



บทที่ 4

## ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง

ในบทนี้ได้แบ่งเนื้อความเป็น 4 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติต่อสภาพะสิ่งแวดลอมของลูกจ้าง เนื้อหาของตอนนี้จะกล่าวถึง การที่ลูกจ้างมองนายจ้างและรัฐบาลในลักษณะอย่างไร ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อนายจ้างและรัฐบาล จะใคร่ชอบบพร่องในแง่ของลูกจ้าง อันจะทำให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ตอนที่ 2 เป็นเรื่องของความเข้าใจในสภาพแรงงานของลูกจ้าง เนื้อหาของตอนนี้จะทำให้ทราบว่า การก่อสร้างของสภาพแรงงานตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันเป็นอย่างไร และโดยเฉพาะสภาพแรงงานของไทยนั้นถูกต้องตามแนวความคิดอันแท้จริง หรือปรัชญาของสภาพแรงงานหรือไม่ และที่สำคัญคือจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการให้ความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของการมีสภาพแรงงานของลูกจ้าง

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับทัศนคติต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง ในบทนี้จะทำให้ทราบว่าสภาพการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงานในแง่จิตของลูกจ้างนั้นเป็นอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานที่ดีตรงกับความต้องการของลูกจ้างย่อมนำมาซึ่งสัมพันธภาพในคานแรงงานที่ดี

ตอนที่ 4 อันเป็นตอนสุดท้ายซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของบทนี้ จะได้กล่าวถึงสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานลูกจ้าง ในตอนนี้จะทำให้ทราบว่าในคานของลูกจ้างนั้นมีปัจจัยอะไรบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แรงงานสัมพันธ์กันในสภาพที่ดี

### ทัศนคติต่อสภาพะสิ่งแวดลอมของลูกจ้าง

คำว่าสิ่งแวดลอมในที่นี้หมายถึง นายจ้างและรัฐบาล ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงทัศนะของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างและรัฐบาล โดยจะพิจารณาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่า

ทัศนคติของลูกจ้างดังกล่าวนั้นเหมาะสม ถูกต้องกับสภาพความเป็นไปในขณะนั้น ๆ หรือไม่ และควร  
จะปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างไร

1. ทัศนคติของนายจ้าง จากรายละเอียดในบทที่สอง ซึ่งว่าด้วยเรื่องภูมิหลังและวิวัฒนาการ โดยเฉพาะส่วนที่ว่าด้วยเรื่อง ความเป็นมาของแรงงานไทยและวิวัฒนาการของอุตสาหกรรมในประเทศไทย ประกอบกับบันทึกย่อคำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์ ของอาจารย์เจริญ ศิริพันธ์ พอลงฉบับวิวัฒนาการในคานทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างได้ดังนี้

ก. สมัยกรุงสุโขทัย แนวความคิดของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างมีอยู่สองลักษณะดังนี้คือ

1) ลูกจ้างเห็นว่าตนเป็นผู้พึ่งบุญ นายจ้างเป็นผู้ให้ความกรุณา ให้ทำงานให้เงินอาหาร หรือที่อยู่อาศัย ฉะนั้นจึงต้องปฏิบัติตามบัญญัตินายจ้างอย่างเดียว ผลตอบแทนแล้วแต่ความกรุณา เกิดระบบปกครองแบบพ่อกับลูก ( Paternalism ) ขึ้น แนวความคิดในลักษณะนี้จะมีมากกว่าในลักษณะดังต่อไปนี้

2) ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานจะได้ตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้เท่านั้น แนวคิดนี้ได้พัฒนาจากระบบทาสนั่นเอง

ข. สมัยอยุธยา และกรุงธนบุรี ในสมัยอยุธยานั้นแนวความคิดในระบบทาสคือลูกจ้างต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียวเท่านั้น ส่วนในสมัยกรุงธนบุรีนั้น แนวความคิดดังกล่าวข้างต้นมีอยู่สองลักษณะคละเคล้ากันอยู่

ค. สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ในตอนต้นของกรุงรัตนโกสินทร์นั้น แนวความคิดที่ว่าตนต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ยังมีอยู่มากและมากกว่าแนวความคิดที่ว่าตนเป็นผู้ขายแรงงาน และในรัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงประกาศเลิกทาสนั้น แนวความคิดในการขายแรงงานยังมิได้เพิ่มขึ้นเท่าไร ด้วยเหตุว่าคนไทยส่วนใหญ่ชอบการประกอบอาชีพเกษตร และประกอบกับความอุดมสมบูรณ์ของเกษตรยังมีอยู่อย่างเหลือเฟือดังนั้น ในระยะนั้น ลูกจ้างที่ทำงานรับจ้างนั้นส่วนใหญ่จึงเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศ เช่น คนจีน คนญี่ปุ่น พม่า และคนอินเดีย

ง. สมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง ประเทศไทยเพิ่งจะเริ่มระบบงานอุตสาหกรรม มีสมาคมกรรมกรไทย ฯลฯ แต่ก็ยังเป็นเพียงกลไกทางการเมืองอย่างหนึ่งมิใช่เป็นวิวัฒนาการทางแนวความคิดของลูกจ้างแต่อย่างใด แนวความคิดในคานการขายแรงงานยังมิได้พัฒนาไปเท่าไร แม้ในปัจจุบันนี้แนวความคิดที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต และเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานจะมีอยู่ก็เพียงในกิจการ

ใหญ่ ๆ และเฉพาะลูกจ้างที่มีการศึกษามากเท่านั้น

สาเหตุที่แนวความคิดของลูกจ้างคนงานไทย ไม่สามารถพัฒนาไปได้เท่าที่ควรนั้นผู้เขียนพอสรุปได้ดังนี้

1. แนวความคิดของลูกจ้างคนงานไทยเป็นไปในลักษณะไม่มีขั้นตอน แต่กลับถูกผลักดันด้วยอิทธิพลทางการเมือง
2. ลูกจ้างคนงานไทยมีแนวความคิดคติการทำงานเป็นลูกจ้าง และลูกจ้างคนงานไทยเพิ่งมาเปลี่ยนแนวความคิดนี้ใหม่ เนื่องจากเห็นว่า ความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติลดลง และขนาดของประชากรมากขึ้นต้องแก่งแย่งกันทำมาหากิน ดังจะเห็นได้จากลูกจ้างคนงานไทยนิยมเดินทางเข้ามาหางานทำในเมืองหลวงมากขึ้นทุกที
3. ระดับการศึกษาของลูกจ้างคนงานไทย ส่วนมากมีการศึกษาน้อย

จะเห็นได้ว่าจากสาเหตุที่สองและสามนี้ แนวความคิดของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนั้น เข้าลักษณะสามแนวความคิดปนกันอยู่คือ ตนต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดี๋ยวจนเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นนายแรงงานแนวความคิดหลังนี้ ลูกจ้างไม่มีโอกาสที่จะเลือกเนื่องจากถูกบีบบังคับหลายอย่าง เช่น ความอึดอยากจากการที่เกิดความแห้งแล้ง ฯลฯ เป็นต้น และจากการค้นคว้าถึงภูมิลำเนาเดิมของลูกจ้างไทยนั้นใน พ.ศ. 2520 ซึ่งเป็นปีล่าสุดของการสำรวจวิจัยของ นางนอย อินทราสุขพร บราภว่า ภูมิลำเนาเดิมของลูกจ้างไทยเป็นชาวต่างจังหวัดเสียร้อยละ 54.9 และเป็นชาวกรุงเทพฯ เสียร้อยละ 33.9 เท่านั้น ดังรายละเอียดจากตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 15  
แสดงภูมิลำเนาเดิมของลูกจ้าง พ.ศ.2520

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ N = 168
กรุงเทพมหานคร	57	33.9
จังหวัดรอบ ๆ กรุงเทพฯ	19	11.4
ภาคกลางนอกจากกรุงเทพฯ และจังหวัดรอบ ๆ	33	19.6
ภาคเหนือ	8	4.7
ภาคใต้	2	1.2
ภาคตะวันออก/เฉียงเหนือ	45	26.8
ภาคตะวันออก	2	1.2
ไม่ตอบ	2	1.2

ส่วนในด้านระดับการศึกษาของลูกจ้างคนงานไทยนั้น มีถึงร้อยละ 93.5 ที่ได้รับการศึกษาต่ำ ส่วนผู้ที่มีการศึกษาสูงพอสมควรมีเพียงร้อยละ 5.3 และมีรายละเอียดข้างล่างนี้

1 . . .  
นางนอย อินทราสุขพร, "รายงานการสำรวจวิจัย โครงการส่งเสริมสวัสดิการ  
แรงงานหญิงและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม" (ม.ป.ท., 2520), หน้า 21.

## ตารางที่ 16

แสดงระดับการศึกษาของลูกจ้างหญิงและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ N = 168
ไม่ได้รับการศึกษาอ่าน-เขียนไม่ได้	13	7.8
ไม่ได้รับการศึกษาอ่าน-เขียนได้	2	1.2
ป.1 - ป.4	129	76.8
ป.5 - ป.7	13	7.7
ม.ศ.1 - ม.ศ.3	6	3.6
ม.ศ.4 - ม.ศ.5	2	1.2
มัธยมปลายสายอาชีพ	1	0.5
ไม่ตอบ	2	1.2

และจากการพิจารณาถึงสถิติการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน พ.ศ. 2499-2519<sup>2</sup> จะเห็นได้ว่าแนวโน้มของทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างไม่เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเลย และอีกทั้งสถิติการประสูติอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง<sup>3</sup> ก็ย่อมสนับสนุนทัศนคตินี้มากขึ้น

2. ทัศนคติต่อรัฐบาล ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองของไทย เมื่อ พ.ศ. 2475 นั้น ภาวะการว่างงานของประเทศไทยในอัตราสูงมากจนกระทั่งรัฐบาลในสมัยนั้นต้องถือว่าการจัดหางานให้ราษฎรทำนั้น เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่ง รัฐบาลได้พยายามออกกฎหมาย

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>2</sup> รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ก. ตารางลำดับที่ 1

<sup>3</sup> รายละเอียดในบทที่ 5 ส่วนที่ว่าควยสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานฝ่าย

เพื่อคุ้มครองคนงานในหลาย ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ภาวะการว่างงานในเวลานั้นได้ยุติลง ผู้เขียนเชื่อว่ากรรมกรหรือลูกจ้างในสมัยนั้นที่ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลในเวลานั้นคงต้องมีทัศนคติที่ติดต่อบริษัทเป็นแน่ และประกอบกับเวลานั้นอัตราการเพิ่มของประชากรไทยมีอยู่ไม่มากนัก และอีกทั้งจำนวนของอุตสาหกรรมก็ยังมีน้อยอยู่การดูแลของเจ้าหน้าที่รัฐบาลก็สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เมื่อภาวะการว่างงานทุเลาลงไปแต่ภาวะการนัดหยุดงานกำลังตามมาที่มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นประปราย

