

ปัญหาการร่วมใจจาคอรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร



นายไพศาล มั่นใจวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2524

006871

J16819548

THE PROBLEMS OF COLLECTIVE BARGAINING
OF TRADE UNIONS IN BANGKOK METROPOLIS

Mr. Paisan Munjai-ang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1981

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โดย

ภาควิชา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร

นายไพศาล มั่นใจอาจค์

พหุวิทยา ศาสตร์

อาจารย์ เกษมสันต์ วัลลาภรณ์

รองศาสตราจารย์ ไพสินี ผ่องใส

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาคำถามหลักสูตร ปริญญา มหาบัณฑิต

สุประคิม บุญนาค

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิม บุญนาค)

คณะกรรมการ สอ.บ.วิทยานิพนธ์

ไพศาล มั่นใจอาจค์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทากวีวัฒน์)

ไพศาล มั่นใจอาจค์

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธกร งาม วัฒนสินธุ์)

ไพสินี ผ่องใส

..... กรรมการ

(อาจารย์ เกษมสันต์ วัลลาภรณ์)

ไพสินี ผ่องใส

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ไพสินี ผ่องใส)

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัญหาการร่วมใจจากรองของสหภาพแรงงานใน

กรุงเทพมหานคร

ชื่อนิสิต

นายไพศาล มั่นใจอาจค์

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ

รองศาสตราจารย์ ไพสินี ผ่องใส

ภาควิชา

พหุวิทยาการ

ปีการศึกษา

2523



บทคัดย่อ

ในประเทศอุตสาหกรรมนั้น การพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับความสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาอุตสาหกรรม และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาอุตสาหกรรมก็คือความสงบสุขในอุตสาหกรรม ความสงบสุขในอุตสาหกรรมจะมีมากน้อย เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสัมฤทธิ์ผลในการร่วมใจจากรองของคูกรณี

ประเทศไทยเป็นประเทศที่เพิ่งเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมมาไม่นานนี้ และปรากฏว่าภาวะความสงบสุขในอุตสาหกรรมยังมีน้อย จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าการร่วมใจจากรองของคูกรณีไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากการที่คูกรณีไม่ประสบความสำเร็จในการเจรจาต่อรองนี้ แสดงให้เห็นว่าคูกรณีได้ประสบกับปัญหาในการดำเนินการร่วมใจจากรอง

ในการศึกษาถึงปัญหาการร่วมใจจากรองของคูกรณี ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเฉพาะปัญหาการร่วมใจจากรองของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการศึกษาจากทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ ผลของการศึกษาปรากฏว่าปัญหาที่สหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประสบนั้นเป็นปัญหาทางด้านกฎหมาย ปัญหาจากฝ่ายนายจ้างและปัญหาจากฝ่ายสหภาพแรงงาน โดยมีปัญหาทัศนคติของสหภาพแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้จากการศึกษา ยังพบอีกว่าปัญหาการร่วมใจจากรองของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและของสหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนในกรุงเทพมหานครนั้นส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน

หลังจากการร่วมเจรจาต่อรองได้ประสบกับความล้มเหลว แนวทางในการยุติข้อพิพาท
 แรงงานขั้นต่อไปก็คือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน ซึ่งวิธีการ
 ยุติข้อพิพาทแรงงานทั้งสองวิธีนี้ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียต่อนายจ้าง ลูกจ้าง
 เศรษฐกิจของชาติ สังคม และความมั่นคงของชาติ

ในการแก้ไขปัญหานี้ สหภาพแรงงานจะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินการร่วม
 เจรจาต่อรองให้สูงขึ้นตลอดจนจะต้องปรับปรุงทัศนคติที่มีต่อฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น
 ทางคานนายจ้างจะต้องมีการปรับปรุงทัศนคติที่มีต่อสหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น
 ตลอดจนจะต้องปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และทางคานรัฐบาลจะต้อง
 ปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นโยบายคานแรงงาน และประสิทธิภาพในการ
 ทำงานของเจ้าหน้าที่คานแรงงานให้สูงขึ้น

2

Thesis Title	The Problems of Collective Bargaining of Trade Unions in Bangkok Metropolis.
Name	Mr. Paisan Munjai-ang
Thesis Advisor	Mr. Kasemsunt Vilavan Associate Professor Pailin Pongsai
Department	Commerce
Academic Year	1980

ABSTRACT

In the industrial countries, the national development depends upon the achievements of the developments in their industries, and a chief factor that leads to success in the industrial developments is the industrial peace. How much industrial peace could be obtained depends upon the achievement of the collective bargaining.

Thailand has recently become one of those developing countries, and there is not much industrial peace. It indicates that the negotiations between Trade Unions and the managements are not so successful as it should be. The failure of the collective bargaining indicates that the Trade Unions and the managements have problems in their negotiations.

In the study of the problems of Collective bargaining, the researcher has especially made an investigation about the problems of the collective bargaining of Trade Unions in Bangkok Metropolis. Through the study of both the primary data and secondary data, the

results of the study show that the problems of collective bargaining of Trade Unions in Bangkok Metropolis are legitimate problems, the problems from the managements and the problems from the Trade Unions. The most important problem is the attitude of Trade Unions. It is also found that most problems of collective bargaining of government enterprise's Trade Unions and private enterprise's Trade Unions are not different.

After the failure of the collective bargaining, the next dispute settlements are the arbitration and work stoppages. The consequences of these dispute settlements have both good and bad results on the employers, the employees, the national economy, society and the national stability.

To solve the problems of collective bargaining it is evident that all three parties concerned i.e. the government, the employers and the trade unions, have to improve their efficiency in performances and their attitudes toward the other parties concerned. The Labour Relation Act B.E.2518 has also to be revised by the government in order to maintain a smooth and effective collective bargaining process.



กิติกรรมประกาศ

การเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนได้กรุณาตรวจแก้ไขจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ และผู้เขียนขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ไพลิน น่องใส อาจารย์ที่ปรึกษารวมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการศึกษา และผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสุนทร สืบสหากร พนักงานประนอมขอพิพาทแรงงาน 6 คุณปิ่น วรรณพินิจ พนักงานประนอมขอพิพาทแรงงาน 5 ที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์และช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ผู้เขียนในขณะที่ไปศึกษาข้อมูลทำงานไกลเกลี่ยขอพิพาทแรงงาน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่งานไกลเกลี่ยขอพิพาทแรงงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทยที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการศึกษาคนคว่าแก่ผู้เขียน และผู้เขียนขอขอบคุณประธานสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม และนอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณประสิทธิ์ กำปันทอง คุณณเดชน์ นันทปถวี เพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีใจกว้างนามไว้ในที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้เป็นอย่างดี ท้ายที่สุดผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสมพล ศรีวรชาติยศ และคุณนงลักษณ์ เนียมกลาง ที่ได้กรุณาช่วยเหลือจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์

ไพศาล มั่นใจอาจค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
รายการตารางประกอบ.....	ฅ

บทที่



1. บทหน้า.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา.....	5
ความหมายของคำที่ใช้เฉพาะในการศึกษา.....	6
2. การร่วมเจรจาต่อรองในประเทศไทย.....	10
ความหมายของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	10
ความเป็นมาของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	13
ที่มาและสถิติในการร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้าง.....	16
ความจำเป็นที่อาจมีการร่วมเจรจาต่อรอง.....	17
ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการร่วมเจรจาต่อรอง.....	18
ลำดับขั้นตอนการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพ แรงงาน.....	20

การร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

2518..... 24

3. ใ้หาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน..... 30

ทัศนคติของสหภาพแรงงาน..... 30

ใ้หาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518..... 43

ใ้หาในการรวบรวมความต้องการของสมาชิก..... 44

ใ้หาในการหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำขอเรียกร้อง..... 48

ใ้หาการประชุมทำขอเรียกร้อง..... 50

ใ้หาการยื่นขอเรียกร้อง..... 57

ใ้หาในการตั้งตัวแทนเจรจา..... 58

ใ้หาในการประชุมเจรจา..... 61

ใ้หาในการเขียนข้อตกลง..... 63

ใ้หาการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงร่วม..... 64

ใ้หาทางด้านการเงิน..... 65

ใ้หาด้านกำลังคน..... 65

ใ้หาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน..... 67

4. ผลของความไม่สัมฤทธิ์ผลของการร่วมเจรจาต่อรอง..... 68

ความหมายของความไม่สัมฤทธิ์ผลในการร่วมเจรจาต่อรอง..... 68

การยุติข้อพิพาทแรงงานภายหลังการร่วมเจรจาต่อรองไม่สัมฤทธิ์ผล... 71

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน..... 71

แนวคิดการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน..... 71

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

2518..... 82

บทที่

หน้า

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างปี 2518 ถึงปี 2522.....	101
ผลกระทบจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	133
การนัดหยุดงาน.....	138
ความหมายของการนัดหยุดงาน.....	139
วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน.....	140
องค์ประกอบของการนัดหยุดงาน.....	140
สิทธิในการหยุดงาน.....	141
การคุ้มครองสหภาพแรงงานในการนัดหยุดงาน.....	145
การลงโทษสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างผู้กระทำการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย.....	146
ลักษณะข้อเรียกร้องที่ทำให้เกิดกรณีพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงานระหว่างปี 2516-2520.....	147
สาเหตุของการนัดหยุดงาน.....	150
สถานการณ์การนัดหยุดงานระหว่าง พ.ศ.2519 ถึง พ.ศ.2520.....	154
ผลกระทบจากการนัดหยุดงาน.....	177
5. สรุปและขอเสนอแนะ.....	189
บรรณานุกรม.....	207
ภาคผนวก.....	216
ประวัติผู้เขียน.....	269

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: วิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ สวัสดิการ และประ โยชน์อื่น.....	31
2 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: ในอดีตที่ผ่านมา การนัดหยุดงานทำให้นายจ้างยอมตามขอเรียกร้อง และในปัจจุบันท่านคิดว่า การนัดหยุดงานยังคงควร เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ นายจ้างยอมตามขอเรียกร้องอยู่หรือไม่.....	35
3 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: ในการเจรจาต่อรอง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจะเจรจาคด้วยความ ไม่จริงใจ.....	37
4 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับ นี้ไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง.....	38
5 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงของกรมแรงงานมักช่วยเหลือและเข้าข้างฝ่าย นายจ้าง.....	39
6 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อขอความ: เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงของกรมแรงงานไม่มีความรอบรู้และเข้าใจในปัญหา ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง.....	40

ตารางที่	หน้า
7	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับระหว่างปี 2518-2522..... 102
8	มาตรการกฎหมายที่ไต่บังคับให้กิจการต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับปี 2518-2522..... 103
9	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2518..... 105
10	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2519..... 107
11	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2520..... 108
12	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2521..... 110
13	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2522..... 112
14	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2518-2522..... 114
15	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามจังหวัดปี 2518-2522..... 117
16	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบบังคับจำแนกตามรายเดือนในช่วงปี 2518-2522..... 118
17	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจระหว่างปี 2517 ถึงปี 2523 จำแนกตามอุตสาหกรรม..... 128
18	การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานปี พ.ศ. 2499 - 2520..... 155

ตารางที่		หน้า
19	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2519	158
20	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2520	162
21	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามรายเดือนปี พ.ศ. 2519.....	166
22	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามรายเดือนปี พ.ศ. 2520.....	167
23	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัดปี พ.ศ. 2519.....	170
24	การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัดปี พ.ศ. 2520.....	173