



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำรงชีวิตของประชาชนชาวไทยแต่เดิมมานั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยแรงงานเกือบร้อยละ 80 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และการประกอบอาชีพดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้ได้ผลผลิตจากการเกษตรมาเลี้ยงครอบครัวของตนเองเป็นส่วนใหญ่¹ ความเกี่ยวพันทางด้านแรงงานจึงแทบจะไม่มีหรือถ้าจะมีก็จำกัดอยู่แคในวงแคบ ๆ เฉพาะบุคคลในครัวเรือน² (family system) หรือเพื่อนบ้านด้วยกันเท่านั้น อีกทั้งเป็นความเกี่ยวพันแบบครอบครัวหรือแบบพ่อกับลูก (paternalism) มากกว่าเป็นความเกี่ยวพันแบบแรงงานสัมพันธ์ (labour relations) คือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (employer and employee) ครั้นต่อมาเมื่อมีการพัฒนาอาชีพจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความจำเป็นที่ไม่อาจประกอบอาชีพโดยอาศัยแรงงานลำพังเฉพาะแคบุคคลในครัวเรือนหรือเพื่อนบ้านดังกล่าวมาแล้วได้อีกต่อไป จำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากบุคคลอื่นเป็นจำนวนมากขึ้นและบางครั้งอาจมีความจำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญ (skilled labour) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ซับซ้อนหรือกระบวนการผลิตที่ยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอุตสาหกรรม

การใช้แรงงานมนุษย์ในกิจการอุตสาหกรรมย่อมก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานขึ้นมาเป็นธรรมดาอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น เพราะโดยธรรมชาติของการทำงานนั้นนายจ้างย่อมต้องการหากำไรจากการลงทุนให้มากที่สุดด้วยการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เป็นต้นทุนการผลิต (cost of production) รวมทั้งค่าจ้างแรงงานด้วย ในขณะที่ลูกจ้างต้องการมีรายได้สูง

¹ จุฑา ฉัตรคุปต์, "ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ", คำบรรยายในการอบรมวิชาแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้นำคนงาน, (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 24-25.

² สุภาศิริ มีทิวพันธุ์, วิทยานิพนธ์เรื่อง "เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน" หน้า 1.

มีสวัสดิการตลอดจนมีความมั่นคงในการทำงาน บุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ (นายจ้างและลูกจ้าง) จึงมีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งและสวนทางกัน อันเป็นโอกาสที่จะก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น และถ้าไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้แล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานต่อไปในเรื่องของการนัดหยุดงานและปิดงานจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความสงบเรียบร้อยภายในประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการหาวิธีการที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้สงบลงไปโดยรวดเร็ว โดยที่ทั้งสองฝ่ายยังมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในอันที่จะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของตน อันจะยังประโยชน์โดยส่วนรวมให้เกิดแก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นั่นคือการนำระบบแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงาน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations System) ได้เข้ามาเป็นบทบาทเพื่อแก้ไขหรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยวิธีการส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยวิธีการหาทางปรึกษาหารือร่วมกันและให้มีสิทธิเจรจาเรียกร้องรวมเจรจาต่อรอง เพื่อจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมในการจ้างแรงงาน ซึ่งจะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการประกอบธุรกิจอาชีพการงาน อันจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างสูงขึ้น ในขณะที่นายจ้างก็สามารถนำเอากำไรจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มาเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ลูกจ้างได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวม

สำหรับการดำเนินการเจรจาเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างนั้น กระทำได้ 2 วิธี กล่าวคือ การรวมกลุ่มเจรจาเรียกร้องกันเองของลูกจ้างหรือการจัดตั้งองค์การของลูกจ้าง เรียกว่า "สหภาพแรงงาน" (Union) ขึ้นมาเพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาเรียกร้องให้แก่บรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิก เพราะลูกจ้างไม่อาจเจรจาเรียกร้องด้วยตนเองได้โดยลำพัง เนื่องจากลูกจ้างขาดความเสมอภาคขั้นพื้นฐานตามความเป็นจริงในการเจรจาทอรองกับนายจ้าง กล่าวง่าย ๆ ก็คือ ลูกจ้างขาดอำนาจต่อรอง เพราะนายจ้างมีอำนาจในการต่อรองและมีอิทธิพลทางการเงินสูง มีนักกฎหมายหรืออาจมีนักการเมืองคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ในขณะที่ลูกจ้างยากจน ขาดความรู้และต้องพึ่งพาอาศัยรายได้จากการมีงานทำ ลูกจ้างจึงต้องเจรจาเรียกร้องเป็นกลุ่มก้อน เพื่อจะได้มีพลังหรืออำนาจต่อรองกับนายจ้างได้เสมอกันหรือเจรจาเรียกร้องโดยผ่านทางสหภาพแรงงาน

อย่างไรก็ตาม วิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง การร่วมเจรจาต่อรอง การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้กรณีจะต้องปฏิบัติตามที่ถูกของสอดคล้องกับกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการฝ่าฝืนย่อมมีโทษทางอาญา

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งศึกษาถึงปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะ ปัญหากฎหมายในพื้นจึงหมายถึงปัญหากฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นกฎหมายที่ยังมีผลบังคับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะในทางปฏิบัตินั้น สหภาพแรงงานในประเทศไทยต้องประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าวอยู่มากมาย ซึ่งบางกรณีก็เป็นเรื่องที่ยกข้อยกเว้นของกฎหมายกำหนดไว้ไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดปัญหาในการตีความ สภาพแรงงานจึงไม่อาจพัฒนาไปได้เท่าที่ควร เช่น เรื่องการดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งกำหนดให้สหภาพแรงงานจะกระทำได้อีกแต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่เท่านั้น หมายความว่าคงจะมีการจัดประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อขอมติในเรื่องนั้น ๆ เพราะถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ กรรมการบริหารสหภาพแรงงานจะกระทำเองโดยพลการหาได้ไม่ ปัญหาทางปฏิบัติก็คือสหภาพแรงงานบางแห่งไม่สามารถจัดประชุมใหญ่สมาชิกทั้งหมดได้ อาจเป็นเพราะว่ากิจการของนายจ้างมีขายงานทั่วประเทศ อาทิเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกก็กระจัดกระจายทำงานอยู่ทั่วประเทศ จึงไม่อาจเดินทางไปประชุมใหญ่ได้พร้อมกันตามวันเวลาที่กำหนดไว้ หรือกิจการบางอย่างลูกจ้างไม่อาจหยุดงานพร้อมกันเพื่อไปประชุมใหญ่ได้ เพราะเป็นกิจการที่นายจ้างต้องประกอบธุรกิจติดต่อกันตลอดเวลา 24 ชั่วโมง สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการจัดประชุมใหญ่ กล่าวคือ อาจมีสมาชิกไปประชุมใหญ่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น ทำให้ไม่สามารถขอมติจากที่ประชุมใหญ่เพื่อกำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ บางกรณีการไปประชุมใหญ่อาจทำให้งานต้องหยุดชะงักลง อันเป็นผลเสียหายต่อกิจการของนายจ้าง ดังนี้ เป็นต้น

หรือในกรณี มาตรา 93 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สหภาพแรงงานนำรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียน เมื่อได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นมาเป็นครั้งแรกหลังจากที่มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว มีปัญหาว่าถ้าเป็นการเลือกตั้งคณะกรรมการครั้งหลัง ๆ จะต้องไปจดทะเบียนรายชื่อ

¹ "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518", ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 47, 26 กุมภาพันธ์ 2518.

ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการช่วยหรือไม่ เพราะกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ ปรากฏว่าบางสหภาพ
 แรงงานไม่ยอมนำรายชื่อกรรมการไปจดทะเบียนอ้างว่าไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ แต่ความจริง
 การจดทะเบียนก็เพื่อประโยชน์ในอันที่จะไต่ทราบบ้างใครคือกรรมการสหภาพแรงงานบ้าง บุคคล
 ภายนอก เช่น นายจ้าง เมื่อประสงค์จะเจรจาต่อรองก็จะไต่ทราบบ้างใคร ตลอดจน
 เป็นการสะดวกแก่ฝ่ายทะเบียนที่จะติดต่อประสานงานกับสหภาพแรงงาน เรื่องนี้ถ้าเปรียบเทียบกับ
 การจดทะเบียนบริษัทจำกัด ความประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว จะเห็นว่ามาตรา 1157
 กำหนดไว้ชัดเจนว่า การตั้งกรรมการขึ้นใหม่นั้น ตั้งใครเมื่อใดท่านให้หน้าความไปจดทะเบียน
 ภายในสิบวันนับแต่วันที่ตั้งจริงทุกครั้ง เป็นต้น

11/กท (ดนม) จึงเป็นการสมควรที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยปรับปรุงบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสหภาพแรงงาน
 การดำเนินกิจการของนายจ้าง การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน ตลอดจน
 บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ
 และสังคมของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและวิจัยถึงปัญหากฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับสหภาพ
 แรงงานในประเทศไทย ซึ่งหมายถึงปัญหากฎหมายที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ.2518 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน รวมทั้งการตีความกฎหมาย นอกจากนี้
 จะได้ศึกษาและวิจัยถึงปัญหาต่าง ๆ ในทางปฏิบัติของสหภาพแรงงานด้วย

การศึกษาและวิจัยดังกล่าวจะได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน
 ของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ซึ่งประเทศเหล่านี้มีการพัฒนาระบบสหภาพแรงงาน
 รุกหน้าไปไกลพอสมควร ประกอบกับเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียซึ่งมีขนบธรรมเนียมประเพณี
 วัฒนธรรม อับนิสัยใจคอและมีลักษณะภูมิประเทศ ทัศนสภาพอากาศ ตลอดจนมีสภาพทางเศรษฐกิจ
 และสังคมคล้ายคลึงกับประเทศไทย เพื่อจะได้้นำแนวความคิดหรือข้อดีมาพัฒนาระบบสหภาพแรงงาน
 ในประเทศไทยต่อไป

ทั้งนี้ หลังจากศึกษาและวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว จะได้นำผลของการวิจัยเสนอต่อรัฐบาลหรือ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาประกอบในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติแห่งพระราช
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสหภาพแรงงาน

ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างผู้ใดแรงงานทั้งหลายต่อไป ซึ่งสภาพแรงงานมีความมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าแล้ว ก็มาเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะดีขึ้น ผลผลิตก็จะทวีจำนวนมากขึ้นและนายจ้างก็จะสามารถนำกำไรที่ได้จากผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนี้มาแบ่งปันให้แก่อูกจ้างในที่สุด อันยังให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

โดยที่การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่าย (tripartite) ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้จัดทำแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากบุคคลทั้งสามฝ่ายดังกล่าว เพื่อทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ด้วย

3. วิธีการศึกษาและวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้มีลักษณะเป็นการวิจัยทางกฎหมาย (legal research) ซึ่งมีวิธีการศึกษาและวิจัย 2 วิธี ดังนี้

ก. วิธีการศึกษาแบบวิจัยเอกสาร (documentary research) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวิชาการต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของมนุษย์ หลักการแรงงานสัมพันธ์ สภาพแรงงาน รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยสภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์และฟิลิปปินส์ ประกอบการศึกษามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อวิจัยปัญหากฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทย ตลอดจนศึกษาถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหลักสากลที่นานาประเทศยอมรับด้วย

ข. วิธีการศึกษาแบบวิจัยภาคสนาม (field research) คือ การสำรวจความคิดเห็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่จัดเตรียมไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทราบข้อมูลในปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางปฏิบัติหรือปัญหาของกฎหมายที่เกิดจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในประเด็นเกี่ยวกับการจัดตั้งสภาพแรงงาน การบริหารสภาพแรงงาน การแจ้งข้อเรียกร้อง การรวมเจรจาต่อรอง การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการควบคุมสภาพแรงงาน

ในการสำรวจความคิดเห็นนี้กระทำเฉพาะสถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะเป็นจังหวัดที่มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นมากที่สุด โดยมีจำนวนถึง 201 สภาพแรงงาน

ในขณะที่ทางจังหวัดทั้งหมดมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นรวมกันมีจำนวนเพียง 208 สหภาพแรงงานเท่านั้น และสำรวจเฉพาะสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้เพราะเป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานโดยตรง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้แบ่งประเภทของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการสำรวจออกเป็น 3 ประเภท คือ กิจการอุตสาหกรรม กิจการพาณิชย์กรรม และกิจการขนส่ง และจำแนกสถานประกอบการต่าง ๆ ออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป

สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 300 คน ถึง 999 คน และ

สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ถึง 299 คน

สำหรับการกำหนดประชากรตัวอย่างในการสำรวจนั้น ได้กำหนดบุคคล 3 ประเภท คือ นายจ้างที่ออกจ้างได้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในกิจการของตน กรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดอัตราส่วนระหว่างนายจ้างกับกรรมการสหภาพแรงงานในอัตราที่เท่ากัน คือ 1:1 และสำรวจความคิดเห็นจากนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานในสถานประกอบการประเภท กิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 5 ราย ขนาดกลาง 5 ราย และขนาดเล็ก 5 ราย กิจการพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่ 5 ราย ขนาดกลาง 5 ราย และขนาดเล็ก 5 ราย กิจการขนส่งขนาดใหญ่ 5 ราย ขนาดกลาง 5 ราย และขนาดเล็ก 5 ราย รวมประชากรตัวอย่างเป็นนายจ้าง 45 ราย และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน 45 ราย เช่นกัน ส่วนการสำรวจความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่นั้น หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานโดยสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ 15 ราย และนิติกร กองนิติการ 15 ราย รวม 30 ราย จากจำนวนเจ้าหน้าที่ ทั้งหมดประมาณ 60 ราย รวมเป็นตัวอย่างในการสำรวจทั้งสิ้น 120 ราย เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อย่างแท้จริง และทำงานสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานอย่างใกล้ชิด ตลอดจนเป็นผู้ร่างกฎหมายพิจารณาปัญหาแรงงาน

¹ สำนักทะเบียนกลาง กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน, "สถิติองค์การลูกจ้าง ณ วันที่ 26 ตุลาคม 2526".

และมีประสบการณ์มากมายทั้งอยู่ในฐานะคนกลางด้วย จึงเชื่อว่าข้อมูลที่ได้น่าเชื่อถือเป็นข้อมูลที่ประสิทธิภาพยิ่ง

อนึ่ง การเลือกนายจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานเป็นประชากรตัวอย่างนั้น ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) หมายถึงวิธีเลือกหรือสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการและสหภาพแรงงานต่าง ๆ โดยคาดคะเนว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะให้คำตอบได้อย่างมีคุณค่าและน่าเชื่อถือมากที่สุด

4. ทฤษฎีและแนวคิดและขอสมมติฐานในการวิจัย

ก. ทฤษฎีและแนวคิด (Theory and Concept)

1) ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยที่การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลสามฝ่ายได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ จึงสมควรที่จะกล่าวถึงแนวคิดของบุคคลทั้งสามฝ่าย

ฝ่ายแรกคือฝ่ายลูกจ้าง เดิมมีแนวคิดว่าคุณเป็นผู้อยู่ใต้อิทธิพลและอำนาจของนายจ้างมีหน้าที่คอยฟังคำสั่งนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนผลตอบแทนแล้วแต่นายจ้างจะกรุณาให้ ต่อมาแนวคิดดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนพ่อกับลูก (paternalism) และต่อมาได้พัฒนาความคิดไปอีกว่าคุณเป็นผู้ชายแรงงาน เป็นหุ้นส่วนของการผลิต (partner of production) ในที่สุดมีแนวคิดว่าคุณเป็นมนุษย์มีหัวใจจึงควรมีสักดิ์ศรี เหนือเกี่ยวกับนายจ้าง และควรมีส่วนร่วมในการจัดการธุรกิจกับนายจ้างด้วย

ฝ่ายที่สองคือฝ่ายนายจ้างซึ่งระยะแรกก็มีแนวคิดสอดคล้องกับฝ่ายลูกจ้าง โดยเห็นว่าคุณเป็นนายจ้างจึงเป็นผู้บังคับบัญชาลูกจ้าง สั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ทุกอย่าง นายจ้างเปรียบเสมือนพ่อจะให้ผลตอบแทนแก่ลูกจ้างอย่างไรก็ได้ ต่อมานายจ้างคิดว่าลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนของการผลิตแต่นายจ้างก็ยังคิดว่าตนเป็นผู้ลงทุนเสี่ยงต่อการล้มละลาย จึงควรมีอำนาจจัดการธุรกิจของตนเองได้ทุกอย่างโดยลูกจ้างไม่ควรจะเข้ามาเกี่ยวข้อง

สำหรับฝ่ายรัฐ แนวคิดระยะแรกเป็นการสนับสนุนอำนาจของฝ่ายนายจ้างเพราะถือว่าเป็นนายทุนเป็นผู้ที่กักตุนกำไร แต่เมื่อนายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างมากขึ้น ไม่สนใจต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง รัฐจึงเข้ามาคุ้มครองดูแลลูกจ้างเพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติมนุษย์เอาไว้ ทอมาร์รัฐสนับสนุนให้มีระบบทวิภาคี (bipartite system) โดยมีองค์กรของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้างให้เหมาะสมแต่ในบางเรื่อง รัฐมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปแทรกแซงด้วย จึงได้ส่งเสริมให้มีระบบไตรภาคี (tripartite system) ขึ้น คือมีตัวแทนฝ่ายรัฐเข้าไปช่วยไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนทำหน้าที่ชี้ขาดตัดสินข้อพิพาทแรงงาน

2) ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแรงงาน จะได้ศึกษาถึงทฤษฎีและแนวคิดของนักสภาพแรงงานหรือนักปรัชญาแรงงาน เช่นทฤษฎีของ Karl Marx ซึ่งเห็นว่าเรื่องนายจ้างกับลูกจ้างนั้น เป็นเรื่องของการต่อสู้ระหว่างชนชั้น (class struggle) คือระหว่างคนงานกับนายทุน Karl Marx เห็นว่านายทุนเป็นยุคที่ขูดรีดคนงาน เพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด ชนชั้นแรงงานจึงควรกำจัดลัทธินายทุนออกไปเสียจากสังคมหรือทฤษฎีของ The Webbs เขาของทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมซึ่งเห็นว่าสภาพแรงงานก็คือองค์การของลูกจ้างแบบประชาธิปไตยที่กึ่งขึ้นมาเพื่อเป็นตัวแทนคนงานในการเจรจาต่อรองสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งมีทัศนะลัทธิปัจเจกบุคคลคนเดียวไม่อาจมีอำนาจต่อรองได้ ทำให้เกิดการไร้แรงงานเยี่ยงทาส อันเป็นการขัดต่อระบบประชาธิปไตย เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยิ่งขึ้น และทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนเกิดความร่วมมือร่วมใจกันที่จะรักษาไว้ซึ่งระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