ใน พ.ศ. 2489 รัฐบาลในเวลานั้นดำเนินการในด้านการแรงงานโดยมุ่งแต่จะเอากรรมกรเป็นฐานในการสนับสนุนอำนาจของรัฐบาล การก่อตั้งกลุ่มต่าง ๆ ของกรรมกรจึงเป็นไปอย่างไม่ถูกต้องต่อการพัฒนาแรงงาน มีการเอาผลประโยชน์ทางการเมืองเข้ามาพัวพันกับกลุ่มของลูกจ้างต่าง ๆ มีความแตกแยกเกิดขึ้นมากมาย ผู้เขียนเชื่อว่าภาพพจน์ของรัฐบาลในขณะนั้นของลูกจ้างที่มีใจเป็นธรรมไม่ว่าจะเป็นไปในทางที่คั่นกเหตุการณต่าง ๆ ในเวลานั้นทุเลาลงจากการปฏิวัติเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 การปฏิวัติในเมืองไทยมีติดต่อกันเรื่อยมา รัฐบาลปฏิวัติแต่ละรัฐบาลต้องบริหารประเทศด้วยความหวาดผวาคอการปฏิบัติชอบ ผลจากการปฏิวัติในแต่ละครั้งทำให้การบริหารงานของประเทศไม่ติดต่อกัน แนวนโยบายในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านแรงงานจึงขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่มาเป็นรัฐบาลเป็นใคร มีความรู้ความสามารถพอหรือไม่ผู้เขียนขอยกตัวอย่างผลการวิจัยซึ่งแสดงทัศนะของลูกจ้างต่อบริษัท ได้พิจารณา ดังนี้

#### ตารางที่ 17

แสดงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน พ.ศ. 2520

ทัศนคติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ N = 170
1. ต้องการให้มาตรวจบ่อย ๆ	71	42.2
2. เฉย ๆ ไม่มีความเห็น	28	16.7
3. คิดว่าช่วยอะไรไม่ได้	4	2.4
4. ไม่เคยเห็นไม่เคยรู้จัก	3	1.8

ตารางที่ 17  
แสดงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน พ.ศ.2520

ทัศนคติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ N = 170
5. ยากให้ช่วยมากกว่านี้ทุกเรื่อง	2	1.2
6. กลัวโดนจับ	1	0.6
7. ใดความรู้เพิ่มขึ้น	1	0.6
8. ไม่ตอบ/ไม่ทราบ	58	34.5

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าความเห็นของลูกจ้างคนงานที่มีต่อรัฐบาลมีถึงร้อยละ 55.4 ที่รัฐบาลจะต้องโฆษณาประชาสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือทุกชนิด อีกทั้งต้องเพิ่มกำลังคนให้เพียงพอต่อการตรวจตราโรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะจากตารางข้างต้นเป็นข้อมูลที่สำรวจวิจัยล่าสุดยังปรากฏสถิติที่ไม่เป็นผลดีต่อรัฐบาลถึงเพียงนี้ ผู้เขียนจึงเชื่อว่าในอดีตที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ.2475 ทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อรัฐบาลนั้นย่อมไม่ใช่ในค่านักดีแน่ ผู้เขียนมีความเห็นว่าทางกรมแรงงานน่าจะจัดให้มีโครงการอาสาสมัครตรวจโรงงานขึ้นมา อาจจะเป็นนิสิตนักศึกษา ซึ่งก็จะต้องนำมาอบรมเสียก่อนให้เข้าใจวิธีการและรายละเอียดต่าง ๆ

อันที่จริงการโฆษณาประชาสัมพันธ์นี้ผู้เขียนเชื่อว่าจะมีผลอย่างมาก แม้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตรวจโรงงานของกรมไม่พอเพียง กล่าวคือจะทำให้ลูกจ้างทราบว่าที่พึ่งที่ทูลขอเขาจะพึงได้ อีกทั้งจะคอยกำกับให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายน้อยลงและพบปะไปในที่สุด

1. อินทรวิเชียร, "รายงานการสำรวจวิจัย โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิงและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม" (ม.บ.ท., 2520), หน้า 39.

ผู้เขียนขอสรุปถึงปัจจัยที่จะทำให้ทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อรัฐบาลที่จะเป็นไปในทางดีหรือเลวนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ภูมิลำเนาของลูกจ้างเป็นที่แน่ชัดอยู่แล้วว่าลูกจ้างที่เห็นความมคออยากเข้ามาหางานทำในเมืองหลวงนั้น จะไม่คำนึงถึงว่านายจ้างจะกดขี่อย่างไร ขอแต่เพียงให้พอมีพอกินก็ใช้ได้ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องสร้างงานในชนบทเพื่อมิให้คนพวกนี้อพยพเข้ามาในเมืองเพื่อให้นายจ้างกดขี่เอาโรคเอาเปรียบทั้งนี้เป็นเพราะว่า
2. ระดับการศึกษาของลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ และยังเป็นลูกจ้างในข้อแรกแล้วยังมีระดับการศึกษาต่ำมากที่สุด
3. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ ดังได้กล่าวไว้แล้วว่าถ้าจะให้ผู้ที่ถูกเอาเปรียบช่วยเป็นหูเป็นตาให้รัฐบาล รัฐบาลก็จำเป็นต้องให้เขารูวว่ารัฐบาลให้สิทธิและเป็นที่ยังแก่พวกเขาในคานาใดบาง

### ความเข้าใจในสภาพแรงงานของลูกจ้าง

หัวข้อสำคัญในส่วนนี้ประกอบไปด้วย ส่วนที่แสดงถึงความหมายวัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาประเภท และแนวความคิดที่เกี่ยวกับสภาพแรงงานทั้งในต่างประเทศ และโดยเฉพาะในประเทศไทย อีกทั้งจะได้อธิบายถึงว่าลูกจ้างคนงานของไทย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งถักมีความรู้ และความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของการมีสภาพแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอย่างไรเพียงใด

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ สภาพแรงงานอันแท้จริงหมายถึง องค์การแบบประชาธิปไตย ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพ การทำงานของสมาชิกโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์ และเพื่อเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับปัญหาสังคม และการเมืองโดยอิสระพอสมควร

<sup>1</sup> เคนพงษ์ พลละคร, สภาพแรงงาน (นครหลวงกรุงเทพธนบุรี: โรงพิมพ์ไทยเซม, 2515), หน้า 84.



ผู้เขียนเองมีความเห็นว่า สหภาพแรงงานนั้น เป็นเครื่องมือของสังคมอุตสาหกรรมที่ จะรักษาสภาพและฐานะของความเป็นมนุษย์ให้ดัดเทียมกันในการร่วมกันประกอบกิจการงานในสังคม นั้น ๆ โดยมีรัฐบาลเป็นผู้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในขณะนั้น

ส่วนวัตถุประสงค์ของการมีสหภาพแรงงานนั้นจำแนกได้ดังนี้

1. เพื่อคุ้มครองตนเอง
2. เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิกโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม
3. เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน
4. เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์
5. และเพื่อเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับปัญหาสังคม

และการเมืองโดยอิสระพอควร

2. ประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงาน ในยุคต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศ ต่าง ๆ ในยุโรป เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เบลเยียม ลักเซมเบิร์ก เยอรมัน และตลอดจนอเมริกา ต่างก็มีแนวความคิดในการห้ามมิให้นายจ้าง และลูกจ้างรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสมาคมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน เช่น กฎหมาย เลอซาเบลเอร์ ค.ศ. 1791 ของฝรั่งเศส กฎหมายฉบับนี้ห้ามมิให้คนงานก่อตั้งเป็นสมาคมขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าหรือค่าแรง<sup>1</sup> กฎหมายห้ามการรวมกันเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและค่าจ้าง ค.ศ. 1799-1800 ของอังกฤษ กฎหมายฉบับนี้มี หลักการสำคัญว่า

สัญญาใด ๆ ที่ทำขึ้นระหว่างพวกช่างฝีมือ ผู้ผลิตหรือคนงาน เพื่อเรียกร้องผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าแรงก็ดี เพื่อเรียกร้องให้มีเวลาทำงานน้อยลงหรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของตนก็ดี หรือห้ามมิให้นายจ้างผู้ใดเขาทำงานก็ดี ถือว่าผิดกฎหมาย และอาจถูกจำคุกได้ นายจ้างเองก็จะรวมกันไม่ได้<sup>2</sup>

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

ต่อมาประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้นิยมใช้ระบบเสรีนิยมมากขึ้นบรรดานายจ้าง  
ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต่างก็มุ่งหวังกำไรอย่างสูงสุด พยายามลดต้นทุนต่าง ๆ ให้น้อยที่สุด การ  
แสวงหากำไรอย่างเมามันของนายจ้างทำให้เขาได้ลักษณะมีอิทธิพลยาวไกลได้สาวเอา ผลจากการนี้  
เองทำให้ลูกจ้างถูกกดขี่ข่มเหงมากขึ้นสภาพการทำงานเลวลง ชั่วโมงการทำงานมากขึ้น ค่าแรง  
งานน้อย คนงานขาดสวัสดิการในการทำงาน

ในเวลานั้นนักปฏิรูปสังคมและนักสังคมนิยมต่างพยายามชี้ให้รัฐบาล และนายจ้าง  
เห็นความไม่ยุติธรรมที่ลูกจ้างได้รับ และพยายามชี้ให้เห็นว่าถ้าลูกจ้างสามารถรวมตัวกันก่อตั้ง  
กลุ่มหรือสมาคม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนได้ก็จะทำให้สังคมได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น  
นักปฏิรูปสังคม และนักสังคมนิยมของอังกฤษจะทำงานได้ผลกว่านักปฏิรูปสังคม และนัก  
สังคมนิยมในประเทศอื่น ๆ ด้วยเหตุว่ารัฐบาลอังกฤษในสมัยนั้นได้ยอมรับสภาพของสภาพ  
แรงงานด้วยการออกกฎหมายว่าด้วยสภาพแรงงาน ค.ศ. 1871 และประเทศต่าง ๆ ก็เริ่มยอมรับ  
และให้สิทธิเสรีภาพ แก่คนงานของตนมากขึ้น คนงานในประเทศต่าง ๆ ก็เริ่มก่อตั้งสหภาพ  
แรงงานตามที่กฎหมายในประเทศของตนได้เปิดโอกาสให้

ที่สำคัญก็คือองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตั้งขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1  
ก็ได้สนับสนุนและรับรองสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานของคนงาน โดยได้จัดทำอนุสัญญาขึ้น  
ฉบับหนึ่งเมื่อ ค.ศ. 1521 ซึ่งถือได้ว่าเป็นตราสารฉบับแรกในการยอมรับนับถือสิทธิของคนงาน  
และประเทศต่าง ๆ 50 กว่าประเทศก็ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ที่ 11 นี้อย่างมากมาย

องค์การกรรมกรระหว่างประเทศมิได้หยุดยั้งต่อการปรับปรุงอนุสัญญานี้ที่ 11 ดัง  
กล่าวแต่กลับปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นอีก และในที่สุดก็ได้ออกอนุสัญญานี้ที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพ  
ในการก่อตั้งสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งองค์การ องค์การนี้ยังได้ให้คำแนะนำแก่  
ประเทศสมาชิกในเรื่องสิทธิของคนงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงานอีกอย่างกว้างขวาง อาจ  
กล่าวได้ว่าแทบจะทุกประเทศที่ได้ให้การยอมรับสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

3. แนวความคิดและประเภทของสหภาพแรงงาน แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรง  
งานนั้น ผู้เขียนได้สรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

ก. สหภาพแรงงานเป็นองค์การที่แสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ การจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้นต้องมาจากความพอใจ ความศรัทธาในการที่จะร่วมกัน ก่อตั้ง และไม่มีการบังคับจากผู้ใดให้ตั้งขึ้น คนงานแต่ละคนจะเห็นพ้องต้องกันเต็มใจก่อตั้งสหภาพ แรงงาน และช่วยกันบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพ

ข. สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นนั้นจะต้องก่อตั้งขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ใจและด้วยความ สดมภ์ใจ เพื่อรักษาประโยชน์ของสมาชิก

ค. ทัศนคติใหม่ของการมีสหภาพแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่าทุกคนที่เกิดมาในโลก นี้ต่างก็มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันมาตั้งแต่เกิด ใครก็ตามจะมาแย่งสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ไป ไม่ได้ ให้ความเชื่อในแนวความคิดนี้สหภาพแรงงานจึงกำเนิดขึ้นมาเป็นตัวแทน แก่สมาชิกในการ คุ้มครองรักษาป้องกันสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิก

ง. กิจกรรมของสหภาพแรงงานอีกอย่างก็คือ กิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมทาง การเมืองของสหภาพแรงงานนั้นหมายความถึงการ แสดงออกซึ่งความประสงค์ของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับความต้องการของสหภาพแรงงานในฐานะ เป็นตัวแทนของคนกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

จ. กิจกรรมที่สำคัญอีกอย่างของสหภาพแรงงานคือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ เป็น การดำเนินการทางเศรษฐกิจเพื่อประโยชน์ของสมาชิก เช่น การตั้งร้านสหกรณ์เพื่อสมาชิก ฯลฯ เป็นต้น

ฉ. กิจกรรมที่สำคัญยิ่งก็คือ การที่สหภาพแรงงานจะจัดการศึกษาฝึกอบรมต่าง ๆ ให้สมาชิก เช่น ความรู้ทางเศรษฐกิจการเมือง การพัฒนาฝีมือให้สมาชิก ฯลฯ เป็นต้น

ช. การต่อสู้ของสหภาพแรงงานบางครั้งก็มีใจเพื่อการ เพิ่มค่าจ้างสวัสดิการหรือ สภาพการทำงาน แต่เพื่อศักดิ์ศรีหรือการยอมรับนับถือในการมีสหภาพแรงงานของนายจ้าง

ซ. สหภาพแรงงานควรจะมีอิสระและเป็นไทแก่ตนเอง สหภาพแรงงานไม่ควรตก อยู่ในการควบคุมบงการของบุคคลใดหรือกลุ่มใดโดยเฉพาะ

ส่วนประเภทของสหภาพแรงงานนั้นโดยทั่ว ๆ ไป แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ

คือ

1. สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ เป็นสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างประเภทที่มีฝีมือ หรือมีวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ

2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม เป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยการจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมเป็นหลัก

3. สหภาพแรงงานแบบที่ตั้งขึ้นตามลักษณะของนายจ้างหรือกิจการ เป็นสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างหรือบริษัทหนึ่งบริษัทใดโดยเฉพาะไม่ว่านายจ้างหรือกิจการนั้น ๆ จะประกอบอุตสาหกรรมหรือธุรกิจอย่างเดียวกันหรือไม่ก็ตาม

4. สหภาพแรงงานรวม หรือสหภาพแรงงานทั่วไป เป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในประเภทใดข้างต้นนั้นได้<sup>1</sup>

นอกจากสหภาพแรงงานข้างต้นนั้นแล้ว สหภาพแรงงานยังอาจตั้งขึ้น โดยอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกได้ เช่น เพศ ศาสนา ท้องถิ่น ฯลฯ เป็นต้น

อนึ่งสหภาพแรงงานนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบอุตสาหกรรมนายทุนนั่นเอง สหภาพแรงงานที่เข้มแข็งที่มีการบริหารงานที่ดี และบรรดาลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่และกลไกในการทำงานของสหภาพแรงงานอย่างดี จะเป็นบ่ออมบรการในการป้องกันผู้ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและจะป้องกันมิให้บุคคลที่ไม่หวังดีต่อชาติเข้ามาทำลายระบบเศรษฐกิจของประเทศอีก ดังตัวอย่างในประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นที่เกิดของลัทธิฝ่ายซ้ายจัด แต่ลัทธินี้มิได้เจริญงอกงามในประเทศนี้ด้วยเหตุว่าในขณะนั้นระบบสหภาพแรงงานในอังกฤษได้เจริญเติบโต แข็งแรงดีแล้ว และการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภาของอังกฤษทุก ๆ ครั้ง พรรคการเมืองของคอมมิวนิสต์จะแพ้อย่างยับเยินทุกครั้ง ตัวอย่างอีกอันหนึ่งไกลบ้านเราก็คือ เมื่อ 10 กว่าปีที่ผ่านมานี้ประเทศสิงคโปร์ถูกวิพากวิจารณ์ว่าจะต้องปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์อย่างแน่นอน แต่ระบบสหภาพแรงงานของสิงคโปร์ได้เจริญดีแล้วจึงทำให้ระบบคอมมิวนิสต์ไม่สามารถจะแผ่อิทธิพลในสิงคโปร์ได้ต่อไป ระบบสหภาพแรงงานจะได้ผลคือเมื่อทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างต่างเข้าใจถึงสิทธิ และหน้าที่ของตนคือพออีกทั้งรัฐบาลจะต้องวางรากฐานระบบสหภาพ โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจส่วนรวมเป็นสำคัญ

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 102-117.

4. ประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงานในประเทศไทย หลังจากประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 นั้น เมื่อประมาณ พ.ศ. 2487 หรือปลายสงครามโลกครั้งที่สองรัฐบาลในสมัยนั้นได้ยอมรับการก่อตั้งกลุ่มสหภาพกรรมกรกลาง ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนจีน ต่อมา พ.ศ. 2492 สหภาพนี้ได้ประกาศตนเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์สหภาพกรรมกรแห่งโลก ( W F T U ) ซึ่งเป็นสหพันธ์สหภาพกรรมกรที่นิยมคอมมิวนิสต์ จะเห็นได้ว่าการก่อตั้งสหภาพดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายในการรวบรวมผู้ที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์มาไว้ในกลุ่มเดียวกัน

ต่อมารัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ซึ่งนิยมชาวจัดได้ขึ้นมาบริหารประเทศอีกครั้งได้วางแผนที่จะโค่นสหภาพกรรมกรกลาง โดยสนับสนุนให้กรรมกรฝ่ายขวาตั้งสหภาพกรรมกรไทยขึ้น ทั้งนี้เพื่อรวบรวมผู้ที่นิยมฝ่ายขวาเข้ามาเป็นพวกเป็นกลุ่ม

สหภาพกรรมกรทั้งสองแห่งมีลักษณะที่แตกต่างจากแนวความคิดในการก่อตั้งสหภาพแรงงานของชาวยุโรป ที่ว่าผู้ที่ เป็นสมาชิกสหภาพไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างเป็นใครก็ได้ เมื่อสหภาพกรรมกรไทยเติบโตใหญ่เข้มแข็งโดยการอุดหนุนของรัฐบาลทุกอย่าง เช่น สมาชิกไม่ต้องเสียค่าบำรุงก็เป็นสมาชิกได้เป็นต้น รัฐบาลได้ทำการจับกุมหัวหน้ากรรมกรที่นิยมซ้ายทั้งหมดในข้อหาเป็นคอมมิวนิสต์ สหภาพกรรมกรที่นิยมคอมมิวนิสต์จึงได้สลายตัวไปทันที

ต่อมารัฐบาลมีจุดมุ่งหมายที่จะดึงคนงานจีนที่นิยมคอมมิวนิสต์ให้มาเป็นพวกรัฐบาล โดยการให้ตั้งสมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทยขึ้นเพื่อเป็นการเอาใจและรัฐบาลสนับสนุนและควบคุมอย่างใกล้ชิด รัฐบาลมิได้สนับสนุนเฉพาะลูกจ้างกรรมกรในการก่อตั้งสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ยังคงสนับสนุนพ่อค้าใหม่การรวบรวมกันตั้งเป็นสมาคมพ่อค้าไทย มีสภาการค้าและหอการค้าเพิ่มขึ้นมากมาย

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่รัฐบาลพยายามสนับสนุนทั้งกรรมกรและนายจ้างให้จัดตั้งสมาคมหรือสหภาพแรงงานขึ้นนั้น รัฐบาลมีจุดมุ่งหมายในการมีใ้คนเหล่านั้นนิยมในลัทธิคอมมิวนิสต์ และอีกทั้งพยายามใ้คนเหล่านั้นสนับสนุนและเป็นฐานอำนาจทางการเมืองแก่รัฐบาล

ในระยะต่อมาซึ่งผู้เขียนเห็นว่ารัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม เริ่มสนับสนุน การก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยความบริสุทธิ์ใจเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการรักษาประโยชน์ ของสมาชิก ก็ต่อเมื่อรัฐบาลได้ออกกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ตราออกไขกฎหมายฉบับ นี้ได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง กฎหมายฉบับ นี้ออกมาได้เพราะได้รับการร้องเรียนจากลูกจ้างถึงสภาพความไม่เป็นธรรมที่ได้รับในการทำ งานจะเห็นได้ว่า การก่อตั้งสหภาพแรงงานเริ่มเขารองเขารอยก็เมื่อปี

แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ใน พ.ศ. 2501 ได้เกิดการปฏิวัติขึ้นทำให้ผลในทางปฏิบัติ ของกฎหมายดังกล่าวต้องเปล่าประโยชน์ และในเวลานั้นประเทศไทยก็มิทันจะให้สัตยาบันต่อ อนุสัญญาฉบับที่ 11 ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ อนุสัญญานั้นเกี่ยวกับการยอมรับ นับถือสิทธิของคณาในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้นจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสภาพ แรงงานของไทยเป็นอันมาก ถ้าไม่ถูกทำการปฏิวัติเสียก่อน และผลอีกอย่างก็คือถ้ารัฐบาลใน สมัยนั้นสามารถให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 11 ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ทัน ก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้สหภาพแรงงานของไทยได้พัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่น ได้ไม่น้อยหน้าและล่าหลังประเทศต่าง ๆ การปฏิวัติในครั้งนั้นในแง่ของการแรงงานแล้วผู้เขียน เห็นว่าเป็นผลเสียมากกว่าผลดี

รัฐบาลคณะปฏิวัติโดยมีจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ออกกฎหมายแรงงานหรือที่เรียกว่า ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ประกาศฉบับนี้ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับแรงงาน หลายอย่างรวมทั้งเรื่องสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้าง

รายละเอียดของบทบัญญัติในการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างมีดังนี้

ลูกจ้างมีสิทธิขอจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง เพื่อดำเนินกิจการอันมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน อนึ่งสมาคมลูกจ้างต้อง ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือประกอบด้วยสมาชิกที่เป็น ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน และงานนั้นทำอยู่ในจังหวัดเดียวกัน โดยไม่ คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

รายละเอียดของบทบัญญัติในการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างเพื่อกำเนินกิจการอันมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างการจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน อนึ่งสมาคมนายจ้างต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และกิจการนั้นอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

นอกจากนี้ยังได้บังคับคุณสมบัติของผู้จัดตั้งสมาคมนายจ้าง และคุณสมบัติของสมาชิกสมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้างไว้ต่างหากอีก

สมาคมลูกจ้างหรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่ายังไม่เป็นสหภาพแรงงานโดยสมบูรณ์แบบในเวลานั้นยังได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย 2 ฉบับ ออกมาเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แต่สภาพการแรงงานในขณะนั้นมีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งที่สำคัญคือมีการเรียกร้องให้อนุญาตจัดตั้งสหภาพแรงงานและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองโดยการให้ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่ไม่จำกัดเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสมาคมลูกจ้าง

ด้วยเหตุดังกล่าว ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในเวลานั้นมีวิธีการที่ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม จึงถูกยกเลิกและให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน หรือที่เรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 หมวด คือ

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
3. การปิดงานและการนัดหยุดงาน
4. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
5. คณะกรรมการลูกจ้าง
6. สมาคมนายจ้าง
7. สหภาพแรงงาน
8. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน
9. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

## 10. บทกำหนดโทษ

อนึ่งสหภาพแรงงานตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึง "องค์การของลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วย" (มาตรา 5 และมาตรา 86)

จะเห็นได้ว่าในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของไทยนั้นทางรัฐบาลได้ให้ความสนใจถึงกับจัดอยู่เป็นหมวดหนึ่งทีเดียว และในการออกกฎหมายอนุวัติให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ก็ได้ทำไปโดยมีจุดมุ่งหมายทางการเมืองแต่อย่างใด แต่ทำไปเพราะเป็นความตองการของลูกจ้างซึ่งเรียกร้องขึ้นมา

และจากสถิติที่กรมแรงงานทำการสำรวจเมื่อ 16 มกราคม พ.ศ. 2521 นี้จะแสดงให้เห็นถึงขนาดของสหภาพและสหพันธ์แรงงานที่เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ได้อย่างชัดเจน



## ตารางที่ 18

แสดงสถิติของคณาจารย์ลูกจ้างและสมาชิก พ.ศ. 2521

องค์การลูกจ้างและนายจ้าง	กรุงเทพฯ	ต่างจังหวัด	รวม	สมาชิก	หมายเหตุ
สหภาพแรงงาน	90	73	163	85,442	กรุงเทพฯ 75,801 คน ต่างจังหวัด 9,641 คน
สมาคมนายจ้าง	11	2	13	314 สถาน ประกอบการ	กรุงเทพฯ 307 แห่ง ต่างจังหวัด 7 แห่ง
สหพันธ์นายจ้าง	1	—	1	2 สมาคม นายจ้าง	—
สหพันธ์แรงงาน	สร.ผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตร เลียม สร.โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่			2 สหภาพ แรงงาน	สหพันธ์แรงงานน้ำมัน ปิโตร เลียมและเคมีภัณฑ์ 81 ถ.สุขุมวิท ๒.64 แขวงบางจาก เขต พระโขนง
สภาองค์การนายจ้าง	1	—	1	10 สมาคม นายจ้าง	
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	40	9	49	48,966	จาก 33 รัฐวิสาหกิจ

อย่างไรก็ดีผู้เขียนมีความเห็นว่า ความเจริญเติบโตของสหภาพแรงงานของไทยนั้นจะไม่ต่อเนื่องกันเท่าใดนัก อันที่จริงน่าจะเติบโตมาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 แล้วแต่เพิ่งมาเริ่มต้นกันใหม่เมื่อ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นเวลา 19 ปีเต็ม สิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้เขียนเห็นว่าการก่อตั้งสหภาพแรงงานโดยการอนุญาตของรัฐบาลนั้นออกจะเป็นการข้ามขั้นตอนเกินไป กล่าวคือแทนที่รัฐบาลจะขยายการให้ความรู้ความเข้าใจในการมีสหภาพแรงงานหรือที่สำคัญ ก็คือการแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นที่เข้าใจกันอย่างถ่องแท้เสียก่อน ซึ่งอาจจะทำได้โดยผ่านกระทรวงศึกษาธิการ หรือการจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง จะเห็นได้จากบทเรียนในอดีตครั้งสมัย จอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีนั้น

การก่อตั้งสหภาพแรงงานมีมากมาย แต่กรรมกรถูกจ้างผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์อย่างถ่องแท้ ซึ่งในที่สุดสหภาพแรงงานเหล่านั้นก็ตั้งอยู่มิได้ บทเรียนในอดีตนี้รัฐบาลน่าจะใช้เป็นอุทาหรณ์สำคัญว่า จะให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานก่อนหรือจะออกกฎหมายออกมาก่อนดี สิ่งไหนจะพัฒนาความเจริญให้สหภาพแรงงานไ้รวดเร็วยิ่งกว่ากัน ที่สำคัญคือรวดเร็วและมั่นคง แต่จากเหตุการณ์ที่ผ่านมาย่อมแสดงให้เห็นอย่างกระจ่างชัดว่ารัฐบาลได้ออกกฎหมายออกมาก่อน แล้วจึงมาให้การศึกษามีการสัมมนาการฝึกอบรมในการทำความเข้าใจในเรื่องแรงงานที่หลัง ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าประวัติศาสตร์คงจะไม่ซ้ำรอยเดิม ผู้เขียนหวังจะให้รัฐบาลป้อนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ให้มากที่สุด ไม่เฉพาะแก่ลูกจ้างคนงานนายจ้าง แต่ให้ครอบคลุมถึงเยาวชนของชาติด้วย มิใช่ทำกันเฉพาะระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาทีเดียว ผู้เขียนเชื่อว่าถ้าทำได้เช่นนี้ การซบถของการเติบโตของสหภาพแรงงานจะลดน้อยลงและในที่สุดก็จะมีไม่เลย

5. วัตถุประสงค์ของการมีสหภาพแรงงานของไทย ผู้เขียนพอจะสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้  
แต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบันได้ดังนี้

ก. การจัดตั้งสหภาพแรงงานของไทยนั้นมีจุดมุ่งหมายทางการเมืองเป็นสำคัญ ซึ่งผิดกับแนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ว่าก่อตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลผลประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงานหรือที่เรียกกันในสมัยนั้นว่าสหบาลกรรมกร สหบาลกรรมกรที่ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2487 และนิยมคอมมิวนิสต์คือ สหบาลกรรมกรกลาง

ข. ในระยะต่อมาจุดมุ่งหมายของการก่อตั้งสหภาพแรงงานได้เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ประมาณ พ.ศ. 2497-2498 มีลูกจ้างโรงรับจำนำเสมือนร้านขายแฉนเสียง และลูกจ้างร้านเล็ก ๆ น้อย ๆ แถวเวียงนคร เขมม เขียนจดหมายร้องเรียนมายังกรมประธาสงเคราะห์ถึงนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย บอกว่าเวลาทำงานของคนงานดังกล่าวไม่เป็นกรรมทำงานแต่เขาจนเย็นและบางวันก็คึก ไม่มีวันหยุดเลยตลอดปี เว้นแต่ตรุษจีน ขอให้รัฐบาลช่วยเหลือ นายกรัฐมนตรีสมัยนั้นจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงสั่งให้กรมประธาสงเคราะห์พิจารณาออกกฎหมายและต่อมากฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ก็ออกมาโดยมีบทบัญญัติยอมรับสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิที่จะเจรจาท้องกับนายจ้างได้ ในเวลานั้นเมื่อกรรมกรมาขอก่อตั้งสหภาพแรงงานกว่า 100 สหภาพ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการตั้งสหภาพแรงงานได้เริ่มเปลี่ยนไป

แล้วแนวความคิดในการก่อตั้งที่ว่าต้องมาจากความพอใจ ความเต็มใจ ความศรัทธา ในการก่อตั้งก็ได้เริ่มขึ้นแล้ว

อุปสรรคของไทยต่อความเจริญของสหภาพแรงงานของไทยนั้นพอจะกล่าวได้ว่า ประเทศไทยเคยหยิบยกปัญหาการยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาพิจารณาครั้งหนึ่ง เมื่อคราวที่ประเทศไทยประกาศใช้กฎหมายแรงงานครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2499 อันเป็นกฎหมายที่ยอมรับนับถือสิทธิของคนงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงานแต่ยังมีทัศนคติที่คลั่งคลั่งอะไรลงไปก็เกิดการปฏิวัติเสียก่อน อันเป็นผลให้กฎหมายแรงงานต้องถูกยกเลิกไป จึงไม่อาจให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 11 ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ กฎหมายแรงงานเมื่อ พ.ศ. 2499 นั้นถ้ามีผลในทางปฏิบัติแล้วจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสหภาพแรงงานของไทยเป็นอันมากทีเดียว และยังถ้ารัฐบาลได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 11 ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ทันที ก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาสหภาพแรงงานของไทยไม่ล้าหลังประเทศต่าง ๆ

6. ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ในสหภาพแรงงานของลูกจ้าง จากการศึกษาถึงความ เป็นมาของสหภาพแรงงานทั้งในต่างประเทศอันเป็นประเทศแม่บทตลอดจนภายในประเทศไทยเอง พอจะให้เห็นอุปสรรคและความล้มเหลวของการมีสหภาพแรงงานไทยในอดีตได้เป็นอย่างดี ได้มี ผู้ให้ข้อคิดถึงความล้มเหลวของการมีสหภาพแรงงานไทยไว้หลายท่าน อย่างเช่น ปริมาวสุต อดีตักดิ์ โหขอคิดไว้ว่า

- ก. ผู้นำสหภาพแรงงานมักมิใช่ลูกจ้างจริง จึงไม่ได้บริหารงานสหภาพแรงงานเพื่อลูกจ้าง
- ข. เจาหน้าที่และกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างยังมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานไม่เพียงพอ
- ค. สหภาพแรงงานดำเนินการ เกี่ยวข้องทางการเมืองอย่างไม่คำนึงถึงหลักการที่ถูก
- ด. การขาดแคลนทางการเงินของสหภาพแรงงาน

จ. แนวความคิดค่านองคการของลูกจ้างยังเป็นของใหม่ต่อค่านิยมในวัฒนธรรมไทย  
สภาพแรงงานจึงยังไม่เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนโดยทั่วไปเท่าที่ควร<sup>1</sup>

และผู้เขียนขอเพิ่มเติมถึงสาเหตุความล้มเหลวของการมีสภาพแรงงานไทยไว้ดังนี้

1. ลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นพวกที่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ดัง  
ตัวอย่างจากรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา<sup>2</sup>

ตารางที่ 19

แสดงระดับการศึกษาของลูกจ้าง พ.ศ. 2513

ระดับการศึกษา	รวม	ชาย	หญิง
ไม่ได้รับการศึกษา	3	—	3
ป.1 - ป.4	89	34	55
ป.5 - ป.7	4	2	2
ม.ศ.1 - ม.ศ.3	8	5	3
ม.ศ.4 - ม.ศ.5	1	1	—
อาชีวศึกษา	6	4	2
รวม	111	45	66

<sup>1</sup> กรมแรงงาน, "หลักสูตรเจ้าหน้าที่สภาพแรงงาน" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2519), หน้า 8.

