

มพท 5

สรุปและขอเสนอแนะ



สรุป

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน พ.ศ. 2516-2518 เป็นสถานการณ์ทางด้านการงานที่ควรจะจารึกไว้ในประวัติศาสตร์แรงงานของไทย ว่าเป็นช่วงเวลาที่มีการนัดหยุดงานมากที่สุดอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน ดังนั้นจึงควรหาสาเหตุที่เกิดขึ้นและผลที่ได้รับ เพื่อที่บุคคลที่เกี่ยวข้องจะได้ซึ่งนำหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับและผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน เพื่อที่จะหาทางป้องกันแก้ไข เสริมสร้างหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานนั้น โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแฟ้มการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน หนังสือพิมพ์รายวัน วารสาร เอกสารของทางราชการ คำชี้แจงของรัฐบาล บทความ การสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนา การอภิปราย ตลอดจนการสังเกตแบบสอบถามออกไป ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นได้จาก นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นักการเมือง นักการแรงงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล นักวิชาการ สื่อมวลชน ซึ่งสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานของประเทศไทย พ.ศ. 2516-2518 มีสาเหตุจากนายจ้าง สาเหตุที่เกิดจากลูกจ้าง สาเหตุที่เกิดจากตัวนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน สาเหตุจากฝ่ายรัฐบาล สาเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ซึ่งขอเรียกร้องที่ลูกจ้างนำมาเรียกร้องส่วนใหญ่เนื่องจาก

1) ขอเพิ่มค่าจ้าง เราทราบแล้วว่าการเพิ่มค่าจ้าง เป็นเรื่องที่ตกลงกันไต่ยาก เพราะถ้าเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างมาก นายจ้างขาดทุนไม่สามารถดำเนินการได้ ถ้าเพิ่มให้น้อยคนงานไม่พอใจ ซึ่งการเพิ่มค่าจ้างจะต้องคำนึงถึงผลผลิต, ค่าครองชีพ, กำไร ทักษะของนายจ้าง (employer's attitudes) ว่าพอใจที่จะให้เพิ่มค่าจ้างเพิ่มหรือไม่ ฯลฯ ประเทศไทยได้ประสบปัญหาค่าครองชีพสูง ค่าจ้างของลูกจ้างในประเทศอยู่ในระดับต่ำลูกจ้างจึงใช้เหตุแห่งการที่ค่าจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพมาเรียกร้อง ซึ่งการที่ค่าครองชีพมีอัตราสูงเนื่องจากในช่วง พ.ศ. 2516-2518 ได้เกิดวิกฤติการณ์น้ำมัน ภาวะเงินเฟ้อ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ดังนั้นจึงทำให้ใน พ.ศ. 2516-2518 เกิดการนัดหยุดงานเนื่องจากการขอเพิ่มค่าจ้างอย่างมาก

2) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ส่วนใหญ่ลูกจ้างมักจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง เป็นคนว่าจ่ายค่าจ้างแรงงานให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงการทำงาน ในลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา, ไม่มีสวัสดิการ เช่น ไม่จัดน้ำดื่มให้ลูกจ้าง ไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายเงินชดเชย ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างไม่มีความรู้ทางกฎหมายแรงงาน หรือมีความรู้เพียงเล็กน้อย นายจ้างจึงใช้ช่องทางไหนเป็นแนวทางที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งนายจ้างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่จะตรวจแรงงานมีน้อยไม่สอดคล้องกับสถานประกอบการและบทลงโทษจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น เป็นโทษเพียงเล็กน้อย ดังนั้นนายจ้างจึงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างไม่พอใจ เมื่อทราบวานายจ้างเอาเปรียบตนจึงรวมกำลังประท้วงให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างก็ไม่รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ทำให้ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบวินัยหรือลูกจ้างไม่พอใจฝ่ายนายจ้าง เป็นการส่วนตัว หรือลูกจ้างไม่มีความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน ขอบกพร่องที่เกิดขึ้นของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงาน

3) ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานของนายจ้างหรือหัวหน้างาน และระเบียบข้อบังคับในบางครั้งความไม่พอใจนายจ้างเป็นการส่วนตัว เนื่องจากนายจ้างใช้ภาษาชนบทธรรมเนียมนิยมประเพณีต่างกับลูกจ้าง

จากการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นมีผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง สหภาพแรงงาน เศรษฐกิจโดยรวม สังคมโดยรวม เสถียรภาพทางการเมือง ผลที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานส่วนใหญ่เป็นผลเสียมากกว่าผลดี กล่าวคือการนัดหยุดงานส่วนใหญ่เป็นการเรียกร้องค่าจ้าง ค่าครองชีพ เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นนายจ้างตกลงปฏิบัติตามขอเรียกร้องโดยเพิ่มค่าจ้าง จริงอยู่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มจากเดิม แต่ลูกจ้างจะได้รับผลกระทบทางอ้อม โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินเพื่อซื้อสินค้าและบริการในราคาที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เช่นนี้เป็นต้น ดังนั้นผลที่ได้รับจากการนัดหยุดงานก่อให้เกิดผลเสียหายมากกว่าก่อให้เกิดผลดี

ข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ศึกษาถึงสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีการ

ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานดังต่อไปนี้คือ

ข้อเสนอแนะนายจ้าง

ควรจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultation) ในธุรกิจ ในเรื่องการพัฒนาเรื่องรางวัลตอบแทน เช่น การทำงานล่วงเวลาควรมีค่าล่วงเวลา, การให้ออก เช่น เมื่องานลดน้อยลงจำเป็นต้องปิดงานบางแผนก จะควรให้คนงานออกอย่างไร จึงจะเป็นไปโดยยุติธรรม, สวัสดิการ, การวางข้อบังคับการทำงาน, การอบรม และการเลื่อนขั้น, การเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงการผลิต เพื่อช่วยฝ่ายจัดการให้มีกำไร เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ระบบนี้ช่วยลดของว่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะระบบนี้ลูกจ้างมีโอกาสเสนอความคิดเห็นและยื่นข้อเรียกร้องทุกข ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างและสหภาพแรงงานจะมีการประชุมปรึกษาหารือกันและตกลงกันในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) กำไร ธุรกิจจะตกลงดำเนินการโดยมีกำไรที่ยุติธรรม (Fair Profit)
- 2) สหภาพจะต้องยอมรับการเจรจาต่อรองนอกเหนือจากเรื่อง ค่าจ้าง,

ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงาน

- 3) ฝ่ายจัดการจะต้องรับผิดชอบในเรื่องให้ธุรกิจนั้นดำเนินงานไปได้
- 4) ฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงานจะต้องสนับสนุนให้เกิดความมั่นคง และหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะแก้ไขการเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน
- 5) ฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงานจะต้องตั้งปัญหาทั้งหมด (rettle all problems) บนพื้นฐานว่าสิ่งใดถูกต้องหรือยุติธรรมต่อนายจ้าง ลูกจ้างและสาธารณะ เป็นส่วนใหญ่

6) ทั้งฝ่ายจัดการและสหภาพจะต้องติดต่อสื่อสารกันชนิดไม่มีพิธีการ คือพร้อมที่จะอธิบายให้ผู้ซึ่งใจฟังได้ทุกอย่าง ทุกๆ เวลาและทุกๆ สถานที่¹

ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะเข้ามามีบทบาทโดยเป็นตัวแทนเพื่อพบปะกัน เพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน

1. Langsner, Zollilsch. Wage and Salary administrative controls, (Ohio : South-Western Publishing co, 1970) p755

ส่วนในกรณีที่ไม่มีสภาพแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เปิดโอกาสให้มี คณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้เพื่อทำหน้าที่ในเรื่อง

1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดขอบบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง และลูกจ้าง

3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การปรึกษาหารือร่วมกันนั้นมีระดับต่างๆกัน ในบางกรณี นายจ้างจะปรึกษา สหภาพแรงงานเฉพาะเรื่องที่สำคัญๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน ส่วนในกรณีอื่นๆ สหภาพแรงงาน จะเข้าร่วมปรึกษาหารือด้วยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายคนงานโดยตรงเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าระบบการปรึกษาหารือร่วมกันจะเป็นระบบที่ช่วยให้การสื่อสารเรื่องราวถูกต้องและรวดเร็ว และเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเป็นเปิดเผยและเต็มที่ เพื่อหามาตรการในทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของทั้งสองฝ่ายที่เหมาะสมที่สุด ระบบการปรึกษาหารือร่วมกันนี้ทำให้ลูกจ้างได้ทราบถึงนโยบาย เหตุผล และข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับการบริหารงานที่จะมีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของพนักงานลูกจ้าง และทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงความต้องการของพนักงาน ลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทราบถึงปัญหาของฝ่ายนายจ้าง และนายจ้างทราบถึงความต้องการและอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างทำให้ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างกับฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างต่างเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกันยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพยายามที่จะดำเนินการร่วมกันและเลิกการกระทำที่กระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และสำคัญที่สุดระบบการปรึกษาหารือร่วมกันทำให้ทุกคนในองค์กรหรือธุรกิจ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือธุรกิจนั้น ทุกคนมีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉลี่ยทั่วถึงกันจึงต้องร่วมกันและช่วยกันคิดอ่านอย่างรอบคอบ แล้วเลือกดำเนินการร่วมกันในทางที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อทุกคนมากที่สุด แคล้วเป็นกิจการขนาดเล็กควรส่งเสริมความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยจัดให้มีการสัมมนานายจ้าง เจ้าของกิจการ ผู้นำกรรมกร ผู้นำสหภาพแรงงาน สื่อมวลชน และสัมมนาหรือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เข้าใจใน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ ภาวะเศรษฐกิจ แนวนโยบายรัฐบาลตอบปัญหาแรงงาน

ขอเสนอแนะรัฐบาล

1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานทั้งด้านการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ เช่นควรแก้ไขเกี่ยวกับขลอบทโฆในการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และควรกำหนดมาตรฐานในการใช้แรงงานในกิจการที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะกฎหมายแรงงานในปัจจุบันมีกิจการบางประเภทเงื่อนไขการทำงานสภาพการทำงานและมีมาของรายได้แตกต่างกัน ในทางปฏิบัติและการบังคับใช้มีแนวทางผิดไปจากกฎหมายที่วางไว้ เช่นกิจการโรงแรม กิจการบรรทุกสินค้าทางเรือ ดังนั้นจึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับกิจการนั้นๆ โดยเฉพาะและควรประกาศนโยบาย เจตนารมณ์ให้เป็นที่ชัดเจนว่านโยบายนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ทุกองค์กร ไม่ว่าเอกชนหรือรัฐบาลจะต้องยอมรับการประกาศนโยบายดังกล่าวนี้ ไม่เพียงแต่เป็นการยืนยันเจตนารมณ์ที่รัฐบาลจะช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้าง แต่ยังช่วยให้นายจ้างและลูกจ้าง เห็นถึงความสำคัญของกฎหมายแรงงาน ซึ่งการประกาศนโยบายนี้ รัฐบาลควรประกาศนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว และนอกจากนี้การพิจารณาวินิจฉัยคดีทางด้านแรงงาน หลังจากมีการชี้ขาดของกรมแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว นายจ้างมักนำคดีสู่ศาล เบื้องต้น ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ได้กำหนดเกี่ยวกับกรณีพิพาทแรงงานว่า ให้ตุลาการวินิจฉัยคดีชั้นผู้การพิจารณาของศาลได้ แต่ในขณะที่ยังไม่มีศาลแรงงานก็ให้นำคดีชั้นผู้การยุติธรรมไปก่อนการนำคดีไปสู่ศาลชั้นต้นกว่าคดีจะสิ้นสุดก็ใช้เวลาหลายปี ซึ่งการล่าช้าของการขึ้นศาล เบื้องต้นจะก่อให้เกิดความเสียหาย เช่นลูกจ้างอาจจะนัดหยุดงานหรือทำลายข้าวของนายจ้างก่อนที่จะมีการพิจารณาพิพากษาให้ปฏิบัติอย่างไร ยิ่งกว่านั้นคดีแรงงานเป็นเรื่องที่ไม่ใช่เกี่ยวกับเจตนาหรือไม่ใครผิดหรือใครถูกเป็นเรื่องที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียกร้อง

ฉะนั้น เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ควรจะไต่พิจารณาตั้งศาลแรงงานขึ้น

2) รัฐบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน รวมทั้งควรจัดหลักสูตรด้านแรงงานในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้จะต้องออกมาสู่ตลาดแรงงานในฐานะนายจ้าง ลูกจ้าง แล้วแต่โอกาส ดังนั้นจึงควรได้ทราบถึงปัญหาแรงงาน

ตลอดจนกลไกต่างๆทางด้านการงาน

3) รัฐบาลควรแถลงนโยบายทางด้านการงานที่ชัดเจนตลอดจน ทบทวนนโยบาย การลงทุน การที่รัฐบาลไม่แถลงนโยบายแรงงานที่ชัดเจน ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบถึงสิทธิว่า ตนควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและหน้าที่อย่างไร การที่รัฐบาลไม่แถลงนโยบายทางด้านการงาน ที่ชัดเจนทำให้ต่างประเทศไม่กล้ามาลงทุน เพราะไม่แน่ใจว่ารัฐบาลมีมาตรการ การอย่างไร เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางด้านการงานขึ้น ผู้ลงทุนชาวต่างประเทศไม่สามารถคาดคะเนความ เสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเกิดวิกฤติการณ์ทางด้านการงานได้ ทำให้การลงทุนของต่างประเทศ หยุตชะงัก ดังนั้นรัฐบาลควรที่จะประกาศนโยบายด้านการงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน และทบทวนนโยบายการลงทุน ในผู้ที่จะมาลงทุนใหม่และเก่ามีมาตรการ การที่ให้ความเป็น ธรรมแก่ลูกจ้างในด้านความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ ตลอดจนในนโยบายการบริหาร งานบุคคลแผนใหม่ ซึ่งการพิจารณาการลงทุนนั้นควรมียุทธศาสตร์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นส่วนใหญ่

4) ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เกิดความเสียหายให้แก่ ประเทศชาติ ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขของศักระกอบต่างๆที่จะช่วยระงับปัญหาเงิน เพื่อ เช่นกำหนดมาตรการ การคุ้มครองเกี่ยวกับราคาสินค้า ปรับปรุงรายได้และโครงสร้างของ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน การแก้ไขปัญหาคาครองชีพซึ่งจำเป็นจะต้องแก้ไขที่กลไกทาง เศรษฐกิจ สังคมและการ เมือง เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจการซื้อสูงขึ้น รัฐบาลจะต้องยอมรับ ข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้ทำงานรับค่าจ้างกำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ และเนื่องจากคน เหล่านี้ทำงานอยู่ในเมืองมีโอกาสรวมกลุ่มกันได้ง่าย จึงควรได้รับความสนใจและดึงให้เขามา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมและการ เมืองของประเทศ รัฐจึงควร กำหนดนโยบายแรงงานแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การแรงงาน-สัมพันธ์ การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพและแนะแนวการศึกษา การฝึกอาชีพ และควร จะ กำหนดมาตรการต่างๆสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับ ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกันในการ กำหนดนโยบายแห่งชาติขึ้นมา ควรจะ เริ่มพิจารณาปัญหาที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่ปัญหาประชากร ปัญหาการศึกษา ปัญหาการลงทุนและการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

5) รัฐควรที่จะจัดทำสถิติใหม่มีความละเอียดเพิ่มมากขึ้น เช่นจัดทำสถิติการ

นักศึกษานานาชาติของประเทศไทยของแต่ละอุตสาหกรรมแยกตามขนาดของอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะลูกจ้าง

ในการยื่นขอเรียกร้องทนายจ้าง ลูกจ้างควรจะได้ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับทนายจ้างที่มีต่อขอเรียกร้อง ว่าทนายจ้างมีฐานะที่สนองความต้องการของเราใดหรือไม่ และควรจะได้ลควิธีในการเจรจาต่อรองกัน

ข้อเสนอแนะนักวิชาการ

นักวิชาการเป็นผู้มีบทบาทในการให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ที่แต่ละคนถนัด ส่วนใหญ่นักวิชาการมักจะให้คำแนะนำตามทฤษฎี โดยมีใคคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในขณะนั้น หรือในความเป็นจริงว่าจะปฏิบัติได้หรือไม่ ซึ่งในบางครั้งคำแนะนำที่ได้รับจากนักวิชาการนั้นจะใช้ใคผลในต่างประเทศ แต่เมื่อนำมาใช้ในประเทศไทยจะเป็นก่อให้เกิดความเสียหาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการให้คำปรึกษาหารือของนักวิชาการ โดยเฉพาะการนักศึกษานานาชาติควรจะได้้นำเอาปัญหาที่แท้จริงมาพิจารณาประกอบกับควย เพื่อที่จะใคมีการนำคำปรึกษานั้นไปปฏิบัติให้ตรงจุด.

อย่างไร?

ตารางที่ 1 การพิพาทแรงงาน ถึงชั้นนคทยกงาน 2499 - 2518

ปี พ.ศ.	จำนวนขอพิพาทแรงงานถึงชั้น นคทยกงาน (ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับ	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	8,458	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 $\frac{1}{2}$
2518	241	94,747	722,946

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 2 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานปี 2516

เดือน	จำนวนข้อพิพาท- แรงงานทั้งสิ้น (ครั้ง)	จำนวนข้อพิพาท- แรงงานถึงขั้นนัด- หยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน ทำงานที่สูญเสีย
รวม	577	501	177,887	296,887
มกราคม	8	5	1,902	19,756
กุมภาพันธ์	7	6	1,399	3,740
มีนาคม	7	5	1,012	1,453
เมษายน	8	7	377	431
พฤษภาคม	6	6	577	16,835
มิถุนายน	5	3	282	694
กรกฎาคม	26	20	7,076	9,797
สิงหาคม	73	64	35,720	64,239
กันยายน	38	32	7,439	26,208
ตุลาคม	13	12	2,644	2,824
พฤศจิกายน	95	92	58,898	71,739
ธันวาคม	291	249	60,561	79,171

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 3 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศปี 2517

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			วันทำงานที่สูญเสีย
	จำนวน-การพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวน-การนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	
รวม	477	135,114	357	105,883	1,230	507,607 $\frac{1}{2}$
มกราคม	40	11,319	36	11,139	95	31,018
กุมภาพันธ์	17	5,122	12	4,727	33	24,103
มีนาคม	18	2,705	13	2,165	21	3,764
เมษายน	9	1,214	9	1,214	17	3,977
พฤษภาคม	12	2,720	12	2,720	25	7,920
มิถุนายน	47	13,524	38	12,368	64	25,353
กรกฎาคม	117	34,772	92	30,430	337	119,612 $\frac{1}{2}$
สิงหาคม	103	25,551	76	19,517	334	155,721
กันยายน	24	4,248	15	2,982	47 $\frac{1}{2}$	29,799
ตุลาคม	31	3,771	15	1,139	15 $\frac{1}{2}$	1,155
พฤศจิกายน	18	8,069	6	6,070	31 $\frac{1}{2}$	21,730
ธันวาคม	41	22,099	33	11,412	209 $\frac{1}{2}$	83,455

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 4 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั่วประเทศ พ.ศ. 2518

เดือน	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาทครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
รวม	460	187,107	241	94,747	1,664	722,946
มกราคม	27	8,082	21	7,238	133 $\frac{1}{2}$	37,378
กุมภาพันธ์	42	10,966	28	8,775	121 $\frac{1}{2}$	36,333
มีนาคม	33	6,136	20	4,440	91 $\frac{1}{2}$	16,511 $\frac{1}{2}$
เมษายน	35	19,141	17	11,052	127	68,518
พฤษภาคม	39	14,726	26	8,616	235	97,967
มิถุนายน	49	9,289	16	5,277	179 $\frac{1}{2}$	140,572
กรกฎาคม	25	23,379	13	14,346	137 $\frac{1}{2}$	98,518
สิงหาคม	44	42,311	19	8,744	106	43,346
กันยายน	51	14,308	30	9,312	133 $\frac{1}{2}$	89,151 $\frac{1}{2}$
ตุลาคม	41	16,358	17	3,040	175	26,148
พฤศจิกายน	48	16,478	21	10,031	181	58,505
ธันวาคม	26	5,933	13	3,876	43	9,998

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 5 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเป็นรายจังหวัดปี 2516

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน			
	รวม	การพิพาทแรงงานที่ไม่นัดหยุดงาน	การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน	ไม่ระบุ
รวม	577	72	501	4
กรุงเทพ	339	45	292	2
ขอนแก่น	3	-	3	-
ชลบุรี	6	3	3	-
เชียงใหม่	8	2	6	-
นครราชสีมา	5	1	4	-
นครปฐม	3	-	3	-
นครสวรรค์	6	-	6	-
นนทบุรี	18	-	18	-
นครพนม	1	-	1	-
ปทุมธานี	17	-	17	-
ปัตตานี	1	-	1	-
เพชรบุรี	2	-	2	-
พิษณุโลก	2	-	2	-
ภูเก็ต	3	-	3	-
มหาสารคาม	1	-	1	-
ระยอง	1	-	1	-
ราชบุรี	10	-	10	-
ลพบุรี	2	-	2	-
ลำปาง	4	1	3	-
เลย	1	-	1	-
สงขลา	1	-	1	-
สมุทรปราการ	109	19	88	2
สมุทรสงคราม	1	-	1	-
สมุทรสาคร	23	-	23	-
สระบุรี	3	-	3	-
อยุธยา	3	-	3	-
อุตรธานี	3	1	2	-
อุบลราชธานี	1	-	1	-

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 6 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน จำแนกเป็นรายจังหวัด ปี 2517

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิ- พาท	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้องของ	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้องของ	จำนวน- วันหยุด- งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
รวม	477	135,114	357	105,883	1,230	507,607 $\frac{1}{2}$
กรุงเทพฯ	158	26,430	119	17,234	276	85,829
สมุทรปราการ	143	39,493	105	34,544	456	159,749
ปทุมธานี	15	3,056	12	2,776	23	6,776
นนทบุรี	10	6,049	6	4,039	19	22,357
กาญจนบุรี	10	7,715	10	7,715	14	13,469
นครปฐม	10	2,190	6	1,230	10	2,120
สมุทรสาคร	20	4,064	17	3,410	101 $\frac{1}{2}$	30,016
ภูเก็ต	12	1,711	4	212	17	1,758
ลพบุรี	1	-	1	-	1	-
ลำพูน	2	289	2	289	2	289
อยุธยา	5	1,880	5	1,880	46 $\frac{1}{2}$	22,480
สระบุรี	9	9,620	7	7,620	85	72,460
ชลบุรี	12	2,028	10	1,483	44	11,316
พิษณุโลก	2	141	1	42	1	42
จันทบุรี	1	130	1	130	4	520
เชียงใหม่	5	199	3	87	2 $\frac{1}{2}$	773 $\frac{1}{2}$
สงขลา	7	1,194	4	761	5	1,061
ราชบุรี	5	754	4	154	6	254
ประจวบคีรีขันธ์	3	800	3	800	15	7,900
พังงา	3	516	1	326	9	2,934

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิ- พาท	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน วันหยุด- งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
นครพนม	4	690	4	690	14	1,890
ระนอง	1	312	-	-	-	-
ระยอง	4	648	3	524	9	1,572
ลำปาง	2	112	1	107	2	214
ขอนแก่น	6	2,205	6	2,205	16 $\frac{1}{2}$	10,300
ชุมพร	1	30	1	30	-	-
นครศรีธรรมราช	1	230	-	-	-	-
นครสวรรค์	6	424	6	424	4	287
นครราชสีมา	5	12,118	3	7,094	5	14,174
สุราษฎร์ธานี	2	215	1	200	1	200
อุดรธานี	5	4,595	5	4,595	12	13,155
เลย	1	80	1	80	1	80
อุบลราชธานี	1	60	1	60	1	60
นครนายก	2	280	2	280	3	430
สุรินทร์	1	150	1	150	1	150
ฉะเชิงเทรา	1	12	1	12	18	192
หลายจังหวัด	1	4,700	1	4,700	5	23,500

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 7 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามจังหวัด ปี 2518

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิ- พาท	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่ - เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน หยุดงาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
รวม	460	187,107	241	94,747	1,664	722,946
กรุงเทพฯ	153	94,287	79	35,932	769 $\frac{1}{2}$	310,830 $\frac{1}{2}$
สมุทรปราการ	81	28,031	24	13,721	168	79,327
นนทบุรี	14	8,205	9	4,192	88 $\frac{1}{2}$	52,012
ปทุมธานี	22	8,205	12	4,540	34 $\frac{1}{2}$	12,820
นครปฐม	22	3,403	13	2,088	68 $\frac{1}{2}$	14,474
สมุทรสาคร	28	7,736	19	4,748	180	45,602
ราชบุรี	1	400	1	400	1	400
นครสวรรค์	2	135	1	120	3	360
ชลบุรี	14	3,093	5	566	11	1,326
เพชรบุรี	1	300	1	300	1	300
สระบุรี	4	4,220	3	3,820	75	101,220
กาญจนบุรี	8	5,282	7	5,230	12 $\frac{1}{2}$	8,660
ระยอง	1	520	1	520	2	1,040
อยุธยา	2	230	2	230	10	1,830
ลพบุรี	1	100	1	100	2	200
ขอนแก่น	6	195	4	117	5 $\frac{1}{2}$	118
นครพนม	1	275	1	275	1	275
อุดรธานี	6	1,619	3	1,200	7	3,150
นครราชสีมา	17	5,266	12	4,943	63 $\frac{1}{2}$	9,687
หนองคาย	1	103	1	103	1 $\frac{1}{2}$	51 $\frac{1}{2}$
อุบลราชธานี	2	350	1	200	1 $\frac{1}{2}$	100

จังหวัด	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิ- พาท	ลูกจ้างที่- เกี่ยวของ	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวของ	จำนวน- วันหยุด- งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
บุรีรัมย์	1	150	1	150	$\frac{1}{2}$	75
เลย	1	50	-	-	-	-
ชัยภูมิ	1	40	1	40	1	40
พิษณุโลก	3	3,300	2	2,400	49	61,600
อุตรดิตถ์	1	700	1	700	1	700
ลำปาง	2	240	2	240	$1\frac{1}{2}$	180
ลำพูน	1	45	1	45	1	45
เชียงใหม่	9	914	5	568	7	671
เชียงราย	2	71	-	-	-	-
ชุมพร	1	408	1	408	3	1,224
สุราษฎร์ธานี	2	188	1	88	5	440
ระนอง	2	250	2	250	5	700
ตรัง	1	59	1	59	1	59
กระบี่	1	300	1	300	2	600
พังงา	3	338	1	72	22	1,568
ภูเก็ต	22	2,295	6	798	32	3,554
นครศรีธรรมราช	5	4,436	5	4,436	16	6,948
สงขลา	6	525	5	445	5	340
ปัตตานี	1	47	-	-	-	-
นราธิวาส	3	393	-	-	-	-
ยะลา	5	4	5	403	$7\frac{1}{2}$	419

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 8 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2516

อุตสาหกรรม	จำนวน- ขอพิพาท แรงงาน ทั้งสิ้น	ขอพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน					จำนวน ค่าจ้าง ที่สูญเสีย	ไม่ระบุ
		จำนวนขอ พิพาทแรง งานถึงขั้น นัดหยุดงาน	จำนวนลูก- จ้างทั้งหมด	จำนวนลูก- จ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน- ทำงานที่ สูญเสีย	จำนวนค่าจ้าง ที่สูญเสีย		
รวม	577	501	189,664	177,887	296,887	5,935,086.46	11	
<u>การทำเหมืองแร่</u>	1	1	530	530	530	9,010.-	-	
การทำเหมืองแร่	1	1	530	530	530	9,010.-	-	
<u>การผลิต</u>	427	389	123,614	117,987	232,116	3,989,551.88	9	
การผลิตอาหารและ เครื่องดื่ม	38	28	15,395	13,365	15,595	345,741.15	-	
การผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกายหนังสัตว์- และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์	159	157	64,346	62,476	112,829	1,621,352.73	9	
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้รวมทั้ง เครื่องเรือน	22	17	5,852	5,832	14,247	278,386.38	-	
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์	13	11	3,251	2,941	3,380	65,808.60	-	
การผลิต เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ เคมีน้ำมันปิโตรเลียม- ยางและพลาสติก	62	56	9,797	9,224	19,532	331,158.24	-	
การผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์จาก- น้ำมันปิโตรเลียม	26	24	7,499	7,456	13,674	346,089.94	-	
อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน(ผลิตเหล็ก)	17	14	4,068	4,068	33,479	681,632.44	-	
การผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	90	82	13,406	12,625	19,380	319,382.40	-	

อุตสาหกรรม	จำนวน- ขอพิพาท แรงงาน ทั้งสิ้น	ขอพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน					จำนวนคาจ้าง ที่สูญเสีย	ไม่ระบุ
		จำนวนขอ พิพาทแรง งานถึงขั้น นัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ทั้งหมด	จำนวนลูก- จ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน- ทำงาน- ที่สูญเสีย			
<u>การไฟฟ้าและการประปา</u>	2	2	14,000	9,300	9,300	222,270	-	
การไฟฟ้า	2	2	14,000	9,300	9,300	222,270	-	
<u>การก่อสร้าง</u>	7	6	1,267	976	1,062	18,648.72	-	
การก่อสร้าง	7	6	1,267	976	1,062	18,648.72	-	
<u>การขายส่งขายปลีกภัตตาคารและโรงแรม</u>	28	24	9,960	9,507	9,509	286,328.49	1	
การขายส่ง	1	1	1,600	1,600	1,600	23,792.-	-	
ขายปลีก	12	12	6,465	6,382	6,384	225,738.24	-	
ภัตตาคารและโรงแรม	15	11	1,895	1,525	1,525	36,798.25	4	
<u>การขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม</u>	57	42	28,676	27,239	33,043	1,200,581.33	-	
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	56	41	21,010	19,573	25,377	1,017,363.93	-	
คมนาคม	1	1	7,666	7,666	7,666	183,217.40	-	
<u>บริการการเงินและประกันภัย</u>	4	2	1,809	1,730	1,730	33,475.50	-	
สถาบันการเงิน	4	2	1,809	1,730	1,730	33,475.50	-	

อุตสาหกรรม	จำนวน ขอพิพาท แรงงาน ทั้งสิ้น	ขอพิพาทแรงงานถึงชั้นนักหยดงาน					ไม่ระบุ
		จำนวนขอ พิพาทแรง งานถึงชั้น นักหยดงาน	จำนวนลูก- จ้างทั้งหมด	จำนวนลูก- จ้างที่เกี่ยว- ข้อง	จำนวนวัน ทำงาน ที่สูญเสีย	จำนวนค่าจ้าง ที่สูญเสีย	
<u>บริการชุมชนสังคมและส่วนบุคคล</u>	40	28	8,958	9,777	8,747	175,220.54	-
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	6	6	5,181	5,181	5,181	123,825.20	-
การบริการสังคมโรงเรียนและโรงพยาบาล	30	21	3,177	2,770	3,470	49,447.50	-
การบริการสันติภาพการ	3	-	-	-	-	-	-
การบริการส่วนบุคคล	1	1	600	96	96	1,947.84	-
<u>ไม่ระบุอุตสาหกรรม</u>	11	7	850	850	850	-	-

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน



ตารางที่ 9 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2517

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน หยุดงาน	วันทำงานที่ สูญเสีย
รวม	477	135,114	357	105,883	1,230	507,607 $\frac{1}{2}$
การเกษตร	5	836	4	670	14	7,540
การทำเหมืองแร่	15	2,885	4	686	13	3,464
การทำเหมืองแร่โลหะ	8	1,740	3	536	12	3,314
การทำเหมืองหิน	7	1,145	1	150	1	150
การผลิต	356	105,972	280	87,529	1,023 $\frac{1}{2}$	406,822
การผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ	69	14,604	53	12,751	112 $\frac{1}{2}$	30,356 $\frac{1}{2}$
การผลิตสิ่งทอ สิ่งถักและเครื่องแต่งกาย	117	64,409	94	52,900	491 $\frac{1}{2}$	279,274
การผลิตไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้และเครื่องเรือน	25	2,050	18	1,699	64	6,033
การผลิตกระดาษและการพิมพ์	9	2,755	7	2,400	27 $\frac{1}{2}$	11,900
การผลิตยางและพลาสติก	31	3,018	25	2,340	51 $\frac{1}{2}$	8,957
การกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม	1	80	1	80	1	80
การผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	8	1,561	8	1,561	28 $\frac{1}{2}$	7,233
อุตสาหกรรม เหล็กขั้นมูลฐาน	29	5,792	22	3,944	63	13,685

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน- การพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน- วันหยุด- งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
การผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	67	11,703	52	9,854	178	49,305
การก่อสร้าง	9	1,949	7	1,540	30	7,763
พาณิชยกรรม	25	4,179	20	3,099	83 $\frac{1}{2}$	39,928
การขายส่ง	6	345	6	345	12	820
การขายปลีก	8	997	7	912	22	8,329
ภัตตาคารและโรงงาน	11	2,837	7	1,842	49 $\frac{1}{2}$	30,779
การขนส่งและการเก็บสินค้า	32	10,727	25	4,973	32	13,932
การขนส่งทางบก	23	4,711	19	4,167	26 $\frac{1}{2}$	13,146
การขนส่งทางอากาศ	2	340	1	170	1	170
การเสริมการขนส่งทางน้ำ	1	5,000	-	-	-	-
สถานที่เก็บสินค้า	6	676	5	636	4 $\frac{1}{2}$	616
สถาบันการเงิน	1	24	1	24	1 $\frac{1}{2}$	36
บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล	26	7,311	11	6,405	16 $\frac{1}{2}$	25,480
บริการกรุงเทพมหานคร	2	1,060	1	1,040	1	1,040

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท (ครั้ง)	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
การบริการราชการส่วนท้องถิ่น	1	120	1	120	1/2	60
บริการด้านการศึกษา	8	237	-	-	-	-
บริการสังคม	4	244	-	-	-	-
ยามรักษาความปลอดภัย	2	4,750	2	4,750	6	23,550
โรงพยาบาล	2	160	2	160	2	160
บริการส่วนบุคคล	7	740	5	335	7	670
ไม่ระบุอุตสาหกรรม	8	1,231	5	957	16	2,642

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 10 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2518

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	ครั้ง	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวนการ นัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน หยุดงาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
รวม	460	187,107	241	94,747	1,664	722,946
เกษตรกรรมและการค้าสัตว์	13	6,026	10	4,912	29	8,045
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	19	2,274	8	824	29	2,690
การผลิต	302	94,648	151	55,956	1,252 $\frac{1}{2}$	573,328 $\frac{1}{2}$
การผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ	40	13,475	24	7,182	46	16,963 $\frac{1}{2}$
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องแต่งกาย หนังสั้วและผลิตภัณฑ์- หนังสั้ว	88	50,191	50	35,237	601 $\frac{1}{2}$	436,246
การผลิตไม้ ผลิตภัณฑ์จากไมรรวมทั้ง เครื่องเรือน	21	1,672	10	798	36	3,461 $\frac{1}{2}$
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษการพิมพ์และการพิมพ์- โฆษณา	13	5,166	8	3,390	59 $\frac{1}{2}$	22,365
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยางและพลาสติก	47	8,801	25	3,968	276	61,752
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์จากน้ำมัน- ปิโตรเลียมและถ่านหิน	17	3,857	10	2,300	61	13,770

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	ครั้ง	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวน- การนัด- หยุดงาน	ลูกจ้างที่- เกี่ยวข้อง	จำนวนวัน หยุดงาน	วันทำงานที่ สูญเสีย
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	75	11,359	24	3,081	172 $\frac{1}{2}$	18,770 $\frac{1}{2}$
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	1	127	-	-	-	-
การไฟฟ้า-ก๊าซและการประปา	5	18,922	1	8,000	1	8,000
การก่อสร้าง	21	6,228	13	5,045	53 $\frac{1}{2}$	21,901
การขายส่ง-การขายปลีก-ภัตตาคารและโรงแรม	34	8,248	15	3,289	105 $\frac{1}{2}$	34,394
การขายส่ง	8	2,552	3	480	6	1,080
การขายปลีก	5	465	3	45	11	148
ภัตตาคารและโรงแรม	21	5,231	9	2,764	88 $\frac{1}{2}$	33,166
การขนส่ง-สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม	37	40,338	23	11,351	140	58,219 $\frac{1}{2}$
บริการชุมชน-บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล	18	8,041	12	3,360	39	13,363
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	2	4,112	1	112	6	672
บริการสุขภาพและบริการที่คล้ายคลึงกัน	5	1,004	4	956	6 $\frac{1}{2}$	1,962
บริการทางสังคมและบริการชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน	11	2,925	7	2,292	26 $\frac{1}{2}$	10,729
ไม่ระบุ	11	2,382	8	2,010	14 $\frac{1}{2}$	3,005

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 11 การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานในกรุงเทพฯและส่วนภูมิภาคปี2516-2518

	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวน ครั้ง	ลูกจ้างที่- เกี่ยวของ	จำนวน ครั้ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยวของ	จำนวน วันหยุด	วันทำงาน ที่สูญเสีย
2516	577	*	501	177,887	*	296,887
กรุงเทพฯ	339	*	292	*	*	*
ส่วนภูมิภาค	218	*	209	*	*	*
2517	477	135,114	357	105,883	1,230	507,667 $\frac{1}{2}$
กรุงเทพฯ	158	26,430	119	17,234	276	85,829
ส่วนภูมิภาค	319	108,684	238	88,649	954	421,778 $\frac{1}{2}$
2518	460	187,107	241	94,747	1,664	722,946
กรุงเทพฯ	153	94,287	79	35,932	769 $\frac{1}{2}$	310,830 $\frac{1}{2}$
ส่วนภูมิภาค	307	92,820	162	58,815	894 $\frac{1}{2}$	412,115 $\frac{1}{2}$

หมายเหตุ * ไม่มีข้อมูล

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 12 การพิพาทแรงงานจำแนกตามสาเหตุของการพิพาท ปี 2517

เดือน	จำนวนการพิพาทแรงงาน	สาเหตุของการพิพาทแรงงาน										
		รวม	การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่อง						ไม่พอใจการบริหารงานของนายจ้าง	ขอเพิ่มค่าจ้าง	ขอเพิ่มค่าครองชีพ	อื่นๆ
			ค่าจ้างขั้นต่ำ	ชั่วโมงทำงาน	คาลวงเวลา	สวัสดิการ	วันหยุดงาน	การจ้าง				
รวม	477	1,061	74	54	91	182	91	74	172	106	214	
มกราคม	40	84	2	1	2	13	5	5	25	8	23	
กุมภาพันธ์	16	42	2	2	3	5	2	2	9	4	13	
มีนาคม	18	54	4	8	7	5	4	5	8	5	8	
เมษายน	9	18	2	2	2	4	3	2	-	-	3	
พฤษภาคม	12	31	1	3	5	4	2	2	5	2	7	
มิถุนายน	48	110	14	10	13	15	14	8	12	4	20	
กรกฎาคม	117	271	33	17	33	52	30	7	33	27	39	
สิงหาคม	103	258	11	4	16	53	19	24	41	36	54	
กันยายน	24	44	-	1	4	10	3	3	10	4	9	
ตุลาคม	31	45	1	2	3	8	3	4	9	1	14	
พฤศจิกายน	18	32	-	2	3	6	1	2	7	4	7	
ธันวาคม	41	72	4	2	-	7	5	10	13	11	17	

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 13 ประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2516-2518

ประกาศฉบับที่	ประกาศเมื่อ วัน-เดือน-ปี	มีผลบังคับใช้ วัน-เดือน-ปี	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		เขตบังคับใช้ จังหวัด
			ต่อวัน (บาท)	ต่อเดือน (บาท)	
1	16 กพ. 16	17 เมย. 16	12	312	กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ
2	30 พย. 16	1 มค. 17	16	416	" " " "
3	13 มิย. 17	14 มิย. 17	20	520	" " " " สมุทรสาคร, นครปฐม
4	1 สค. 17	1 ตค. 17	16	416	กำแพงเพชร, ตาก, เชียงใหม่, เชียงราย, น่าน, ลำพูน, ลำปาง, แม่ฮ่องสอน, แพร่, เพชรบูรณ์, พิษณุโลก, พิจิตร, สุโขทัย, อุตรดิตถ์, อุทัยธานี, นครสวรรค์, กาฬสินธุ์, บุรีรัมย์, สกลนคร, ศรีสะเกษ, เลย, รอยเอ็ด, ยโสธร, นครพนม, หนองคาย, สุรินทร์, ชัยภูมิ
4	1 สค. 17	1 ตค. 17	18	468	กาญจนบุรี, นครนายก, อุทัยฯ, ปราจีนบุรี, ลพบุรี, ราชบุรี, ประจวบฯ, ชัยนาท, สระบุรี, ฉะเชิงเทรา, เพชรบุรี, สุพรรณบุรี, สิงห์บุรี, สมุทรสงคราม, อ่างทอง, ตราด, ระยอง, ชลบุรี, จันทบุรี, อุดรธานี, นครราชสีมา, ขอนแก่น, อุดรราชธานี, กระบี่, ตรัง, ชุมพร, ปัตตานี, สตูล, นราธิวาส, สงขลา, ระนอง, ยะลา, นครศรีฯ, พัทลุง, สุราษฎร์ธานี, พังงา, ภูเก็ต
5	1 ตค. 17	16 มค. 18	25	750	กรุงเทพฯ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร, นครปฐม

ตารางที่ 14 คำนวณราคาขายส่งและคำนวณราคาผู้บริโภค

ปี สังเกต	คำนวณราคาผู้บริโภคทั่ว ราชอาณาจักร (ตค.- 2507-กย.2508=100)	คำนวณราคาขายส่ง (2511= 100)	คำนวณราคาผู้บริโภค- กรุงเทพมหานคร (2505 = 100)
2506	-	97.2	100.9
2507	100.2*	90.0	102.9
2508	100.4	93.8	103.8
2509	104.4	101.2	107.7
2510	108.9	104.7	112.0
2511	110.9	100.0	114.4
2512	113.6	103.3	116.8
2513	113.5	102.8	117.7
2514	114.0	103.3	120.1
2515	119.5	111.3	124.9
2516	138.1	136.6	139.5
2517	171.7	176.0	172.0
2518			
มกราคม	177.1	180.2	175.6
กุมภาพันธ์	178.2	180.0	176.6
มีนาคม	179.9	179.6	174.1
เมษายน	179.9	180.8	175.8
พฤษภาคม	181.6	181.6	178.8
มิถุนายน	179.8	180.6	177.4
กรกฎาคม	179.5	179.8	176.3
สิงหาคม	182.0	184.5	179.3
กันยายน	182.6	185.1	181.2
ตุลาคม	183.0	186.3	182.8
พฤศจิกายน	พ.ด.	185.6	184.9

* (ตค.-ธค.)

ที่มา : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์

ตารางที่ 15 คชณิราคาผู้บริโภคตั้งแต่ปี 2513-- 2517

ปี	คชณิรวม	\pm %
2513	105.1	0.8
2514	107.2	2.0
2515	111.5	4.0
2516	124.6	11.7
2517	153.6	23.3

ปี 2510 เป็นปีฐาน (2510 = 100)

ที่มา : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 16 วิวัฒนาการการบริหารแรงงานในประเทศไทย

ลำดับ	วิวัฒนาการการบริหารแรงงาน และกฎหมายแรงงาน	สาระสำคัญ
1	สมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช	- แรงงานเสรีและพัฒนาฝีมือ
2	สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้า- อยู่หัว	- เลิกทาส พัฒนาฝีมือแรงงาน
3	ขอมบังคับกรรมตำรวจ พ.ศ.2454	- เริ่มมีกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานในสมัย กรุงรัตนโกสินทร์ - ความคุ้มครองที่ทำงานอยู่ในบ้านชาว- ต่างประเทศ
4	กฎหมายให้กรรมกรลากรดจกตะ เบียนใบ- อนุญาต พ.ศ.2459	- คุ้มครองกรรมกรลากรดและผู้อยู่โดยสาร
5	กฎหมายให้จกตะ เบียนสมาคม	- แก้ปัญหาการนัดหยุดงาน
6	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 พ.ศ.2472	- การจ้างงาน การจ่ายเงินจ้าง และ หลักเกณฑ์วิธีการ เลิกจ้าง
7	พ.ร.บ. จักหางาน พ.ศ.2475	- ข้อกำหนดในการจัดหางานให้เอกชน เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน
8	พ.ร.บ. สอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ.2479	- สอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยว กับภาวะความเป็นอยู่ของกรรมกร เพื่อ วางนโยบายและกฎหมายแรงงาน
9	พ.ร.บ. ควบคุมโรงงาน พ.ศ.2482	- กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ของการก่อตั้ง โรงงานอุตสาหกรรม
10	พ.ร.บ. แรงงาน พ.ศ.2499	- คุ้มครองแรงงาน กำหนดคดีพิพาทคนงาน ในการก่อตั้งสมาคม และการเจรจา ต่อรองกับนายจ้าง
11	พ.ร.บ. สงเคราะห์อาชีพคนไทย พ.ศ.2499	- ส่งเสริมการมีงานทำของคนไทย
12	ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ.2501	- การคุ้มครองแรงงาน

ลำดับ	วิวัฒนาการการบริหารแรงงาน และกฎหมายแรงงาน	สาระสำคัญ
13	พ.ร.บ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ. 2508	- กำหนดวิธีการเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
14	พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2511	- ส่งเสริมการมีงานทำของประชากร
15	พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2512	- ก่อตั้งและประกอบกิจการโรงงาน- การควบคุมโรงงาน การสั่งพักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอนใบอนุญาตตลอดจนบทกำหนดโทษ
16	ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515	- กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและ แรงงานสัมพันธ์ กำหนดสิทธิลูกจ้างใน การตั้งสมาคมและสิทธินายจ้างในการ ตั้งสมาคมนายจ้าง กำหนดค่าจ้าง เงินทดแทน และการกำหนดอัตราค่า- จ้างขั้นต่ำ
17	ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ พ.ศ. 2515	- ส่งเสริมและสงวนอาชีพสำหรับคนไทย
18	พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและ- วิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2516	- สงวนอาชีพ 39 ประเภท ห้ามคนต่าง ด้าวทำ
19	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงาน- สัมพันธ์ ฉบับที่ 2 วันที่ 26 สิงหาคม 2517	- ปรับปรุงวิธีการยื่นข้อเรียกร้อง และกา การระงับข้อพิพาทแรงงาน
20	พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 - 26 กุมภาพันธ์ 2518	- แก้ไขและปรับปรุงจากประกาศคณะ- ปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 โดยมี สาระสำคัญ เรื่องการเรียกร้องและการ ระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งองค์การ ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ตารางที่ 17 อัตรากำล้างของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ตั้งแต่ 2513 - 2518

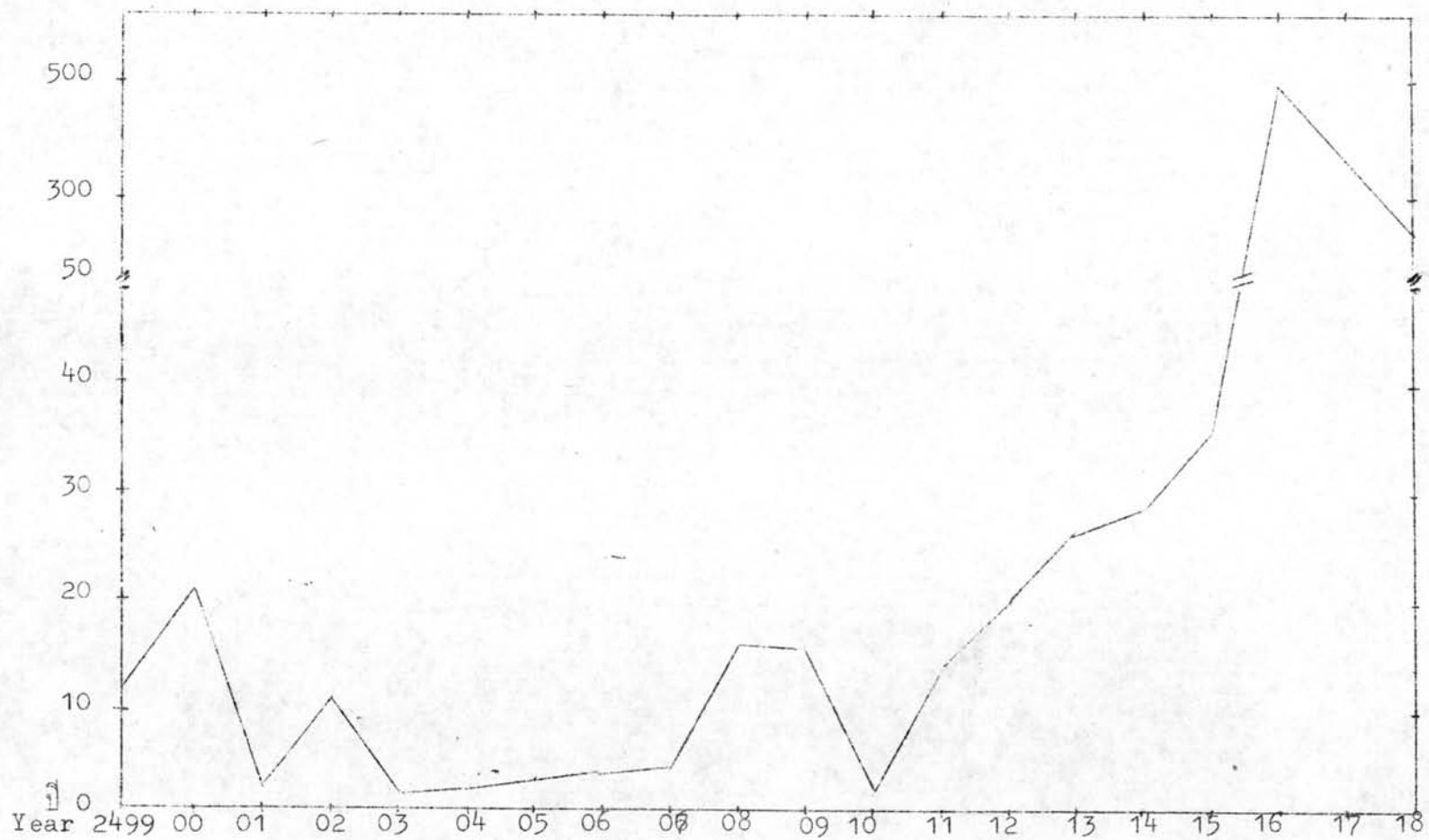
จำนวนเจ้าหน้าที่กรมแรงงานในปัจจุบัน (๒๕๑๘)

- อัตรากำล้างเต็มที่ ๑,๒๘๒ อัตรากำล้าง
- เป็นอัตรากำล้างที่มีเงิน ๘๕๗ อัตรากำล้าง
- จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จริง ๕๓๑ อัตรากำล้าง

จำนวนอัตรากำล้าง	๒๕๑๓	๒๕๑๔	๒๕๑๕	๒๕๑๖	๒๕๑๗
ชั้นพิเศษ	๒	๔	๔	๔	๖
เอก	๑๔	๑๑	๒๒	๒๐	๒๐
โท - เอก	-	๑๘	-	-	๒๒๓
โท	๖๗	๗๗	๑๒๐	๑๓๒	
ตรี - โท	-	๑๘๕	-	-	๑๘๒
ตรี	๑๐๖	๗๐	๑๘๑	๑๘๑	
จัตวา - ตรี	-	๑	-	-	๑๕๐
จัตวา	๑๑๒	๑๕๑	๑๘๘	๑๘๘	
ลูกจ้าง	๑๘๗	๑๒๕	๒๖๔	๓๗๐	๓๘๘
รวม	๔๔๘	๖๔๓	๗๔๐	๘๕๖	๘๓๘

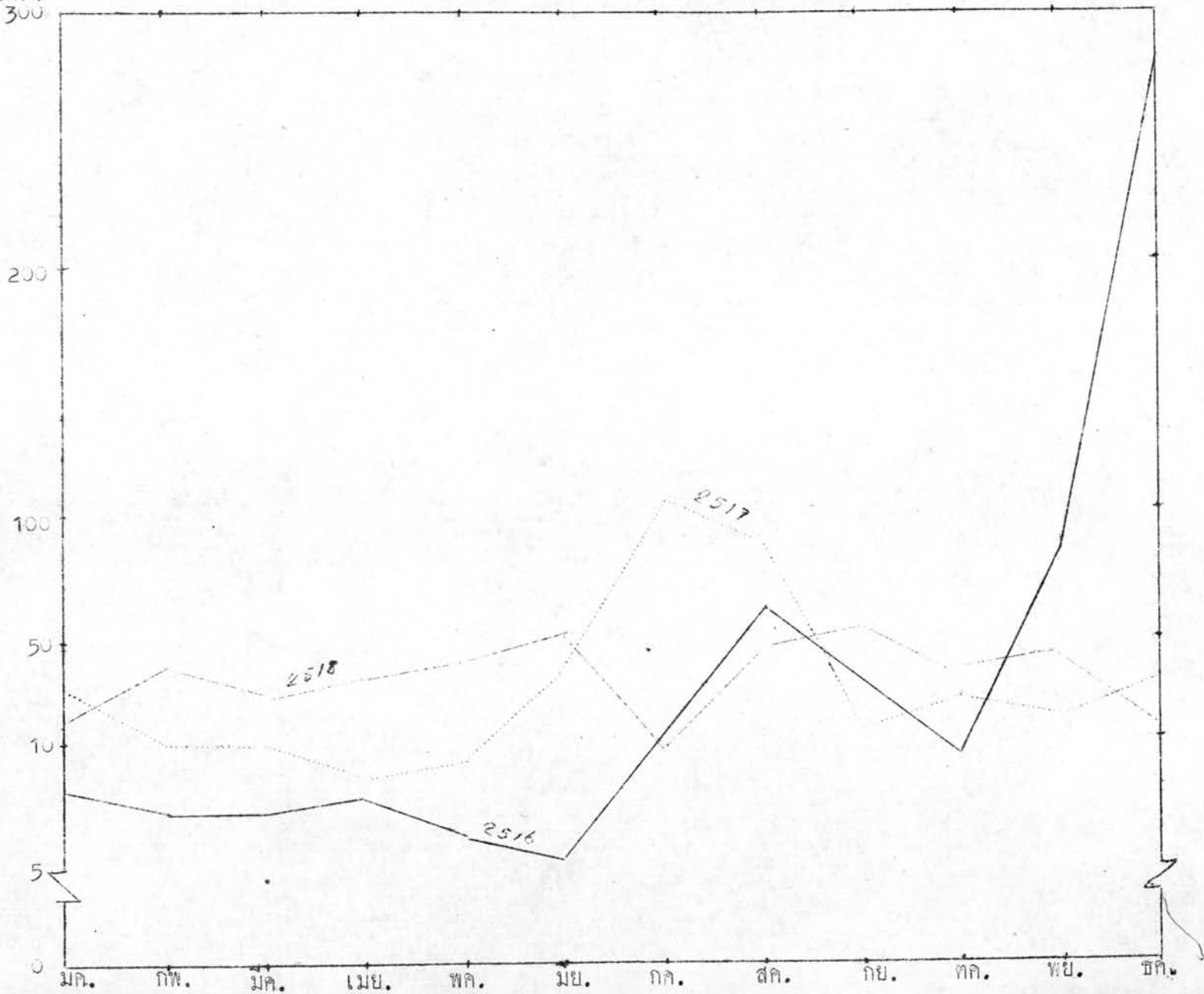
แผนภูมิที่ 1 การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 2499 - 2518