ข. ข้อสมมติฐานในการวิจัย

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้กระทำการภายใต้เงื่อนไขซึ่งสรุปจากสภาพของสภาพแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังต่อไปนี้

- 1) ระบบสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ควบคู่ไปกับระบบแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations System)

- 2) จำนวนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นเอกภาพ (unity) และความสงบสุขในกิจการอุตสาหกรรม
- 3) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและรักษามลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นวัตถุประสงค์หลักของสหภาพแรงงาน
- 4) ความแตกต่างระหว่างลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างชั้นกรรมคาวอยู่ที่การมีอำนาจเด็ดขาดด้วยตนเองของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา
- 5) บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานมีส่วนสัมพันธ์กับการยอมรับของนายจ้างในการปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง
- 6) การจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างมีส่วนสัมพันธ์กับความเข้าใจในประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานของลูกจ้าง
- 7) ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- 8) องค์ประชุมในการประชุมใหญ่ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับการได้รับความเห็นชอบของสมาชิกส่วนใหญ่
- 9) การลงคะแนนเสียงในกิจการที่สำคัญของสหภาพแรงงานมีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการลงคะแนนเสียง
- 10) ลูกจ้างควรแจ้งขอเรียกร้องเองได้ แต่กรณีให้สหภาพแรงงานแจ้งขอเรียกร้องแทนสิทธิในการแจ้งขอเรียกร้องต่อนายจ้างมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิก
- 11) มติจากที่ประชุมใหญ่ย่อมมีส่วนสัมพันธ์ต่อการแจ้งขอเรียกร้อง
- 12) ความสงบสุขในกิจการอุตสาหกรรมมีส่วนสัมพันธ์ต่อการแจ้งขอเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ อยู่ กับระยะเวลาปลอดจากการรวมเจรจา
- 13) ระยะเวลาในการเริ่มเจรจาทอรองกับระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยมีส่วนสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการศึกษาหาวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 14) จำนวนข้อตกลงในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ กับระยะเวลาใช้บังคับ มีส่วนสัมพันธ์กับมาตรฐานของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



15) การควบคุมดูแลการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานมีส่วนสัมพันธ์กับการจดทะเบียนสหภาพแรงงานและการจดทะเบียนประวัติของกรรมการสหภาพแรงงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

"แรงงาน" มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาเป็นเวลานานแล้ว และนับวันก็ยิ่งจะมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เพราะแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงจำเป็นต้องหามาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตลอดจนสร้างความเป็นธรรมทางกานแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างให้เกิดขึ้น โดยการตรากฎหมายแรงงานออกมาให้บังคับ ซึ่งในส่วนที่ว่าด้วยเรื่องสหภาพแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติดังกล่าวได้บังคับมาเป็นเวลาเกือบสิบปีแล้ว โดยไม่เคยมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่มีบทบัญญัติบางเรื่องไม่เหมาะสม เช่น กรณีเมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องมีหน้าที่ต้องเริ่มเจรจาภายในเวลา 3 วัน นับแต่วันที่รับข้อเรียกร้องนั้น หรือเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นเพียง 5 วัน เป็นต้น ระยะเวลา 3 วัน ก็นับ 5 วันก็คือนับระยะเวลาที่รวมวันหยุดด้วย จึงเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปจนทำให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่อาจเตรียมตัวศึกษาข้อมูลได้ทัน โดยเฉพาะกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่มีเรื่องราวสลับซับซ้อน ทำให้ข้อพิพาทแรงงานมีอายุติดต่อกัน

1

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 16, 22.

ผู้เขียนจึงได้ศึกษาและวิจัยปัญหากฎหมายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว รวมทั้งปัญหาในทางปฏิบัติของสหภาพแรงงาน เช่น อุปสรรคในการหาสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือปัญหาเกี่ยวกับการจัดประชุมใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเสนอแนะต่อรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาคำเริ่นการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป อันจะยังให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนเป็นการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย