

บทบาทการรักษามลประโยชน์โดยไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง
ของกรรมการไทย

กรรมการลูกจ้างคนงาน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยฝ่ายจัดการ เพราะเป็นผู้ลงมือประกอบการผลิตในทางเศรษฐกิจ และเป็นชนชั้นหนึ่งในทางสังคม ดังนั้น เมื่อประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103/2515 ยอมให้ลูกจ้างกรรมการรวมกลุ่มกันตั้งสมาคมลูกจ้างได้ การแสดงออกถึงบทบาทการเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในระยะการใช้ประกาศของกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและควรแก่การศึกษา

1. การนัดหยุดงาน

บทบาทที่เห็นเด่นชัดในเรื่องการต่อสู้เพื่อรักษามลประโยชน์โดยตรงของลูกจ้างในประเทศไทยก็คือ การนัดหยุดงาน

1.1 ความหมายของคำว่า "การนัดหยุดงาน" คือ การที่คนงานร่วมกันหยุดงานไม่ยอมทำงาน เพื่อประท้วงหรือเรียกร้องให้นายจ้างยอมงดหรือละเว้น หรือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามที่พวกลูกจ้างคนงาน หรือสหภาพแรงงานเรียกร้องจากนายจ้าง หรืออีกความหมายที่ว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานซึ่งเกี่ยวกับปัญหาขัดแย้งหรือการไม่ลงรอยระหว่างสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง อันเกี่ยว

กับสภาพการทำงานหรือสัญญาการเจรจาต่อรอง¹ สำหรับความหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ลงวันที่ 16 เมษายน 2515) หมายถึง การที่ลูกจ้างรวมกันไม่ทำงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้น การนัดหยุดงานจึงเป็นวิธีการอันสุดท้ายและสำคัญยิ่งของลูกจ้างที่จะทำให้นายจ้างผ่อนปรนตามขอเสนอของคณงาน การที่ลูกจ้างกระทำการนัดหยุดงานก็เพื่อต้องการให้สภาพการทำงานของตนดีขึ้น เกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงาน, ค่าจ้าง, เงินค่าตอบแทน, สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 การจะนัดหยุดงานได้นั้น ต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน นับตั้งแต่การยื่นขอเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองกันเสียก่อนจนถึงขั้นสุดท้ายคือ การนัดหยุดงาน ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากสหภาพแรงงานแล้ว การนัดหยุดงานที่สหภาพแรงงานไม่ได้สั่ง ไม่ใคร่เห็นด้วย เรียกว่า Outlaw Strike หรือ Wildcat strike ซึ่งจะรวมถึงการนัดหยุดงานอย่างกระทันหัน (Flash or Quickie is strike) ที่กลุ่มคณงานกระทำไปโดยมิได้ปรึกษาหารือ หรือได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงานในระยะหลังคณงานมีวิธีการนัดหยุดงาน (Strike) โดยไม่ตองหยุดงานเสียทีเดียว กล่าวคือ มาทำงานตามปกติ แต่นั่งเฉย ๆ ไม่ยอมทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การกระทำเช่นนี้เรียกว่า Sit-down strike การนัดหยุดงานโดยปกติจะมีขึ้นเฉพาะพวกคณงานในโรงงานหรือสถานประกอบการที่มีกรณีพิพาทเท่านั้น แต่บางครั้งบางกรณีอาจลุกลามเป็นการนัดหยุดงานครั้งใหญ่ (General Strike) นอกจากนี้ ก็มีการนัดหยุดงานโดยมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนคณงานด้วยกัน หรือหน่วยอื่น ๆ อาชีพอื่น ๆ ที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ ทั้ง ๆ ที่กลุ่มหลังนี้มีได้มีข้อพิพาทอะไรกับนายจ้างเลย เราเรียกการนัดหยุดงานลักษณะนี้ว่า

¹ โสภิต รัตนโนภาส, "ปัญหาการนัดหยุดงาน", วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, ปีที่ 4, เล่ม 4 (กุมภาพันธ์, 2517), 25.

เป็น Sympathetic strike หรือ Secondary strike

1.3 บทบาทในการต่อสู้ที่เด่นชัดถือเป็นลักษณะพิเศษเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในประเทศไทย จากการศึกษาเรื่องราวการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ผู้เขียนมีความเห็นว่า การนัดหยุดงานกลายเป็นจุดเริ่มต้นของมาตรการสำหรับลูกจ้างโดยทั่วไป ที่จำเป็นต้องใช้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น หรือต้องการเรียกร้องสิ่งใดจากนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่มักใช้การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่เฉียบขาดสถานเดียวก่อนเรื่องอื่นใด ความเห็นดังกล่าวจะพิสูจน์ได้จากบทบาทที่แสดงออกในด้านการแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาลูกจ้างกรรมกรไทยที่ผ่าน ๆ มา จนถึงเหตุการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน การใช้มาตรการนัดหยุดงานดังกล่าว มีผลติดตามมาหลายประการแต่ที่สำคัญที่สุด นั่นคือกลุ่มกรรมกรได้กลายเป็นกลุ่มพลังที่มีอำนาจต่อรองในทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขึ้น

วิธีการที่เรียกว่าพิเศษ หรือแปลกแตกต่างไปจากการนัดหยุดงานในประเทศอุตสาหกรรม อย่างเช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ หรือออสเตรเลีย ก็คือ ลูกจ้างกรรมกรจะใช้วิธีการรวมกลุ่มกันนัดหยุดงานเสียก่อน เป็นการตัดไม้ข่มนามเพื่อขู่หรือแสดงแสนยานุภาพให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ได้เห็นความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของกลุ่ม จากนั้นจึงจะยื่นข้อเรียกร้องให้พิจารณา หรือตั้งตัวแทนให้ทำการเจรจาต่อรอง ในสิ่งที่กลุ่มคนงานต้องการกับฝ่ายนายจ้าง

สำหรับสาเหตุที่ใช้วิธีการนัดหยุดงานก่อนแล้วเจรจาที่หลังนั้น อาจจะวินิจฉัยได้ดังนี้คือ

1) การขาดสถาบันของกรรมกร ซึ่งได้แก่ สหภาพแรงงาน สมาคมลูกจ้าง เป็นเวลายาวนาน จากประสบการณ์ด้านแรงงานของไทยในอดีตที่ผ่านมา ลูกจ้างกรรมกรไทยเคยรวมตัวกันเป็นปีกแผ่นแน่นหนาในรูปสมาคม ตามที่ไคกล่าวไว้ในบทที่ 1 แต่แล้วรัฐบาลก็เป็นผู้ทำลายสถาบันกรรมกรเสียเอง ดังความเห็นของ "งานแข่ง" คอลัมน์สี่ข้อคั่งในวงการหนังสือพิมพ์ของไทย ไคกล่าวถึงสหอาชีพะกรรมกร

ว่าเป็นองค์การที่คนงานกรรมกรจัดตั้งขึ้นมาเอง เป็นศูนย์กลางแท้จริงของกรรมกร แต่
 ใต้อำนาจรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม กำจัดเสียด้วยขอหาคอมมิวนิสต์ แล้วตั้งองค์การ
 กรรมกรหุ่นเพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครอง คอยสนับสนุนรัฐบาลและรับ
 เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน² ครั้นถึงสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ องค์การ
 ค้าง ๆ ของกรรมกรพอที่จะมีอยู่บ้างก็ต้องหายสาบสูญไป จนมาเกิดใหม่ตามประกาศ
 คณะปฏิวัติจอมพลถนอม กิตติขจร ฉบับที่ 105/2515 นี้เอง ช่วงเวลา 15 ปีนั้น
 ยาวนานพอที่จะทำให้ความรู้ความเข้าใจหรือประสบการณ์เรื่องสมาคมกรรมกรที่คนงาน
 รุ่นเก่า ๆ พอจะมีอยู่บ้างนั้น สูญหายหรือหมดความสนใจอีกต่อไป และกรรมกรลูกจ้าง
 รุ่นใหม่ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในวงการอุตสาหกรรมปัจจุบันน้อยคนนักที่จะรู้เรื่องราวใน
 อดีต แม้กระทั่งนักศึกษาในสถาบันชั้นสูงของประเทศก็ยังไม่ค่อยรู้เรื่องแรงงานสัก
 เท่าไรนัก ซึ่งถ้าคณะรัฐบาลเก่ายังมีอำนาจอยู่ สภาพก็คงอยู่ในลักษณะที่เกือบไม่
 เปลี่ยนแปลงไปเท่าไรนัก การขาดสมาคมอันเป็นที่รวมตัวของลูกจ้าง ทำให้บรรดา
 ลูกจ้างคนงานไม่มีหลักหรือที่พึ่งในการเรียกร้องขอความเป็นธรรม ในการต่อสู้กับ
 นายจ้างตามขั้นตอนแห่งกฎหมาย ลูกจ้างจึงไม่อาจเสี่ยงต่อการถูกไล่ออกหรือเลิกจ้าง
 โดยวิธีการยื่นขอเรียกร้องเพื่อเปิดการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ เพราะเคย
 เห็นตัวอย่างมาแล้ว ดังนั้น วิธีเดียวที่จะทำได้คือ รวมกลุ่มกันเข้าเป็นจำนวนมากแล้ว
 นัดหยุดงานในที่นี้ วิธีนี้จะทำให้นายจ้างต้องสะดุ้งสะเทือน เพราะหมายถึงธุรกิจของ
 ตนต้องหยุดงัก และนำมาซึ่งความสูญเสียทางเศรษฐกิจ นับว่าเป็นวิธีที่ได้ผลเห็น
 ทันตา นายจ้างมักจะยอมอ่อนข้อให้ในที่สุด หรืออย่างน้อยก็ยอมรับพลังกลุ่มคนงานและ
 ยอมเปิดการเจรจาควย ถึงแม้ปัจจุบันกฎหมายจะเปิดโอกาสให้ตั้งสมาคมลูกจ้าง
 เพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของกรรมกรได้แล้ว บรรดากรรมกรซึ่งยังคงเคยชินกับวิธี
 เก่าอยู่เลยไม่ค่อยสนใจหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

² งามแขง (นามแฝง), "คอลัมน์งามแขง", ไทยรัฐ, ฉบับวันที่ 29 เมษายน

2) ความจำเป็นของขั้นตอนตามกฎหมายแรงงาน การนัดหยุดงานที่ถูกหลักเกณฑ์ตามกฎหมายแรงงานสำหรับประเทศไทย เป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะปฏิบัติโดยยาก นอกจากว่าลูกจ้างคนงานขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพราะไม่มีการให้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการแรงงานสัมพันธ์แก่คนงาน การสอนให้รู้ถึงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ แล้ว ขั้นตอนตามกฎหมายนั้น ถึงจะมีผู้และเข้าใจก็ยากที่จะรับมาปฏิบัติได้โดยสะดวกใจ กฎหมายแรงงานของไทยใน ส่วนที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งระบุหลักเกณฑ์ที่จะนัดหยุดงานได้นั้น ล้วนแต่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสภาพการทำงานในประเทศไทยทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ออกตามความในประมวลคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ที่นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ ในกรณีที่จะขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง หรือกำหนดข้อตกลงใหม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายที่เรียกร้องในกรณีลูกจ้างเรียกร้องนั้น ต้องมีรายชื่อและลายมือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่งให้นายจ้าง นายจ้างอาจเล่นแง่ไม่ยอมรับลูกจ้างจะต้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ส่งแทน โดยปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำงานของนายจ้าง ครบสามวันก็ถือว่าได้รับแล้ว จากนั้นฝ่ายนายจ้างจะแจ้งชื่อตนหรือผู้แทนเป็นหนังสือแก่ฝ่ายเรียกร้อง ภายในเจ็ดวัน เมื่อรับชื่อเรียกร้องและรับแจ้งชื่อของฝ่ายที่เรียกร้องแล้ว ก็ให้เจรจากันภายในเจ็ดวันนับแต่ได้รับแจ้งชื่อฝ่ายที่รับขอเรียกร้อง ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ก็ทำข้อตกลงเป็นหนังสือและปิดประกาศไว้โดยเปิดเผยในที่ทำงาน พร้อมทั้งสำเนาประกาศข้อตกลงต่ออธิบดีกรมแรงงานภายในสามวัน ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนดเจ็ดวันดังกล่าว หรือมีการเจรจาแต่ตกลงกันไม่ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้อง ฝ่ายที่เรียกร้องจะแจ้งขอเรียกร้องและเหตุผลที่ไม่มี การเจรจากัน หรือตกลงกันไม่ได้ไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเป็นหนังสือ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดนั้น ๆ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทฯ จะดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับข้อเรียกร้องจำนวนหนึ่งหรือสาม

คน ความแต่จะตกลงกัน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาท แต่ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ยอมตั้งหรือไม่อาจตั้งผู้ชี้ขาดพิพาทแรงงานภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือถ้าได้ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วแต่ไม่อาจชี้ขาดได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันตั้ง ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จึงจะทำการนัดหยุดงานหรือปิดงานงคจ้างได้³

จากหลักเกณฑ์ในกฎหมาย ถ้ากระทำอย่างถูกต้องเจรจากันก่อนจนถึงขั้นตกลงไม่ได้แล้วจึงหยุดงาน ก็ใช้เวลา รวม ๆ สามเดือนนับว่ายาวนานมาก และโดยวิสัยของคนที่มีข้อพิพาทกันอยู่ก็ยิ่งอยากจะให้การเจรจาต่อรองเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว ระยะเวลาอันดังกล่าว ทำให้คนงานมักหมดความอดทน และไม่ยินดีทำตามขั้นตอนของกฎหมาย นอกจากนี้ ช่วงเวลาอันยาวนานเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างหาทางกลั่นแกล้ง เอาคนงานที่เป็นผู้นำกลุ่มออกจากงานได้โดยง่าย ทำให้คนงานไม่อาจรวมพลังกันได้สำเร็จ ต้องถูกกดขี่จากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรมต่อไป

3) สมาคมลูกจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ เพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น ยังไม่อยู่ในฐานะที่มั่นคงเพียงพอ ที่จะเป็นหลักในการรวมตัวของลูกจ้างกรรมกรได้ และในตอนเริ่มต้นของสมาคมลูกจ้างนั้น ลูกจ้างก็มีได้เล็งเห็นความสำคัญหรือคุณค่าของสมาคมแต่ประการใด เพราะขาดความรู้ความเข้าใจ จึงไม่ค่อยสมัครเป็นสมาชิกซึ่งจะช่วยเป็นฐานแห่งพลังของสมาคม หรือถึงแม้ลูกจ้างที่สมัครเป็นสมาชิกของสมาคมลูกจ้างแล้ว ก็ยังไม่เข้าใจในกฎเกณฑ์ของกฎหมายแรงงาน เมื่อเกิดความไม่พอใจหรือต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ก็มักจะนัดหยุดงานกันเองโดยพลการ ไม่ปรึกษาสมาคมลูกจ้างเสียก่อน เมื่อนัดหยุดงานไปแล้วจึงแจ้งสมาคมที่ตนเป็นสมาชิกให้ทราบเพื่อให้

³ โปรกฏรายละเอียดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 84 ตอนที่ 61 วันที่ 16 เมษายน 2515.

ช่วยเหลือในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แสดงให้เห็นว่าสมาคมลูกจ้างยังไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัด สมาคมกลับต้องเอาใจลูกจ้างเพราะกลัวว่าจะหาสมาชิกไม่ได้ แม้บางครั้งคนงานที่ก่อการนัดหยุดงานจะมีได้เป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง แต่สมาคมก็เข้าไปยุ่งเกี่ยว เพราะเห็นว่าเป็นคนงานที่อยู่ในกิจการประเภทที่จะเป็นสมาชิกสมาคมนั้นได้ จะเรียกว่าเป็นวิธีหาสมาชิกอย่างหนึ่งก็ไม่ผิดนัก ซึ่งบางครั้งก็ได้ผล แต่บางครั้งก็ไม่ได้ผล ความไม่เข้มแข็งของสมาคมลูกจ้าง ตลอดจนความไม่สนใจที่จะเป็นสมาชิกของลูกจ้างส่วนใหญ่ จึงทำให้การนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมายระบาคามากมาย ings จะทุเลาลงเมื่อบรรดาสมาคมลูกจ้างต่าง ๆ แสดงให้กรรมการเห็นถึงพลังร่วมที่เข้มแข็ง สามารถต่อรองกันกับนายจ้างได้ผลดี นำมาซึ่งความเชื่อถือในสมาคมลูกจ้างทั่ว ๆ ไปแล้ว

1.4 บทบาทในการต่อสู้ของบรรดากรรมการ ลูกจ้าง คนงาน กำนัน เศรษฐกิจและสังคม โดยใช้วิธีนัดหยุดงานเป็นมาตรการเฉียบขาด กระทำในเรื่องต่อไปนี้ เป็นส่วนใหญ่

- 1) การเรียกร้อง ค่าจ้าง เงินเดือน ตลอดจนผลประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพียงพอแก่การยังชีพ
- 2) การเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- 3) การเรียกร้องให้ปรับปรุงวิธีการบริหารงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรม และสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้างเสียใหม่ให้เหมาะสม

ความเคียดแค้นที่ลูกจ้างได้รับจากค่าครองชีพ การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ตลอดจนความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้าง กรรมการไม่อาจทนอยู่ได้ จึงต้องทำการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ในปี พ.ศ. 2516 เป็นปีที่กรณีพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานมากที่สุด เป็นประวัติการณ์ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 เป็นต้นมา โปรกฏร้ายละเอียดเปรียบเทียบได้จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานประกอบการที่เกิดกรณีพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงานตั้งแต่ปี
2499 - 2516

ปี	จำนวนราย	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	454	4,202
2502	11	846	8,160
2503	2	3	64
2504	2	68	93
2505	3	81	63
2506	4	118	159
2507	6	300	539
2508	17	3,753	6,566
2509	17	5,413	18,764
2510	2	470	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	3,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,803	19,903
2516	553	147,818	308,811
2517	357	105,883	507,607 $\frac{1}{2}$

หมายเหตุ ในปี 2516 มีจำนวนสถานประกอบการที่มีได้บันทึกลงไว้ 60 ราย
เนื่องจากไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าหยุดงานหรือไม่หยุดงาน
ที่มา ฝ่ายวิจัย กองวิชาการ และวางแผนกรมแรงงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนกรณีพิพาทที่เกิดขึ้น จำแนกตามประเภทลูกจ้าง และวันทำงานที่สูญเสีย ปี พ.ศ.2516

ช่วงเวลา	รวม	จำนวน	นักหยุดงาน		ไม้นักหยุดงาน		ไม่ทราบ
			ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	วันทำงานที่ สูญเสีย	จำนวน	ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	
ม.ค.-ค.ค.	191	147	45,329	126,861.5	31	5,572	13
พ.ย.	98	97	34,056	39,164.9	11	1,465	38
ธ.ค.	264	199	68,433	142,785.5	55	8,950	10
รวม	553	395	147,818	308,811.0	97	15,987	61

1. ไม่ทราบจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องและวันทำงานที่สูญเสีย 46 ราย
 2. ไม่ทราบจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 24 ราย
- ที่มา ฝ่ายวิจัย กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า การเคลื่อนไหวของกรรมกรมีมานานแล้วแม้จะอยู่ในช่วงที่ถูกกดขี่กัน ไม่ให้อิสระเสรีภาพในการรวมกลุ่มมีองค์การเป็นของตนเองก็ตาม แต่เมื่อทนไม่ไหวก็ต้องเกิดการนัดพิพาทกับนายจ้างขึ้น กล่าวคือในปี 2505 มีการเรียกร้องขอความเป็นธรรมจำนวน 3 ครั้ง ในปี 2508 มี 17 ครั้ง ในปี 2514 มี 27 ครั้ง โดยมีกรรมกรเข้าร่วม 81 คน, 3,753 คน, และ 5,153 คน ตามลำดับ จำนวนและการพิพาทมีมากขึ้นอีกในปี 2515 จนถึงปี 2516 ซึ่งเป็นปีที่มีการเรียกร้องใหญ่และเกิดการต่อสู้ อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโดย นักเรียน นักศึกษา ประชาชน และกรรมกรผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ได้เข้าร่วมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองขึ้นในวันที่ 14 ตุลาคม 2516

สาเหตุที่เกิดกรณีพิพาทแรงงานกันขึ้นจนถึงกับนัดหยุดงาน ในเมื่อตกลงกันไม่ได้ หรือนัดหยุดงานก่อนจะยื่นข้อเรียกร้อง ส่วนใหญ่อยู่ในประเด็นตามที่กล่าวในตอนต้น คือ

1) ค่าจ้างคนงานไทยอยู่ในระดับต่ำ ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ยังห่างไกลต่อความจำเป็นในการใช้จ่ายอยู่มาก การพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการลงทุนได้ทำให้ผลผลิตด้านอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นถึงปีละ 10 - 12% คนงานไทยมีงานทำในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1.6% แต่ค่าจ้างคนงานไทยเพิ่มขึ้นน้อยมากหรือไม่เพิ่มขึ้นเลย⁴ การที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ 12 บาทต่อวัน (312 บาทต่อเดือน) ในเขตพระนคร ธนบุรี สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ในปี 2515 ได้มีผู้ให้ความเห็นว่า การพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ ปรากฏว่าจากปี 2505 - 2515 ค่าครองชีพสูงขึ้นประมาณ 24% หมายความว่า ประมาณการรายจ่าย

⁴ สุภชัย มณีสไพบูลย์, "การนัดหยุดงาน . การต่อสู้ที่ไม่มีผู้ชนะ", ประชาชาติ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 4, (ธันวาคม 2516), 28.

ของครอบครัวในปี 2505 ซึ่งตามรายงานผลการสำรวจรายจ่ายของครอบครัว พ.ศ. 2505 ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจไว้ ราว 466.19 บาท ต่อเดือน จะขึ้น เป็น 574.54 บาท ต่อเดือน ในปี พ.ศ. 2515 เมื่อเปรียบเทียบการมีรายได้ตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดไว้ 12 บาทต่อวัน หรือ 312 บาทต่อเดือน (คิดวัน ทำงาน 26 วัน) แล้ว บุคคลผู้มีรายได้ดังกล่าวนี้จะต้องเป็นหนี้ประมาณเดือนละ 266.54 บาท ฉะนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นประมาณ 22.61 บาทต่อวัน จึงจะ เหมาะสมกับภาวะการครองชีพ ⁵

เมื่อพิจารณาคุณภาพค่าจ้าง และชั่วโมงทำงานที่เป็นจริง จากการสำรวจ ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2514 จะได้ว่าอย่าง จากอุตสาหกรรมสำคัญ ๆ บางชนิดดังนี้ ⁶

อุตสาหกรรมสิ่งทอ หรือทอผ้า ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 48.87 ชั่วโมง ค่าจ้างเฉลี่ย 502.63 บาท ถ้าเฉลี่ยมาตรฐานการทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หมายความว่า กรรมกรในอุตสาหกรรมทอผ้า ซึ่งส่วนมากเป็นผู้หญิงและเด็ก จะต้อง ทำงานเฉลี่ยวันละเกือบ 10 ชั่วโมง เพื่อจะได้ค่าจ้างเดือนละ 500.23 หรือเฉลี่ย วันละ 16 บาท ซึ่งในปี 2514 จนถึงปี 2516 ยังมีกรรมกรทอผ้ามากกว่าครึ่งได้รับ ค่าจ้างวันละ 8 - 12 บาท

⁵ โปรตคูรายละเอียดยกใน พิพัฒน์ ไทยอารี, "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ", แรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 15, ฉบับที่ 8, (สิงหาคม, 2516), 1 - 10.

⁶ สุภาพ พัส่อง, "สภาพของชนชั้นกรรมมาชีพไทยในปัจจุบัน", ในพิชิต จงสถิตยวัฒนา (บรรณาธิการ), ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย, โครงการหนังสือ เล่มอันดับ 7, กองบรรณาธิการสังคมศาสตร์ปริทัศน์, (กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์พิชิต, 2518), หน้า 132 - 133.

อุตสาหกรรมอาหาร (ไม่นับอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม) กรรมกรต้องทำงานเฉลี่ย สัปดาห์ละ 47.70 ชั่วโมง หรือเฉลี่ยวันละ 9 1/2 ชั่วโมง เพื่อจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย เดือนละ 700.45 บาท หรือประมาณวันละ 23 บาท

อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องนุ่งห่ม และรองเท้าหนัง กรรมกร ต้องทำงานเฉลี่ย 50.72 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ เพื่อจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 513.16 บาท ถ้าถือมาตรฐานเดียวกับช่างคน จะต้องทำงานเฉลี่ยวันละกว่า 10 ชั่วโมง โดย ใ้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 17 บาท

อุตสาหกรรมทำกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ กรรมกรต้องทำงานเฉลี่ย 50.72 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ เพื่อจะได้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 516.24 บาท หรือทำงาน เฉลี่ยวันละกว่า 10 ชั่วโมง โดยใ้ค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 17 บาทเศษ

อุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ยกเว้นเครื่องจักร และเครื่องมือในการ ขนส่ง) กรรมกรต้องทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 42.72 ชั่วโมง เพื่อจะได้ค่าจ้างเฉลี่ย เดือนละ 600.69 บาท

อุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ กรรมกรโดยทั่วไป จะต้องทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ ละ 50 ชั่วโมง เพื่อที่จะมีรายได้เดือนละ 465 บาท

จากตัวอย่างที่ยกมาพอจะมองเห็นได้ว่า สภาพการทำงานที่แท้จริงส่วนหนึ่ง ของชนชั้นผู้ใช้แรงงานไทย ต้องทำงานหนักอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้รายได้ที่พอ หรือไม่ พอต่อการยังชีพ ฉะนั้นจากความจำเป็นดังกล่าวทำให้คนงานกรรมกรไม่อาจทนได้ จึง ต้องเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง เป็นเหตุให้มีการนัดหยุดงานกันขึ้น จากสถิติที่เก็บได้ใน ปี 2516 ลูกจ้าง นัดหยุดงานควยสาเหตุการเรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้นและเงินช่วย ค่าครองชีพ มีจำนวนถึง 138 ราย หรือร้อยละ 39.2 ⁷

⁷ "การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานในรอบปี 2516", (ไม่ปรากฏชื่อ ผู้เขียน), คนจน, (สหพันธ์นักศึกษาเสรีแห่งประเทศไทย, 2517), 12.

2) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ส่วนใหญ่มักกดขี่ขูดรีดแรงงาน เอาเปรียบคนงานต่าง ๆ เป็นต้น ว่าให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ไม่มีวันหยุด ไม่จัดน้ำดื่มให้ลูกจ้าง ไม่จัดห้องน้ำห้องส้วมตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ให้คนงานออกโดยไม่จ่ายค่ารถเขยในกรณีที่ไม่มีความผิด เป็นต้น⁸ จากการตรวจของ กรมแรงงาน ตั้งแต่กลางปี 2517 เป็นต้นมา ปรากฏว่า ในเดือนมิถุนายน 2517 หลังจากการตรวจแรงงานในสถานประกอบอุตสาหกรรม 198 แห่ง ในกรุงเทพฯ ซึ่งว่าจ้างกรรมกรจำนวน 18,520 คน ผลปรากฏว่า 44% ของนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ นั่นคือจ่ายค่าแรงแก่กรรมกรต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย 48% ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าแรงงานในวันหยุด 36% ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่องค่าล่วงเวลา และ 36% ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงและเด็ก⁹

ในเดือนกรกฎาคม 2517 มีการตรวจโรงงาน 262 แห่ง ซึ่งว่าจ้างกรรมกรจำนวน 11,453 คน ในกรุงเทพฯ ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่กรมแรงงานต้องออกค่าเตือน 83 แห่ง ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมาย 51 แห่ง และส่งเรื่องให้กรมแรงงานดำเนินคดี 56 แห่ง รวม 190 แห่งจาก 262 แห่ง ซึ่งประมาณ 72% ไม่ปฏิบัติตาม¹⁰

⁸ รายละเอียดจะดูได้จากประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515, ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 61 วันที่ 16 เมษายน 2515.

⁹ สุภาพ พัส่อง, เรื่องเดิม, หน้า 136.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน.

ในเดือนต่อ ๆ มา จากการตรวจก็พบว่า นายจ้างโดยทั่ว ๆ ไป ก็ยังไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในอัตราเฉลี่ยเท่ากับในเดือนมิถุนายนและกรกฎาคม โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างโดยเฉลี่ย 40 - 50% ยังจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น ในเดือนธันวาคม 2517 ยังมีนายจ้างอีก 44% ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ 74% ไม่ปฏิบัติตามในเรื่องวันหยุดงาน 50% ไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด และ 61% ไม่ปฏิบัติตามในเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา ¹¹

สาเหตุที่บรรดานายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็เนื่องจาก

- เจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีจำนวนน้อยมาก จากสถิติปี 2511 มีอัตรา --กำลังเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 242 อัตรา ในปี 2515 มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 643 อัตรา ซึ่งในการขอแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังใหม่ตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบและอนุมัติเมื่อ 31 กรกฎาคม 2516 นั้น จะได้อัตรากำลังเพิ่มเป็น 966 อัตรา ¹² ทำให้การดูแลและตรวจตราไม่ทั่วถึง จึงทำให้บรรดานายจ้างปฏิบัติผิดกฎหมายได้อย่างสบาย

- ตัวบทกฎหมายเขียนเข้าข้างนายทุนเป็นส่วนใหญ่ เพราะผู้มีส่วนในการร่างกฎหมายมักจะมาจากพวกที่อยู่ในชั้นนายทุน ถึงแม้ว่าตัวบทจะระบุหลักการและสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนบางหรือคลุมเครือบ้าง นายทุนก็หาเฉลี่ยเสีย โอกาสถูกตรวจพบก็น้อยมาก ถ้าถูกตรวจพบเข้าเจ้าหน้าที่มีสิทธิเพียงเตือนหรือปรับซึ่งไม่เกิน 200 - 300 บาท ถ้าจะดำเนินคดีในศาลก็มีโทษเปรียบเทียบปรับชั้นศาลเพียง 1,000 - 20,000 บาท หรือจำคุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ¹³ นอกจากนั้นอาจจะมีการใช้

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 137.

¹² นิคม จันทรวินทร, "จดหมายจากอธิบดีฉบับที่ 4", แรงงานสัมพันธ์, 8 (สิงหาคม, 2516), 80.

¹³ สุภาพ พัสช่อง, เรื่องเดิม, หน้า 138.

อิทธิพลส่วนตัว หรือ วิธีการอื่น ๆ เพื่อหาทางเลี่ยงกฎหมายตามแบบที่บรรดานายทุน
ทั่ว ๆ ไปชอบใจ

การนัดหยุดงานที่เกิดจากนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในปี 2516
มีจำนวน 120 ราย หรือร้อยละ 34.1 เป็นอันดับรองลงมาจากสาเหตุเกี่ยวกับค่า
ครองชีพไม่สมมูลกับค่าจ้าง

2) ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธี
การทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างานและระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง แม้วานาย
จ้างกับลูกจ้างจะทำงานร่วมกัน แต่หากพิจารณาจุดประสงค์ในการทำงานจะเห็นได้ว่า
มีเป้าหมายตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นธรรมชาติที่ฝ่ายนายจ้างย่อมประกอบธุรกิจโดย
หวังผลกำไรสูงสุด ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างต้องการค่าจ้างสูงสุด พร้อมควยสวัสดิการ
ที่เหมาะสม จึงเห็นได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ขัดกันโดยธรรมชาติ โอกาสที่จะเกิด
กระทบกระทั่งกัน เกิดความไม่พอใจมีอยู่มาก นับตั้งแต่ความไม่พอใจในระเบียบพุน
หิมที่บางสถานประกอบการออกมาใช้บังคับคนงาน การจ้างบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ
ที่คัดคนงานมาเป็นผู้จัดการ¹⁴ นายจ้างบางคนเลือกที่รักมักที่ชังปฏิบัติต่อคนงานไม่
เท่าเทียมกัน การนัดหยุดงานเนื่องจากสาเหตุนี้มี 68 ราย หรือร้อยละ 19.2

1.5 การต่อสู้เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทางเศรษฐกิจและสังคม
ด้วยวิธีการนัดหยุดงานของกรรมกรในประเทศไทย เป็นการแสดงพลังของกลุ่มชนผู้
ใช้แรงงานต่อผู้บริหารประเทศและสาธารณชนที่ชัดเจนยิ่งกว่าการแสดงออกในรูปแบบอื่น
และเป็นการพัฒนาบทบาทกลุ่มผลประโยชน์ของชนชั้นผู้ใช้แรงงานให้มีความสำคัญต่อการ

14

การนัดหยุดงานของคนงานบริษัทไทยเหล็กกล้า สมุทรปราการ ซึ่ง
เป็นจุดเริ่มต้นที่สร้างความสนใจแก่สาธารณชนและสื่อมวลชนทั่วไป ก็มีสาเหตุจาก
การขาดมนุษยธรรมของฝ่ายจัดการ.

เมืองการปกครองเพิ่มมากขึ้น จนรัฐบาลไม่อาจมองข้ามหรือหลงลืมชนชั้นเช่นนี้ได้อีกต่อไป เราอาจวิเคราะห์ปรากฏการณ์เกี่ยวกับการนัดหยุดงานได้ดังนี้

1) ธรรมชาติของลูกจ้างคนงานได้ค้นพบหนทางหรือสัจธรรมที่จะช่วยนำทางให้ไคมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีกว่าเดิม นั่นคือเริ่มเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องรวมกลุ่มกันต่อสู้กับนายจ้างซึ่งตนเห็นว่าเป็นผู้กดขี่ไม่ให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ในตอนเริ่มตนคนงานยังไม่มีความคิดที่จะรวมกลุ่มกันในลักษณะของมวลชน เป็นแต่เพียงกลุ่มย่อย ๆ ในเขตสถานประกอบการของตน ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของกลุ่มลูกจ้างอิสระซึ่งที่กล่าวมาแล้ว และในบางกรณีสมาคมลูกจ้างอาจยื่นมือเข้าไปเกี่ยวข้องเพื่อหวังผลทางการหาสมาชิกและเพื่อบุญธรรม จากจุดเริ่มต้นนี้เองนำมาซึ่งการผนึกกำลังเป็นชนชั้นหนึ่งที่มีบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะต่อมา และกรณีตัวอย่างการนัดหยุดงานที่บริษัทเมืองไทยเหล็กกล้า จะช่วยให้เข้าใจจุดเริ่มต้นที่ทำให้ขบวนการกรรมกรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยการเริ่มต่อสู้เพียงลำพังจากกลุ่มคนงานในโรงงาน ต่อมาสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กสมุทรปราการ ก็เข้าไปช่วยเหลือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การนัดหยุดงานสิ้นสุดลงภายหลังจากที่กรรมกร เข้าพบนายรัฐมนตรีเพื่อขอความช่วยเหลือ เพียงวันเดียวก็เจรจาตกลงกันได้ ความสำเร็จที่ลูกจ้างประสบชัยชนะจากนายจ้างครั้งนั้น เป็นตัวอย่างที่ทำให้เกิดการสไตรค์นัดหยุดงานในที่อื่น ๆ ตามมาเป็นระลอก เพราะทนต่อภาวะทางเศรษฐกิจค่าครองชีพที่สูงลิ่วไม่ไหว

2) การต่อสู้ในรูปประท้วง การเจรจาต่อรองตลอดจนการนัดหยุดงานในช่วงแรกนับตั้งแต่คณะปฏิวัติของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ให้สิทธิแก่คนงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 นั้น กระทำโดยกลุ่มคนงานที่มีได้สังกัดสมาคมลูกจ้างเล็กเป็นส่วนใหญ่ และมักจะผิดขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน สมาคมลูกจ้างยังไม่กล้าแสดงบทบาทมากนักเพราะเกรงว่าสิทธิที่ได้รับมาจะถูกริกรอนไปอีก อีกทั้งยังไม่เห็นด้วยกับการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างอิสระด้วย แต่เมื่อเห็นความเดือดร้อนไม่กล้ารับภัยใด ๆ จากบรรดาลูกจ้างเหล่านั้น สมาคมลูกจ้าง

ต่าง ๆ ก็ต้องเข้าร่วมสนับสนุนในที่สุด ดังกรณีเมืองไทยเหล็กกล้าซึ่งครั้งแรกกลุ่มสมาคมลูกจ้าง 16 กลุ่มที่มีอยู่ในสมัยนั้นคัดค้านและเรียกร้องให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน กลับเข้าทำงาน เพื่อเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมายเสียก่อน ครั้นกลุ่มลูกจ้าง ยืนยันเค็ดเคี้ยวไม่ยอมกลับเข้าทำงาน ทั้งยังจะไปร้องทุกข์ต่อนายกรัฐมนตรี ในที่สุด สมาคมลูกจ้างทั้งหมดก็แสดงการสนับสนุนการนัดหยุดงานดังกล่าว

3) ในระยะหลังจาก 14 ตุลาคม 2516 ซึ่งรัฐบาลปฏิวัติของ จอมพลถนอม กิตติขจร หมคอ่านาจลงไปแล้ว กลุ่มลูกจ้างยังคงทำการสไตรค์นัดหยุดงานกันอีกอย่างแพร่หลาย เพราะเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ราคาสินค้าบริโภคนิยม ค่าบริการ สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ ใ้พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในอัตราที่ผิดปกติ จากวิกฤตการณ์น้ำมันขึ้นราคาอย่างไม่หยุดยั้งถึง 3 ครั้ง ในช่วงกลางปี 2516 ถึง กลางปี 2517 การนัดหยุดงานเกิดในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักมากที่สุดถึง 86 ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 68,203 คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 73,301 คน สาเหตุจากการขอค่าจ้างเพิ่มขึ้นและขอเงินค่าครองชีพเพิ่มรวม 40 ราย หรือร้อยละ 46.9 การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง 26 ราย หรือร้อยละ 30.2 ไม่พอใจการบริหารงานของนายจ้าง 15 ราย หรือร้อยละ 17.4 และสาเหตุอื่น ๆ อีก 6 ราย⁵ ที่น่าสนใจก็คือ ในยุครัฐบาลของนายสัญญา ธรรมศักดิ์ นี้ บรรคารัฐวิสาหกิจซึ่งกฎหมายห้ามทำการนัดหยุดงานเพราะเป็นกิจการสาธารณูปโภคได้ทำการสไตรค์หรือนัดหยุดงานด้วยเช่นกัน ทั้ง ๆ ที่บรรคากิจการเหล่านี้มีความมั่นคงและมีสวัสดิการให้ตามกฎหมายทุกประการ เนื่องจากการดำเนินการโดยรัฐบาลเริ่มต้นด้วยพนักงานชั่วคราว การรถไฟแห่งประเทศไทยยื่นขอเรียกร้องให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างเบียดเบียนและสวัสดิการพนักงาน เป็นเงื่อนไขยาว 13 ข้อ และได้รับคำตอบที่ไม่เป็นที่

15

"การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานในรอบปี 2516", (ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน), คนจน, (สหพันธ์นักศึกษาเสรีแห่งประเทศไทย, 2517), 13.

พอใจ เลยนกหยุดงานประมาณ 300 คน นั้คหยุดเคินรตหัวประเทศ ๑ ชั่วโมง เกิด
 ความปั่นป่วนอลเวงไปหมดจนการรถไฟต้องจ่ายอมตกลตทั้ง 13 ข้อ 16 จากนั้นก็
 ลุกลามาถึงองค์การโทรศัพท์ การประปานครหลวง บริษัทเดินอากาศไทย โรง
 งานยาสูบ แม้กระทั่งโรงพยาบาล สภากาชาดไทย ไปจนถึงกิจการธนาคาร ซึ่ง
 อาจวิเคราะห์ได้ว่าผลของการที่ถูกจ้างละเมิดกฎหมายแรงง่านได้โดยไม่มีปฏิกิริยา
 จากเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมาย ได้ก่อให้เกิดการเอาอย่างกันขึ้น และระบาคทั่วไป
 จนถึงกิจการที่ถูกจ้างมีความเป็นอยู่ดีกว่าคนงานในธุรกิจเอกชนที่ได้ค่าจ้างค่าแรงน้อย
 กว่ามากนัก นับเป็นการใช้เสรีภาพที่เกินขอบเขตโดยไม่คำนึงถึงผลดีผลเสียต่าง ๆ
 ที่จะเกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ความสำคัญของชนชั้นกรรมกรก็ได้เป็นที่รู้จักและยอมรับ
 มากขึ้นถึงขั้นที่จะเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะ โดยในระยะ
 หลัง ๆ ตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา ลูกจ้างกรรมกรเริ่มมีบทบาททางการเมืองเพิ่มมาก
 ขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องจากการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มนิสิตนักศึกษาและกลุ่ม
 อิทธิพลอื่น ๆ

4) คนงานส่วนใหญ่ทนต่อการกดขี่บีบบังคับจากนายจ้างในเรื่อง
 ต่าง ๆ มาเป็นเวลานาน แต่ต้องเก็บความไม่พอใจเอาไว้เนื่องจากเกรงกลัวอิทธิพล
 ของนายจ้าง กลัวจะตองตงงานเพราะส่วนใหญ่เป็นชาวชนบทที่ไร้ที่ทำนทำไร่ไม่ได้
 ผล จึงต้องอพยพเข้าหางานทำในเมือง ตามข้อมูลจากกองการทะเบียนกรมการ
 ปกครอง กระทรวงมหาดไทย รายงานว่า ในระหว่างปี 2511 - 2515 มีจำนวน
 ผู้อพยพเข้ามาสู่เขตนครหลวงประมาณปีละ 356,456 คน ผู้อพยพออกมีประมาณปีละ
 291,780 คน ฉะนั้นจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเพราะการอพยพเข้าจึงมีมากกว่า

16
 "สไตรค์ : คลื่นลูกใหม่การเปลี่ยนแปลง", (ไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน),
 ประชาชาติ, ปีที่ 1, ฉบับที่ 4, (ธันวาคม, 2516), 22.

ประมาณปีละ 64,678 คน และมีจำนวนมากที่มีไ้ขยายสามะโนครัวมากด้วย จึงอาจมากกว่านี้¹⁷ ถ้าถูกไล่ออกจะยิ่งเดือดร้อนมากขึ้น ต่อมาเมื่ออุตสาหกรรมขยายตัวมากขึ้น จำนวนคนงานกรรมกรยิ่งทวีจำนวนตามไปด้วยจาก 2.2% ของแรงงานทั้งหมดในปี 2490 ถึง 7.7% ในปี 2512 และ 10% ในปัจจุบัน โดยแปรเปลี่ยนตามปัจจัยการผลิต จากปี 2503 - 2510 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มจาก 16,007 โรง มาเป็น 44,258 โรง¹⁸ ขณะเดียวกันจากการสำรวจชาวนาไร่ที่ดินในปี 2510 พบว่าในภาคกลางจำนวนชาวนาไร่ที่ดินมีมากถึง 22.5% ซึ่งไม่ต้องสงสัยเลยว่าปัจจุบันจะเพิ่มขึ้นสักเท่าใด และกำลังเป็นปัญหาหนักอกรัฐบาลอยู่ในทุกวันนี้ที่แน่นอนคือชาวนาเหล่านี้จะต้องหันเหเปลี่ยนอาชีพมาเป็นลูกจ้างกรรมกรกันมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยมารับจ้างทำงานในเขตตัวเมืองหน้าว่างงานทำนา และกลับไปทำงานในหนานา กลายเป็นกรรมกรเต็มตัว จำนวนลูกจ้างกรรมกรที่เพิ่มมากขึ้นทำให้พลังเพิ่มขึ้น ครั้นเมื่อมีผู้นำการสไตรค์ขึ้น การนัดหยุดงานจึงระบาคไปทั่วโดยเฉพาะในเมื่อกลุ่มอิทธิพลที่มีพลังเข้มแข็งอย่างเช่น ศูนย์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย สหพันธ์นักศึกษาเสรีแห่งประเทศไทย กลุ่มแนวร่วมต่าง ๆ ตลอดจนกลุ่มสมาคมลูกจ้างที่รวมกันเป็นศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติได้เข้าไปรวมให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิดซึ่งแน่นอนที่สุดคือ การสไตรค์ การประท้วงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะหลัง 14 ตุลาคม

¹⁷ ประคิษฐ์ ชาสมบัติ, "การอพยพแรงงานจากสาขาเกษตรเข้าสู่การผลิตในสาขาอื่น", วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, ปีที่ 4, เล่ม 4, (กุมภาพันธ์, 2517), 54. (อ้างจากรายงานบัญชีแสดงจำนวนครอบครัวในวันที่ 31 ธันวาคม 2515 โดยกองการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

¹⁸ พิชิต จงสถิตย์วัฒนา, "การเคลื่อนไหวของกรรมกรไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2488 - 14 ตุลาคม 2516", ใน พิชิต จงสถิตย์วัฒนา (บรรณาธิการ), เรื่องเดิม, หน้า 103.

2516 เป็นต้นมา มักจะมีการตักตวงกันหลายฝ่าย ทำให้การต่อสู้นั้นมีอิทธิพลและน้ำหนักในการเรียกร้องมากขึ้น จนกล่าวได้ว่า กลุ่มกรรมกรได้บรรลุจุดหมายของความ เป็นกลุ่มผลประโยชน์อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน

2. บทบาทของสมาคมลูกจ้างในค่านเศรษฐกิจและสังคม

จากปรากฏการณ์ทางค่านแรงงานที่ผ่านมา สมาคมลูกจ้างต่าง ๆ ได้ทำการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ทางค่านเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด ไม่แพ้กลุ่ม อีสรที่นิยมความึกเขาค รวดเร็ว โดยใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือ ดังที่ไค กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่า ลูกจ้างขาดประสบการณ์เรื่องสมาคมแรงงานไปเป็นเวลา นับ 15 ปี ภาระหนักของบรรดาผู้นำสมาคมลูกจ้างทั้งหมดคือ การรื้อร่งหาสมาชิก ให้มากที่สุด การให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องแรงงานแก่สมาชิก เพื่อสมาคมจะได้มีกำลัง ต่อรองที่เข้มแข็ง และมีฐานะการเงินมั่นคงเป็นหลักให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในยาม เกิดกรอนไค การหาสมาชิกก็มีข้อจำกัดตามกฎหมายว่าจะต้องเป็นลูกจ้างติดต่อกันมา ไม่น้อยกว่า 120 วัน มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และมีคุณสมบัติไม่ขัดต่อข้อบังคับ ของสมาคม แต่ยังไม่มปัญหาเท่ากับเรื่องที่ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจสมัคร เป็นสมาชิก ของสมาคมลูกจ้างดังที่ไคกล่าวมาแล้ว ครั้นพอเกิดกรอนเข้าจึงวิ่งมาพึ่งสมาคม แต่ ก็มีบางคนให้ความเห็นว่า สมาคมลูกจ้างนั้นแทบไม่มีบทบาทอะไรเลย โดยเฉพาะใน ยุคที่จอมพลถนอม กิตติขจร ยังเป็นนายกรัฐมนตรีอยู่ โดยยกตัวอย่างกรณีการนัดหยุด กงานที่โรงงานเมืองไทยเหล็กกล้าเป็นตัวอย่าง สมาคมลูกจ้างส่วนใหญ่ดังเลไม่เข้า ร่วมด้วยในตอนแรกปล่อยให้สมาคมลูกจ้างเหล็กและโลหะสมุทรปราการเข้าช่วยแต่ ลำพัง จนเห็นว่าลูกจ้างผู้เค็มที่ไม่ยอมฟังเสียงใคร สมาคมลูกจ้างที่มีอยู่เวลานั้น 16 สมาคมจึงเข้าร่วมด้วย¹⁹ แต่ก็ได้ช่วยจริงจังกนัก กลุ่มลูกจ้างที่สไตรคก็ต้อง

¹⁹ ปรีชา จิระ, "แคผู้ใช้แรงงาน", วารสารแรงงานไทย, ปีที่ 1 เล่มที่ 7, (กรกฎาคม, 2516), 6.

ช่วยตัวเองโดยมีสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กสมุทรปราการเป็นที่เลี้ยง จนกระทั่งตกลงกับนายจ้างได้ ผู้เขียนมีความเห็นว่า สมาคมลูกจ้างในยุคนั้น ยังไม่กล้าดำเนินการอะไรให้เป็นต้นอกเหนือเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายทั้งยังมีความต้องการให้ลูกจ้างดำเนินการไปตามขั้นตอนของกฎหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งระบบการแรงงานสัมพันธ์อันมั่นคง และความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งเป็นรากฐานของการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) ที่ดี

2.1 โครงการจัดฝึกอบรมความรู้เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ สมาคมลูกจ้างต่าง ๆ ได้พยายามหาหนทางเผยแพร่และโหมกระพือทั่วไปได้มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงาน โดยได้รับความร่วมมือจากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดโครงการอบรมวิชาการแรงงานสัมพันธ์แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยในปี 2516 ได้จัดอบรมสองครั้ง (ในเดือนมีนาคมและพฤศจิกายน) มีจำนวนผู้รับการอบรมทั้งสิ้น 80 คน ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย 20 ในปี 2517 ได้ริเริ่มการฝึกอบรมโครงการที่ 3 ในลักษณะของโรงเรียนวันอาทิตย์เริ่มตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม 2517 และโครงการที่ 4 เป็นการศึกษาภาคค่ำใช้เวลาอบรมรุ่นละ 40 ชั่วโมง เป็นเวลาประมาณ 13 สัปดาห์ มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 110 คน และศึกษาสำเร็จตามหลักสูตรจำนวน 80 คน ซึ่งโครงการที่ 3 และ 4 นี้ ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิเอเซีย²⁰ ตามโครงการและเศรษฐศาสตร์ ได้จัดโครงการที่ 5, 6, 7 โดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยหนึ่งโครงการและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเซียอเมริกัน

²⁰ คัดจากคำรายงานของผู้อำนวยการอบรม ในพิธีปิดการอบรมและแจกวุฒิบัตรแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี จัดโดยคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ 14 เมษายน 2517.

²¹ เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

สองโครงการตลอดจนวางแผนสำหรับโครงการอื่น ๆ อีก ในกรณีที่สามารถหาข้อมูลประกอบการคำนวณค่าใช้จ่ายได้ การศึกษาอบรมได้จัดหลักสูตรที่เน้นหนักในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง วิธีการในการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสันติวิธีตามหลักการแห่งกฎหมายแรงงาน วิธีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การจัดร้านสหกรณ์ในหมู่คนงาน การพูดในที่ชุมนุมชน เป็นต้น ทั้งนี้ความมุ่งหมายก็เพื่อให้ลูกจ้างได้เข้าใจกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ รู้จักวิธีการเรียกร้องขอแก้ไขสภาพการจ้างโดยสันติวิธี ไม่ตกเป็นเครื่องมือของนักการเมืองที่พยายามใช้ลูกจ้างกรรมกรเป็นเครื่องมือทางการเมืองซึ่งอาจทำให้วงการแรงงานในไทยต้องมีสภาพประวัติศาสตร์ซ้ำรอยอีก ตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการอบรมหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์มา ได้มีผู้สำเร็จไปแล้ว 8 รุ่น เป็นจำนวน 300 คน²² การเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวเป็นการช่วงเสริมสร้างพลังของสมาคมลูกจ้างและบรรดากรรมกรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพราะได้รู้ถึงหลักการ สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เห็นความจำเป็นที่จะต้องรวมกลุ่มสามัคคีกัน เป็นพลังต่อรองกับนายจ้างจากการศึกษาอบรม

2.2 การโฆษณาเผยแพร่กิจกรรมและข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานเพื่อให้เรื่องราวความเคลื่อนไหวของชนชั้นผู้ใช้แรงงานได้เป็นที่รู้จักแพร่หลายต่อสาธารณะและเป็นสื่อกลางในการติดต่อและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน จึงได้มีสมาคมลูกจ้างบางสมาคม จัดทำวารสารขึ้นเพื่อเผยแพร่กิจกรรมเกี่ยวกับด้านแรงงานดังกล่าว การจัดทำวารสารนี้มีส่วนกระตุ้นความสนใจในเรื่องแรงงานต่อประชาชนทั่วไป และในหมู่ลูกจ้างได้บ้างพอสมควร เท่าที่พบเห็นในท้องตลาดก็ได้แก่ "ลูกจ้าง" ซึ่งเป็นหนังสือ

²² สุชาติ มนต์ไพฑูริย์, กรรมกรในระบบนายทุน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เคลสิกไทย, 2517), หน้า 131.

พิมพ์รายปักษ์ของสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้านครหลวง ออกวางตลาดครั้งแรกเมื่อเดือน
กรกฎาคม 2516 มีบทความที่ให้ทั้งความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ข่าวคราวความ
เคลื่อนไหวในวงการแรงงานทั้งของรัฐบาลและเอกชนได้ดีพอสมควร ต่อมาก็วารสาร
"แรงงานไทย" ซึ่งออกวางตลาดต้นปี 2516 เป็นของสมาคมลูกจ้างการขนส่งและ
บริการเสริมการขนส่งสินค้าออก มีนายสุวิทย์ ระวังวงศ์ เป็นบรรณาธิการ และเป็น
ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในวงการแรงงานของไทยมานาน เป็นตัวแทนกรรมกรไปประชุมใหญ่
ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตลอดมานับตั้งแต่ปี
2508 ²³ จนถึงปัจจุบัน จึงนับว่าเป็นบุคคลที่รู้เกี่ยวกับเรื่องแรงงานในประเทศไทย
ก็มากคนหนึ่ง วารสารแรงงานไทยที่จัดทำจึงนับว่ามีเนื้อหาและสาระที่เชื่อถือได้
อีกเล่มหนึ่งคือ วารสาร"แรงงานปริทัศน์รายปักษ์" ออกวางตลาดในปี 2517 โดย
นายสุวิทย์ ระวังวงศ์ เป็นบรรณาธิการ วารสารนี้ออกมาภายหลังจากที่วารสารสอง
ฉบับแรกหายสาบสูญไปจากตลาดหนังสือ เขาใจว่าจะล้มเลิกการจัดทำ อาจเป็น
เพราะประสบปัญหาเรื่องการลงทุนและจำหน่ายไม่ค่อยดี เนื่องจากมีคนสนใจน้อย
อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่สนใจด้านแรงงานด้วยแล้ว วารสารประเภทที่กล่าวมาให้
ความรู้ ความเคลื่อนไหวได้ดีพอสมควร ทั้งยังมีบทความชี้ให้เห็นสภาพปัญหาแรง
งานในหลายแง่มุมเป็นอย่างดี ซึ่งคนทั่ว ๆ ไปมักจะไม่เคยทราบมาก่อน เป็น
ที่น่าเสียดายว่า สมาคมลูกจ้างที่เป็นเจ้าของหรือผู้จัดทำ ไม่มีทุนมากเพียงพอที่จะ
จัดทำหนังสือเกี่ยวกับแรงงานให้เพียงพอสมบูรณ์ไปด้วยคุณค่าทางวิชาการ ตลอดจน
จนเนื้อหาสาระด้านอื่น ๆ เพื่อเรียกร้องความสนใจจากตลาดหนังสือได้เสมือนอย่าง
วารสารเชิงวิชาการอื่น ๆ อีกทั้งเรื่องเกี่ยวกับแรงงานเพียงด้านเดียวนั้น ยากต่อ
การดึงดูดความสนใจจากประชาชนทั่ว ๆ ไปให้ซื้อหามาอ่านหรือบอกรับเป็นสมาชิก

²³ สุวิทย์ ระวังวงศ์, "องค์การกรรมกรระหว่างประเทศกับคนงานไทย",
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (จัดพิมพ์). รวมบทความเกี่ยวกับแรงงานและ
องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ, พระนคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การซื้อและ
การขาย (แห่งประเทศไทย) จำกัด, 2512), หน้า 121.

ประกอบด้วยวารสารแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงานซึ่งมีเนื้อหาสาระในทางวิชาการ
 คำนึงถึงคนครบครัน ได้มีบทบาทเป็นที่รู้จักดีอยู่ในตลาดหนังสือมาก่อนเป็นเวลานาน
 แล้ว ทำให้วารสารหรือหนังสือพิมพ์รายปักษ์ดังกล่าวมาแล้ว ประสบความสำเร็จในการ
 หาตลาดแข่งขันวารสารแรงงานสัมพันธ์

2.3 การร่วมกันแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลและสาธารณ
 ชน สมาคมลูกจ้างได้พยายามรวมกลุ่มกัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาทางค่าน
 แรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น และในบางกรณีก็ได้จัดทำข้อเสนอยื่นต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่
 ผู้เกี่ยวข้องให้พิจารณา ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้การแรงงานสัมพันธ์ได้รับการปรับปรุงใน
 ทางที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างกรรมกรทั่วไป กรณีตัวอย่างเรื่องนี้ได้แก่

2.3.1 การเข้าร่วมสัมมนา เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจัดโดยคณะ
 เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน ถึง 1 เมษายน
 2516 ผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้แทนจากสมาคมลูกจ้าง อันได้แก่ สมาคม
 ลูกจ้างโรงงานทอผ้า สมาคมครูนครหลวงฯ สมาคมลูกจ้างการรถไฟ สมาคม
 ลูกจ้างอุตสาหกรรมโรงแรมและบริการท่องเที่ยว สมาคมลูกจ้างการขนส่งทางอากาศ
 สมาคมลูกจ้างการขนส่งทางน้ำ สมาคมลูกจ้างโรงงานแก้ว และสมาคมลูกจ้างโรง
 งานกลั่นน้ำมันเอสโซ่ นอกจากนั้นก็เป็นลูกจ้างในโรงงานต่าง ๆ ที่ให้ความสนใจมี
 จำนวนทั้งสิ้น 42 คน นอกเหนือจากผู้เข้าร่วมสัมมนาแล้ว ก็มีผู้สังเกตการณ์จากองค์
 การรัฐบาลและเอกชน คือ จากกรมแรงงาน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หอการค้าไทย สมาคมจัดการ
 งานบุคคลแห่งประเทศไทย คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์
 อาชีวอนามัย สัมมนาครั้งนี้ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากนายจ้างบางแห่งที่ส่งเสริม
 ให้ลูกจ้างของตนเข้าร่วมด้วย การสัมมนาได้สิ้นสุดลงโดยมีข้อสรุปถึง 12 ข้อ

ที่ได้นำเสนอกรมแรงงานเพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่²⁴

2.3.1.1 กรรมการบริหารของสมาคมลูกจ้างส่วนใหญ่ เห็นว่าอุปสรรคการดำเนินงานส่วนหนึ่งมาจากนายจ้างไม่ยอมรับฐานะของสมาคมลูกจ้าง ไม่เห็นข้อดีของการมีสมาคมลูกจ้าง จึงเสนอให้กรมแรงงานจัดให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และนายจ้างได้พบปะทำความเข้าใจกับกรรมการบริหารสมาคมลูกจ้างภายในโรงงาน และให้กรรมการบริหารสมาคมลูกจ้างได้ร่วมสัมมนาปัญหาที่ค้างแรงแรงงานสัมพันธ์กับฝ่ายนายจ้าง

2.3.1.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ในอัตราวันละ 12 บาท ไม่เป็นการพอเพียง ควรจะเป็นวันละ 30 บาท นอกจากนี้ควรจะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้คนงานมีความชำนาญสูงขึ้น

2.3.1.3 เสนอให้กรมแรงงานดำเนินการเป็นธุระชี้แจงให้การอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจและอำเภอในท้องที่ ให้เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน ความรับผิดชอบต่องค์รวมทั้งสิทธิต่างๆ ที่คนงานพึงได้รับ เนื่องจากเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมักมีความสัมพันธ์และเข้าข้างนายจ้าง

2.3.1.4 ในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสมาคมลูกจ้างกล่าวหาว่ากระทำการทุจริต ยักยอกทรัพย์สินของบริษัทหรือเจตนาทำให้สิ่งของทรัพย์สินของบริษัทเสียหาย สมาคมลูกจ้างต้องการให้มีตัวแทนของสมาคมเข้าร่วมในการพิจารณาสอบสวน เมื่อปรากฏว่าคนงานผิดจริง สมาคมจะให้พ้นจากสมาชิกภาพให้นายจ้างลงโทษตามสมควรแก่ความผิดในขอบเขตของสัญญาจ้างและกฎหมายแรงงาน โดยสมาคมลูกจ้างจะไม่คัดค้าน แต่ถ้าสอบสวนแล้วพบว่าลูกจ้างไม่ผิด นายจ้างจะ

24

ผาสุก พงษ์ไพจิตร, "ผลของการสัมมนาเรื่องแรงงานและแรงงานสัมพันธ์", แรงงานไทย, ปีที่ 1, เล่มที่ 4 - 5, (เมษายน - พฤษภาคม, 2516),

ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่น้อยกว่ารายได้อันพึงได้ระหว่างที่มีการสอบสวน หรือระหว่างการดำเนินคดีและให้รับคนงานกลับเข้าทำงานตามเดิม

2.3.1.5 การนำสมาคมลูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง หรือนักการเมือง หรือให้นักการเมืองเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานของสมาคม จะทำให้เกิดการเสียหายร้ายแรงต่อการดำเนินงานของสมาคม จึงเห็นสมควรหลีกเลี่ยงและป้องกันไม่ให้นักการเมืองเข้ามาใช้อิทธิพลในการดำเนินงานของสมาคม

2.3.1.6 สมาชิกที่สมัครเห็นคุณประโยชน์และไว้วางใจที่จะให้สถาบันการศึกษาเป็นผู้จัดการศึกษาอบรมคนแรงงานโดยตรง เช่น ที่คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการจัดสัมมนา

2.3.1.7 สมาคมลูกจ้างต่าง ๆ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและสนับสนุนกรมแรงงานในการควบคุมดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน แม้จะมีข้อกำหนดบางประการที่จะยังเป็นการจำกัดความคล่องตัวในการดำเนินงานของสมาคมลูกจ้างอยู่บ้าง

2.3.1.8 ยังมีนายจ้างอีกมากที่ไม่มีการทำสัญญาการจ้างให้แน่นอนและสัญญาการจ้างที่กระทำไว้ก็มักผิดต่อกฎหมายแรงงาน กรมแรงงานควรจะได้ตรวจสอบสัญญาการจ้างเหล่านั้น และมีการตรวจสอบแบบสุ่มตัวอย่างว่าได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและสัญญาการว่าจ้างหรือไม่ โดยอาจร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในการใช้นิสิตนักศึกษาอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานในกรณีที่ติดขัดเรื่องกำลังคน

2.3.1.9 ผลการสัมมนาทำให้กรรมการสมาคมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่กัน ควรจะได้มีการติดต่อสัมพันธ์กันสม่ำเสมอ เพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอบรมร่วมกัน โดยขอความร่วมมือคณาจารย์ผู้บรรยายและสถานที่จากเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ

2.3.1.10 ตัวแทนของลูกจ้างในคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น กรมแรงงานควรที่จะจัดให้ตัวแทนสมาคมลูกจ้างต่าง ๆ ใ้มาประชุมกันเพื่อทำการเลือกตั้งจากบุคคลที่เป็นสมาชิกในสมาคมลูกจ้าง

2.3.1.11 กรมแรงงานจะต้องมีการคัดเลือกและควบคุมเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างสุจริตและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่นต่อกรมแรงงาน

2.3.1.12 หลังจากเกิดการฉีกรัฐธรรมนูญแล้วพบว่าสาเหตุแห่งข้อพิพาทนั้น มาจากการที่นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรจะมีอำนาจในการลงโทษนายจ้างด้วย นอกเหนือไปจากการแจ้งให้นายจ้างปฏิบัติเสียใหม่ให้ออกต้อง

ผลที่ติดตามมาในภายหลังคือได้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์โดยกรมแรงงาน ตามข้อสรุปดังกล่าวนั้นหลายข้อ แม้จะไม่ทั้งหมดแต่ก็นับได้ว่ากลุ่มสมาคมลูกจ้างได้สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยได้มากพอสมควร

2.3.2 การเสนอขอเรียกร้องต่อรัฐบาลและสาธารณชน ในเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมายแรงงานและปรับปรุงการบริหารแรงงาน