<sup>2</sup> กรมแรงงาน, รายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2513), หน้า 6.

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าลูกจ้างคนงานที่มีพื้นฐานการศึกษาระดับประถมหนึ่งถึงประถมสี่มีถึง 89 คนจากจำนวน 111 คน นอกจากลูกจ้างคนงานจะมีพื้นฐานการศึกษาต่ำแล้วส่วนใหญ่ก็เป็นพวกชาวไร่ชาวนาที่อพยพหนีความอดอยากแห่งแล้งของชนบทเขามาหางานทำในเมืองหลวง ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 20

แสดงจำนวนคนทำงานโดยภูมิลำเนา พ.ศ. 2513

ภูมิลำเนา	รวม	ชาย	หญิง
พระนคร-ธนบุรี	35	6	29
ภาคกลาง (เวนพระนคร-ธนบุรี)	48	23	25
ภาคเหนือ	2	1	1
ภาคใต้	—	—	—
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26	15	11
รวม	111	45	66

บุคคลดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องทำงานหาเช้ากินค่ำ โอกาสและเวลาที่จะมาศึกษาเพิ่มความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและหน้าที่ในสหภาพแรงงานนั้นเป็นไปได้ยาก

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องแรงงานนี้มีภาระความรับผิดชอบเกินกว่าฐานะกรมแรงงาน จะทำได้เต็มที่ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย แรงงานนั้น ผู้เขียนคิดว่าเป็นภาระที่สำคัญและใหญ่โตมากกว่าที่จะมีหน่วยงานอย่างกรมแรงงาน จะรับผิดชอบอยู่เพียงหน่วยเดียว ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่ากระทรวงแรงงานจึงน่าจะเป็นความหวังใหม่ได้อย่างหนึ่ง

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

3. รัฐบาลวางแผนการศึกษาของชาติโดยมิได้ให้ความสนใจในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายเท่าที่ควร รัฐบาลควรจะได้ระดมกลไกต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ, ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, ตลอดจนสื่อมวลชนทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ บายโสตเตอร์ โปสเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น ใกล้เคียงกัน ๆ ดังกล่าวควรจะได้ระดมมาสอดคล้องให้ความรู้ความเข้าใจไม่เฉพาะในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมทั้งนายจ้าง และตลอดจนชาวไทยทุกคนที่พึงจะมีต่อประเทศชาติตามกฎหมายให้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่เดิม

4. รัฐบาลทำผิดพลาดในเรื่องแรงงานตั้งแต่ในอดีตหรือยุคเริ่มต้นทางด้านการงาน (หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475) เป็นต้นมา รัฐบาลแทนที่จะระดมป้อนวิชาการทางด้านนี้ กลับกลับไม่ทำ และอีกทั้งยังใช้แรงงานเป็นเครื่องมือหาเสียงทางการเมืองอีกด้วย

จากความล้มเหลวของการมีสหภาพแรงงานไทยทั้งในอดีตและ ตลอดจนในช่วงที่สหภาพแรงงานไทยเริ่มฟื้นตัวใหม่ ซึ่งเป็นผลจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่ง 9 สมาคมแรกที่บุกเบิกคือ

1. สมาคมลูกจ้างไฟฟ้านครหลวง
2. สมาคมลูกจ้างครุฑนครหลวง
3. สมาคมลูกจ้างการขนส่งและบริการเสริมการส่งสินค้าออก
4. สมาคมลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทย
5. สมาคมลูกจ้างโรงงานแก้ว
6. สมาคมลูกจ้างขนส่งสินค้าทางเรือ
7. สมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมกลั่นน้ำมันเอสโซ่
8. สมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กสมุทรปราการ
9. สมาคมลูกจ้างอุตสาหกรรมทอผ้า

<sup>1</sup> เป็นสถิติของวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2516 จากหนังสือพิมพ์สยาม

ภายหลังการกำเนิด 9 สมาคมข้างต้นนั้นแล้วก็มีสมาคมต่าง ๆ เกิดขึ้นอีกมากมาย ตัวอย่างที่พอจะชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวของการมีสหภาพแรงงานไทยรุ่นแรกนั้นมีดังนี้ "ลูกจ้าง 10 สมาคมนักหยุดงานหมดเงินขบวนไปชักฟอก ร.ม.ต.พาณิชย์"<sup>1</sup> ผู้เขียนสรุปใจความได้ว่า เพื่อชักฟอกรัฐมนตรีพาณิชย์ถึงสาเหตุที่ชาวราคาแพงและไม่มีข้าวขาย

จากสาเหตุความล้มเหลวและตัวอย่างตลอดจนการพัฒนาการทางด้านแรงงานล่าสุดกว่าเท่าที่ควรก็พอที่จะสรุปใจความและความเข้าใจของลูกจ้างแรงงานไทยที่มีต่อสหภาพแรงงานนั้นยังมีไม่พอทั้งนี้อาจคงอาศัยเวลาอยู่บ้าง<sup>2</sup>

### ทัศนคติต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง

สภาพการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงานของลูกจ้างนั้น มีส่วนและเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน สภาพหรือบรรยากาศในการทำงานนั้น มีผู้ตีความหมายไว้ในหลายประเด็น แต่ก็มีพื้นฐานมาจากการยึดถึงทฤษฎีของการจูงใจต่างๆ อย่างเช่นของมาสโลว์เป็นหลักอย่าง เช่น เคด เอส. บีช ( Dale S. Beash ) กล่าวถึงปัจจัยของสภาพการทำงานว่าประกอบด้วย

1. รายได้
2. ความมั่นคง
3. การได้รับความเห็นพ้อง
4. ฐานะ
5. การยอมรับนับถือ
6. การจัดงานและการดำเนินงาน
7. การมีส่วนร่วม
8. การร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม

<sup>1</sup> เป็นรายงานข่าวจากหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตยฉบับวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2517

<sup>2</sup> บทบาทของสหภาพแรงงานที่แท้จริงนั้น ผู้เขียนขอเสนอขอเขียนของอาจารย์เกษมสันต์ วิชาวรรณ ในหนังสือเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานปี 2519 ดังมีรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข.

## 9. การแข่งขัน

สุชน ธีญญูเจริญ กล่าวถึงงานที่ในทัศนะของคนงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก คือ

1. ลักษณะของงานและความมั่นคง
2. รายได้
3. การบังคับบัญชา
4. การปฏิบัติของนายจ้าง

และยังประกอบด้วยปัจจัยปลีกย่อยอีก 2 ประการคือ

1. ต้องการความสม่ำเสมอของงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน<sup>1</sup>

ส่วนผู้เขียนเองมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่นายจ้างกระทำลงไปถ้าทำไปด้วยการระลึกถึงความเป็นมนุษยธรรม มีใจระลึกถึงอกเขากเราเป็นหลักแล้ว ผู้เขียนเชื่อว่านั่นแหละคือสภาพหรือบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อย่างไรก็ดีไม่ว่าจะมีผู้ให้ความหมายหรือขอบเขตของบรรยากาศ หรือสภาพการทำงานที่ดีไว้อย่างไรก็ตาม ในส่วนที่จะชี้ให้เห็นถึงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสภาพ หรือบรรยากาศในการทำงานนั้น ผู้เขียนจะขอยกเอาขอบเขตของสภาพการทำงานตามความหมายของกรมแรงงานเป็นแม่บทในการวิจัย

จากการค้นคว้าและวิจัยข้อมูลทุติยภูมิของกรมแรงงานเมื่อพ.ศ. 2513 นั้นได้สรุปผลสภาพการทำงานของลูกจ้าง คนงานในอุตสาหกรรม สิ่งทอสิ่งถักในเขตนครหลวงไว้ โดยผู้เขียนได้จำแนกเป็นข้อ ๆ ใดดังนี้

1. ลูกจ้างคนงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ ส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุน้อยและโสด
2. ลูกจ้างคนงานต้องทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และในโรงงานหลาย ๆ แห่งลูกจ้างต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วย

<sup>1</sup> สุชน ธีญญูเจริญ "งานดี....ในทัศนะของคนงาน" วารสารแรงงานสัมพันธ์



3. รายได้ยังไม่พอจะถือเป็นรายได้หลักในการเลี้ยงชีพได้
4. การหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ การหยุดพักผ่อนตามประเพณีนิยม และการจ่ายค่าล่วงเวลา<sup>1</sup>ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
5. สวัสดิการมีเฉพาะโรงงานใหญ่ ๆ เท่านั้น
6. การจ้างงานไม่มีเงื่อนไข การจ้างเป็นแบบตามผลงานทำน้อยค่าจ้างที่ได้ก็น้อย ทำให้มูลค่าจ้างก็มาก
7. การขึ้นค่าจ้างไม่มีหลักเกณฑ์ใด ๆ ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นหลัก
8. การบริหารงานโดยเฉพาะโรงงานส่วนใหญ่ที่มีคนอื่นเป็นเจ้าของ ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีแผนกจัดการงานบุคคล ไม่มีการทดสอบก่อนรับคนเข้าทำงาน ไม่มีการฝึกอบรมเมื่อรับคนงานใหม่เข้าทำงาน<sup>1</sup>

ต่อมาใน พ.ศ. 2517 กรมแรงงานได้ทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้อีก และผู้เขียนได้สรุปจำแนกเป็นข้อ ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

1. ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนมาก สถานที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะ แสงสว่างเพียงพอ มีหอพักสำหรับลูกจ้าง การทำงานส่วนใหญ่เป็นกะ ๆ ละ 8 ชั่วโมง มีการจัดน้ำดื่มให้<sup>2</sup> หองน้ำ หองส้วมถูกสุขลักษณะเพียงพอ<sup>2</sup>กับลูกจ้าง โรงงานภายในบริเวณมีบริการขายอาหารให้ในราคาถูก โรงงานบางแห่งให้ชาวเปล่าฟรีแก่ลูกจ้าง การทำงานกะกลางคืน บางโรงงานเลี้ยงชาวต้มฟรี<sup>1</sup> มี<sup>1</sup>
2. สถานประกอบการขนาดเล็ก สถานที่ทำงานค่อนข้างคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีหอพักสำหรับลูกจ้าง เวลาทำงานไม่แน่นอน ลักษณะงานเป็นตามผลงาน เวลาทำงานของลูกจ้างและค่าล่วงเวลาไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด หองน้ำ หองส้วมมีไม่เพียงพอ อาหารต้องซื้อทานเองทำงานมาก ได้ค่าจ้างน้อย ไม่มีเงินโบนัสหรือชยันต์<sup>2</sup>แต่อย่างใด

<sup>1</sup> กรมแรงงาน รายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดพระนครและธนบุรี (พระนครและธนบุรี . โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2513), หน้า 24.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

จากผลการวิจัยดังกล่าวของกรมปรองงาน ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือลูกจ้างคนงาน  
ในอุตสาหกรรมดังกล่าวส่วนมากเป็นคนงานหญิง ดังนั้นผู้เขียนจึงขอยกผลการสำรวจวิจัย  
โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิงและเด็ก ในโรงงานอุตสาหกรรมของนางนอย อินทราสุขพร<sup>1</sup>  
ซึ่งมีรายละเอียดโดยย่อต่อไปนี้

1. ลูกจ้างต้องถูกให้ค่าจ้างสภาพการจ้างงานแบบรายวันมากกว่ารายเดือน ด้วยเหตุว่า  
นายจ้างจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี  
ผลจากการนี้เอง ถ้าวันไหนลูกจ้างไม่มาทำงานก็ไม่ได้เงิน จำนวนของลูกจ้างรายวันนั้นมีถึงร้อยละ  
67.8 ส่วนลูกจ้างรายเดือนมีเพียงร้อยละ 28.6 เท่านั้น<sup>2</sup>

2. ในค่านายได้ต่อเดือนของลูกจ้างคนงานนั้นถือว่าต่ำมาก โดยเฉพาะต่ำกว่าอัตรา  
ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในขณะนั้น ซึ่งกำหนดวันละ 25 บาท หรือเดือนละ 750 บาท แต่ลูกจ้าง  
โดยสภาพความเป็นจริงมีรายได้เฉลี่ยปีคนละ 730.78 บาทต่อเดือนเท่านั้น

3. ส่วนอัตราายที่เกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้างนั้น เนื่องจากลูกจ้างต้องทำงานเกี่ยว-  
ข้องกับเครื่องจักร มีร้อยละ 42.8 และผลจากทัศนคติจากลูกจ้าง เรื่องนี้มีร้อยละ 33.3 หรือ  
จำนวนลูกจ้าง 56 คนที่ตอบว่าเป็นอันตราย ซึ่งนับว่าสูงมากทีเดียวในจำนวนลูกจ้าง 56 คนนี้ มี  
เพียง 14 คนหรือร้อยละ 25 เท่านั้นที่มีเครื่องป้องกันอันตราย ส่วนอีก 42 คน หรือร้อยละ 75  
ทำงานโดยไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย

4. ในค่านสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง หรือรายได้นั้น ทางฝ่ายนายจ้าง  
ให้ไม่ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง มีถึงร้อยละ 58.3 และที่พอใจ หรือตรงกับความต้องการของ  
ลูกจ้างมีเพียงร้อยละ 9.5 เท่านั้น ส่วนอีกร้อยละ 32.2 นั้นไม่ตอบหรือเฉย ๆ

<sup>1</sup> รายงานนี้ส่วนหนึ่งมีขอบเขตการวิจัย เช่นเดียวกับวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน

<sup>2</sup> นางนอย อินทราสุขพร, "รายงานการสำรวจวิจัยโครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิง  
และเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม" (ม. ป.ท., 2520) , หน้า 27.

เดือนละ 210.20 บาท สำหรับลูกจ้างในกรุงเทพมหานคร ผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ หรือต้นทุน  
สวัสดิการแรงงานนี้มีอยู่เพียงร้อยละ 1.9 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งนับได้ว่าไม่สูงเลย

จากรายงานการสำรวจวิจัยในช่วงปีต่าง ๆ ที่ผู้เขียนกล่าวถึงนั้น ผู้เขียนเชื่อแน่ว่า  
ทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสภาพการทำงานนั้น ย่อมไม่เป็นผลในทางบวกแน่ แต่ที่ลูกจ้างต้องทน  
ทำงานอยู่กับสภาพดังกล่าวก็เนื่องด้วยเหตุหลายประการ เช่น คนไม่มีทางเลือก การหางานทำใหม่  
มีโช่งของง่าย ฯลฯ เป็นต้น และผู้เขียนมีความเห็นว่าทัศนคติของลูกจ้างต่อสภาพการทำงานจะเป็น  
ไปในแง่บวก

1. ลูกจ้างควรจะได้รู้สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
2. นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทุกประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา  
ชั่วโมงทำงาน วันหยุดต่าง ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือกฎหมายก็ควรจะให้ตามความ  
จำเป็น และความเหมาะสม
3. นายจ้างจะใช้การบริหารที่มีกฎเกณฑ์ มีวิธีการ เป็นไปตามหลักวิชาการที่เหมาะสม  
กับสภาพการณ์ นั่นคือนายจ้างควรจะได้ยอมรับหลักการ . บริหารงานบุคคลแบบใหม่ในการ  
บริหารงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างนั้นมีไม่น้อยทีเดียวที่ฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายก่อ  
ขึ้นไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ก็ย่อมมีผลต่อความเจริญหรือความเสื่อมของกิจการนั้น ๆ ไม่ว่า  
นายจ้างจะใช้การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ หรือการบริหารตามอำเภอใจของตนหรือไม่ก็ตาม สิ่งหนึ่ง  
ที่สำคัญก็คือขาดความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ ผู้เขียนจะขอชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการ  
ทำงานที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมดังกล่าวดังนี้

---

<sup>1</sup> รายละเอียดของหลักการอยู่ในบทที่ 5

## ตารางที่ 21

แสดงปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ N = 84
ค่าจ้างต่ำรายได้ไม่พอใช้	19	22.6
สภาพความเป็นอยู่ในโรงงานไม่ดี	4	4.6
อากาศร้อนอบอ้าวเกินไป	3	3.6
ไม่ได้ค่าล่วงเวลา	3	3.6
สุขภาพไม่ดีเนื่องจากการทำงาน	2	2.4
ถูกหักค่าแรงเมื่อหยุดงาน หรือลางาน	2	2.4
ทำงานหลายหน้าที่เกินไป	2	2.4
ไม่ได้พักเที่ยง	1	1.2
เงินเดือนออกช้ากว่ากำหนด	1	1.2
ไม่ถูกนับเพื่อนร่วมงาน	1	1.2
ผู้บริหารงานเอาเปรียบคนงาน	1	1.2
นายจ้างดุด่า	1	1.2
ไม่มีคนเลี้ยงดูบุตร	1	1.2
ลาป่วยไม่ได้	1	1.2
บ้านไกล	1	1.2
ยาที่โรงงานมีน้อยเกินไป	1	1.2
รถส่งไม่ถึงที่	1	1.2
ค่าแรงไม่เคยขึ้น	1	1.2
นายจ้างโกงเวลาทำงาน	1	1.2
ไม่ได้หยุดงานหลังกะกลางคืน	1	1.2
มีอุบัติเหตุในเวลาดำเนินงานบ่อย	1	1.2
ขอค่าจ้างเป็นรายเดือน	1	1.2
เบื่องาน	1	1.2



ประเภทสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ N = 232
6. ท่อพัก	2	0.9
7. เงินสะสมจ่ายเมื่อออกจากงาน	1	0.4
8. ใ้ช้ซื้อสินค้าจากโรงงานโดยใ้ช้ส่วนลด	1	0.4

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ N = 232
สวัสดิการที่ควรเพิ่ม		
1. จัดเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงาน	12	5.2
2. การอบรมแรงงาน	10	4.3
3. บริการวางแผนครอบครัว	5	2.2
4. การขึ้นเงินเค็อน (ค่าจ้าง) ประจำปี	5	2.2
5. การแนะนำคานสุขภาพอนามัย	4	1.7
6. จัดเครื่องระบายอากาศในโรงงาน	3	1.3
7. สถานที่เลี้ยงเด็กในโรงงาน	2	0.9
8. จัดร้านอาหาร	2	0.9
9. เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน	1	0.4
10. ค่าช่วยศพบิดา - มารดา	1	0.4
11. ขอจัดงานรื่นเริงประจำปี	1	0.4
นอกนั้นตอบไม่ทราบและไม่ตอบ	23	9.9

จากข้อความข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้ปรับปรุงเป็นอันดับแรกคือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเมื่อพิจารณาในแง่ ของฝ่ายนายจ้าง จะเห็นได้ว่ามิได้ให้ความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างเท่าที่ควร (ดูรายละเอียดสถิติการประสบอันตรายของลูกจ้างไ้ในบทที่ 5 หัวข้อที่ว่าควสสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางคานฝ่ายบริหาร) และเมื่อคูดสถิติดังกล่าวทำให้มีความเชื่อมากขึ้นว่านายจ้างนั้นต้องมีความบกพร่องในเรื่องนี้อย่างแน่นอน

จากรายละเอียดต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่ค้พอนั้น ผู้เขียนขอสรุปสภาพการทำงานที่ควรใ้ได้รับการแก้ไขไว้คั้งนี้

1. รายได้ของลูกจ้างคนงานไม่ยุติธรรมและพอเพียงกับค่าครองชีพ
2. สภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัยพอ
3. บรรยากาศในการทำงานยังไม่เหมาะสม เช่น แสงสว่างไม่พอเพียง อากาศร้อนอบอ้าวเกินไป ฯลฯ เป็นต้น
4. สวัสดิการแรงงานมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมตามที่ลูกจ้างต้องการ อีกทั้งเป็นสวัสดิการที่ไม่อย่างใดถูกสุขลักษณะตามกฎหมาย
5. การบริหารงานยังไม่ดีพอ ไม่มีหลักเกณฑ์ทางวิชาการ
6. ฝ่ายนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในหลายเรื่อง เช่นรายได้ค่าล่วงเวลา วันหยุดต่าง ๆ ฯลฯ เป็นต้น

ความปรารถนาในสภาพการทำงานที่คืบหน้า ควรจะได้สนองตอบเท่าที่จะเป็นไปได้ส่วนที่สำคัญก็คือสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือสวัสดิการที่ควรปรับปรุงนั้นควรจะได้เหลียวแล เอาใจใส่ ให้ข้อประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มิควรจะปล่อยปละละเลยให้เรื้อรังกลายเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตได้

สรุปแล้วการบริหารงาน โดยมุ่งจะเอาประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยปราศจากการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ มุ่งบริหารงานโดยมีได้คำนึงถึงโครงสร้างที่มีชีวิต ( living structure ) มองเห็นคนเป็นเครื่องจักร ( machine model ) ความร่วมมือร่วมใจในความปรารถนาที่จะทำงานให้กิจการมีความเจริญรุ่งเรือง ย่อมมีไข่มุกจากการกระทำของบุคคลใดแต่เพียงบุคคลเดียว แต่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย สภาพการทำงานที่ดี มีความยุติธรรม และพอเพียง ย่อมจะทำให้ลูกจ้าง คนงานซึ่งก็เป็นฝ่ายหนึ่งที่สำคัญมากเกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ ความรู้สึกที่ว่าย่อมจะนำมาซึ่งความปรารถนาที่จะสร้างความสำเร็จในการทำงานอย่างสูงให้เกิดขึ้น ซึ่งนั่นย่อมหมายถึงความเจริญรุ่งเรืองของกิจการย่อมมีมากอย่างแน่นอน

#### สาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้าง

จากการที่ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลตั้งแต่ พ.ศ. 2516 จนถึงปัจจุบันเป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ ผู้เขียนพอจะประมวลสาเหตุอันเป็นปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้างได้ดังนี้

1. ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองอย่างเพียงพอ ซึ่งจะสามารถสังเกตได้จากข้อเรียกร้องต่าง ๆ เช่น การให้ไล่ออกนั้นคนนี้ออกจากงาน ฯลฯ เป็นต้น
2. ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจ สิทธิและหน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง จึงทำให้เกิดการก้าวท้าวสิทธิและหน้าที่กันขึ้น
3. ลูกจ้างมีความคิดเห็นในขณะที่มีการเจรจาต่อรองกันอยู่ว่าถ้าไปยอมอีกฝ่ายหนึ่ง จะเป็นการพ่ายแพ้เสียหน้า ดังนั้นการเจรจาจึงมุ่งเอาแพ้ชนะกัน ซึ่งผิดวิสัยตามหลักการแรงงานที่มุ่งถึงจุดอันเป็นที่ยอมรับ ( acceptable point ) และสร้างความพอใจแก่ทั้งสองฝ่าย
4. ลูกจ้างมีความเชื่อว่าการนัดหยุดงาน จะเป็นการบีบบังคับให้นายจ้างยอมตามคำเรียกร้องของตน จึงชอบใช้วิธีการนัดหยุดงาน แล้วเจรจาไปด้วยพร้อมกัน
5. ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
6. ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน
7. ลูกจ้างไม่พอใจฝ่ายนายจ้างเป็นการส่วนตัว

และจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือสถิติแรงงานประจำ พ.ศ. 2516 - 2519 ทำให้ทราบว่าข้อมูลในพ.ศ. 2516 - 2517 นั้นมีรายละเอียดไม่พอที่จะทำให้ทราบขอบพร้อมของฝ่ายลูกจ้างอันเป็นสาเหตุแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้างได้ แต่ในพ.ศ. 2518 - 2519 มีข้อมูลละเอียดจะแสดงได้ดังนี้

---

<sup>1</sup> รายละเอียดได้ในภาคผนวก ฉ.



ตารางที่ 22  
แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับและที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน  
จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2518

ประเภทขอร้องทุกข์	จำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับ	จำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน
เงินชดเชย	975	793
ค่าจ้าง	373	337
ค่าล่วงเวลา	10	14
เงินประกัน	4	9
ค่าทำงานในวันหยุด	20	26
ค่าช่วยเหลือ	—	14
เงินสะสม	10	9
สาเหตุหลายกรณี	249	232
อื่น ๆ	20	17
รวม	1,661	1,451

ดังนั้นจากรายข้างต้นนี้จำนวนขอร้องทุกข์ที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยให้ได้รับเงินตามประเภทขอร้องทุกข์ต่าง ๆ (หรือกล่าวอีกนัยว่าเป็นจำนวนขอร้องทุกข์ฝ่ายลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการยื่นขอเรียกครองตามประเภทของขอร้องทุกข์ต่าง ๆ ) จึงมีดังนี้

ตารางที่ 23

แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยให้ได้รับเงิน  
จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2518

ประเภทขอร้องทุกข์	จำนวนขอร้องทุกข์ที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยให้ได้รับเงิน
เงินชดเชย	182
ค่าจ้าง	36
ค่าล่วงเวลา	-
เงินประกัน	-
ค่าทำงานในวันหยุด	-
ค่าช่วยเหลือ	-
เงินสะสม	1
สาเหตุหลายกรณี	17
อื่น ๆ	3
รวม	239

และจำนวนลูกจ้างที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการร้องทุกข์ตามประเภทขอร้องทุกข์ต่าง ๆ มีดังตารางข้างล่างนี้

## ตารางที่ 24

แสดงจำนวนลูกจ้างที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงาน  
จำแนกตามประเภทชอรองทุกข พ.ศ. 2518

ประเภทชอรองทุกข	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับชอรองทุกขที่ได้รับ	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับชอรองทุกขที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิไต่เงิน	ลูกจ้างที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
เงินชดเชย	1,815	1,280	535
ค่าจ้าง	-	-	-
ค่าล่วงเวลา	-	-	-
เงินประกัน	-	-	-
ค่าทำงานในวันหยุด	-	-	-
ค่าช่วยเหลือ	-	-	-
เงินสะสม	10	9	1
สาเหตุหลายกรณี	1,406	1,282	124
อื่น ๆ	27	26	1
รวม	3,258	2,597	671

และใน พ.ศ. 2519 ผู้เขียนได้จำแนกข้อมูลแสดงเป็นตารางเพื่อง่ายต่อการเข้าใจ  
ไต่คดีตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 25  
แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับและที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน  
จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2519

ประเภทขอร้องทุกข์	จำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับ	จำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน
เงินชดเชย	978	839
ค่าจ้าง	312	330
ค่าล่วงเวลา	16	8
เงินประกัน	2	8
ค่าทำงานในวันหยุด	16	36
ค่าช่วยเหลือ	-	32
เงินสะสม	3	6
สาเหตุหลายกรณี	260	260
อื่น ๆ	30	44
รวม	1,617	1,568

จากตารางที่แสดงถึงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ได้รับและจำนวนขอร้องทุกข์ที่วินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงินข้างต้นดังกล่าวสามารถแสดงถึงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ไม่ผ่านการวินิจฉัยหรือเป็นจำนวนขอร้องทุกข์ที่ฝ่ายลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจ ในการยื่นขอร้องทุกข์ตามประเภทของขอร้องทุกข์ต่าง ๆ ดังกล่าวได้ดังนี้

ตารางที่ 26  
แสดงจำนวนขอร้องทุกข์ที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยให้ได้รับเงิน  
จำแนกตามประเภทขอร้องทุกข์ พ.ศ. 2519

ประเภทขอร้องทุกข์	จำนวนขอร้องทุกข์
เงินชดเชย	139
ค่าจ้าง	-
ค่าล่วงเวลา	8
เงินประกัน	-
ค่าทำงานในวันหยุด	-
ค่าช่วยเหลือ	-
เงินสะสม	-
สาเหตุหลายกรณี	-
อื่น ๆ	-
รวม	157

และจำนวนลูกจ้างที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงานในพ.ศ. 2519 นั้น  
สามารถแสดงได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 27  
แสดงจำนวนลูกจ้างที่ขาดความเข้าใจในสิทธิ

ตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2519

ประเภทขอร้องทุกข์	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอร้องทุกข์	ลูกจ้างที่เข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	ลูกจ้างที่ขาดความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมาย
เงินชดเชย	1,441	1,432	9
ค่าจ้าง	1,401	1,441	*
คาลวงเวลา	37	11	26
เงินประกัน	2	14	*
ค่าทำงานในวันหยุด	69	870	*
ค่าช่วยเหลือ	-	33	*
เงินสะสม	4	6	*
สาเหตุหลายกรณี	574	742	*
อื่น ๆ	41	69	*
รวม	3,569	4,618	35

หมายเหตุ \* ข้อมูลไม่ละเอียดพอจะคำนวณได้

จะเห็นว่าจากสถิติในตารางที่ 22-27 นั้น ถึงแม้ว่าจำนวนลูกจ้างที่ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงานนั้นจะลดลง แต่ผู้เขียนขอให้ข้อสังเกตว่าเป็นเพียงสถิติที่เก็บได้เท่านั้น ส่วนสถิติที่เก็บไม่ได้ยังมีอีกมาก

และจากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากฝ่ายตรวจแรงงานและฝ่ายวินิจฉัยขอร้องทุกข์ กรมแรงงานทำให้ทราบว่าในบรรดากิจการทั้ง 23 แห่ง (ตามขอบเขตการวิจัยดังกล่าวไว้ในที่ 1) ซึ่งมีอยู่ 9 แห่งที่มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์ตามที่ปรากฏในรายงานดังกล่าวนั้น ลูกจ้างคนงานได้มีการร้องทุกข์ตามรายละเอียดข้างล่างนี้



## ตารางที่ 28

แสดงจำนวนการร้องทุกข์ในกิจการสิ่งทอสิ่งถักจำนวน 23 แห่ง จำแนกตามที่ตั้งของกิจการ

เลขที่	เขตอำเภอ	จำนวนกิจการ (แห่ง)	จำนวนการร้องทุกข์ (ครั้ง)
1	พระโขนง	2	2
2	ภาษีเจริญ	2	6
3	ราษฎร์บูรณะ	2	3
4	บางขุนเทียน	2	3
5.	ธนบุรี	—	—
6	พญาไท	1	1
7	ยาน	—	—
	รวม	9	15

และในบรรดาข้อร้องทุกข์เหล่านั้น ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์จำแนกทำให้ทราบถึง  
มูลเหตุทางด้านการบริหารงานสัมพันธ์ของลูกจ้างได้ดังนี้

## ตารางที่ 29

แสดงจำนวนและชนิดแห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านการลูกจ้างในกิจการสิ่งทอสิ่งถักจำนวน 23 แห่ง

เลขที่	ชนิดของมูลเหตุ	จำนวน (ราย)
1	ขาดความเข้าใจในกฎหมาย	5
2	มีความเข้าใจผิดตามกฎหมายพอสมควร	5
3	เจรจาโดยไม่ใช้บรรทัดฐานทางกฎหมายเป็นหลัก	1
4	ร้องทุกข์โดยข้อร้องทุกข์ไม่ละเอียดเพียงพอ	6

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิในสถานลูกจ้างทั้ง 6 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบ  
 กลุ่ม ( Cluster sampling )<sup>1</sup> และในบรรดาลูกจ้างทั้ง 6 แห่งนั้นเป็นลูกจ้างของสถาน  
 ประกอบการต่าง ๆ ดังนี้

1. ทางทุนส่วนจำกัดยววงน
2. บริษัทกรุงเทพอุตสาหกรรม 1961 จำกัด
3. โกลสการช่าง ( ปักลวดลายบนผ้ายวจักร )
4. โรงงานทอผ้ากิโลมณ ( ทอผ้าจีน )
5. โรงงานทอผ้ายงกิลง ( ทอผ้าจีน ผาขาวมา ผาโสร่ง )
6. โรงงานประยงค์ไหมไทย ( ทอผ้าไหมไทย )

ในสถานประกอบการดังกล่าวนี้ บริษัทกรุงเทพอุตสาหกรรม 1961 จำกัด ได้ปิด  
 กิจการไปแล้ว<sup>2</sup> และอีกสองแห่งคือ โรงงานทอผ้ากิโลมณ (ทอผ้าจีน) และโกลสการช่าง  
 (ปักลวดลายบนผ้ายวจักร) ทางนายจ้างอ้างว่าไม่มีหัวหน้าคนงาน แต่ผู้เขียนพอจะสรุปความ  
 เห็นของลูกจ้างไบบางประการจากการวิเคราะห์การให้สัมภาษณ์ของนายจ้างประกอบกับสภาพที่  
 ใต้พบ ดังนี้คือ

1. ลูกจ้างมีแนวความคิดว่าตนต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเดียว ผลตอบ  
 แทนการทำงานแล้วแต่นายจ้างจะให้
2. ในด้านทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสภาพการทำงานนั้น ประกอบด้วย
  - ก. การบกครองบังคับบัญชาไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างในบางประ  
 การ เช่น การมี สหภาพแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมาย

<sup>1</sup> คังรายละเอียดในบทที่ 1

<sup>2</sup> รายละเอียดอยู่ในหน้า 128.



