

ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงาน



นางสาวณาศินี เจือศิริภักดิ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
000737

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๓

II 1555224X

PROBLEMS IN LABOUR DISPUTES CONCILIATION

BY DEPARTMENT OF LABOUR

Miss Yasinee Juasiripukdee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1980

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงาน
โดย นางสาวญาติดี เจือศิริภักดิ์
แผนกวิชา พาณิชยศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์เกษมสันต์ วัลลวธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประสิทธิ์ บุญาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทาทิวัฒน์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธี เอกะหิตานนท์)

.....
(อาจารย์ เกษมสันต์ วัลลวธรรม)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงาน
ชื่อนิสิต	นางสาวญาศินี เจือศิริภักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ
แผนกวิชา	บุคคลากร
ปีการศึกษา	๒๕๒๓



บทคัดย่อ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยให้คนกลางซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้เสียกับคู่กรณีเข้าไปช่วยเหลือไกล่เกลี่ยประนีประนอม ให้ฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งกำลังพิพาทกันอยู่ได้มีโอกาสปรึกษาเจรจาทำความเข้าใจหรือตกลงกันได้ หลักสำคัญของการไกล่เกลี่ยคือผู้ไกล่เกลี่ยจะทำหน้าที่เสนอแนะ หาข้อยุติให้คู่กรณี แต่การตัดสินใจเป็นสิทธิของคู่กรณีว่าจะยอมรับหรือไม่ก็ได้ ส่วนจุดมุ่งหมายในการไกล่เกลี่ยนั้นก็เพื่อให้การพิพาทระงับไป โดยหลีกเลี่ยงมิให้มีการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงตจ้าง และเร่งให้การหยุดงานที่เกิดขึ้นแล้วยุติลงโดยเร็ว เพื่อให้เกิดความสงบและสันติสุขในอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ คนกลางซึ่งทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานได้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน

การปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงานในระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏว่า พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องทำหน้าที่อย่างหนักที่สุด เพราะลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างของตนอย่างมากมายโดยที่บางรายไม่มีความต้องการในเรื่องที่เรียกร้องอย่างแท้จริง ลูกจ้างบางรายได้นำเอาวิธีการนัดหยุดงานมา ใช้กับนายจ้างทันทีที่ยื่นข้อเรียกร้องและเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ลูกจ้างหลายรายใช้วิธีบีบบังคับนายจ้างโดยการปิดโรงงาน บางรายถึงกับกักขังนายจ้างไว้ในโรงงานโดยคิดว่าวิธีการนี้จะช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่ตนเรียกร้องได้ นายจ้างหลายรายต้องยินยอมตามที่ลูกจ้างต้องการ เพราะเป็นห่วงสวัสดิภาพของตนเอง เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นยังไม่มีหลักประกันในเรื่องกฎหมายคุ้มครองผู้ยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยไม่มีแบบแผนและหลักปฏิบัติที่แน่นอน เจ้าหน้าที่ต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ กล่าวคือ

๑. ปัญหาการขาดแคลนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาทัศนคติหรือท่าทีของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่ใกล้เคียง

๓. ปัญหาทางด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในการใกล้เคียงข้อพิพาท
แรงงาน

ในการศึกษานี้ใช้วิธีค้นคว้าโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารของทางราชการ ประกอบกับหนังสือวารสารและบทความต่าง ๆ ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านแรงงาน และได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในค่านี้อย่างตรง

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในการแก้ปัญหาเหล่านี้ควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใกล้เคียงให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ และเพื่อให้สามารถแบ่งแยกเจ้าหน้าที่ออกเป็นหน่วยงานย่อยรับผิดชอบงานตามลักษณะประเภทของกิจการที่มีการพิพาทแรงงาน ควรจะมีการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ลักษณะงานและปัญหาในกิจการประเภทต่าง ๆ ของนายจ้าง ตลอดจนให้การศึกษาอบรมงานและเทคนิคในการใกล้เคียงให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาการพิพาทแรงงาน ที่อาจเกิดขึ้นในทุกขณะ

นอกจากนี้ควรที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานกับนายจ้างและเจ้าหน้าที่กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ใกล้เคียง เร่งให้การศึกษอบรมด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้างตลอดจนประชาชนทั่วไป เพื่อให้เข้าใจสภาพข้อเท็จจริงด้านแรงงานรวมทั้งงานด้านการใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานของกรมแรงงาน และท้ายสุดควรจะได้ปรับปรุงข้อบกพร่องของกฎหมายที่เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติงานใกล้เคียง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงได้ยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

Thesis Title Problems of Department of Labour in Conciliation
 Labour Disputes

Name Miss Yasinee Juasiripukdee

Thesis Advisor Mr. Kasemsant Vilavan

Department Commerce

Academic Year 1980

ABSTRACT

The conciliation of labour dispute is a method of settling a labour dispute by an impartial body who has no interests in any party, entering to the scene to help the disputing parties with a view to offer them an opportunity to settle their own differences and to reach mutual understanding. The important principle of conciliation is that the conciliator will advise and suggest both parties the means and ways to settle their own disputes. And it is up to them to make up their mind. For the purpose of the conciliation is to settle and to avoid strike or lockout or to end industrial disruption as quickly and possible, in order to resume industrial peace. According to the Labour Relations Act, B.E. 2518, it is the responsibility of the Labour Department to conciliate all labour disputes.

