

บทที่ 1

บททั่วไป

ลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์

1. ความหมายและขอบเขตของการแรงงานสัมพันธ์

การพิจารณาความหมายและขอบเขตของการแรงงานสัมพันธ์นั้น ในเบื้องต้น จำเป็นที่จะต้องแยกพิจารณาเป็น 2 นัยคือ การพิจารณาในความหมาย อย่างแคบหนึ่งและอีกนัยหนึ่งคือ การพิจารณาในความหมายอย่างกว้าง

ในการพิจารณาความหมายและขอบเขตการแรงงานสัมพันธ์ อย่างแคบนั้นเราจะพบว่าตราใดที่ยังมีความสงบ เหตุการปกติความสัมพันธ์ ในทางแรงงานหรือนัยหนึ่งแรงงานสัมพันธ์นั้น โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างฝ่ายหนึ่งและลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนความหมายของ "นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง" ก็เป็นไปตามคำนิยามที่กฎหมายบัญญัติไว้ อย่างของ ประเทศไทยก็เคยมีกฎหมาย¹ บัญญัติไว้ว่า "นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และหมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย จากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน" และบัญญัติความหมาย ของลูกจ้างว่า "ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อ

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 , ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 47, (26 กุมภาพันธ์ 2518) : มาตรา 5

รับค่าจ้าง" ความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องในค่านางานนี้ได้แก่สภาพ
การทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการตามเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างที่
นายจ้างวางไว้ ความเกี่ยวข้องระหว่างลูกจ้างต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา
ตลอดจนฝ่ายจัดการและเจ้าของ นอกจากนี้แรงงานสัมพันธ์ยังหมายความรวม
ถึงความขัดแย้งและข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง (หรือตัวแทน) ซึ่งเกิด
ขึ้นเนื่องมาจากการจ้างงานด้วย¹

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนี้ ถ้าพิจารณาดูจะเห็น
ได้ว่าเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบในขณะเดียวกัน กล่าวคือนายจ้างและ
ลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพราะนายจ้างนั้นไม่ว่าจะมีโรง
งานและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากขาดลูกจ้างเสียแล้ว
ก็ย่อมไม่อาจทำการผลิตได้ และเช่นเดียวกันลูกจ้างไม่ว่าจะมีฝีมือหรือความ
สามารถเพียงใด ถ้าขาดนายจ้างเสียแล้วลูกจ้างก็ไม่อาจไปรับจ้างทำงาน
ให้ใครได้ เขาท่านองภานิตไทยที่ว่า "น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า" ฉะนั้นในแง่
ประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายจึงพ้องกัน ความสัมพันธ์จึงเป็นบวก

ในอีกแง่หนึ่งนายจ้างในฐานะผู้ซื้อแรงงานก็อยากจะจ่ายค่าซื้อ
แรงงานอันได้แก่ค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง ในราคาที่ลูก
ที่สุด ขณะเดียวกันลูกจ้างในฐานะผู้ขายแรงงานย่อมประสงค์ที่จะขายแรงงาน
ของตนในราคาที่สูงที่สุดเท่าที่จะขายได้ ซึ่งผลประโยชน์ของคนทั้งสองฝ่าย
ในแง่จึงขัดกันหรือเรียกได้ว่าความสัมพันธ์เป็นลบ ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้
เองที่ก่อให้เกิดปัญหาในค่านางานสัมพันธ์

¹เกษม สุริยวัฒน์, "หลักการแรงงานสัมพันธ์", ใน ประมวลคำ
บรรยายตามหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร ; คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519), หน้า 79.

ควยเหตุที่ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมีลักษณะเป็นทั้ง
บวกและลบดังกล่าว บางท่าน¹ จึงมีความเห็นว่า การแรงงานสัมพันธ์นั้นโดย
ธรรมชาติ (by nature) เป็นขบวนการผลประโยชน์ (Interest)
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพียง 2 ฝ่ายเท่านั้น ทราบไ้ที่ความสัมพันธ์ของ
ทั้งสองฝ่ายยังราบรื่นอยู่ในลักษณะคุณภาพที่แต่ละฝ่ายยอมรับแล้ว ความสงบ
ในทางอุตสาหกรรม (Industrial peace) ย่อมจะเกิดขึ้น

อีกท่าน² หนึ่งที่ได้ให้ความหมายและขอบเขตของการแรงงาน
สัมพันธ์ไว้ว่า "แรงงานสัมพันธ์" หมายถึงสภาพหรือภาวะของการติดต่อใน
โรงงานหรือสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูก
จ้างมีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายจัดการ ตลอดจนข้อขัดแย้งและข้อ
พิพาทซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพ
แรงงาน

ท่านสุดท้าย³ ได้มีความเห็นว่า การแรงงานสัมพันธ์หมายถึงความ
สัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพแรงงาน และได้ให้
ทัศนะต่อไปอีกว่า การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่การที่ฝ่าย
นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมเช่น

¹โกวิท บวรพานินทร์, "แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์",
วารสารแรงงานสัมพันธ์ 17 (กันยายน 2518) : 15.

²นิคม จันทรวิฑูร, "ดูทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์", หน้า 211.

³เคนพงษ์ พลละคร, "ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์", วารสาร
แรงงานสัมพันธ์ 18 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2519) : 3 - 4.

ฝ่ายนายจ้างก็ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างด้วยความ
เป็นธรรมตามความสามารถของตน ดูแลให้ลูกจ้างมีความสุขและมีความพอใจ
ในการทำงานอย่างเสมอภาคและตามความสามารถของลูกจ้างแต่ละคน ส่วน
ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของฝ่ายจัดการ เชื่อฟังคำสั่ง
อันชอบของฝ่ายนายจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อ
เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของนายจ้างเสมือนทรัพย์สินของตน เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด
เห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งยังไม่ได้ให้ในสิ่งที่ควรให้ หรือยังไม่ได้ปฏิบัติในสิ่งที่พึงปฏิบัติ
อีกฝ่ายหนึ่งก็อาจยื่นข้อเสนอ เรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติเสียให้ถูกต้อง และ
ทั้งสองฝ่ายก็อาจจะเจรจาตกลงกันด้วยสันติวิธี เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทำให้อีกฝ่าย
เหมาะสม ละเว้นการกระทำอันรุนแรงต่อกัน เมื่อใดที่ทั้งสองฝ่ายหรือฝ่าย
หนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติในทางตรงข้ามตามที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดการแรงงาน
สัมพันธ์ที่ไม่ดีขึ้น เพราะทั้งสองฝ่ายไม่อาจทำความเข้าใจกันได้ ความสงบ
สุขในอุตสาหกรรมก็ไม่มี นายจ้างและลูกจ้างเดินกันไปคนละทาง พวกกันไม่
เข้าใจความกินแหนงแคลงใจก็จะเกิดขึ้นและคุกรุ่นอยู่ตลอดเวลา ผลผลิตก็
จะเลวลงและจะมีผลกระทบกระเทือนถึงเศรษฐกิจของชาติในที่สุด

ส่วนความหมายและขอบเขตของการแรงงานสัมพันธ์อย่างกว้าง
ไคมีบุรุษานหนึ่ง¹ ใ้ไ้ความเห็นไว้ว่าเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง
กับนายจ้างหรือลูกจ้างกับลูกจ้าง หรือลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้าง
กับรัฐบาล หรือสหภาพแรงงานกับสหภาพแรงงาน หรือสหภาพแรงงานกับนายจ้าง

¹เกษม สุริยวัฒน์ , "หลักการแรงงานสัมพันธ์" ในประมวล
คำบรรยายตามหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์ โครงการแรงงานสัมพันธ์, หน้า 80-81

หรือสหภาพแรงงานกับรัฐบาล หรือสหภาพแรงงานกับสาธารณชน หรือนายจ้างกับเอเยนตฺยชายป่ล็ก หรือนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างกับนายจ้างอื่น ๆ หรือนายจ้างกับรัฐบาล หรือนายจ้างกับสาธารณชน แต่เมื่อพิจารณาในล่องแ่ลวจะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้างและลูกจ้างเป็นฐานสำคัญยิ่งกว่าที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีในคานอื่น ๆ แ่บทุกประเทศจะมีกฎหมายกำหนดกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ หรือมีกฎหมายวางแนวทางปฏิบัติของแต่ละฝ่ายเอาไว้เปรียบเสมือนกติกาการเล่นกีฬา วาญเล่นแต่ละฝ่ายจะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง กฎหมายเข่นว่านี้ก็คือกฎหมายแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่ว่าคว้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้าง ซึ่งบางประเทศก็แยกออกเป็นหลายฉบับเช่น กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าคว้สหภาพแรงงาน เป็นต้น แ่กกฎหมายที่ล่อว่่าเป็นพื้นฐานแห่งกติกาที่ทั้งสองฝ่ายจะพึงปฏิบัติต่อกันเพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรมก็คือกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ให้แต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติตาม เช่นกำหนดว่าฝ่ายนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จะต้องจัดให้มีข้อม้งค้บเกี่ยวกับการท่วางนการประกาศใช้ข้ม้งค้บ¹ แ่กการที่จะให้กฎหมายฉบับเดียวกันวางกำหนดกฎเกณฑ์ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศพอใจว่กันทุกแห่งนั้นย่อมเป็นไปไม่ได้ ค้งน้ันก็เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการแต่ละแห่งจะต้องหาทางปรึกษาหารือและวางข้อกำหนดเพิ่มเติมกันเองเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม

¹"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน",
ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม 89 ตอนที่ 61, (16 เมษายน 2515):ข้อ 68

การเปิดโอกาสให้นายจ้างลูกจ้างหาทางตกลงกันเองโดยรัฐไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวด้วยนั้น บางครั้งก็ไม่สัมฤทธิ์ผลเพราะอาจเป็นไปได้ว่าทางฝ่ายทางรักษาประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ไม่ยอมโอนอ่อนหรือลดหย่อนเข้าหากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ความสำเร็จเกิดจากการที่นายจ้างและลูกจ้างเจรจากันเองมีน้อยมาก แม้จะเป็นนายจ้างลูกจ้างที่เป็นรายใหญ่ ๆ ก็ตาม อาทิ โรงแรมकुสิตธานี บริษัทไทยเกรียงปิ่นทองฟอกย้อม จำกัด จนถึงขั้นมีการนัดหยุดงานจากสถิติที่กรมแรงงานได้จัดทำไว้ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 8¹

การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 2499 - 2518

ปี พ.ศ.	จำนวนข้อพิพาท แรงงานถึงขั้น นัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนนายจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	458	4,202
2502	11	846	8,060
2503	2	3	64
2504	2	68	93
2505	3	81	63
2506	4	118	159
2507	6	300	539
2508	17	3,753	6,566
2509	17	5,413	18,764
2510	2	470	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	23,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,803	19,903
2516	501	177,887	296,887
2517	357	105,883	507,607.5
มกราคม 2518	21	7,283	36,648
กุมภาพันธ์ 2518	27	8,971	21,389
มีนาคม 2518	21	4,453	16,537.5
เมษายน 2518	35	11,052	67,918

ซึ่งจำเป็นที่รัฐต้องยื่นมือเข้าไปเกี่ยวข้องกับก่อนจะถึงขั้นการนัดหยุดงานดังกล่าว ด้วยการให้พนักงาน

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, ข้อมูลด้านแรงงาน, เอกสารทางวิชาการ ฉบับที่ รง. 99/2518. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น กรมการปกครอง, 2518), หน้า 14.

ประนอมข้อพิพาทแรงงาน เข้าใกล้เกลี้ยและในที่สุดต้องให้คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ช้ชากเรื่องจึงยุติ

ควยเหตุกั้กล่าวการที่รัฐเพียงแต่จัดให้มีกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน
อันเป็นเพียงกฎหมายพื้นฐานอย่างเดียว ยอมไม่เป็นการเพียงพอ รัฐบาลจำเป็น
ต้องหาทางกำหนดคดีกาให้แกทั้งสองฝ่ายต่อไปอีก ว่าการที่จะหาทางตกลงยอม
กันได้นั้นควรมีวิธีการอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย รัฐบาล
จึงต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายสหภาพแรงงาน และ กฎหมายว่าควย
ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกมา

จึงเห็นว่าความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่ว่าทั้งฝ่ายนายจ้าง
และฝ่ายลูกจ้างจะต้องยอมรับนับถือสิทธิและหน้าที่ของกันและกันตามสมควร กล่าวคือ
นายจ้างจะต้องเข้าใจว่าฝ่ายลูกจ้างเขามีสิทธิที่จะเรียกร้องขอความเป็นธรรมจาก
ฝ่ายนายจ้างเหมือนกัน ไม่ใช่เขาทำงานในสถานะทาส เพราะลูกจ้างก็คือผู้ทำ
ประโยชน์ให้นายจ้าง นายจ้างจะอยู่ไม่ได้ถ้าไม่มีลูกจ้าง การยอมรับสิทธิของลูก
จ้างจึงเท่ากับเป็นการสนับสนุนให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานให้นาย
จ้างอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องเคารพในสิทธิของนายจ้างเหมือนกัน
นายจ้างเป็นผู้ลงทุน เป็นผู้รับผิดชอบในธุรกิจกำไร หรือขาดทุนขึ้นอยู่กับการจัดการ
ที่ดีหรือไม่ดีของเขาควย ถ้าลูกจ้างไม่มองเห็นความรับผิดชอบในข้อนี้แล้ว กิจการ
ของนายจ้างก็อยู่ไม่รอด สวัสดิภาพของลูกจ้างเองก็จะหมดไปควย ดังนั้นเอกสิทธิ
บางอย่างซึ่งเป็นของนายจ้าง ลูกจ้างก็ต้องยอมรับทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่รอดของ
ทั้งสองฝ่าย¹

¹ เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2. (พระนคร :
โรงพิมพ์ไทยเชนม, 2519), หน้า 228.

ปัญหาต่อไปที่จะต้องพิจารณาคือ ทำอย่างไรจึงจะรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ได้นานที่สุด โดยหลักการแรงงานสัมพันธ์ขั้นมูลฐานนั้น เชื่อกันว่าทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะทำงานร่วมกันได้โดยสันติก็ต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจกันดี ฝ่ายใดเห็นว่าฝ่ายหนึ่งปฏิบัติต่อกับอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยุติธรรมก็ควรจะไปปรึกษาหารือและพูดจากันโดยสันติมีเหตุผล ทั้งนี้อาจจะโดยวิธีการยื่นขอเรียกร้องโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายและเจรจาตกลงกันด้วยเหตุผล อะลุ่มอล่วยให้แกกันตามสมควร หรือเพียงแต่ประชุมหารือทำความเข้าใจกันก็ได้ เมื่อใดที่ข้อตกลงกันแล้วคู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็ควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นแล้วความสงบสันติก็จะมีไม่ได้ หากทั้งสองฝ่ายเจรจาข้อตกลงกันโดยสันติไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องบังคับกันคือ ลูกจ้างนัดหยุดงานหรือนายจ้างปิดงาน ก็ควรที่จะใช้วิธีการเช่นนี้ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบและประกอบด้วยเหตุผล เพราะการนัดหยุดงานในแต่ละครั้งไม่ว่าจะโดยลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือจะเป็นการปิดงานก็ตาม ไม่ใช่จะกระทบกระเทือนเฉพาะระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่จะส่งผลถึงประชาชนผู้เกี่ยวข้องของกิจการนั้นด้วย เช่น รถเมลล์นัดหยุดงาน เป็นต้น²

2. ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์

ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์ เป็นแนวทางการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอันได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐบาล และสาธารณชน

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 229 - 230.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 237.

แนวคิดที่ถือว่าเป็นหัวใจในการเสริมสร้างและรักษาแรงงานสัมพันธ์ ก็คือการยอมรับในฐานะ หรือ สถานะภาพของกันและกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง และ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กล่าวคือฝ่ายนายจ้างยอมรับว่าสหภาพแรงงานอยู่ในฐานะทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์รักษาสีทธิและผลประโยชน์ของมวลสมาชิก และต้องยอมรับว่าลูกจ้างก็อยู่ในฐานะที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเอง ส่วนฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ต้องยอมรับว่า นายจ้างเป็นผู้มีสิทธิและหน้าที่ในการวางแผน และในการควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนายจ้าง¹ นั่นคือ

1. ฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่มีท่าทีเป็นปฏิปักษ์กับสหภาพแรงงาน ไม่พยายามหาโอกาสกลั่นแกล้งสมาชิกหรือชักชวนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

2. ฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่มีท่าทีเป็นปฏิปักษ์กับลูกจ้างหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างเพราะเหตุที่มีกรรมลักษณะ เช่น ทำคำร้องยื่นขอเรียกรองหรือเจรจาเกี่ยวกับขอเรียกรอง หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำการดังกล่าว²

3. ฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างจะต้องไม่เข้าไปก้าวกาย หรือแทรกแซงสิทธิในการบริหารงานของนายจ้าง ในเรื่องที่มีส่วนร่วมของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในการบริหารงานของนายจ้างนี้ให้มีแนวคิดที่สำคัญอยู่ 2 แนวคือ³

¹จ่านงค์ สมประสงค์, "การเจรจาต่อรอง", ในประมวลคำบรรยายตามหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์ โครงการแรงงานสัมพันธ์, หน้า 131 - 132.

²พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 121(1).

³อินทรชล, "แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์", วารสารแรงงานสัมพันธ์, 18 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2519) : 33 - 34.

แนวแรก ถือว่านายจ้างเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดในการจัดการทุกสิ่งทุกอย่าง โดยสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้ามีส่วนร่วม กล่าวคือนายจ้างเป็นผู้ลงทุน โดยการจัดหาที่ดิน ปลูกสร้างอาคาร จัดทำเครื่องจักรเครื่องมือ วัสดุคืบ และหาคนบริหารงาน เมื่อมีทุกสิ่งพร้อมแล้วจึงจะรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้เลือกเข้ามา เมื่อเขาทำงานแล้วก็ต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่ง ลูกจ้างจะทำงานต่อไปหรือไม่ก็อยู่ในการพิจารณาตัดสินของนายจ้าง เมื่อใดไม่ต้องการจ้างลูกจ้างต่อไปก็ให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานไป เป็นการสิ้นสุดการจ้าง

แนวที่สอง คือ ยินยอมให้ฝ่ายลูกจ้างเข้าไปมีส่วนในการจัดการร่วมกัน ผลงานสุดท้ายที่ได้คือกำไร จะต้องนำมาแบ่งกันอย่างยุติธรรม ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างจะตองเขาไปรวมกำหนดกับนายจ้าง เช่นการวางนโยบาย การสั่งงาน การปกครอง การควบคุมงาน เป็นต้น

ปัจจุบันยังมีผู้นิยมปฏิบัติตามแนวแรกมากกว่า แต่ก็เริ่มมีแนวโน้มมานิยมแนวที่สองเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็ยอมรับนับถือแนวที่สองนี้และกำลังจะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้าและสันติสุขแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากขึ้น เพราะการได้เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการเป็นการสร้างขวัญ สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดแก่ลูกจ้าง เมื่อสิ่งนี้แล้วก็เป็นหลักประกันของนายจ้างว่าจะได้พบแต่ความร่วมมือจากลูกจ้างในการร่วมรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่ายตามมา

4. ทั้งสองฝ่ายจะต้องหันหน้าเข้าเจรจาทอรองอย่างเสมอภาคและอย่างจริงใจ บริสุทธิ์ใจต่อกัน ซึ่งยอมหมายถึงว่า การยื่นข้อเรียกร้องก็ดี การเจรจาก็ดี ต้องกระทำด้วยเหตุผล คำนึงถึงความอยู่รอดทั้งสองฝ่าย และความพอเหมาะพอควรที่มีอยู่ในภาวะการณ์ในขณะนั้น และทั้งต้องกระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ

และสุจริตใจ เช่นฝ่ายนายจ้างเองก็ไม่ควรอาศัยการเจรจาต่อรองเพื่อถ่วงการจ่าย
ผลประโยชน์บางอย่างแก่ลูกจ้างทั้งที่ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะได้รับอยู่แล้ว ในทำนอง
เดียวกันฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเองก็ไม่ควรอาศัยการยื่นข้อเรียกร้อง หรือ
การเจรจามิบังคับนายจ้างให้กระทำ หรือไม่กระทำในบางประการตามที่ประสงค์

5. การร่วมกันยุติปัญหาข้อขัดแย้ง โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องไม่มุ่งเน้น
ในแง่กฎหมายมาเป็นเกณฑ์ในการยุติปัญหามากเกินไป เพราะต้องไม่ลืมว่า
กฎหมายบัญญัติขึ้นก็เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อรองรับและนำมาใช้ เมื่อทั้งสองฝ่าย
ไม่อาจเจรจากันอย่างสันติได้ จึงจำต้องนำกฎหมายมาบังคับใช้ให้อยู่ภายในกติกา
เพื่อยุติปัญหาข้อขัดแย้งโดยเร็ว มิเช่นนั้นแล้วปัญหาก็ย่อมจะยติลงอย่างเนิ่นช้า
ซึ่งผลเสียหายอาจจะเกิดขึ้นได้ ฉะนั้นการยุติปัญหาที่ดีที่สุดและได้ผลอย่าง
รวดเร็ว เต็มเม็ดเต็มหน่วยก็คือ ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบพร้อมใจกันยุติปัญหากันเอง
โดยสมัครใจเพื่อเห็นแก่ความสงบสุขในสังคม

6. ทั้งสองฝ่ายจะต้องเคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน ก่อให้
เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมฝ่ายสหภาพแรงงาน
ก็ต้องยึดมั่นในหลักการ เพื่อผลประโยชน์ของมวลสมาชิกอย่างแท้จริงที่ชอบด้วยเหตุผล
มิใช่ว่าจะต้องช่วยเหลือสมาชิกทุกกรณีโดยไม่ยกเว้นว่าจะเป็นการช่วยคนกระทำผิด
หรือไม่ ขณะเดียวกันก็ต้องแนะนำ สนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกปฏิบัติตาม
หน้าที่ที่มีอยู่ด้วยกัน เช่น ท่องทำงานให้นายจ้าง ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้างที่ชอบ
เป็นตน ฝ่ายนายจ้างเองก็ยอมมีสิทธิที่จะกระทำการเพื่อผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้น
ผู้บริหารและแก่ประชาชนโดยส่วนรวม ขณะเดียวกันก็ต้องมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง
ด้วยเช่น ท่องจ่ายค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อย่างถูกต้อง ให้ความเป็นธรรมแก่
ลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นต้น

7. เมื่อได้มีการยุติปัญหาข้อขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและได้จัดทำ

ข้อตกลงแล้ว ทั้งสองฝ่ายก็ต้องพึงยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

แนวปรัชญาที่กล่าวมานี้ ในประเทศไทยเรายังมีการยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันน้อย หากมีก็เป็นเพียงสถานประกอบการใหญ่ ๆ ไม่ก็รายที่ฝ่ายบุคคล และผู้นำลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจทางคานแรงงานดีพอ ส่วนมากมักจะเป็นสถานประกอบการทางคานน้ำมัน เหมืองแร่ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น ทั้งนี้ก็อาจจะมีสาเหตุสืบเนื่องจากในระยะก่อน ๆ รัฐบาลมีการส่งเสริมความรู้ทางการแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงพอ รัฐบาลเพิ่งจะดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อไม่นานมานี้เอง และไค้ผลยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก ด้วยเหตุนี้รัฐจึงควรที่จะส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในคานต่าง ๆ ดังนี้คือ¹

1. ส่งเสริมและดำเนินการให้ทั้งสองฝ่ายได้มีการปรึกษาหารือกัน อย่างสม่ำเสมอ ในสถานประกอบการขนาดกลาง (ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป) และขนาดใหญ่ควรจะต้องกรรมการร่วมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อฝ่ายจัดการตลอดจนหาทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่ลูกจ้างประสบอยู่ในกิจการที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกเกินกว่าครึ่งของลูกจ้างทั้งหมด อาจจะให้กรรมการของสหภาพแรงงานเป็นกรรมการก็ได้
2. ส่งเสริมและดำเนินการให้นายจ้างกับลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน ฝ่ายนายจ้างควรมีระเบียบแบบแผนในการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตามลักษณะของงาน อย่างน้อยก็ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดฝ่ายลูกจ้างก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจทำงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

¹นิคม จันทรวิฑูร, "การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์", วารสารแรงงานสัมพันธ์, 18 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2519) : 7 - 8.

๑๕

3. ส่งเสริมให้การศึกษาอบรมค่านแรงงานสัมพันธ์ แก่ลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเรื่องแรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่จะส่งเสริมค่านนี้ไม่ควร เป็นกรมแรงงานเพียงหน่วยเดียว หน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือเอกชนอื่น ๆ ก็ควรจะร่วมมือกันช่วยดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

4. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้นกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน ฝ่ายลูกจ้างเองแม้จะมีสหภาพแรงงานอยู่ถึงเกือบ 200 แห่ง แต่ก็ยังมีสมาชิกไม่มากพอที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และยังไม่อาจจะเป็นผู้แทนของคนงานในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ควรจะส่งเสริมให้จัดตั้งองค์การลูกจ้างในรูปสหพันธ์แรงงานใหม่มากขึ้น ทั้งที่กฎหมายของเราก็กเปิดช่องให้อยู่แล้วว่า สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน (1) สมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็่บลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ (2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็่บลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง¹ ฝ่ายนายจ้างเองทั้งที่กฎหมายเปิดช่องให้ตั้งสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างขึ้นได้ ก็ปรากฏว่ามีการจัดตั้งขึ้นน้อยมาก

006322

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 113.

5. ส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากกลงกันเองในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะ
จะเป็นค่าตอบแทน ชั่วโมงทำงาน หรือสภาพการจ้างอย่างอื่น ๆ ให้เป็นที่พอใจ
ของทั้งสองฝ่าย รัฐมีนโยบายที่จะไม่เข้ายุ่งเกี่ยว นอกจากได้รับการร้องขอ หรือ
ถึงขั้นตอนตามกฎหมายที่รัฐจะต้องเข้าช่วยดำเนินการหรือไกล่เกลี่ย

6. ยกระคับรายไคและมาตรฐานการครองชีพของคณงานให้สูงขึ้น
ถาคณงานมีรายไคและความเป็นอยูที่ค้พอสสมควรแล้ว การเรียกร้องก็คองจะลดลง
ขณะเดียวกันก็ช่วยรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย การยก
ระคับรายไคของคณงานให้สูงขึ้นก็โดยการให้ความรู้และยกระคับฝีมือให้กับแรงงาน
ที่ไม่มีฝีมือ และที่มีฝีมืออยู่แล้ว ให้ค้ขึ้นไปอีกทั้งในสถานันและในโรงงาน

3. สภาพของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

สภาพของการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย สามารถแยกพิจารณาได้
เป็น 3 สมัยคือ¹

ก. สมัยโบราณจนถึงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2

ระบบแรงงานไทยแต่คั้งเดิมในอดีต ก็เช่นเดียวกันกับในประเทศอื่น ๆ
คือเป็นการเกณฑ์แรงงานไพร หรือทาสมาใช้งาน ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทำเอง
ใช้เอง ไม่มีการแลกเปลี่ยนค้าขายผลผลิตกันมากนัก

ครันถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีการใช้ระบบการเงินตราและการค้าขาย
ก็ได้เพิ่มมากขึ้น เริ่มมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศ สมัยนี้มีชาวจีนอพยพเข้ามา

¹ จานงค์ สมประสงค์, คำบรรยายวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานสัมพันธ์,
คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 1 - 4.

เป็นจำนวนมาก จึงได้มีการใช้แรงงานจีนเป็นสำคัญ เพราะมีอัตราค่าจ้างต่ำและ
 ทอมาก็มีการขยายตัวของความต้องการแรงงานมากขึ้นทั้งในด้านการก่อสร้าง ค้าขาย
 ขนส่งและในการผลิตแบบใหม่ จึงนับได้ว่าแรงงานจีนได้เข้ามาแทนที่แรงงานเกณฑ์
 และการเพิ่มขึ้นของการผลิตแบบหัตถอุตสาหกรรม ทำให้ต้องการแรงงานอิสระมากยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2398 ในรัชกาลที่ 4 ได้มีการทำสนธิสัญญาราวีริงกับจักรภพ
 อังกฤษ เป็นการเปิดประตูการค้ากับชาวตะวันตก และมีชาติอื่น ๆ ติดตามมาอีก
 หลายชาติเช่น สหรัฐอเมริกา ปอร์ตุเกส เดนมาร์ก ฯลฯ ทำให้ขยายการผลิต
 เพื่อส่งออกมากยิ่งขึ้น กิจการอุตสาหกรรมการเกษตรมีความต้องการแรงงานเพิ่ม
 มากขึ้น แต่คนไทยยังนิยมการทำไร่ทำนาของตนเองมากกว่า ทำให้มีชาวจีนเป็น
 ส่วนใหญ่ที่อยู่ในตลาดแรงงาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2448 รัชกาลที่ 5 ได้ประกาศ
 ยกเลิกระบบไพร่และทาสโดยสิ้นเชิง หลังจากนั้นระบบการจ้างงานจึงได้ขยายออก
 ไปอย่างกว้างขวาง พร้อมกับระบบอุตสาหกรรมที่นายทุนต่างชาติเป็นผู้เข้ามาลงทุน
 เกิดมีกิจการขึ้นอีกหลายอย่าง เช่น โรงพิมพ์ ไฟฟ้า รถไฟ ป่าไม้ สวนยาง
 การจ้างงานในช่วงนี้มีข้อสังเกตคือ กรรมกรไทยในยุคแรกนี้ไม่ได้รับจ้างนายทุน
 ที่เป็นคนไทย แต่รับจ้างนายทุนต่างชาติ

อย่างไรก็ตาม แรงงานด้านเกษตรกรรมก็ยังมีสำคัญอยู่มาก
 จำนวนกรรมกรรับจ้างตามโรงงานหรือกิจการอุตสาหกรรมยังมีจำนวนน้อย แต่
 จำนวนแรงงานรับจ้างในคานงานเกษตรกรรมเพิ่มจำนวนขึ้น

ต่อมาคนไทยก็เริ่มลงทุนในกิจการหัตถกรรมขนาดย่อมขึ้นบ้าง
 คนไทยซึ่งมีที่ดินและทุนก็เริ่มหันมาสนใจประกอบกิจการอุตสาหกรรมเช่น รัชกาลที่ 6
 ได้ลงทุนในโรงงานปูนซีเมนต์ ใน พ.ศ. 2462 เป็นต้น

๑๘

ในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราช รัฐบาลยังไม่มีบทบาททางด้านการควบคุม หรือคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด นอกจากในปี พ.ศ. 2444 ปรากฏมีการตั้ง สำนักงานทะเบียนลูกจ้างขึ้นในกรมตำรวจและกำหนดให้นายจ้างทางชาติจดทะเบียน ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการโจรกรรม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2440 มีกฎหมายควบคุมสมาคมลี้ภัยชาวจีนหรือฮังยี้ และปี พ.ศ. 2456 มีกฎหมายให้รถลากและสามล้อจดทะเบียนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ครั้นประมาณ พ.ศ. 2454 ได้เกิดมีการปฏิวัติในประเทศจีน กรรมกร จีนในไทยมีบทบาททางการเมืองมากขึ้น มีการแบ่งแยกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ เพื่อ สนับสนุนการต่อสู้ทางการเมืองบนแผ่นดินใหญ่ รัฐบาลจึงควบคุมกวดขันการอพยพ การเช่าเมืองของคนจีนมากขึ้น และมองเห็นความจำเป็นที่จะจำกัดจำนวนแรงงาน จีน โดยใช้แรงงานไทยแทน ในขณะเดียวกันก็ได้มีการรวมตัวกันของกรรมกรไทย ขึ้นเป็นสมาคมลูกจ้างเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2440 มีสมาชิกประมาณ 300 คน มีวัตถุประสงค์ในการให้บริการสวัสดิการและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

นับแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา จนถึง ปี พ.ศ. 2479 ได้มีการนัดหยุดงานรายสำคัญ ๆ รวม 8 ครั้ง เช่น การนัดหยุดงานของคณงานจีนลากรถในปี พ.ศ. 2475 โดยมีสาเหตุมาจากคณงาน เหลานนต้องการให้เจ้าของรถลากลดค่าเช่าลง หรือในปี พ.ศ. 2477 ได้มี การนัดหยุดงานรถไฟ ซึ่งมีสาเหตุมาจากคณงานไม่พอใจผู้บังคับบัญชาในกรมรถไฟ หลวง หรือการนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2478 โดยคณงานขั้บรถเมล์วิ่งระหว่าง เชียงรายและลำปาง เพื่อขอขึ้นค่าจ้าง เป็นต้น

การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ในระยะนี้ไม่มีมาตรการที่แน่นอนและไม่ มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ และ ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านแรงงานโดยตรง ล้วนแต่รัฐบาลจะพิจารณาให้ เจ้าหน้าที่หน่วยงานใดเข้าไปดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นราย ๆ ไป

๒๘

๒. สมัยตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง (พ.ศ. 2488) ถึง พ.ศ. 2501

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงได้เริ่มมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีการเติบโตของขบวนการแรงงานด้วย ด้านจำนวนกรรมกรทั่ว ๆ ไปก็เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ ขึ้น การปรับปรุงพัฒนาประเทศด้วยการก่อสร้างถนน ทางรถไฟ ไฟฟ้า และชาวชนบทได้อพยพเข้าเมืองมากยิ่งขึ้น กรรมกรจีนก็เริ่มลดลง ในระยะนี้ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นหลายครั้ง ในบางครั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือแม่แต่นายกรัฐมนตรีเองก็ต้องมาเป็นผู้ไกลเกลี่ยระงับข้อพิพาทด้วยตนเอง

ในสมัยตอนปลายสงครามโลกครั้งที่ 2 นี้ ลูกจ้างได้รวมกลุ่มกันก่อตั้งองค์การของลูกจ้างขึ้นเรียกว่า สหบาลกรรมกร หรือ Central Union of Labour (CUL) ได้รับการยอมรับนับถือจากทางการเมื่อ พ.ศ. 2490 สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การนี้เป็นคนจีน ครั้นปี 2492 สหบาลกรรมกรได้ประกาศอย่างชัดแจ้งในการ เขาเป็นสมาชิกของสหพันธ์สหบาลกรรมกรแห่งโลก (WFTU) ซึ่งเป็นองค์การที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ แต่ก่อนนี้คือ ปี 2491 รัฐบาลเป็นฝ่ายขวาจัดเมื่อมีอำนาจก็คิดกำจัดสหบาลกรรมกรที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ทันทีด้วยการจัดตั้งสหบาลกรรมกรไทยขึ้น และรัฐบาลให้การสนับสนุนในทุกด้านจนมีความเจริญก้าวหน้าตามลำดับจนกระทั่งปี 2494 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น สมาคมกรรมกรไทย สมาคมนี้มีสมาชิกจากหลายอาชีพรวมกันอยู่คือ มีทั้งอาชีพแม่ค้าหาบเร่ กรรมกรตีสามล้อ คนแบกข้าวสาร และมีความมั่นคงอย่างมาก รัฐบาลจึงหันไปเล็งงานสหบาลกรรมกร (CUL) ที่นิยมฝ่ายซ้ายทันทีด้วยการจับกุมและปราบปรามอย่างรุนแรง สหบาลกรรมกรนี้จึงได้สลายตัวไปโดยอัตโนมัติ ครั้นต่อมา ปี 2497 รัฐบาลสมัยนั้นได้ตระหนักว่าชาวจีนที่แตกกระจัดกระจายอยู่เพราะสหบาลกรรมกร (CUL) ถูกกำจัดลงไปควรจะมีการรวมกลุ่มกันขึ้นใหม่ จึงได้ตั้งสมาคมกรรมกรขึ้นอีกสมาคมหนึ่ง

เรียกชื่อว่า "สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย" (FWAT) เพื่อสร้างความ
เชื่อถือให้เกิดแก่พวกกรรมกรซึ่งเป็นคนจีน และเพื่อความคุ้มครองโดยใกล้ชิด จึงให้คนจีน
ผู้มีชื่อเสียงคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอยู่เบื้องหลัง สมาคมนี้นับว่าวัตถุประสงค์ใหญ่คือ
ตั้งกรรมกรที่ฝึกไปคอมมิวนิสต์มาเป็นพวกรัฐบาลนั่นเอง

ทางฝ่ายนายจ้าง รัฐบาลก็ได้เอาใจใส่เช่นกัน โดยสนับสนุนพ่อค้า
ให้ประกอบการท่ามาหากินจนมีการรวบรวมตั้งเป็นสมาคมพ่อค้าไทย สภาการค้า
และหอการค้ามากมาย

ครั้นปี 2497 ก็ได้มีกฎหมายฉบับหนึ่งออกมาโดยรัฐบาลมีความต้องการ
อยากจะเอาใจกรรมกรผู้มีรายได้น้อย จึงหาหนทางช่วยเหลือด้วยการออกพระ
ราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาประกันให้กรรมกรได้มีความเป็นอยู่ที่ดี
พอสมควรแต่ในที่สุดกฎหมายฉบับนี้ก็ทำให้มีการใช้บังคับกันอย่างจริงจังไม่ จน
ปัจจุบันนี้ก็มีการรื้อฟื้นขึ้นมาพิจารณากันอีกครั้งหนึ่ง แต่ก็ยังไม่ได้ออกมาเป็น
กฎหมายใช้บังคับ

ครั้นต่อมาปี 2499 ปลายปีก็ได้ออกกฎหมายอีกฉบับหนึ่งเรียกว่า
พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รวมเรื่องว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน เช่นกำหนดชั่วโมงทำงาน วันหยุดพักผ่อน การจ่ายค่าล่วงเวลาและ
เรื่องว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้มีบทบัญญัติยอมรับสภาพแรงงาน
ว่าเป็นองค์การที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้
เป็นการยอมรับสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่ ซึ่งก็ปรากฏต่อมาว่าได้มีกรรมกรขอจ
ทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานกันอย่างมากมาย

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า การเกิดสหภาพแรงงานในยุคแรกนั้นยังเกี่ยว
ตรงกับยุคที่รัฐบาลในขณะนั้นคือชุก จอมพล ป. พิบูลสงคราม กำลังจะสิ้นสุดลงตาม
วาระการสิ้นสุดการ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และจะต้องมีการเลือกตั้งทั่วไป

พรรคการเมืองฝ่ายรัฐบาลก็หันมาหาเสียงกับกรรมกร ไซกัลยทุทที่ไม่สะอาดต่าง ๆ เช่น หนูนุ่มใหม่ การตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอีกมากมาย หนูนุ่มให้กรรมกรนัดหยุดงาน หรือ แข็งข้อกับฝ่ายนายจ้างโดยรัฐบาลช่วยเหลือด้านการเงินและเสบียงอาหารในระหว่างหยุดงาน ขณะเดียวกันก็ทำการหาเสียงกับฝ่ายนายจ้างด้วย ถึงกับนักการเมืองในสมัยนั้นได้แถลงออกมาอย่างชัดแจ้งว่าจะสนับสนุนทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งนายจ้างและกรรมกรด้วย เหตุนี้จึงเห็นได้ว่า การเมืองเขาแทรกแซงคานแรงงานตลอดเวลา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ การจัดตั้งองค์การต่าง ๆ ทางแรงงานขึ้นมาก็ดี หรือการออกกฎหมายเกี่ยวกับคานแรงงานก็ดี แทบจะเรียกได้ว่าไร้ประโยชน์เพราะไม่ได้เป็นไปตามเจตนารมย์ที่แท้จริง ในที่สุดทั้งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และบรรดาสหภาพแรงงานต่าง ๆ ก็โค่นล้มลงอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ไทยกเล็ก และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศ เรื่องการคุ้มครองแรงงานใหม่ ส่วนเรื่องการก่อตั้งสหภาพแรงงานให้ระงับไว้ก่อน จนถึงปี 2508 รัฐบาลก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 กำหนดวิธีการทางคานแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นใหม่ และในปี 2511 ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 อีกฉบับหนึ่ง

ค. สมัยปัจจุบันตั้งแต่ปี 2515 จนถึงปัจจุบัน

ครั้นปี 2515 คณะปฏิวัติก็ได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2515 ให้บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาก็ได้มีการประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมาโดยให้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 เป็นต้นไป ครั้นปี 2518 ก็ได้มีกฎหมายแรงงานอีกฉบับหนึ่งออกมาให้บังคับคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วยเหตุนี้สหภาพแรงงานซึ่งได้สลายไปตั้งแต่ปี 2501 ก็ได้ฟื้นคืนชีพขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งตั้งแต่



พ.ศ. 2515 จนปัจจุบันนี้แต่มีข้อหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สหภาพแรงงาน
ที่ตั้งขึ้นมาจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับทางการเมืองมิได้ กฎหมายยอมให้ตั้งขึ้น
ต่อเมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพ
การจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน¹ เท่านั้น
ส่วนสถานการณ์ด้านแรงงานตั้งแต่ปี 2501 เป็นต้นมาจนถึง
ปี 2515 อยู่ในความสงบ เพราะผู้ประกอบการประเทศได้ใช้มาตรการเด็ดขาด
ในการจัดการกับปัญหาความวุ่นวายในบ้านเมือง แต่ครั้นปี 2516 นับแต่หลัง
วันที่ 14 ตุลาคม เป็นต้นมารัฐบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีเสรีภาพอย่าง
เต็มที่ทางด้านการเมืองได้มีการนัดหยุดงานกันบ่อยครั้ง จำนวนคนงานที่เกี่ยวข้อง
กับการนัดหยุดงานมากขึ้น ความเสียหายของนายจ้างคิดเป็นจำนวนมากขึ้น
แนวทางการต่อสู้ของคนงานก็มีได้เป็นไปเพื่อความอยู่ดีกินดีของคนงานอย่างเกี่ยว
แต่มีแนวโน้มไปในทางการเมืองมากขึ้น สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
หลายแห่งต้องประสบกับการขาดทุน บางแห่งต้องลดจำนวนคนงานลงหรือไม่
ก็ปิดกิจการ เป็นภาวะที่สับสนวุ่นวายอย่างยิ่ง อัตราการลงทุนในประเทศ
ลดลง โอกาสในการจ้างงานลดลง คนว่างงานมากขึ้น เหตุการณ์ได้ทวี
ความรุนแรง วุ่นวายจนถึงขั้นต้องใช้มาตรการเด็ดขาดอีกครั้งหนึ่งโดยคณะ
ปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเข้ายึดอำนาจในวันที่ 6 ตุลาคม 2519 เพื่อยุติ
ความวุ่นวายต่าง ๆ

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 86 วรรค 2

ปัญหาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวหากเรามาพิจารณาแล้ว จะพบปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาดังนี้¹

1. ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว คนงานปรับตัวเองไม่ทันจึงจำต้องดิ้นรน เรียกร้องขอเพิ่มค่าแรงขึ้นจากนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างเองก็ปรับตัวไม่ทันจึงเกิดปัญหาขัดแย้งทางแรงงานขึ้น
2. ภาวะการค้าและการตลาดของนายจ้างซบเซาลงอาจเป็นเพราะผลผลิตล้นตลาด จำหน่ายไม่ได้ หรืออาจเป็นเพราะต้นทุนในการผลิตสูงเกินไป ต้องปิดกิจการ ลดจำนวนคนงานลง ลดค่าจ้างและสวัสดิการลง กลายเป็นปัญหาทางแรงงานขึ้น
3. การขยายตัวทางเศรษฐกิจเข้าเกินไป อัตราการลงทุนต่ำ โอกาสในการจ้างงานมีน้อย คนว่างงานมากขึ้น มีการแย่งงานกันทำ นายจ้างจึงฉวยโอกาสกดค่าแรงและเรื่องสวัสดิการไว้ จนเกิดเป็นปัญหาขึ้นมา
4. นายจ้างเป็นจำนวนมากที่เอาเปรียบลูกจ้างในเรื่องค่าแรง ค่ำล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ โดยหวังในความมั่นคงของตนจนเกินขอบเขต
5. การบริหารงานของฝ่ายนายจ้างเป็นไปโดยขาดหลักวิชา มีการเล่นพรรคเล่นพวก สายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดการขัดแย้งได้ง่าย
6. การบริหารงานบุคคลไม่ดี หรือบางรายก็ไม่มีเลย การรับสมัครงาน การพิจารณาเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนชั้น เป็นไปตาม

¹ เคนพงษ์ พลละคร, "โฉมหน้าใหม่ของการแรงงานสัมพันธ์", วารสารสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, (2520) : 2 - 5.

ความพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ ทำให้คนงานรู้สึกตัวว่าไม่ได้รับความ
เป็นธรรม

7. หัวหน้างานขาดคุณสมบัติ ไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา
ขาดความเข้าใจปัญหาแรงงานและมนุษย์สัมพันธ์ และไม่ได้มีมาตรการที่จะปรับปรุง
แก้ไข จึงปรับตัวเข้ากับบรรยากาศทางแรงงานแบบเสรีประชาธิปไตยไม่ได้

8. ฝ่ายนายจ้างขาดความเข้าใจในชนบทธรรมเนียมประเพณี
อุปนิสัยใจคอของลูกจ้างและอุปสรรคทางภาษาของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่ง
เป็นชาวต่างประเทศ เป็นเหตุให้ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์เกิดขึ้นเสมอ และ
บางครั้งก็ลุกลามจนถึงขั้นนัดหยุดงานโดยเริ่มจากสาเหตุเพียงเล็กน้อย

9. นายจ้างโดยทั่วไปชอบอวดความร่ำรวย ประพฤตินิยมมีความ
เป็นอยู่อย่างเลิศลอยเกินไป ทำให้ลูกจ้างเห็นว่าตนถูกขูดรีดและเอารัดเอาเปรียบ
เกิดช่องว่างระหว่างคนสองระดับนี้มากเกินไป

10. ลูกจ้างต้องการความคุ้มครอง จึงพยายามก่อตั้งสหภาพแรงงาน
ขึ้นเอง หรือไม่ก็รวมกับลูกจ้างอื่น ทำให้นายจ้างที่ยังไม่เคยชินเกิดความรู้สึก
ที่เป็นปฏิปักษ์ ประกอบกับการที่ลูกจ้างขาดสหภาพแรงงานที่เป็นปึกแผ่นและมี
ความหมายต่อลูกจ้างที่แท้จริงตลอดมา ทำให้ลูกจ้างขาดอำนาจการต่อรองต่อ
นายจ้างโดยสิ้นเชิง กฎเกณฑ์ตลอดจนเงื่อนไขสภาพการจ้างนั้นลูกจ้างมิได้มีส่วน
ร่วมด้วยเลย จึงยากที่ลูกจ้างจะพอใจต่อกฎเกณฑ์ดังกล่าวและนายจ้างเองก็ไม่
สนใจต่อความพอใจหรือไม่พอใจของลูกจ้างนัก

11. ลูกจ้างต้องการค่าจ้างสูง สวัสดิการที่ดี และสิทธิหรือ
ประโยชน์อื่น ๆ เท่าที่จะไขว่คว้าเอาได้แต่หน้าที่ที่จะต้องทำให้นายจ้างตาม
สัญญาแล้วกลับปฏิบัติบกพร่องบ้างก็ไม่ยอมทำ บางก็ทำอย่างไม่เต็มความสามารถ
ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่าลูกจ้างมักรู้จักแต่คำว่าสิทธิ ส่วนหน้าที่นั้นไม่ค่อยจะเข้าใจกัน
หรือบางที่ทั้งที่รู้ว่ามีหน้าที่ แต่กลับละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่เสียก็มี

12. ลูกจ้างเห็นความฟุ่มเฟือยของนายจ้างเกินไป ประกอบกับ
มีผู้คอยยุยงให้เกิดเลียดนายจ้างอยู่แล้ว จึงกลายเป็นการขัดแย้งกันระหว่าง
นายทุนกับชนชั้นกรรมาชีพ แทนที่จะเป็นการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

13. นโยบายแรงงานของชาติไม่ชัดเจน บางครั้งนโยบายของ
รัฐบาลและของกรมแรงงานเองก็ขัดกัน ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในนโยบาย
ของรัฐบาลจากทุกฝ่าย เช่น เมื่อเร็ว ๆ นี้ก็มีการขัดกันนโยบายเรื่อง
รัฐวิสาหกิจ ควรอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานหรือไม่ ในปัญหานี้กรม
แรงงานได้ถือปฏิบัติมาตลอดว่ารัฐวิสาหกิจทุกประเภทอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย
แรงงาน จึงได้มีการยอมให้จดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ
ได้ แต่แล้วเมื่อไม่นานมานี้คณะรัฐมนตรีชุดนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็น
นายกรัฐมนตรีก็ได้มีมติเสียใหม่ว่ารัฐวิสาหกิจไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย
แรงงาน¹ ซึ่งขัดกันกับนโยบายของกรมแรงงานที่ถือปฏิบัติตลอดมาดังกล่าวข้างต้น
เป็นเหตุให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจมีความสงสัยและก่อให้เกิดปัญหาใน
ทางปฏิบัติมากโดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่ผู้ใช้กฎหมายแรงงาน เช่น พนักงาน
ประนอมขอพิพาทแรงงาน นายทะเบียนสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

14. กรมแรงงานขยายตัวเร็วเกินไป ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
ปรับตัวเองไม่ทัน จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพ แม้การเจรจาต่อรองและการ
ตีความในกฎหมายก็ขัดกัน อันเป็นข้อโหว่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง
กับลูกจ้างได้

¹มติคณะรัฐมนตรี เรื่องที่ 1 เรื่องรัฐวิสาหกิจกับกฎหมายแรงงาน,
การประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 21 เมษายน 2520.

15. รัฐบาลไม่เค็ดชาคในการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ทำให้
ชาคความเชื่อถึองจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เทาที่ผ่านมา ลูกจ้างบาง
แห่งเมือยื่นขอเรียกรองคือนายจ้างแลวก็ได้นัดหยุดงานทันทีซึ่งเป็นการผิดขั้นตอน
ตามกฎหมายทั้งนี้เพือให้การนัดหยุดงานบีบบังคับใ้นายจ้างตองยอมรับเงื่อนไซ
ตามที่เรียกรองโดยเร็ว บางแห่งแมจะมีประกาศกระทรวงมหาดไทยห้ามมิใ้
นายจ้างปิดงานหรือห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานก็ตาม¹ และทั้งที่อยู๋ในระหวางการ
ประกาศใช้กฎอัยการศึก ลูกจ้างก็ไม่วายที่จะกระทำการฝ่าฝืนโดยไม่ยำเกรง
เช่นลูกจ้างของ นายหลี่ แสงสุขบุญ เจ้าของโรงงานแสงบุญหุบโครเมี่ยม
เลขที่ 104 ถนนลาดหญ้า เขตคลองตันไทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งรวมกัน
นัดหยุดงานเพือขอเพิ่มเวลาพักเมือวันที่ 13 พฤศจิกายน 2519 เป็นต้น²
คณะปฏิรูปการปกครองแผนดินซึ่งปกครองประเทศอยู่ในขณะนั้นก็หาได้มีมาตรการ
ลงโทษผู้ฝ่าฝืนไม่ จนเป็นเหตุใ้มีการนัดหยุดงานตามมามากหลายราย

16. รัฐบาลมีนโยบายในคานการใ้การศึกษาอบรมบุคคลที่เกี่ยวของ
กับกิจการแรงงานไม่ขัดแ้งและไม่เพียงพอ เมือมีกฎหมายออกบังคับจึงมีการ
ปฏิบัติผิด ๆ ถูก ๆ เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคานการอบรมความรู้เกี่ยวกับ
กฎหมายแรงงานใ้แก่นายจ้างและลูกจ้างปัจจุบันรัฐบาลยังทำได้ไม่กว้างขวาง
นัก ยังมีนายจ้างและลูกจ้างอีกมากที่ไม่เข้าใจกฎหมายดีพอ แมแต่ผู้มีบทบาท

¹ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องใ้ขอพิพาทแรงงานเข้าสู่
การชี้ชาค และหานายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหวางประกาศ
ใช้กฎอัยการศึก, วันที่ 8 ตุลาคม 2519.

²ข่าวภายในประเทศ, บ้านเมือง, (14 พฤศจิกายน 2519) : หน้า 16

สำคัญเช่น ฝ่ายบุคคลและผู้นำสหภาพแรงงานหรือผู้นำลูกจ้าง (กรณีสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน) ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้ว นับว่ากำลังตกอยู่ในภาวะการเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางแรงงานอย่างมหันต์ทีเดียว เพราะบุคคลที่กล่าวมานับว่าเป็นผู้นำที่สำคัญที่จะทำให้ไม่มีปัญหาหรือทำให้มีปัญหาดังกล่าวขึ้นมา

17. รัฐบาลให้ความสนใจด้านการบริหารบุคคลแก่สถานประกอบการที่เกิดขึ้นใหม่โดยไป สถานประกอบการบางแห่งที่เกิดขึ้นใหม่ นอกจากไม่มีการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังไม่รู้หรือไม่เข้าใจกฎหมายแรงงานอีกด้วย ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลควรจะไปช่วยเหลือปรึกษาประกอบในระยะแรก ๆ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือเพื่อป้องกันมิให้ปัญหาที่เกิดขึ้นลุกลามออกไปจนระงับไม่ได้

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคกรแรงงานสัมพันธ์ในไทย

ก. โดยทางรัฐบาล

1. เผยแพร่ความรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญของปัญหาแรงงานให้กว้างขวางตลอดไป เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและร่วมมือแก้ไขปัญหากับรัฐตามส่วนของคนโดยเต็มที่
2. ขยายการอบรมทั้งลูกจ้างและนายจ้างในปัญหาเกี่ยวกับแรงงานเพิ่มขึ้นตลอดไปตามอัตราส่วนความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรม ให้บริการในด้านการศึกษาหรือหาวิธีเพื่อป้องกันความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. พร้อมทั้งจะแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการทางอุตสาหกรรมอยู่เสมอ เพราะสิ่งที่ดีและเหมาะสมอยู่แล้วในวันนี้

อาจไม่คิดและไม่เหมาะสมในวันหน้าได้

4. เพิ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งค่านปริมาณ และจัดให้มีการหมุนเวียนอบรมเพื่อให้งานทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ได้เพียงพอแก่ความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พยายามสร้างศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่ผู้นำค่านแรงงานให้เกิดแก่คุณผู้เกี่ยวข้องของใหม่มีความเชื่อว่า เจ้าหน้าที่ได้วางตัวเป็นกลางและปฏิบัติกรควยความยุติธรรมแล้ว
6. พยายามสร้างภาพพจน์ให้แกกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับแรงงานให้ดีขึ้น ในอดีตที่ผ่านมาจนกระทั่งปัจจุบันนี้ยังมีบุคคลบางคนกล่าวถึงบ่อย ๆ ว่าเจ้าหน้าที่กรมแรงงานลำเอียงเขาข้างลูกจ้าง หรือนัยหนึ่งเป็นคนฝ่ายลูกจ้าง หรือตัวแทนลูกจ้าง
7. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อตั้งและขยายสหภาพแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และควรมีโอกาสขยายเป็นสหภาพแรงงานในระดับชาติขึ้นในที่สุดเพื่อที่จะให้สหภาพแรงงานเป็นองคการ ตัวกลางคอยควบคุมปกป้องผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะลำพังแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไม่อาจจะสอดส่องดูแลอย่างทั่วถึง การเลียงกฎหมายจึงเกิดขึ้นได้ง่าย หากสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดคนนายจ้างขอเท็จจริงได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ช่วยควบคุมอีกแรงหนึ่งแล้ว โอกาสที่นายจ้างจะฝ่าฝืนหรือเลียงกฎหมายยอมเกิดได้ยาก ขณะเดียวกันสหภาพแรงงานก็จะได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแนะนำสมาชิกได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้น อีกทั้งจะได้เป็นผู้แทนของสมาชิกในการ เรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หากทำได้เช่นนี้แล้ว ความสงบสุขในวงการแรงงานจะมีมากขึ้น การดำเนินการ เช่นนี้ที่ใดผลเป็น

ตัวอย่างก็มีอยู่มากมาย เช่นในประเทศสหรัฐอเมริกา เยอรมันตะวันตก
อังกฤษ ในภาคพื้นเอเชียก็มี ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฯลฯ

8. การบังคับใช้กฎหมายจะต้องกระทำอย่างเคร่งครัด จริงจัง
และใช้กับผู้กระทำผิดทุกราย กฎหมายจะต้องมีความศักดิ์สิทธิ์เสมอ เพราะที่
เป็นปัญหาของประเทศเราปัจจุบันหรืออดีตที่ผ่านมา มีผลสืบเนื่องจากการบังคับ
ใช้กฎหมายไม่เคร่งครัดอยู่หลายเหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการนัด
หยุดงานที่รัฐไม่คอยดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง ทำให้ฝ่ายนายจ้างเกิดความ
ไม่แน่ใจและมีความกลัวว่าจะเกิดการกระทำผิดกฎหมายเช่นนี้ขึ้นอีก จึงพากัน
ไม่กล้าที่จะลงทุนหรือขยายกิจการออกไป บางรายเมื่อประสบกับการนัดหยุดงาน
ในลักษณะเช่นนี้เข้า ถึงกับต้องเลิกกิจการไปเลยก็มี โดยเฉพาะสถานประกอบ
การขนาดเล็ก

9. ทาทางอบรมและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่นายทุนและ
หัวหน้างานชาวต่างประเทศให้เข้าใจถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจน
อุปนิสัยใจคอของลูกจ้างไทยให้ดีขึ้น และอบรมให้ฝ่ายผู้บริหารได้ตระหนักว่า
การมุ่งจะเสริมสร้างความมั่นคงแก่ตนเองโดยการพยายามเอาตัวเอาเปรียบ
ลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียวนั้นเป็นการทำลายความมั่นคงของตนในระยะยาวนั่นเอง

10. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการผลิตผู้นำลูกจ้างรุ่นใหม่ ๆ
ขึ้นมาอย่างจริงจัง คนรุ่นหนุ่มสาวใหม่ ๆ ที่มีที่ท่าจะเป็นผู้นำควรจะได้รับการ
ฝึกอบรมให้เข้าใจว่าการเป็นผู้นำลูกจ้างที่ดีนั้นควรจะต้องมีอุดมคติที่จะทำงาน
เพื่อส่วนรวมโดยแท้จริง ความอดทนอดกลั้น เสียสละเพื่อส่วนรวมและไม่
ควรหลงตัวเอง เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำ การจัดสรรทุนให้แก่ผู้นำ
กรรมกรที่จะไปรวมประชุมหรือทำงานในต่างประเทศควรเป็นไปในแบบผลิตเปลี่ยน
หมุนเวียนกันไป เพื่อทำให้ผู้นำเหล่านั้นมีประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้นโดยทั่วถึง

อันจะใหญ่ลึกลับกว่า

ข. ในทางค่านเอกชน

1. นายจ้างควรยอมรับหลักวิชาการบริหารงานบุคคล เพราะ การลงทุนของนายจ้างในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในระดับบริหารและหัวหน้างานนั้นจะช่วยนายจ้างอย่างมากในด้านการแก้ปัญหาแรงงาน และถ้าเป็นไปได้ก็ควรสนับสนุนให้คนงานระดับต่ำลงไปได้มีความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบต่อนายจ้าง ตลอดจนครอบครัว ท้องสังคม และต่อชาติด้วยการลงทุนในด้านการฝึกอบรมนั้นไม่เห็นผลทันตา แต่ประโยชน์ที่ได้รับในระยะยาวนั้นมหาศาลนัก
2. นายจ้างควรจะยอมรับว่าสภาพแรงงานนั้นแท้จริงแล้วมีใช้ ศักดิ์ของนายจ้าง แต่สถาบันนี้จะให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้างทั้งสองฝ่าย สภาพแรงงานจะเป็นสะพานเชื่อมต่อความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความไม่เข้าใจที่เกิดจากความเห็นทางอันเป็นผลมาจากขบวนการจัดองค์ การทางอุตสาหกรรมที่ยุ่ยากและสลับซับซ้อนอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างสามัญและฝ่ายจัดการทางกันยิ่งขึ้นทุกที ตามขนาดของการขยายตัวทางอุตสาหกรรม การกลั่นแกล้งและขัดขวางการก่อตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงาน ควร เป็นเรื่องล้าสมัยและเลิกประพฤติได้แล้ว
3. ลูกจ้างที่เข้าสู่วงการอุตสาหกรรมและไม่คิดจะหวนกลับไปสู่ วงการ เกษตรกรรมอีก ควรพยายามปรับปรุงตัวและจิตใจให้เข้าลักษณะงาน ทางอุตสาหกรรมให้ได้ จะต้องมีความอดทนที่จะฝึกฝนตนเองให้อยู่ในระเบียบ วินัย ซึ่งทุกคนที่อยู่ในวงการอุตสาหกรรมต้องหมั่นฝึกฝนในการทำงาน และ

ชวนชวายเป็นความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งในและนอกรางาน เพื่อเขียนฐานะ
จากลูกจ้างไม่มีฝีมือเป็นลูกจ้างมีฝีมือต่อไป

4. ลูกจ้างควรพยายามหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ
และหน้าที่ของลูกจ้างอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสก็ควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ
เรื่องเหล่านี้และเมื่อพบวานายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายไม่ให้สิทธิแก่ลูกจ้าง
ก็ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลรู้ หรือในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ก็ควร
แจ้งให้สหภาพแรงงานทราบ

5. ลูกจ้างควรร่วมมือกันก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อจะไ้ทำให้
ลูกจ้างมีอำนาจการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ และควรระลึกเสมอว่า
สหภาพแรงงานมีใช้ตั้งขึ้นเพื่อจะไ้เป็นศัตรูกับนายจ้างแต่สหภาพแรงงานนั้นตั้ง
ขึ้นมาเพื่อพิทักษ์รักษาดผลประโยชน์หรือการเรียกร้องผลประโยชน์ควรกระทำ
ไปโดยมีเหตุผลและคำนึงถึงสภาพความจริงวานายจ้างจะยอมรับไ้หรือไม่
ทัศนคติที่ว่ารัฐรักษาตัวรอดเป็นยอดดีนั้น ไม่อาจจะใช้กับลูกจ้างในวงการ
อุตสาหกรรมได้ การรวมตัวกันโดยแน่นแฟ้นเท่านั้นที่จะช่วยลูกจ้างสามารถมีปาก
เสียงให้นายจ้างรับฟังไ้