ข. รายได้หรือค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

ค. เวลาทำงานในแต่ละวันเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือเริ่มทำตั้งแต่ 07.00-17.00 น. อีกทั้งความสะอาดในสถานที่ทำงานก็ไม่ดีเท่าที่ควร

3. ในเรื่องระดับความเข้าใจในสิทธิของตนตามที่กฎหมายระบุนั้น ลูกจ้างไม่มีความรู้เลย และผู้เขียนเชื่อว่าเนื่องจากปัจจัยที่ว่า ระดับการศึกษาของลูกจ้างอยู่ในช่วงประมาณ 1 - ประถม 4 และอีกทั้งการมาทำงานในกรุงเทพฯ นี้ก็เนื่องมาจากการหลีกเลี่ยงความอดอยากจากความไม่เอื้ออำนวยของดินฟ้าอากาศ ในการทำมาหากินด้วย เพราะว่าคนงานส่วนใหญ่เป็นชาวอีสาน ซึ่งล้วนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อระดับความเข้าใจในสิทธิของตนตามที่กฎหมายระบุไว้

ดังนั้นในด้านการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ แห่งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทางด้านลูกจ้าง จึงเหลืออยู่เพียง 3 ราย เท่านั้น (แต่ก็ได้วิเคราะห์การสัมพันธ์และสภาพที่ได้พบจากกิจการ 2 แห่งที่อ้างว่าไม่มีหัวหน้าคนงานประกอบไปด้วย) อีกทั้งยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานด้วย

### ตารางที่ 30

#### แสดงภูมิฐานะเดิมของลูกจ้าง

เขตภูมิฐานะ	จำนวน (ราย)
1. ในกรุงเทพมหานคร	1
2. นอกกรุงเทพมหานคร	3
ก. จังหวัดนครราชสีมา	1
ข. ไม้ระบุงจังหวัด	2
3. ไม่ตอบ	1

จากตารางข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ของสถานประกอบการจำนวน 17 แห่งนั้น ส่วนใหญ่เป็นคนมาจากต่างจังหวัด ซึ่งในจำนวนลูกจ้างที่ทำการศึกษา 5 ราย นั้นมีจำนวน 1 คน ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร อีกจำนวน 3 ราย เป็นคนต่างจังหวัด และที่สำคัญคือผู้ที่ไม่ตอบ ซึ่งอาจไม่ทราบว่าตนเกิดจังหวัดใด 1 ราย

### ตารางที่ 31

#### แสดงระดับการศึกษาของลูกจ้าง

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)
1. ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนไม่ได้	-
2. ไม่ได้รับการศึกษา อ่าน-เขียนได้	-
3. ป.1 - ป.4	5
4. ป.5 - ป.7	-
5. ม.ศ.1 - ม.ศ.3	-
6. ม.ศ.4 - ม.ศ.5	-
7. มัธยมปลายสายอาชีพ	-

ในบรรดาลูกจ้างของสถานประกอบการทั้ง 17 นั้นกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกล่าวคือ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวนลูกจ้างทั้ง 5 ราย นั้น ปรากฏว่าในระดับการศึกษา ประถม 1 ถึง ประถม 4 ทั้งหมด

## ตารางที่ 32

## แสดงแนวความคิดในการทำงานของลูกจ้าง

ประเภทแนวความคิด	จำนวน (ราย)
1. ลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงานถ้าไม่ใคร่ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือเป็นที่พอใจก็จะไม่ขายแรงงานให้	1
2. ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียวผลตอบแทนการทำงานแล้วแต่นายจ้างจะให้	2
3. ลูกจ้างเป็นผู้พึ่งใบบุญของนายจ้าง นายจ้างเป็นผู้ให้ความกรุณาให้ทำงานให้เงิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย ดังนั้นลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว	1
4. ลูกจ้างเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับนายจ้าง ซึ่งเป็นมนุษย์เหมือนลูกจ้างและทำหน้าที่คล้ายกันกับนายจ้างทุกประการ ลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้างด้วย	-
5. ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตกล่าวคือ เป็นผู้นำแรงงานมาร่วมลงทุนด้วย เมื่อนายจ้างมีกำไรลูกจ้างควรมีส่วนขอแบ่งกำไรด้วย	-
6. ไม่ตอบ	1

ในคานแนวความคิดของลูกจ้างในการทำงานนั้น จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างคิดว่าตนเป็นทาสแรงงานของนายจ้างมี 2 ราย และที่ยึดถือแนวความคิดการซื้อ-ขายแรงงานมี 1 ราย ที่ต้องการให้ปกครองแบบเครือญาติมีเพียง 1 ราย และที่สำคัญคือไม่ทราบว่าจะมีความคิดในการทำงานอย่างไร จำนวน 1 ราย

สรุปแล้วกล่าวได้ว่าเนื่องจากบรรดาลูกจ้างที่ทำการสมัครตัวอย่างขี้นมานั้น ล้วนเป็น  
ตัวแทนของลูกจ้างจากสถานประกอบการจำนวน 17 แห่ง ที่ทำการศึกษายู้นั้น ส่วนใหญ่คิดว่า  
ตนเป็นทาสแรงงานของนายจ้าง กล่าวคือต้องปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้างอย่างเดียว แลตอบแทน  
การทำงานแล้วแต่นายจ้างจะให้

### ตารางที่ 33

แสดงความเห็นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ประเภทความเห็น	จำนวน (ราย)
1. ลาออกจากงานไปหางานที่อื่นทำ	—
2. ยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างพร้อมกับชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ หยุดงานเพื่อให้นายจ้างทำตามคำเรียกร้องนั้น	—
3. ออกหน้าไปจนกว่าจะทนไม่ไหว	1
4. ไปขอความเห็นใจจากนายจ้าง	—
5. ไม่ทราบจะทำอย่างไรดี	—
6. ไปขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงาน	—
7. เปลี่ยนงานหรือออกจากบ้าน	1
8. ไม่ตอบ	1
9. รายละเอียดไม่พอ <sup>1</sup>	2

สรุปแล้วกล่าวได้ว่าในบรรดาสถานประกอบการทั้ง 17 แห่งนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เมื่อ  
ประสบปัญหาจากสภาพการทำงานแล้ว ก็มีอาจจะพึ่งตนเองได้เลย บุคคลพวกนี้อาจจะเป็นปัญหา  
ทางสังคมได้ต่อไป และที่สำคัญคือไม่มีผู้ใดคิดไปให้กรมแรงงานไปช่วยเหลือเลย ซึ่งอันนี้มีส่วน  
เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างคือ ระดับการศึกษาต่ำเป็นผู้นำมาจากต่างจังหวัด มีความคิดมาตายเอา

<sup>1</sup> โรงงานทอผ้ากจีโสมณ (ทอผ้าจีน) และโกศถาวรช่าง (ปักกลดลายบนผ้าด้วยจักร) เนื่อง  
จากนายจ้างทั้ง 2 แห่งอ้างว่าไม่มีหัวหน้าคนงาน

คาบหน้า และที่สำคัญคือปัจจัยทางด้านการตลาดเอง<sup>1</sup> ประกอบกับปัจจัยทางด้านการขายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้เปรียบลูกจ้างในทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจอยู่แล้ว

ตารางที่ 34

แสดงทัศนะของลูกจ้างที่มีต่อสภาพการทำงาน

ประเภทของทัศนคติ	จำนวน (ราย)
1. รายได้พอเพียงและยุติธรรม	4
2. สวัสดิการแรงงานดี	-
3. สภาพการทำงานดีและมีความปลอดภัย	-
4. การปกครองบังคับบัญชาดี	1

ในด้านความเห็นของลูกจ้างว่าสภาพการทำงานประเภทไหนจึงจะดีนั้น ส่วนใหญ่แล้วมุ่งไปในด้านการจูงใจด้วยเงิน ( Financial incentive ) คือในด้านค่าจ้าง และเงินเดือนต้องพอเพียงและยุติธรรม ส่วนในด้านการปกครองบังคับบัญชานั้นที่เพิ่งได้มีเพียงเล็กน้อย

<sup>1</sup> จะกล่าวในส่วนที่เป็นสาเหตุทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของด้านรัฐบาลในบทที่ 3

## ตารางที่ 35

แสดงทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

ประเภทของทัศนคติ	จำนวน (ราย)
1. ค่อนข้างใหม่ครวญบอย ๆ	-
2. เฉย ๆ ไม่มีความเห็น	-
3. คิดว่าช่วยอะไรไม่ได้	-
4. ไม่เคยเห็นไม่เคยรู้จัก	-
5. อยากให้ช่วยมากกว่านี้ทุกเรื่อง	-
6. กลัวโดนจับ	-
7. ได้ความรู้เพิ่มขึ้น	2
8. ไม่ตอบ	1
9. รายละเอียดไม่พอ <sup>1</sup>	2

สืบเนื่องจากปัจจัยหลายด้านคงได้กล่าวไว้ในท้ายตารางที่ 33 จึงเป็นผลให้ทราบว่าเป็นบรรดาลูกจ้าง 5 รายนั้น มีจำนวน 3 ต่อ 5 ที่ไม่หวังพึ่งรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเลย และที่น่าสังเกตคือ การบ่อนความรู้ความเข้าใจในสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐบาลยังทำไม่เต็มที่

<sup>1</sup> โรงงานทอผ้าจิสโรณ (ทอผ้าจีน) และโกศการช่าง (ปักกลดลายบนผ้าควยจักร) นายจ้างทั้ง 2 แห่ง อ้างว่าโรงงานของตนไม่มีหัวหน้าคนงาน

ตารางที่ 36  
แสดงความเข้าใจสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย

ประเภทความเข้าใจ	จำนวน (ราย)
1. การกระทำของลูกจ้างถูกต้อง	-
2. การกระทำของลูกจ้างไม่ถูกต้อง	1
3. ไม่ตอบ/ไม่ทราบ	4

ในคานความเข้าใจสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนั้นก็มีผลสรุปมาจากตารางที่ 33 จึงทำให้ลูกจ้างขาดความเข้าใจในสิทธิของตนเองที่กฎหมายกำหนดไว้ และผู้เขียนยังเชื่อต่อไปอีกว่าแม่ค้าสิทธิและเสรีภาพในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ใช้ในการปกครองประเทศ ลูกจ้างเองก็ยิ่งขาดความเข้าใจในเรื่องนี้ด้วย