The Labour Department's performance of its duty for conciliation labour disputes in the past experience appears that the conciliator have done a most difficult task because sometimes employees made an excessive demand to their employer while some of the demands

were unnecessary. Some cases the employees went on wild-cat strike while presenting their demands and thus the dispute was caused to happen. Many cases of employees used force against their employer by closing the workshop, some to the extent that putting their employer in custody, thinking that by use of force will make their demands successful. Many cases the employers conformed with the employee's demand because he concerned only his own safety owing to the government at that time could not maintain law and order and let the rule of might superseded the rule of law. Additionally, the slump of national economy and the political changes caused the performance of duty of the authorities inconsistent and lack of principle. The authorities must face various problems, such as:-

1. The lack of means for performance of duties which called for the responsible official for the conciliation of the labour dispute, including the instruments for supplementing the speedy action.
2. The employer's and employee's pre-conception and attitude toward the conciliator.
3. The matter of law which is the obstacle of the conciliation proceedings.

In analyzing the problems, the study is composed of the information from the official documents including text books and journals which is relating to labour problems, and interviewing competent officials concerned.

The results of this study indicates that the solving of these problems ought to be a consideration on the increase of the manpower of the competent officials in order to get an appropriate proportion of work load and the ability to perform their task and perhaps for division of officials into smaller units in order to be in charge in accordance with the nature of enterprises of which the labour disputes occur. There should be courses of learning about problems concerning labour relations, the nature of work, the problems in various kind of industries, and programme of training the art and technique of conciliation to be provided for the officials concerned. So that they are well equipped and ready to solve the labour problems which may happen at any moment.

Moreover, the relations between the officials of the labour Department and the employers and among the officials and the employees on the trade unions with a view to supplementing the employers and the employees having positive attitude toward conciliating officials. The education and training for the employers and employees must be provided, also among the general public so that they might understand the labour situation, including the task of conciliation of labour dispute of the Department of Labour. And the last, the loopholes in law concerning conciliation procedure should be amended, including the other provisions concerned in order to improve the capacity of conciliating officials to be able to end any labour unrest more rapidly and effectively.

กิติกรรมประกาศ



ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เกษมสันต์ ธิลาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาในการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำตั้งแต่การเลือกหัวข้อวิทยานิพนธ์ การขออนุมัติ การวางขั้นตอนการศึกษาและวิจัย ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ

เนื่องในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนได้รับความกรุณาและร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดีในด้านการรวบรวมข้อมูลและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องหลายท่านของกรมแรงงาน ซึ่งผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งใจและใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้ในโอกาสนี้ ได้แก่ คุณสุนทร สิบสหากร หัวหน้าฝ่ายใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน คุณปิ่น วรรณศิริจ เจ้าหน้าที่แรงงาน ๕ ฝ่ายใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน, คุณปิญา รอดเขียว เจ้าหน้าที่บุคคลที่ ๔ กองการเจ้าหน้าที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ซึ่งผู้เขียนได้ติดต่อสอบถามรายละเอียดบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและวิจัยนี้

ในด้านการจัดพิมพ์ ผู้เขียนได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากคุณภาวณา ธรรมศิลา และคุณพัชณี กฤตยานุกุล จึงใคร่ขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ญาศินี เจือศิริภักดิ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ช
รายการแผนภูมิประกอบ	ซ
บทที่	
๑ บทนำ	๑
๒ แนวความคิดและความเป็นมาของการแรงงานสัมพันธ์	๘
/๓ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและมาตรการในการดำเนินการไกล่เกลี่ย	๓๒
/๔ การจัดองค์การและวิธีปฏิบัติงานในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน	๖๒
/๕ ลักษณะของการพิพาทแรงงานและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แรงงานของกรมแรงงาน	๑๐๔
/๖ สรุปและเสนอแนะ	๑๗๕
บรรณานุกรม	๑๘๔
ภาคผนวก	๑๙๒
ประวัติ	๒๑๑



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
๑	แสดงการพิพาทแรงงานที่ถึงขั้นนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๒	๑๐๖
๒	แสดงดัชนีราคาผู้บริโภคระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๖๑	๑๐๘
๓	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ (พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๖๒)	๑๑๑
๔	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัด	๑๑๓
๕	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๑๖	๑๑๗
๖	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๑๗	๑๑๘
๗	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๒๒
๘	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๑๙	๑๒๔
๙	แสดงลักษณะของข้อเรียกร้องใน พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๘	๑๒๗
๑๐	แสดงผลงานย้อนหลังในปี พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๘ ของงานไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน (เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร)	๑๒๙
๑๑	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๒๐	๑๓๒
๑๒	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๒๑	๑๓๔
๑๓	แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๒๒	๑๔๑
๑๔	แสดงอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่กรมแรงงานใน พ.ศ. ๒๕๑๗-๒๕๖๒	๑๖๐

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่	หน้า
๑ แสดงลำดับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท แรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘	๕๒
๒ แสดงลำดับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓	๕๕
๓ แสดงลำดับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	๕๘
๔ แสดงลำดับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึกและมีการประกาศห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน	๖๐
๕ แสดงการแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘	๖๔
๖ แสดงการแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๖	๖๖
๗ แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๑	๖๘
๘ แสดงการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๒๖	๑๓๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย