300 คน หยุดงาน 1 วัน  
เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
10. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ลูกจ้างประมาณ 3,593 คน หยุดงาน  
1 วัน เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
11. โรงงานกระสอบป่าน (นนทบุรี) กรมโรงงานอุตสาหกรรม ลูกจ้าง  
ประมาณ 1,200 คน หยุดงาน 1 วัน
12. โรงงานกระสอบกระทรวงการคลัง ลูกจ้างหยุดงาน 2 ครั้ง  
ครั้งแรก ลูกจ้างประมาณ 1,200 คน หยุดงานเมื่อวันที่ 15 มกราคม  
พ.ศ. 2516 และกลับเข้าทำงานในวันเดียวกัน  
ครั้งที่ 2 ลูกจ้างประมาณ 1,250 คน หยุดงานเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม  
พ.ศ. 2516
13. องค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม ลูกจ้างประมาณ 2,600 คน  
หยุดงาน 4 วัน เมื่อวันที่ 22-25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516
14. โรงงานกลั่นน้ำมัน (บางจาก) ลูกจ้างประมาณ 1,500 คน หยุดงาน  
1 วัน เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2516



10. ขอเงินสงเคราะห์
11. ขอโบนัส
12. ขอให้วันหยุด
13. ขอน้ำดื่ม
14. ขอให้ปรับปรุงห้องน้ำห้องส้วม
15. ขอรถรับส่ง
16. ขอเครื่องมือเครื่องใช้
17. ขอแก้ไขระเบียบ
18. ขอปรับปรุงการบริหาร

ข้อเรียกร้องที่คล้ายกันมากที่สุดคือ การขอเพิ่มค่าจ้าง ขอช่วยค่าครองชีพ และแก้ไขระเบียบข้อบังคับของกิจการ ซึ่งได้แก่เวลาการทำงาน เวลาพัก การจ่ายค่าล่วงเวลา การพิจารณาโทษ หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและการกู้เงิน มีรัฐวิสาหกิจเพียง 4 รายเท่านั้นที่ได้เรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อบังคับ รัฐวิสาหกิจดังกล่าวได้แก่ โรงกลั่นน้ำมัน (บางจาก) การท่าเรือแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน และบริษัท ไทยเดินเรือทะเล

สาเหตุข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีสาเหตุเกิดจากเรื่องค่าจ้างแรงงานโดยตรง แต่เกิดจากปัญหาความไม่พอใจในผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายบริหาร เช่นฝ่ายบริหารจะได้รับโบนัสพิเศษและสิทธิอื่น ๆ มากกว่าลูกจ้างพนักงาน นอกจากนี้ยังเกิดความไม่เข้าใจระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของระบบการสื่อสารความ เช่น การนัดหยุดงานของการรถไฟแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518<sup>20</sup>

<sup>20</sup> กรมแรงงาน, "ข้อพิพาทแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 2.



ซึ่งเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าครองชีพ สภาพการจ้างและสวัสดิการ การนัดหยุดงานครั้งนี้ 6 วัน และเป็น การนัดหยุดงานที่มีได้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานครั้งนี้คิดเป็นจำนวนเงินหลายสิบล้านบาท ทั้งนี้เนื่องจากขาดระบบการสื่อสารความที่ดี ฝ่ายบริหารไม่มีการประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบถึงเรื่องสำคัญ ๆ ที่ลูกจ้างควรจะทราบ และช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างคนงานยังห่างกันอยู่มาก อีกทั้งขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงทำให้ลูกจ้างมีความระแวงในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

นอกจากนี้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจบางแห่งยังไม่เข้าใจปัญหาทางด้านแรงงาน คือพอ จึงพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างพนักงานไม่ให้ความไว้วางใจในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร อันเป็นสาเหตุให้เกิดการนัดหยุดงาน เช่น การนัดหยุดงานของลูกจ้างพนักงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 24-25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518<sup>21</sup> ได้มีการนัดหยุดงานรวม 2 วัน สืบเนื่องมาจากเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2518 สหภาพแรงงานสำนักงานกองทุน - สงเคราะห์การทำสวนยางได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายบริหารรวม 20 ข้อ ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

- ก) ขอให้ฝ่ายบริหารปรับอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ขอให้แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินทุนออมทรัพย์
- ข) ขอเพิ่มค่าครองชีพ
- ค) สวัสดิการและวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ง) สหภาพแรงงานขอมีสิทธิที่จะเข้าร่วมพิจารณาข้อบังคับและการสอบสวน

ความผิด

<sup>21</sup> กรมแรงงาน, "ข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2518), หน้า 1.

การเรียกร้องครั้งนี้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าใกล้เกลี้ย เมื่อ วันที่ 24-25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518 เป็นการนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อ มีการใกล้เกลี้ยก็สามารถตกลงกันได้และได้ทำข้อตกลงกันได้ ข้อตกลงในเรื่องเกี่ยวกับการเงินได้กำหนดเป็นเงื่อนไขไว้ว่าให้มีการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนโดยให้ฝ่ายบริหาร ทำเรื่องเสนอกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงการคลังพิจารณา ซึ่งฝ่ายบริหาร จะแจ้งผลการดำเนินการให้สหภาพแรงงานทราบภายใน 30 วัน ต่อมาเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2519 สหภาพแรงงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานทราบว่า ฝ่ายบริหารไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง เรื่องขอปรับอัตราเงินเดือน ทางฝ่ายบริหารแจ้งว่าได้ปฏิบัติตามข้อตกลงแล้วแต่จะต้องขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ดังนั้น ฝ่ายสหภาพแรงงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจึงได้แจ้งไปยังกรมแรงงาน ว่าจะนัดหยุดงานในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2519 และได้ทำการนัดหยุดงานโดยอ้างว่า ฝ่ายบริหารไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง คือฝ่ายบริหารไม่ยอมจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย- แรงงาน ทางฝ่ายบริหารพยายามหลีกเลี่ยงว่าเป็นค่าอาหารในการทำงานนอกเวลามิใช่ เป็นค่าล่วงเวลา การนัดหยุดงานครั้งนี้จึงถูกต้องตามกฎหมาย จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังกล่าวนี้จึงพอสรุปได้ว่า ฝ่ายบริหารของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางยังไม่เข้าใจเรื่องกฎหมายแรงงานดีพอ จึงพยายามที่จะหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้เกิดความขัดแย้งกันจนถึงขั้นนัดหยุดงาน

### ค. สาเหตุสำคัญของการนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจ

จากเหตุการณ์นัดหยุดงานของรัฐวิสาหกิจที่ผ่านมาในช่วง พ.ศ. 2516 - 2519 พอสรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานได้ดังนี้

1. ค่าครองชีพและราคาสินค้าสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสาเหตุเช่นเดียวกับการนัดหยุดงานของลูกจ้างในธุรกิจเอกชนทั่วไป เมื่อพิจารณาคดัชนีราคาผู้บริโภคจะเห็นได้ว่า ดชนีราคาผู้บริโภคได้สูงขึ้นจาก พ.ศ. 2515 ซึ่งมีดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วราชอาณาจักร (ตุลาคม พ.ศ. 2507 - กันยายน พ.ศ. 2508 = 100) = 119.5 ใน พ.ศ. 2516 = 138.1 ดชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นประมาณ 18.6 และใน พ.ศ. 2517 และ

พ.ศ. 2518 มีดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วราชอาณาจักรเพิ่มจาก พ.ศ. 2516 = 33.6 และเพิ่มจาก พ.ศ. 2517 ประมาณ 9.8 (ตารางที่ 5) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้นเนื่องจากระดับราคาสินค้าเกือบทุกประเภทสูงขึ้น เพราะเหตุว่าในระยะเวลาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 เป็นระยะเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลง ราคาน้ำมันสูงขึ้นเป็นผลทำให้ราคาสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น ทำให้รายได้ของลูกจ้างไม่พอกับรายจ่าย ลูกจ้างจึงเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงค่าจ้างและขอเพิ่มเงินค่าครองชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

2. ลูกจ้างพนักงานของรัฐวิสาหกิจต้องการได้รับสิทธิและการปรับปรุง เช่นเดียวกับข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องเงินช่วยบุตรซึ่งคณะรัฐมนตรีลงมติให้ข้าราชการได้รับก่อนนับตั้งแต่รัฐบาลได้เพิ่มเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2515 และปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการใหม่จาก 540 บาท เป็นอัตราอย่างต่ำ 600 บาท ทำให้ลูกจ้างพนักงานในรัฐวิสาหกิจรายใหญ่ ๆ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทยได้เคลื่อนไหวเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการและเงินช่วยเหลือบุตร และเพื่อต้องการให้การเรียกร้องประสบผลสำเร็จ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งให้มีการนัดหยุดงาน

3. ลูกจ้างพนักงานต้องการได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์เช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจอื่น ซึ่งตามข้อเท็จจริงยังต่างกันอยู่

4. เนื่องจากฝ่ายบริหารละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กล่าวคือฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจบางแห่งพยายามที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายเท่าที่จะทำได้

5. ฝ่ายบริหารส่วนมากไม่ยอมรับสภาพแรงงาน ฝ่ายบริหารมักจะเข้าใจว่าสภาพแรงงานมีส่วนทำให้เกิดความไม่สงบ ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้นฝ่ายบริหารจึงไม่พยายามที่จะทำการเจรจากับฝ่ายลูกจ้าง ฉะนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ข้อพิพาทรุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงาน

6. ลูกจ้างมีความข้องใจว่าฝ่ายบริหารพยายามรักษาดลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจมากกว่าที่จะช่วยเหลือลูกจ้างพนักงาน เพราะฝ่ายบริหารได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงมาก เช่น มีเงินเดือน โบนัส เมื่อมีการเรียกร้องเกิดขึ้น จึงกลายเป็นข้อพิพาทที่รุนแรงจนถึงขั้นนัดหยุดงาน



7. เนื่องจากในระยะแรกลูกจ้างยังไม่มีความเข้าใจขั้นตอนของกฎหมายแรงงานคือพอ จึงนัดหยุดงานก่อนยื่นข้อเรียกร้อง

8. ลูกจ้างมักจะเอาแบบอย่างกัน เมื่อเห็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอื่นเรียกร้องได้ก็เรียกร้องตามบ้าง เพื่อที่จะให้ได้เท่ากับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

9. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เมื่อมีการออกกฎข้อบังคับ ฝ่ายบริหารก็ไม่ได้ชี้แจงให้ฝ่ายลูกจ้างเข้าใจ ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ซึ่งเป็นสาเหตุนำไปสู่การนัดหยุดงาน

10. เพื่อเป็นการประท้วงการปฏิบัติของฝ่ายบริหารที่ลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรม

11. ลูกจ้างต้องการที่จะทราบนโยบายของรัฐบาลให้ชัดเจนว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานหรือไม่

#### ง. ผลของการนัดหยุดงานในรัฐวิสาหกิจ

การนัดหยุดงานไม่ว่าในลักษณะใดย่อมจะกระทบกระเทือนบุคคลหลายฝ่าย มีทั้งผลดีและผลเสีย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ผลกระทบต่อลูกจ้าง จากการนัดหยุดงานลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น เช่น ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าครองชีพหรือสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แต่ทางฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นผู้ผลิตจะถือว่าการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และผู้ผลิตจะผลักภาระไปยังผู้บริโภค ฉะนั้นราคาสินค้าจึงสูงขึ้น ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บริโภคก็ต้องบริโภคสินค้าราคาแพง แม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นแต่ก็อาจจะน้อยกว่าหรือใกล้เคียงกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นและกลับเป็นผลเสียต่อลูกจ้าง

2. การนัดหยุดงานช่วยให้เห็นถึงความสำคัญของสหภาพแรงงาน ในการควบคุมสถานการณ์การเรียกร้องมิให้ลุกลามทำให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้น และมีบทบาทที่จะเข้าร่วมในการออกกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิก

3. การนัดหยุดงานที่ทำให้ประชาชนเดือดร้อนหรือกระทบกระเทือนเศรษฐกิจ

ของประเทศ เช่น การนัดหยุดงานของกิจการสาธารณูปโภคจะเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ไม่ดีแก่ประชาชน ประชาชนจะเห็นว่าสภาพแรงงานเป็นตัวก่อความวุ่นวาย

4. การนัดหยุดงานทำให้สูญเสียทางด้านการผลิต การที่ลูกจ้างหยุดงานทำให้การผลิตหยุดชะงัก สินค้าที่อยู่ระหว่างการผลิตจะเกิดผลเสียหาย

5. เมื่อมีการนัดหยุดงาน ลูกจ้างอาจทำลายทรัพย์สินของกิจการเสียหายได้

6. การนัดหยุดงานจะช่วยทำให้ฝ่ายบริหารที่มีเหตุผลทราบถึงปัญหาต่าง ๆ และหาทางแก้ไขปัญหานั้น เป็นการช่วยให้การนัดหยุดงานลดน้อยลงในอนาคต

7. การนัดหยุดงานทำให้บรรยากาศในการลงทุนจากต่างประเทศต้องเสียไป ต่างประเทศที่สนใจจะมาลงทุนในประเทศไทยเพื่อช่วยให้คนไทยมีงานทำมากขึ้น เมื่อพบว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นบ่อย ๆ ทำให้ไม่กล้าที่จะมาลงทุนในประเทศไทย

8. การนัดหยุดงานทำให้เป็นการเพิ่มภาระของรัฐบาลในการที่จะต้องแก้ไขปัญหาแรงงาน และก่อให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศ

9. การนัดหยุดงานทำให้ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างเกิดความบาดหมางกัน ซึ่งจะเป็นผลเสียในการปฏิบัติงาน

10. การนัดหยุดงานทำให้สูญเสียรายได้ของรัฐ ในกรณีที่รัฐบาลกำหนดราคาสินค้าบางประเภทไว้ แม้ว่าค่าใช้จ่ายจะสูงขึ้นแต่ราคาสินค้าไม่สามารถสูงขึ้นได้ กิจการนั้นก็ต้องเป็นผู้รับภาระในค่าใช้จ่ายที่จ่ายเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง และเนื่องจากกิจการรัฐวิสาหกิจจะต้องนำรายได้ส่งรัฐ จึงเป็นผลให้รายได้ของรัฐลดน้อยลง

จากผลของการนัดหยุดงานดังกล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี แม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นอาวุธสำคัญที่จะทำให้ฝ่ายบริหารต้องปฏิบัติตามข้อเสนอของฝ่ายตนก็ตาม สภาพแรงงานที่พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วก็พยายามจะหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงานที่ไม่จำเป็น โดยพยายามเจรจาทอรองกับฝ่ายบริหารให้ประสบผลสำเร็จมากกว่าที่จะใช้วิธีนัดหยุดงาน

## การชี้ขาดโดยคณะแรงงานสัมพันธ์

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่นิยมใช้ในการแก้ปัญหาความแรงงาน เมื่อใช้วิธีการอื่น ๆ แล้วไม่ได้ผล เช่น การร่วมเจรจาต่อรองหรือการไกล่เกลี่ย ทั้งนี้เพราะว่าวิธีการชี้ขาดระงับข้อพิพาทแรงงานเป็นทางเลือกทางหนึ่งที่ใช้แทนการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้

### ประเภทของการชี้ขาด

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ได้กล่าวถึงการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มี 2 ประเภท คือ การชี้ขาดแบบสมัครใจ และการชี้ขาดแบบบังคับ

1. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ เป็นวิธีการที่อยู่นอกเหนือจากที่กฎหมายระบุไว้ วิธีการนี้คู่กรณีจะตกลงใจร่วมกันทั้งคนกลางซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลก็ได้เข้าทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เหตุผลที่นายจ้างและลูกจ้างเลือกกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจก็เพราะว่าข้อตกลงร่วมกันที่คู่กรณีได้ทำร่วมกันนั้นอาจมีปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังในเรื่องของการใช้หรือการอธิบายความตามข้อตกลง รวมทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้ข้อตกลงนั้น คู่กรณีอาจจะกำหนดวิธีให้มีคนกลางมาตัดสินแทนที่จะปล่อยให้ข้อพิพาทยืดเยื้อต่อไป

ตัวอย่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจ จะเห็นได้จากการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีสำนักงานดังกล่าวได้ในมาตรา 9 สำนักงานนี้มีหน้าที่รวบรวมรายชื่อผู้ชี้ขาด เพื่อให้บริการแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ประสงค์จะระงับข้อขัดแย้งของตนโดยการชี้ขาด จะได้เลือกจากรายชื่อสำนักงานดังกล่าว

2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ วิธีการชี้ขาดแบบบังคับนี้กระทำเมื่อรัฐบาลออกกฎหมายระบุว่าให้คู่กรณีซึ่งไม่สามารถจะยุติข้อพิพาทแรงงานของตนได้นำข้อพิพาทนั้นให้คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด วิธีการนี้คู่กรณีจะต้องนำข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเสนอต่อกรรมการหรือผู้ชี้ขาด ภายหลังจากที่กรรมการหรือผู้ชี้ขาดได้รับฟัง



ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว คณะกรรมการชี้ขาดก็จะมีคำวินิจฉัยออกมา ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการชี้ขาดโดยปกติแล้วกฎหมายจะระบุว่า การนัดหยุดงานหรือปิดงานเป็นการผิดกฎหมาย

ในต่างประเทศที่พัฒนาแล้วนิยมใช้วิธีการชี้ขาดแทนการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ทั้งนี้เนื่องจากเล็งเห็นถึงความเสียหายทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานหรือปิดงาน จึงเลือกวิธีการชี้ขาดซึ่งเป็นวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่ยุติธรรมและยุติกรณีพิพาทได้อย่างรวดเร็ว จากการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแรงงานแห่งชาติของอเมริกาในปี ค.ศ. 1952 พบว่า ข้อตกลงร่วมที่มีข้อเขียนบ่งถึงการระงับข้อพิพาทจากสัญญาข้อตกลง โดยวิธีการชี้ขาดมีถึง 89 % และในปี ค.ศ. 1958 ระบุเปอร์เซ็นต์ในเรื่องดังกล่าวถึง 91 %<sup>22</sup>

สำหรับในประเทศไทยนั้นได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจตามที่ระบุไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภค เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้จะต้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาด เป็นการหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เพราะว่าถ้ามีการนัดหยุดงานหรือปิดงานในกิจการรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคจะกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ภายหลังจากปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2519 ทำให้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในการระงับข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากมีการประกาศใช้กฎหมายการศึกษาซึ่งกฎหมายระบุให้นำข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถจะตกลงกันได้เสนอเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาด

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและเกี่ยวข้องกับส่วนรวม ดังนั้นการนำวิธีการชี้ขาดมาใช้ในการระงับข้อพิพาทแรงงานจะช่วย

<sup>22</sup> ไกรวิทย์ บุรพพานินทร์, "การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519), หน้า 1.

ให้ข้อพิพาทยุติเร็วขึ้นไม่ยืดเยื้อต่อไป เช่นข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับการตีความ จำเป็นที่จะต้องมีผู้ตัดสินชี้ขาดเรื่องจึงจะยุติได้ การใช้วิธีการชี้ขาดก็จะประสบผลสำเร็จได้ ตัวอย่างข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจที่ได้นำเรื่องเสนอเข้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาดในปี พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2519

ในปี พ.ศ. 2518 ได้มีข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจและไม่สามารถตกลงกันได้ จึงต้องเสนอเรื่องเข้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 3 ราย เป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในการรถไฟแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต โรงงานกระสอบป่านนนทบุรี

ข้อพิพาทแรงงานในรัฐวิสาหกิจที่เข้าสู่คณะกรรมการชี้ขาดในปี พ.ศ. 2518 มีดังนี้

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 67/2518<sup>23</sup>

เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันเองและตกลงกันได้เป็นส่วนใหญ่ในวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 และการรถไฟแห่งประเทศไทยได้นำข้อตกลงดังกล่าวไปจดทะเบียนต่อกรมแรงงานแล้ว

ความข้อตกลงที่ได้จดทะเบียนไว้มีปัญหาอยู่สองประเด็นที่ยังไม่ยุติ ซึ่งคู่กรณีตกลงกันว่า

ก. การรถไฟแห่งประเทศไทยตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากราชการสูงอายุตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) หลังจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนำหลักฐานการให้สิทธิดังกล่าวแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจากกระทรวงมหาดไทยมาแสดง

<sup>23</sup>คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, คำชี้ขาดและคำสั่งข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเซชม, 2518), หน้า 372-377.

สำหรับพนักงานนั้นก็จ่ายค่าชดเชยให้ในทำนองเดียวกัน เมื่อได้ดำเนินการตามข้อตกลงข้อ 1 วรรค 3 เป็นผลแล้ว

ข. สำหรับข้อเรียกร้องข้อ 3 ซึ่งฝ่ายลูกจ้างเรียกร้องว่า "การคำนวณอายุเวลาดำเนินการของผู้นับถือศาสนาตามความหมายของข้อบังคับ คกร. ฉบับที่ 134 โดยให้การรถไฟแห่งประเทศไทยนับเวลาดำเนินการที่ถูกต้องตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติบำนาญ พ.ศ. 2494 ที่ให้การรถไฟแห่งประเทศไทยอนุโลมใช้เพื่อรับส่งเคราะห์ครั้งเดียวหรือรับส่งเคราะห์รายเดือน ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2494" นั้น คู่กรณีได้เจรจากันแล้วยังไม่เป็นที่ยุติ จึงตกลงให้มีการเจรจากันต่อไป

คู่กรณีได้เจรจากันเองอีกครั้งหนึ่งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2518 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายลูกจ้างจึงได้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2518 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นำคู่กรณีมาเจรจากันและดำเนินการไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2518 แต่ไม่สำเร็จ ข้อพิพาทแรงงานทั้งสองข้อดังกล่าวจึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามบันทึกกรรมแรงงานที่ มท.1206/34288 ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2518 เพราะข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานในกิจการรถไฟ ทั้งนี้ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้นำคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาสอบถามข้อเท็จจริงและแสดงพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518 แล้วสำหรับประเด็นแรกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าประเด็นที่จะฟังวินิจฉัยคือหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท.1204/11020 ลงวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ซึ่งลูกจ้างได้ยื่นต่อนายจ้างตั้งแต่ 4 กันยายน พ.ศ. 2518 เป็นหลักฐานการให้สิทธิแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจากกระทรวงมหาดไทย ซึ่งลูกจ้างได้แสดงแก่นายจ้างตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ข้อ 2 หรือไม่ ซึ่งคู่กรณีเห็นพ้องด้วย ส่วนประเด็นข้อพิพาทที่เหลืออีกหนึ่งข้อนั้นคู่กรณีขอมอบให้คณะกรรมการ



แรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยต่อไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในประเด็นแรก หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท.1204/11020 ลงวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ทอมข้อหาหรือของประธานสหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทยซึ่งถามโดยหนังสือที่ สร.รพท.39/2518 ลงวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2518 ว่า ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเกษียณอายุหรือเหตุสูงอายุ ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาครบ 120 วันแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 46 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2517 เพราะเหตุว่าประการแรก การเลิกจ้างลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือสูงอายุลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดตามข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ และประการที่สอง การที่นายจ้างกำหนดอายุของลูกจ้างที่จะต้องปลดเกษียณไว้เป็นการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่จะจ้างไว้ทำงานเท่านั้น ไม่เป็นการกำหนดระยะเวลาการจ้างลูกจ้างไว้แน่นอน

หนังสือกระทรวงมหาดไทยที่กล่าวมานี้ ฝ่ายนายจ้างแถลงว่า ยังไม่อาจยอมรับได้ว่าเป็นหลักฐานการใช้สิทธิตามข้อตกลง แต่ยอมรับว่าเป็นหนังสือของกระทรวงมหาดไทย ที่ถูกต้องและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามในฐานะรัฐมนตรีผู้รักษาการแทน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีเรื่องค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างได้แสดงหลักฐานการให้สิทธิแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่จะได้รับเงินค่าชดเชยในกรณีที่ออกจากงานฐานสูงอายุตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ข้อ 2 แล้ว ตั้งแต่วันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2518 ซึ่งนายจ้างเคยโต้แย้งมาก่อนว่า ไม่อาจรับฟังได้ว่าเป็นหลักฐานตามข้อตกลง นายจ้างก็จำต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานฐานสูงอายุตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา ตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ดังกล่าว

สำหรับประเด็นข้อพิพาทที่เหนือตามบันทึกข้อตกลงลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ข้อ 3 การคำนวณอายุเวลาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามความหมายข้อ 6 ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 134 เป็นข้อบังคับว่าด้วยกองทุน สำหรับจ่ายสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทย กองทุนนี้พนักงานและ ลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยถูกหักเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างสมทบเข้ากองทุนเป็น ประจำเดือนในอัตราที่เท่ากัน แต่สิทธิที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับจากกองทุนนี้เท่าใดเท่า เทียมกันไม่ โดยเหตุที่ในการคำนวณอายุการทำงานเพื่อรับเงินจากกองทุนตอนออกจาก งานนั้น พนักงานได้สิทธิการคำนวณเวลาทำงานเป็นสองเท่าในระหว่างประกาศใช้กฎ ฎัยการศึกษา แต่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิเช่นนั้น จึงทำให้จำนวนเงินที่ได้รับจากกองทุนไม่เท่ากัน ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างมีอัตราค่าจ้างเท่ากัน ระยะเวลาทำงานปกติเท่ากัน แต่หาก ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอยู่ในระหว่างกฎอัยการศึกแล้ว พนักงานจะได้รับเงิน จากกองทุนในอัตราที่สูงกว่า เพราะได้สิทธิคำนวณเวลาทำงานระหว่างประกาศใช้กฎ ฎัยการศึกษาเพิ่มขึ้น ลูกจ้างจึงเรียกร้องขอสิทธิในการนับอายุการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่ง เสนอคำขอในการรับเงินจากกองทุนระหว่างพนักงานและลูกจ้างให้ได้เท่าเทียมกันนั่นเอง

เมื่อพิจารณาข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 134 จะเห็น ว่ามีสาระสำคัญอยู่ข้อหนึ่งคือ ให้ยกเลิกคำว่า "พนักงาน" และ "ลูกจ้าง" ในข้อบังคับ ระเบียบการและคำสั่งทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานใน การรถไฟแห่งประเทศไทย และให้ใช้คำว่า "ผู้ปฏิบัติงาน" แทนทุกแห่ง ซึ่งแสดงว่าไม่ ต้องการให้มีข้อแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยฝ่ายพนักงานและ ฝ่ายลูกจ้าง ประกอบกับหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.0203/10861 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 แจ่มตีคณะรัฐมนตรีซึ่งเห็นชอบด้วยความเห็นของกระทรวง การคลัง ในอันที่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิจากกองทุนสงเคราะห์เท่าเทียมกับพนักงานในฐานะ เป็นผู้ปฏิบัติงานรถไฟเช่นเดียวกัน เนื่องจากพนักงานและลูกจ้างต่างก็ถูกหักเงินสมทบ เข้ากองทุนสงเคราะห์เป็นประจำเดือนในอัตราที่เท่ากัน จึงเห็นควรให้การรถไฟแห่ง - ประเทศไทยใช้เป็นข้อบังคับต่อไป จริงอยู่ ฝ่ายนายจ้างอ้างว่ามีหนังสือกรมบัญชีกลาง

ที่ ก.4/67218 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 แจ้งว่า ตามระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง พ.ศ. 2502 ข้อ 10 ลูกจ้างของการรถไฟแห่งประเทศไทยไม่มีสิทธิได้นับเวลาทวีคูณในระหว่างประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำของทางราชการ และจะอนุโลมให้นับเวลาทวีคูณเช่นเดียวกับข้าราชการก็ได้ แต่ตามความเห็นของกรมบัญชีกลางนั้นเกี่ยวเนื่องมาจากการนับเวลาทำงานเพื่อรับเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญจากรัฐ แต่กรณีลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยนั้นเป็นการคำนวณเวลาทำงานเพื่อรับเงินจากกองทุนซึ่งลูกจ้างได้จ่ายเงินเข้าสมทบได้ จึงแตกต่างกันอย่างยิ่ง ไม่อาจถือความเห็นกรมบัญชีกลางมาหักล้างหลักเสมอภาคเท่าเทียมกันตามความเป็นธรรม ตามนัยแห่งหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.0203/10861 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งให้พิจารณาวินิจฉัยตามความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังต่อไปนี้

1. ให้การรถไฟแห่งประเทศไทยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างออกจากงานฐานสูงอายุ ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2)

2. การคำนวณอายุเวลาดการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานตามความในข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟ ฉบับที่ 134 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานรถไฟเช่นเดียวกัน ทั้งนี้สำหรับลูกจ้างที่ออกจากงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 49/2518 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>24</sup>

เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2518 นายนิรัตน์ เบญจาชิกุล ลูกจ้างของ

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 259-262.



การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ลูกจ้างผู้กล่าวหาเป็นพนักงานชั่วคราวของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทำงานแล้วประมาณ 1 ปี 6 เดือน ได้ค่าจ้างเป็นรายวัน ๆ ละ 34 บาท ได้ถูกฝ่ายบริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่หน่วยงานโดยกะทันหัน และเนื่องจากลูกจ้างผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงทำให้กระทบกระเทือนต่อสมาชิกและสหภาพ และทำให้ลูกจ้างผู้กล่าวหาขาดรายได้ อีกมาก จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาสั่งให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาจ่าย ลูกจ้างผู้กล่าวหา กลับไปทำงานอยู่ที่กองจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า กองจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ขอยืมตัวลูกจ้างผู้กล่าวหาจากกองยานพาหนะเพื่อมาช่วยรับรถและได้สั่งให้ไปประจำทำงานที่จังหวัดลำปาง ต่อมาทางหน่วยสำรวจกรรมสิทธิ์ที่ดินจึงได้สั่งให้นายนิรันดร์ ลูกจ้างผู้กล่าวหา นำรถยนต์ที่ตนขับอยู่กลับกรุงเทพฯ เพื่อจัดส่งไปให้ทางจังหวัดยะลาต่อไป และในเวลาเดียวกันก็ได้สั่งตัวลูกจ้างผู้กล่าวหา กลับคืนกองยานพาหนะเจ้าสังกัดเดิม เพราะไม่มีความจำเป็นต้องใช้นายนิรันดร์ ลูกจ้างผู้กล่าวหาอีกแล้ว เมื่อเป็นเช่นนี้จึงน่าจะเป็นผลดีต่อลูกจ้างผู้กล่าวหาในทางปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานซึ่งตนได้เป็นประธานกรรมการชั่วคราวอยู่อีกประการหนึ่ง ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการ หากนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาย้ายลูกจ้างผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่จังหวัดใด ลูกจ้างผู้กล่าวหา ก็ยินดีไปทุกแห่ง เพราะได้ค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทาง เมื่อข้อเท็จจริงเป็นดังกล่าวนี้น่าจะชัดเจนแล้ว การที่นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา ย้ายลูกจ้างผู้กล่าวหา กลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม สังกัดเดิม จึงไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างผู้กล่าวหาแต่ประการใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงวินิจฉัยว่า การกระทำดังกล่าวไม่เข้าข่ายการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของลูกจ้างผู้กล่าวหาเสีย

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 23/2518 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>25</sup>

ควายนายอวยชัย ศิริพันธ์ ที่ 1, นายสนอง กิ่งไทร ที่ 2, นายสมประสงค์ มุขเงิน ที่ 3, นายวิรัช แจ่มพจน์ ที่ 4, นายณรงค์ แก้วเงิน ที่ 5 และนายทองอยู่ แก้วพลอย ที่ 6 ลูกจ้างของโรงงานกระสอบป่าน นนทบุรี ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

ผู้กล่าวหาที่ 1, 2, 3 ได้ยื่นคำร้องเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2518 ผู้กล่าวหาที่ 4, 5 ได้ยื่นคำร้องเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2518 และผู้กล่าวหาที่ 6 ได้ยื่นคำร้องเมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2518 เป็นใจความว่า ผู้ร้องกล่าวหาทั้งหมด เป็นกรรมการและสมาชิกของสหภาพแรงงานการผลิตรถกระสอบรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ 4 และผู้กล่าวหาที่ 5 ได้เคยเจรจาต่อรองกับโรงงาน นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาในปี 2517 เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและผู้ร้องทั้งหมดยังได้ให้ปากคำแก่คณะกรรมการ ปปป. ในการสอบสวนการทุจริตของผู้บริหารโรงงานกระสอบ ในฐานะพยานอีกด้วย นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ 1 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2518 ย้ายงานลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ 2 ไปทำงานโรงงานกระดาษ บางปะอิน และย้ายงานลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ 3 ไปทำงานโรงงานกระดาษกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2518 และต่อมาได้ให้ลูกจ้างผู้กล่าวหาที่ 4, 5 และที่ 6 ออกจากงาน โดยตั้งข้อหาว่าบุคคลทั้งสามเกียจคร้านในการทำงาน และยุยงคนงานให้กระด้างกระเดื่อง การกระทำของนายจ้างดังกล่าวนี้ลูกจ้างผู้ร้องเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาสั่งให้นายจ้างปฏิบัติดังต่อไปนี้

ก. มีคำสั่งย้ายผู้กล่าวหาที่ 2 และ 3 กลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราค่าจ้างและสถานที่ทำงานเดิม

ข. รับผู้กล่าวหาที่ 1, ผู้กล่าวหาที่ 4, ผู้กล่าวหาที่ 5 และผู้กล่าวหาที่ 6

<sup>25</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 134-141.

กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเดิม และจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ผู้ถูกล่าวหาที่ 1, 4, 5 และ 6 ในระหว่างรอคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ควย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่ายแล้ว พึง  
ได้ว่า ลูกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้ง 6 คน เป็นกรรมการตำแหน่งสำคัญ ๆ และเป็นสมาชิกของ  
สหภาพแรงงานการผลิตกระสอบรัฐวิสาหกิจ และบางคนได้เป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรอง  
ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อปี 2517 และสามารถทำความตกลงกันได้ การที่  
นายจ้างผู้ถูกล่าวหาได้ย้ายและปลดลูกจ้างออกจากงานในวาระต่าง ๆ กันนั้น ยังพึงไม่  
ได้ว่าการย้ายผู้ถูกล่าวหาที่ 2 กับที่ 3 เป็นไปเพื่อปรับปรุงกิจการของโรงงานกระสอบให้  
กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสั่งให้ไปปฏิบัติงานในโรงงานกระสอบซึ่งเครื่องจักรกลและ  
ผังการเดินสายไฟฟ้าของโรงงานกระสอบไม่เหมือนกันกับของโรงงานทอกระสอบ ส่วน  
การที่จะให้ไปปฏิบัติงานด้านดังกล่าวในโรงงานกระสอบอื่นก็ไม่มีในสังกัดของกรมโรงงาน  
อุตสาหกรรม และการปลดลูกจ้างผู้ถูกล่าวหาที่ 1, ที่ 4, ที่ 5 และที่ 6 นั้น ทาง  
นายจ้างผู้ถูกล่าวหาได้อ้างเหตุผลว่า ผู้ถูกล่าวหาทั้ง 4 เกียจคร้านไม่ทำงาน ชอบมั่วสุม  
ยุยงให้คนงานอื่นเกิดความกระด้างกระเดื่องและบางคนได้ถูกลงโทษตกเดือนเป็นลายลักษณ์  
อักษร โดยการตัดค่าจ้างมาแล้วนั้น จากการสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่า ลูกจ้างบางคนได้  
ถูกตัดค่าแรง 10 % เป็นเวลา 3 เดือนจริง แต่เป็นการลงโทษเมื่อปี 2517 โดยกล่าว  
หาว่าหลบเลี่ยง คือได้นำเก้าอี้ของแผนกออกไปบ้านพักในเวลาทำงาน ซึ่งเรื่องนี้นายจ้าง  
ผู้ถูกล่าวหาที่ใดลงโทษไปแล้ว ตามหลักฐานยังพึงไม่ได้อ้างว่าเป็นจริงตามคำกล่าวหาของ  
นายจ้างผู้ถูกล่าวหา ดังนั้นการกระทำของนายจ้างผู้ถูกล่าวหาต่อลูกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้ง  
6 คน จึงเป็นการกระทำที่ต่อการจะขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานการผลิต  
กระสอบรัฐวิสาหกิจ จึงถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฝ่าฝืนประกาศกระทรวง  
มหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 70 ซึ่งแก้ไข  
เพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่  
26 สิงหาคม พ.ศ. 2517 ข้อ 22 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงพร้อมกันชี้ขาดและมี



คำสั่งให้โรงงานกระสอบป่าน กรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยนายอำนาจ วัฒนคุณ  
ผู้อำนวยการ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. มีคำสั่งย้ายนายสนอง กิ่งไทร ผู้กล่าวหาที่ 2 และนายสมประสงค์ มุขเงิน  
ผู้กล่าวหาที่ 3 กลับมาทำงาน ณ โรงงานกระสอบป่าน กรมโรงงานอุตสาหกรรม ใน  
ตำแหน่งหน้าที่การงานและอัตราเงินเดือนอย่างเดิม และให้สิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้กล่าวหา  
ทั้งสอง

2. รับนายอวยชัย ศิริพันธ์ ผู้กล่าวหาที่ 1 นายวิชัย แจ่มพัฒน์ ผู้กล่าวหาที่ 4  
นายณรงค์ แก้วเงิน ผู้กล่าวหาที่ 5 และนายทองอยู่ แก้วพลอย ผู้กล่าวหาที่ 6 กลับเข้า  
ทำงานในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนเดิม และจ่ายค่าเสียหายในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน  
ให้ผู้กล่าวหาที่ 1 เป็นเงิน 6,026 บาท ผู้กล่าวหาที่ 4 เป็นเงิน 3,588 บาท ผู้กล่าว  
หาที่ 5 เป็นเงิน 3,588 บาท และผู้กล่าวหาที่ 6 เป็นเงิน 2,254 บาท แต่ปรากฏว่า  
ลูกจ้างผู้กล่าวหาบางคนได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาไปแล้ว ฉะนั้นให้นาย  
จ้างผู้ถูกกล่าวหาหักลดบอกรายเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหาตามจำนวนที่จะหักจ่ายได้

ทั้งนี้ ให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วัน  
รับทราบคำสั่ง หากไม่ปฏิบัติตามให้จ่ายเงินเพิ่มให้ผู้กล่าวหาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้าง  
สุดท้าย ตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่งจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งนี้

สำหรับในปี 2519 มีข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
หลายเรื่อง ทั้งที่เป็นข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งมีทั้งหมดประมาณ  
139 เรื่อง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในกิจการรัฐวิสาหกิจประมาณ 8 แห่ง จะเห็นได้ว่าในปี  
2519 มีข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในรัฐวิสาหกิจและนำเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
เพื่อชี้ขาดมากกว่าในปี 2518 ทั้งนี้เพราะว่าในระยะหลังได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของ  
กฎหมายมากขึ้น ประกอบด้วยการประกาศใช้กฎอัยการศึกตั้งแต่เดือนตุลาคม 2519  
เป็นต้นมา ข้อพิพาทแรงงานซึ่งตกลงกันไม่ได้จะต้องนำสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ดังตารางที่ 6

## สภาพการจ้างและผลประโยชน์ของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ

โดยทั่วไปสภาพการจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการ แต่ในระหว่างรัฐวิสาหกิจด้วยกันสภาพการจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ยังแตกต่างกันอยู่ เช่น มีชั่วโมงการทำงานที่ไม่เท่ากัน อัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่เท่ากัน ทั้งขั้นเริ่มและขั้นสูงสุด

ก่อนปี พ.ศ. 2516 ลูกจ้างพนักงานของรัฐวิสาหกิจจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าในปัจจุบัน กล่าวคือ ก่อนปี พ.ศ. 2516 ลูกจ้างพนักงานของรัฐวิสาหกิจได้รับเงินค่าครองชีพ ค่ายังชีพ เงินช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการบางอย่าง แต่ภายหลังการเรียกร้องเมื่อปลายปี พ.ศ. 2516 ทำให้ลูกจ้างพนักงานของรัฐวิสาหกิจได้รับอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้น เช่นสภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้เรียกร้องขอให้ฝ่ายบริหารเพิ่มเงินเดือนค่าจ้างขึ้นค่า

เนื่องจากมีการเรียกร้องกันโดยทั่วไป ทำให้รัฐวิสาหกิจจ้าง ๆ ต้องปรับปรุงอัตราเงินเดือน โดยการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่ให้ลูกจ้างพนักงานเสียภาษีเงินได้เอง และปรับให้เข้ากับบัญชีมาตรฐานของกระทรวงการคลัง (ตารางที่ 7)

ตามเงินเดือนที่ปรับใหม่เพื่อให้ลูกจ้างพนักงานเสียภาษีเองนั้น ปรากฏว่าขั้นวิ่งของอัตราเงินเดือนต่ำกว่าเดิม โดยเฉพาะลูกจ้างระดับกลางซึ่งเคยมีขั้นวิ่งขั้นละ 100, 150, 200 ถูกขอยขั้นวิ่งให้น้อยกว่านั้น เช่น เงินเดือนของลูกจ้างพนักงานบริษัทไม่อภัย จำกัด ก่อนปรับใช้บัญชีมาตรฐานของกระทรวงการคลัง (ตารางที่ 13)

ภายหลังการปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีมาตรฐานของกระทรวงการคลัง เพื่อให้รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างและขั้นวิ่งใกล้เคียงกันนั้น เป็นผลให้เงินขั้นวิ่งลดลง จึงมีรัฐวิสาหกิจบางแห่ง เช่น การไฟฟ้านครหลวงได้เรียกร้องขอยกเว้นไม่ทวงใช้ตารางเงินเดือนของกระทรวงการคลัง ซึ่งจะทำให้อัตราเงินเดือนของการไฟฟ้านครหลวงมีเงินขั้นวิ่งแต่ละขั้นมากกว่าขั้นวิ่งของรัฐวิสาหกิจอื่น

ก. ประเภทผลประโยชน์ตอบแทนที่กำหนดให้ช้อยในรัฐวิสาหกิจ

โดยทั่วไปรัฐวิสาหกิจมีผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างพนักงาน

ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าจ้าง
2. เงินเพิ่มค่าครองชีพ
3. เงินค่างชีพ
4. เงินช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตร
5. เงินโบนัส
6. เงินบำเหน็จบำนาญ
7. เงินภาษีที่ออกให้
8. สวัสดิการอื่น ๆ
  - ก) ค่ารักษาพยาบาล
  - ข) ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษามบุตร
  - ค) ค่าเบี้ยเลี้ยงและพาหนะเดินทาง
  - ง) ค่าดวงเวลา
  - จ) ค่าไฟฟ้า
  - ฉ) การกู้ยืม
  - ช) บริการรถรับส่ง
  - ซ) ค่าเครื่องแบบปฏิบัติงาน



- ณ) เงินช่วยเหลือในการลดต้นทุน  
 ฉ) การให้ที่อยู่อาศัย

ผลประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวนี้บางประเภทกำหนดเฉพาะในรัฐวิสาหกิจบางแห่ง เช่นภาษีเงินได้ ในปัจจุบันรัฐวิสาหกิจส่วนมากจะให้ลูกจ้างพนักงานเสียภาษีเงินได้เอง แต่มีรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่เสียภาษีให้แก่ลูกจ้างพนักงาน เช่นการไฟฟ้านครหลวง เพราะว่าสภาพแรงงานได้เรียกร้องจากการไฟฟ้านครหลวงขอให้การไฟฟ้านครหลวงเสียภาษีให้แก่ลูกจ้างพนักงาน

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งในลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และลักษณะการจ้างงาน ซึ่งย่อมทำให้ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย ดังตัวอย่างของรัฐวิสาหกิจ 10 แห่งที่แสดงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้ (ตารางที่ 8)

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ รัฐวิสาหกิจส่วนมากจะกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างและพนักงานไม่เท่ากัน ส่วนมากลูกจ้างจะมีชั่วโมงการทำงานนานกว่าพนักงาน แต่มีรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ลูกจ้างและพนักงานมีชั่วโมงการทำงานเท่ากัน เช่นการไฟฟ้านครหลวง องค์การ ร.ส.พ. และองค์การโทรศัพท์ เป็นต้น

จากการเปรียบเทียบชั่วโมงการทำงานของรัฐวิสาหกิจ 10 แห่ง จะเห็นได้ว่า ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างพนักงานที่ต่ำสุดคือ 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ และ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สูงที่สุดคือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 37.5 ชั่วโมง/สัปดาห์

อัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างต่ำสุดของรัฐวิสาหกิจส่วนมากจะเท่ากับ 750 บาท มีรัฐวิสาหกิจบางแห่งให้อัตราค่าจ้างต่ำสุดสูงกว่าที่อื่น เช่น การท่าเรือแห่งประเทศไทย โรงงานยาสูบ และองค์การ ร.ส.พ. ได้ให้อัตราค่าจ้างต่ำสุดเท่ากับ 1,150 บาท

อัตราค่าจ้างต่ำสุดเฉลี่ยประมาณ 900 บาท

สำหรับอัตราค่าจ้างสูงสุดของรัฐวิสาหกิจในจำนวน 10 แห่งนี้ ประมาณ 22,645 บาท คืออัตราค่าจ้างสูงสุดของโรงงานยาสูบ อัตราค่าจ้างสูงสุดของการประปานครหลวง 15,000 บาท ซึ่งต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น ในจำนวน 10 แห่งนี้ อัตราค่าจ้างสูงสุดเฉลี่ยประมาณ 18,000 บาท

ค่าครองชีพ ลุงจ้างรัฐวิสาหกิจส่วนมากจะได้ค่าครองชีพคนละ 300 บาท ต่อเดือน ยกเว้นองค์การเชื้อเพลิงพิจารณาจากเงินเดือนเป็นหลักในการให้ค่าครองชีพ คืออัตราเงินเดือนตั้งแต่ 1,900 บาท - 3,800 บาท จะได้รับค่าครองชีพคนละ 100 บาท อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 1,900 บาทลงมาจะได้รับค่าครองชีพคนละ 150 บาท สำหรับการท่าเรือแห่งประเทศไทย โรงงานยาสูบ และองค์การ ร.ส.พ. ไม่มีทั้งค่าครองชีพและยังชีพ เพราะได้เพิ่มไว้ในค่าจ้างแทนแล้ว

ค่ายังชีพ รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคส่วนมากจะได้รับค่ายังชีพอีก 150 บาท และรัฐวิสาหกิจบางแห่งกำลังพิจารณาจะให้ค่ายังชีพ เช่นองค์การโทรศัพท์

ค่าไฟฟ้าและประปา โดยเฉพาะกิจการไฟฟ้าและประปา

โบนัส รัฐวิสาหกิจทุกแห่งที่มีรายได้และมีผลกำไรจะจ่ายเงินโบนัสสำหรับลูกจ้างพนักงานเมื่อสิ้นปี แต่จะให้เท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ส่วนมากจะจ่ายให้ปีละครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลกำไรของกิจการและให้ไม่เกิน 4 เดือน

ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษามบุตร รัฐวิสาหกิจส่วนมากจะพิจารณาให้ค่าเล่าเรียนบุตรจากอัตราเงินเดือน สำหรับการที่จะให้เบิกได้เท่าใดนั้นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งกำหนดไว้ไม่เหมือนกัน เช่นการไฟฟ้านครหลวงจะกำหนดให้ผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 4,950 บาทลงมาเบิกได้เต็ม ส่วนผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 4,950 บาทขึ้นไป เบิกได้ครึ่งหนึ่งถึงขั้นอนุปริญญา การท่าเรือแห่งประเทศไทยกำหนดให้ผู้ได้รับเงินเดือน 2,680 บาทลงมาเบิกค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษามบุตรได้เต็มจำนวน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 2,680 บาทขึ้นไปเบิกได้ครึ่งหนึ่งถึงอนุปริญญา แต่ไม่เกิน 25 ปี

เงินช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตร รัฐวิสาหกิจทุกแห่งได้รับเท่ากันคือ 50 บาท  
 1  
 กอบุตร 1 คน

ชุกทำงาน รัฐวิสาหกิจส่วนมากให้ชุกทำงานแก่คนงานปีละ 2 ชุก

การรักษาพยาบาล รัฐวิสาหกิจที่มีโรงพยาบาลเองพนักงานและลูกจ้างจะได้รับการรักษาฟรี ถ้าไปรักษาที่โรงพยาบาลอื่นให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ครึ่งหนึ่งและคลุมไปถึงบิดามารดา คู่สมรสและบุตรด้วย

ภาษี รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคจะเสียภาษีให้แก่พนักงานและลูกจ้างสำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทอื่นส่วนมากพนักงานและลูกจ้างต้องเสียภาษีเอง

รถรับส่ง รัฐวิสาหกิจส่วนมากจะมีรถรับส่งลูกจ้างพนักงาน

บำเหน็จบำนาญ รัฐวิสาหกิจส่วนมากจะมีเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างพนักงานโดยกำหนดให้ปีละ 1 เดือน

จากตัวอย่างค่าจ้างและสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจดังกล่าว จะเห็นได้ว่ารัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคจะมีค่าจ้างและสวัสดิการมากกว่ารัฐวิสาหกิจประเภทอื่น และในระหว่างรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคด้วยกันจะมีค่าจ้างและสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เนื่องจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงานทำให้ลูกจ้างพนักงานได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

บทบาทของสหภาพแรงงานในการเรียกร้องต่อรัฐบาล

ตั้งแต่มีการประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จนถึงวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 การเรียกร้องของสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเป็นเรื่องทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง แต่ภายหลังวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 สหภาพแรงงานเริ่มเข้ามามีบทบาททางด้านการเมืองมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากในระยะเวลาดังกล่าวมีการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ กันมาก ทำให้เกิดมีกลุ่มอิทธิพลทางการเมือง