การเสนอแนะในทำนองนี้เกิดขึ้นจากผลแห่งวิกฤตการณ์ด้านแรงงานที่ได้มีการนัดหยุดงาน การประท้วงของลูกจ้างในระยะกลางปี 2516 ถึงต้นปี 2517 อย่างมาก บรรดาผู้นำสมาคมลูกจ้างจึงได้ประชุมปรึกษาหารือกันและยื่นขอเรียกร้องทำนองดังกล่าวต่อรัฐบาลเพื่อให้นำไปปฏิบัติ โดยหวังว่าจะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดเกี่ยวกับปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นได้บ้าง ตัวอย่างได้แก่ การเรียกร้องให้แก้ไขกฎหมายแรงงานและค่าจ้างขั้นต่ำเสียใหม่ จากการให้สัมภาษณ์ในหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตย รายสัปดาห์ (ประจำสัปดาห์ที่ 16 - 22 กันยายน 2516) ของผู้นำคนงานคือ

- นายฉันท วัชรี เลขาธิการสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็ก
สมุทรปราการ ได้เสนอแนะว่า

1) อยากจะให้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานให้คนงานได้รับ
สวัสดิการหลังจากออกจากงาน

2) ในการเจรจาต่อรองข้อพิพาทแรงงานอยากให้แก้กฎ-
หมายชั้นตอนให้น้อยลง เพราะประสบการณ์จากการสไตรค์ที่บริษัท เมืองไทยเหล็กกล้า
กว่าจะเจรจตามชั้นตอนที่กฎหมายกำหนดใช้เวลายืดเยื้อถึง 20 กว่าวัน ทำให้
ลูกจ้างถูกไล่ออกไปหลายคน

3) ให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีอำนาจเด็ดขาด ที่จะตัดสิน
ปัญหาหรือลงโทษเพราะปัจจุบันไม่มีอำนาจดำเนินการได้เต็มที่

- นายสำเภา สัมฤทธิ์ เลขาธิการสมาคมลูกจ้างการไฟฟ้ากล่าว
ถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า ตามที่จะมีการกำหนดกันใหม่ควรจะเป็น 18 บาทสำหรับ
หญิงและเด็ก และ 20 บาทสำหรับชาย เพราะเป็นต้นเหตุที่ทำให้คนงานไม่พอกิน
จนต้องนั้คหุยกงานเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มกันบ่อย ๆ

- นายสนั่น นิลเลิศ เลขาธิการสมาคมลูกจ้างขนส่งทางเรือ
กล่าวถึงการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างคนงานเพราะถือว่ามีความอดทนเกินต้องการ จึงปฏิบัติ
ตามใจชอบไม่คำนึงถึงความยุติธรรม จึงอยากให้นายจ้างจัดทำระเบียบลูกจ้างตาม
ที่กฎหมายกำหนดเสียที ถ้านายจ้างทำผิดกฎหมายก็ให้กรมแรงงานลงโทษไป จะได้
เคร่งครัดกันเสียที และอยากให้กฎหมายกำหนดเรื่องวันหยุดงาน 13 วันไว้เป็นการ
บังคับตายตัว คือ ต้องหยุดทุกแห่งและให้ค่าจ้างด้วย

- นายบุญสม นั้ครบุบผา เลขาธิการสมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรม
ผ้าสมุทรปราการ ให้ขอเสนอแนะว่า

1) ให้แก้คุณสมบัติเรื่องอายุสมาชิกสมาคมลูกจ้างเป็นอย่าง
ต่ำ 12 ปี แทน 18 ปี เพราะกรรมกรที่เป็นเด็กมีจำนวนมาก และสมาคมลูกจ้างไม่



สามารถช่วยเหลืออะไรได้

- 2) ขั้นตอนการเจรจาขอให้เหมือนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งรัฐบาลใน 7 วัน
- 3) การยื่นขอเสนอต่อนายจ้างที่ปฏิบัติผิดกฎหมายให้สมาคมดำเนินการแทนลูกจ้างได้โดยไม่ต้องลงชื่อเรียกร้อง เพื่อป้องกันคนงานถูกกลั่นแกล้ง
- 4) อยากให้กรมแรงงานจัดการโดยเด็ดขาดแก่ผู้ปฏิบัติผิดกฎหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
- 5) เรื่องราวร้องทุกข์ที่ลูกจ้างยื่นต่อกรมแรงงาน ควรแจ้งให้สมาคมที่ตนเป็นสมาชิกทราบด้วย
- 6) ควรแก้ไขเรื่องค่าแรงขั้นต่ำไม่ใช่ 12 บาท อย่างที่เป็นอยู่ (ขณะนั้น) 25

ขอคิดเห็นและเสนอแนะต่าง ๆ นับว่าเป็นขอเรียกร้องที่เกิดจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานจริง ๆ ซึ่งต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์ต่อกรรมกรและมีส่วนในการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับไว้พิจารณาอยู่มาก ในระยะหลังจากที่รัฐบาลปฏิวัติของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ถูกล้มล้างไปแล้วเมื่อ 14 ตุลาคม 2516 กรรมกรและลูกจ้างคนงานตลอดจนประชาชนชาวไทยมีสิทธิเสรีภาพยิ่งกว่าครั้งใด ๆ บรรดาสมาคมลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่รักษาผลประโยชน์ให้แก่กรรมกร ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมได้เต็มที่ พร้อมด้วยอำนาจพลังต่อรองที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากบรรดากลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มอิทธิพลที่ทรงพลัง เป็นต้นว่า ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย สหพันธ์นักศึกษาเสรีแห่งประเทศไทย และแนวร่วมต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาททางการต่อสู้เรียกร้องความเป็น

25

รายละเอียดจะอ่านได้จาก ประชาธิปไตยรายสัปดาห์, (ประจำสัปดาห์ที่ 16 - 22 กันยายน, 2516), หน้า 16 - 17 และ ลูกจ้าง, ปีที่ 1, ฉบับที่ 1, (ตุลาคม, 2516), หน้า 2, 23, 24.

ธรรมในสังคม นับได้ว่าเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมกลุ่มหนึ่งในประเทศไทยที่มีบทบาทอยู่มากในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จากรัฐบาลปฏิวัติของทหารมาเป็นรัฐบาลพลเรือน และการต่อสู้ของกรรมกรหรือลูกจ้างในปี 2516 ถึงขั้นนัดหยุดงาน แม้ว่าจะมีอัตราที่สูงแต่ก็ต่องจักว่าเป็นการต่อสู้โดยสันติวิธี มิได้มีการใช้กำลังขัดขวางคนงานที่ไม่ร่วมสไตรค์ มิได้มีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง มิได้มีถูกลามไปถึงขั้นการต่อสู้ระหว่างชนชั้น หรือเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงอุดมการณ์ทางการเมือง ระบบเศรษฐกิจ และโครงสร้างของสังคมแต่ประการใด²⁶ แม้ว่าบางรายจะมีการชุมนุมบ้างครั้งบ้างแต่ก็ยังไม่มีการกระทำรุนแรงเกินกว่าเหตุ

สรุป

บทบาทในทางเศรษฐกิจ และสังคมของลูกจ้างกรรมกรในประเทศไทยนั้น ยังคงค่อนข้างจะอยู่ในวงจำกัด เนื่องจากการถูกจำกัดสิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคม หรือสหภาพแรงงานมาเป็นเวลานาน จนคนงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสมาคม หรือสหภาพแรงงาน ไม่ค่อยสนใจจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกนัก และโดยทั่วไปคนงานนิยมรวมกลุ่มกันเองเพื่อทำการประท้วงนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงขั้นตอนแห่งกฎหมายแรงงานนัก การนัดหยุดงานหรือประท้วงแต่ละครั้ง จะแสดงออกเมื่อเห็นว่าการเรียกร้องไม่พอแก่การยังชีพ หรือไม่พอใจการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการ ตลอดจนการหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงานของนายจ้าง เป็นการรวมกลุ่มที่ไม่ต่อเนื่อง เกิดเป็นครั้งคราวในเวลาเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นเท่านั้น ส่วนองค์การที่เป็นตัวแทนคือ สมาคมลูกจ้างก็ยังไม่มียุทธวิธีอะไรนัก ในสายตาทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของกรรมกรยังไม่อาจเทียบได้กับของต่างประเทศที่ก้าวหน้าไปถึงขั้นมีธนาคารสถาบันการ แครดิทและโครงการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ สมาคม

²⁶ สุชาติ มณีไพฑูริย์, "การต่อสู้โดยสันติวิธีและบทบาททางการเมืองของลูกจ้าง", วารสารสังคมศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2, (เมษายน, 2516), 23.

ความของไทยพยายามเผยแพร่การอบรมวิชาการแรงงานสัมพันธ์แก่บรรดาตัวแทน
ลูกจ้าง ซึ่งก็ได้ผลเป็นส่วนน้อย ในด้านการเป็นตัวแทนเรียกร้องสิทธิ และรักษา
ผลประโยชน์ให้ลูกจ้างนั้นสมาคมยังไม่อาจควบคุมลูกจ้างได้มักจะเป็นฝ่ายตาม กังจะ
เห็นจากการที่ลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วสมาคมจึงเข้าไปช่วยเจรจา เรียกว่าคอยตาม
แก้ปัญหามากกว่าป้องกันปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม นับแต่มีการเปลี่ยนแปลง
14 ตุลาคม 2516 ความสำคัญของกลุ่มสมาคมลูกจ้างเริ่มมีมากขึ้น ส่วนบทบาท
ทางด้านเศรษฐกิจจะไม่เปลี่ยนแปลงไปเท่าใดนัก นอกจากกลุ่มผู้นำสมาคมลูกจ้าง
และตัวแทนกรรมกรทั้งหลายเริ่มหันเหทิศทางไปแสดงออกในทางการเมือง กังจะได้
กล่าวถึงในบทต่อไป.