หลายกลุ่ม เช่น ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย ศูนย์นักเรียนอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย แนวร่วมนักเรียนนักศึกษาและประชาชน กลุ่มประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ศูนย์พิทักษ์สิทธิครู ฯลฯ ซึ่งกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ เหล่านี้มีวัตถุประสงค์ที่จะรักษาดลประโยชน์ของกลุ่มและผลประโยชน์ของส่วนรวม กลุ่มดังกล่าวนี้ได้ประสบผลสำเร็จในการเรียกร้องมาโดยตลอด ทำให้กลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเลียนแบบรวมกลุ่มกันประท้วงนายจ้าง บางครั้งมีการนัดหยุดงาน โดยได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มนิสิตนักศึกษา หรือกลุ่มอิทธิพลทางการเมืองอื่น ๆ ได้มีการร่วมมือกันระหว่างสหภาพแรงงานและกลุ่มทางการเมืองเพื่อประท้วงรัฐบาล และได้ตั้งศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติขึ้นในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2517 ทำให้แนวทางการเรียกร้องของสหภาพแรงงานเปลี่ยนไปคือ แรกเริ่มจะเป็นการเรียกร้องต่อนายจ้างแต่จะกลายเป็นเรียกร้องต่อรัฐบาล และการเรียกร้องมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้น บางครั้งมีการนัดหยุดงานเพื่อบีบบังคับให้รัฐบาลปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของตน

ในการเรียกร้องต่อรัฐบาลนั้น ส่วนมากสหภาพแรงงานกลุ่มวิชาชีพจะเป็นแกนนำสหภาพแรงงานอื่น ๆ และติดต่oprสานงานกับศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาและกลุ่มทางการเมืองอื่น ๆ เพื่อให้มีพลังในการต่อรองมากขึ้น การเรียกร้องส่วนมากประสบผลสำเร็จ ทำให้รัฐบาลต้องทบทวนนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจและการเมืองอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

สหภาพแรงงานได้เรียกร้องต่อรัฐบาลหลายเรื่องด้วยกัน ซึ่งจะยกตัวอย่างการเรียกร้องที่สำคัญ ๆ เช่น

- ก. การประท้วงเรื่องการขึ้นราคาข้าวสาร
- ข. การประท้วงของสหภาพแรงงานการประปานครหลวงในเรื่องการเซ็นสัญญาจ้างเหมาบริษัทญี่ปุ่นซุกคูโมงค์
- ค. การเรียกร้องขอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ก. การประท้วงเรื่องการขึ้นราคาข้าวสาร

เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2519 ลูกจ้างคนงานของรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนได้เริ่มหยุดงานประท้วงการขึ้นราคาข้าวสารของรัฐบาล<sup>26</sup> ซึ่งจะได้อุบัติดังต่อไปนี้

1. การประท้วงนัดหยุดงานของสหภาพแรงงาน

การประท้วงนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานต่าง ๆ เพื่อคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาลได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ในตอนเช้าของวันศุกร์ที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2519 ตามประกาศเรียกร้องของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีนายไพศาล วัชรชัยนันท์ เป็นผู้นำกรรมการไฟฟ้านครหลวง และเป็นประธานกลุ่มสหภาพแรงงาน การหยุดงานเริ่มตนจากหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน และแผ่ขยายออกไปในส่วนภูมิภาคในบางจังหวัดอีกด้วย เช่นการประท้วงนครหลวง โรงไฟฟ้าสามเสน ร.ศ.พ. แผนกซ่อมโรงงานยาสูบ องค์การโทรศัพท์ บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ การรถไฟแห่งประเทศไทย (มักกะสัน) โรงงานกระสอบ โรงงานสังกะสี โรงงานน้ำมันปิโตรเลียม องค์การขนส่งสินค้าท่าเรือ เป็นต้น

นอกจากนี้กรรมกรในโรงงานต่างจังหวัดบางแห่งก็ได้ร่วมประท้วงนัดหยุดงานด้วย คือในจังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร พิษณุโลก นนทบุรี นครราชสีมา

กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยได้ออกแถลงการณ์ฉบับหนึ่งลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2518 ประกาศเรียกร้องให้กรรมกรทั่วประเทศนัดหยุดงาน เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2518 เพื่อเป็นการประท้วงการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาลตามนโยบายของรัฐบาล และให้มีการนัดหยุดงานต่อไปจนกว่ารัฐบาลจะระงับการขึ้นราคา

<sup>26</sup>"การประท้วงเรื่องการขึ้นราคาข้าวสาร," สยามจดหมายเหตุ



การรวมตัวของสหภาพแรงงานในครั้งนี้นี้สืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาล  
กำหนดให้มีการประกันราคาข้าวเปลือกและกำหนดราคาจำหน่ายข้าวสารในอัตราใหม่  
โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2519 เป็นต้นไป สหภาพแรงงาน  
ได้ให้เหตุผลว่า เป็นการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และการครองชีพของประชาชนใน  
ปัจจุบัน และยังเป็นภาระผลักดันภาระความเดือดร้อนให้ประชาชน

2. ทางบ้านรัฐบาล เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518 คณะรัฐมนตรี  
ได้ประชุมพิจารณาขอเรียกร้องในปัญหาที่ว่า เห็นด้วยกับการประกันราคาข้าวเปลือก 5 %  
คือราคาเกวียนละ 2,500 บาท แต่ไม่เห็นด้วยกับการที่จะให้ราคาข้าวสารมีราคาสูงขึ้น  
ตามที่รัฐบาลได้ประกาศไว้ว่า ข้าวสาร 5 % ราคาถึงละ 65-75 บาท ซึ่งทางกลุ่มผู้  
เรียกร้องแจ้งว่าเป็นราคาที่แพงเกินไปนั้น ทางรัฐบาลเห็นว่า การที่จะบังคับให้พ่อค้าซื้อ  
ข้าวเปลือก 5 % ในราคาเกวียนละ 2,500 บาท แล้วจะบังคับให้ขายข้าวสารในราคา  
ที่ถูกลงเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ฉะนั้นโดยข้อเท็จจริงแล้วก็ต้องพิจารณาว่า เมื่อซื้อ  
ข้าวเปลือกในราคาเกวียนละ 2,500 บาท ควรจะขายข้าวสารในราคาเท่าใด

การที่รัฐบาลได้ประกาศว่าจะขายข้าวสาร 5 % ในราคาถึงละ 65-  
75 บาท นั้นก็มีใช่เป็นราคาที่จะต้องขายข้าวสารในราคาถึงละ 75 บาทเสมอไป อาจจะ  
เป็นราคา 60 บาท หรือ 65 บาทก็ได้ แต่อย่างสูงจะต้องไม่เกินถึงละ 75 บาท เพราะ  
เมื่อพ่อค้าทำการค้าหวังได้กำไรจริง ๆ แล้วย่อมจะต้องลดราคาเพื่อเป็นการแข่งขันใน  
ด้านราคา ฉะนั้นราคาข้าวสารอาจจะถูกลงมาก็ได้ โดยเฉพาะผู้ที่ได้แสตมป์อาหาร  
สำหรับผู้ที่ไม่มีรายได้น้อยก็กลับจะซื้อได้ในราคาที่ถูกลงกว่าที่แล้วลงมาอีก

นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้ยึดเวลาการขึ้นราคาข้าวสารออกไปจนถึง  
วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2519 และได้กำหนดความช่วยเหลือประชาชน ผู้ใช้แรงงาน  
ในเรื่องนี้ โดยขยายการช่วยเหลือไปถึงผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท ซึ่ง  
แต่เดิมกำหนดว่าจะให้ความช่วยเหลือเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ 1,000 บาท  
เท่านั้น



ในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2519 กระทรวงพาณิชย์ได้ออกประกาศ เรื่องนโยบายกำหนดราคาข้าวโดยชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการประกันราคาข้าวเปลือก และการกำหนดราคาจำหน่ายสูงสุด พร้อมกับแถลงให้ทราบถึงมาตรการที่กระทรวงพาณิชย์ จะดำเนินการให้บรรลุตามนโยบายดังกล่าว ในเวลาเดียวกันนี้กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศเรื่องการจ่ายแถมบ่ออาหารแก่ผู้มีรายได้น้อยต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน เพื่อใช้เป็นส่วนลดในการซื้อข้าวแต่ละครั้ง ซึ่งจะช่วยให้คนกลุ่มนี้สามารถซื้อข้าวได้ในราคาถูก

วันจันทร์ที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2519 สมาชิกสหภาพแรงงานกว่า 2,000 คน เริ่มเดินทางไปชุมนุมอยู่ที่ลานพระบรมรูปทรงม้า กลุ่มสหภาพแรงงานยังคง ยืนยันข้อเรียกร้องเดิมและอภิปรายโจมตีรัฐบาลอย่างรุนแรง จนกระทั่งรัฐบาลได้เชิญ ตัวแทนของกลุ่มสหภาพแรงงานไปยังทำเนียบรัฐบาลเพื่อเจรจาทกลงกัน และได้ทำข้อตกลงร่วมกัน

### 3. ข้อตกลงของสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยกับรัฐบาล<sup>27</sup>

ก) รัฐบาลจะคงรักษานโยบายเรื่องการประกันราคาข้าวเปลือก เกวียนละ 2,500 บาทไว้ตามเดิม

ข) ให้รัฐบาลชื้อข้าวจากร้านค้าย่อยกระทรวงพาณิชย์ในราคาถึงละ 50 บาทตลอดไปโดยไม่มีกำหนดเวลา และจ่ายให้สหภาพแรงงานทุก ๆ แห่งตามที่ร้องขอ โดยตรง ในราคาเท่ากับราคาที่ส่งให้ร้านค้าย่อย ส่วนราคาน้ำตาลนั้นต้องไม่ให้สูงกว่า ราคาประกันของรัฐบาลในขณะนี้ (กิโลกรัมละ 5.50 บาท) ในระหว่างนี้ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย

- 1) ผู้แทนกรมกร (สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย)
- 2) ผู้แทนชาวนา
- 3) ผู้แทนศูนย์กลางนิสิต
- 4) ผู้แทนรัฐบาล โดยมีจำนวนฝ่ายละ 5 คน

<sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

- ค) รัฐบาลจะเร่งการปฏิรูปที่ดินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ง) รัฐบาลจะส่งเสริมและจัดตั้งสหกรณ์ให้กระจายไปทั่วประเทศ โดยให้มีการปรับปรุงระบบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ คือให้มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ และผ่อนส่งคืนเงินกู้ในระยะยาว แก่ชาวไร่ชาวนา
- จ) รัฐบาลไม่เอาความผิดกับผู้ที่ยุคงานมาร่วมชุมนุมในครั้งนี และให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและบริษัทโรงงานของเอกชน
- ฉ) ให้กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยร่วมกับรัฐบาลมีหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นและตรวจสอบตามขอ ก) ถึง จ) ข้างต้น

ในการประท้วงเรื่องการขึ้นราคาข้าวสารครั้งนี้ สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจซึ่งได้เป็นแกนนำถูกจ้างในสหภาพแรงงานอื่น ๆ ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย ชาวนาชาวไร่ และประชาชนเข้าร่วมด้วย ทำให้มีการประท้วงแผ่ขยายออกไปกว้างขวางในส่วนภูมิภาคบางจังหวัดด้วย รัฐบาลต้องตั้งกรรมการผสม 4 ฝ่าย พิสูจน์ราคาข้าว และได้ทำข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยกับรัฐบาล ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการประท้วงครั้งนี้สามารถทำให้รัฐบาลต้องทบทวนนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจอีกครั้งหนึ่ง

#### ข. การประท้วงของสหภาพแรงงานการประปานครหลวง

"สหภาพแรงงานการประปานครหลวงได้เข้าร้องเรียนต่อนายกรัฐมนตรี (ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช) ระบุว่า ผู้ว่าการการประปานครหลวงได้เซ็นสัญญาจ้างเหมาให้บริการปั๊มน้ำชุดคูโมตสึ ราคาปรับแพงกว่าราคากลางมาก คือราคากลาง 380.6 ล้านบาท แต่ราคาที่เซ็นสัญญา 476.9 ล้านบาท"<sup>28</sup>

การประท้วงครั้งนี้ทางสหภาพแรงงานให้เหตุผลว่า เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติและป้องกันการคอร์รัปชัน จึงขอให้รัฐบาลสอบสวนข้อเท็จจริง

<sup>28</sup> ประชาชาติ (11 กุมภาพันธ์ 2519): 3.

ถึงแม้ว่าไม่สามารถระงับการเซ็นสัญญาครั้งนี้ได้ก็ตาม แต่เป็นการท้วงติง เมื่อสหภาพแรงงานเห็นว่ามี การกระทำที่ส่อไปในทางมิชอบอันจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่การประสานครหลวง

ค. การเรียกร้องขอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทยจำนวน 26 สหภาพ ได้ทำหนังสือขอให้รัฐบาลทบทวนและยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่มีให้พระราชบัญญัติ 2518 บังคับใช้แก่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง <sup>29</sup>

สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจได้ร่วมกันเรียกร้องต่อรัฐบาลให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อที่ลูกจ้างพนักงานจะได้มีโอกาสเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารได้ การที่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายจะเป็นโอกาสให้ฝ่ายบริหารใช้สิทธิอำนาจในทางที่ไม่ชอบธรรมแก่ลูกจ้าง

การเรียกร้องของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจจนเป็นผลสำเร็จครั้งนี้ ทำให้บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานได้ประจักษ์ถึงความสามารถและผลงานของสหภาพแรงงานในการคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก

จากสถานการณ์ดังกล่าวแล้วจะเห็นว่า ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 - พ.ศ. 2519 นั้น สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจได้เข้ามามีบทบาทในการเรียกร้องต่อรัฐบาลเป็นอย่างมาก และมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของรัฐบาล กล่าวคือ ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจซึ่งจะมีผลกระทบต่อประชาชน รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน แต่

<sup>29</sup>วิเทศสาร (21 มิถุนายน 2519): 3.



ภายหลังวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน บทบาทของสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในทางการเมืองได้ลดน้อยลงไปมากเนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมาย

### สรุปบทบาทของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

สหภาพแรงงานเป็นกลุ่มอิทธิพลที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในการเรียกร้องความเป็นธรรมและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะพยายามเรียกร้องต่อนายจ้างให้ปรับปรุงเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างพนักงานมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น

ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2516 - พ.ศ. 2519 เป็นช่วงที่มีปัญหาด้านแรงงานมาก ทำให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจมีบทบาทมากในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาล พอจะสรุปได้ดังนี้

1. สหภาพแรงงานมีบทบาทช่วยให้ลูกจ้างพนักงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 25 บาท และในการเรียกร้องแต่ละครั้งได้ขอให้มีการเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างมีรายได้มากขึ้น

2. สหภาพแรงงานได้เข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร โดยมีการเรียกร้องขอให้ปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งทำให้ฝ่ายบริหารต้องทำการปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น

3. สหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจได้เป็นแกนนำสหภาพแรงงานอื่นในการเรียกร้องต่อรัฐบาล เช่น เรียกร้องให้ระงับการขึ้นราคาข้าวสารเมื่อต้นปี พ.ศ. 2519 เป็นต้น

4. บทบาทในการเรียกร้องความสนใจ เพื่อแสดงให้ลูกจ้างพนักงานและประชาชนเห็นว่าสภาพแรงงานพยายามที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างและรักษานโยบายของประชาชน เช่น "สภาพแรงงานการประสานครหลวงได้ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันคอร์รัปชันในด้านต่าง ๆ และดำเนินมาตรการในการใช้รถยนต์ของราชการ"<sup>30</sup>

5. สภาพแรงงานมีบทบาทในการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและสังคม ทำให้ลูกจ้างมีความรู้มากขึ้น เช่น ช่วยให้ลูกจ้างได้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานของทางราชการ หรือในสถานประกอบการที่มีเครื่องมือวิทยากรที่ทันสมัย

6. จัดให้มีการสงเคราะห์กันเอง โดยจัดตั้งเป็นรูปสหกรณ์ขึ้น เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อช่วยให้สมาชิกได้มีการออมทรัพย์จะได้ไม่เสียเปรียบในการกู้เงิน

นอกจากนี้ยังมีสหกรณ์ผู้บริโภคซึ่งจะช่วยให้สมาชิกได้ซื้อสินค้าในราคาประหยัด

7. ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (I.L.O.) ในสมัยประชุมที่ 62 พ.ศ. 2519 ถือได้ว่าเป็นการประชุมระดับสากล มีประเทศที่เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 116 ประเทศ<sup>31</sup> ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก การประชุมนี้ผู้แทนจากทุกประเทศจะมี 3 ฝ่ายด้วยกัน เรียกว่า ไตรภาคี คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เมื่อสมัยก่อนรัฐบาลจะเป็นผู้เลือกผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา สภาพแรงงานเป็นผู้เลือกผู้แทนไปเองในปี พ.ศ. 2519 ผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างคือ นายไพศาล วัชชัยนันท์ นายอารีย์ โภคทวี นายอารมณ พงษ์พงษ์ ซึ่งมาจากสภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจ

<sup>30</sup> ประชาชิปไทย (21 มกราคม 2519): 1.

<sup>31</sup> ไพศาล วัชชัยนันท์, "ออฟไซค์ การประชุม ไอ. แอด. โอ." รัฐวิสาหกิจ

8. ได้มีส่วนร่วมในคณะกรรมการดำเนินงานหลายชุด โดยได้รับเลือกจาก  
กลุ่มสหภาพแรงงาน เช่น การร่างกฎหมายแรงงาน กรรมการค่าจ้าง กรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ และกรรมการกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น