Labour Disputer to work Stoppages 1965 - 1975



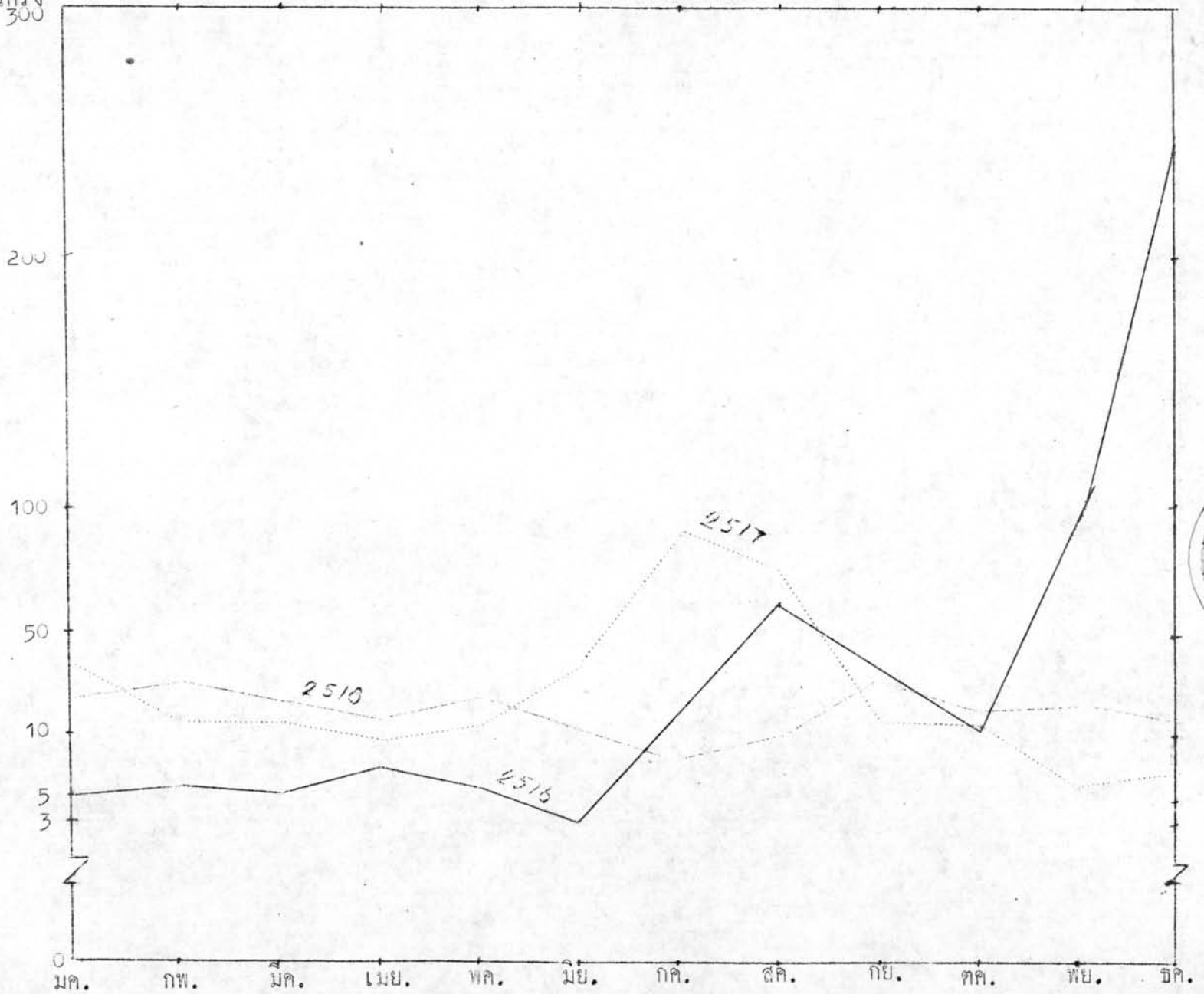
จำนวนครั้ง
300

แผนภูมิที่ 2 การพิพาทแรงงานทั่วประเทศ เปรียบเทียบปี 2516 - 2518

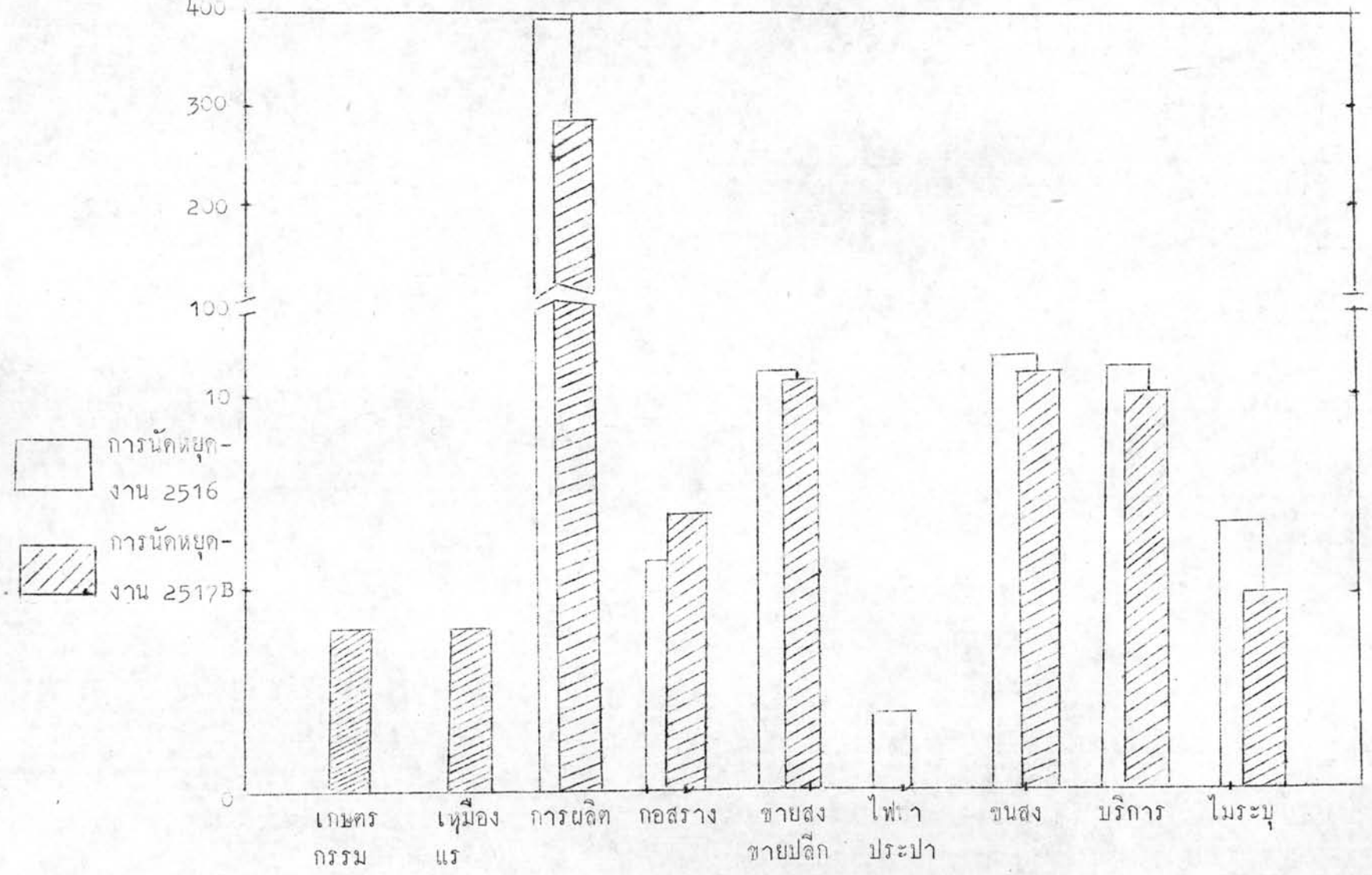


แผนภูมิที่ 3 การนัดหยุดงานทั่วประเทศ เปรียบเทียบระหว่างปี 2516 - 2518

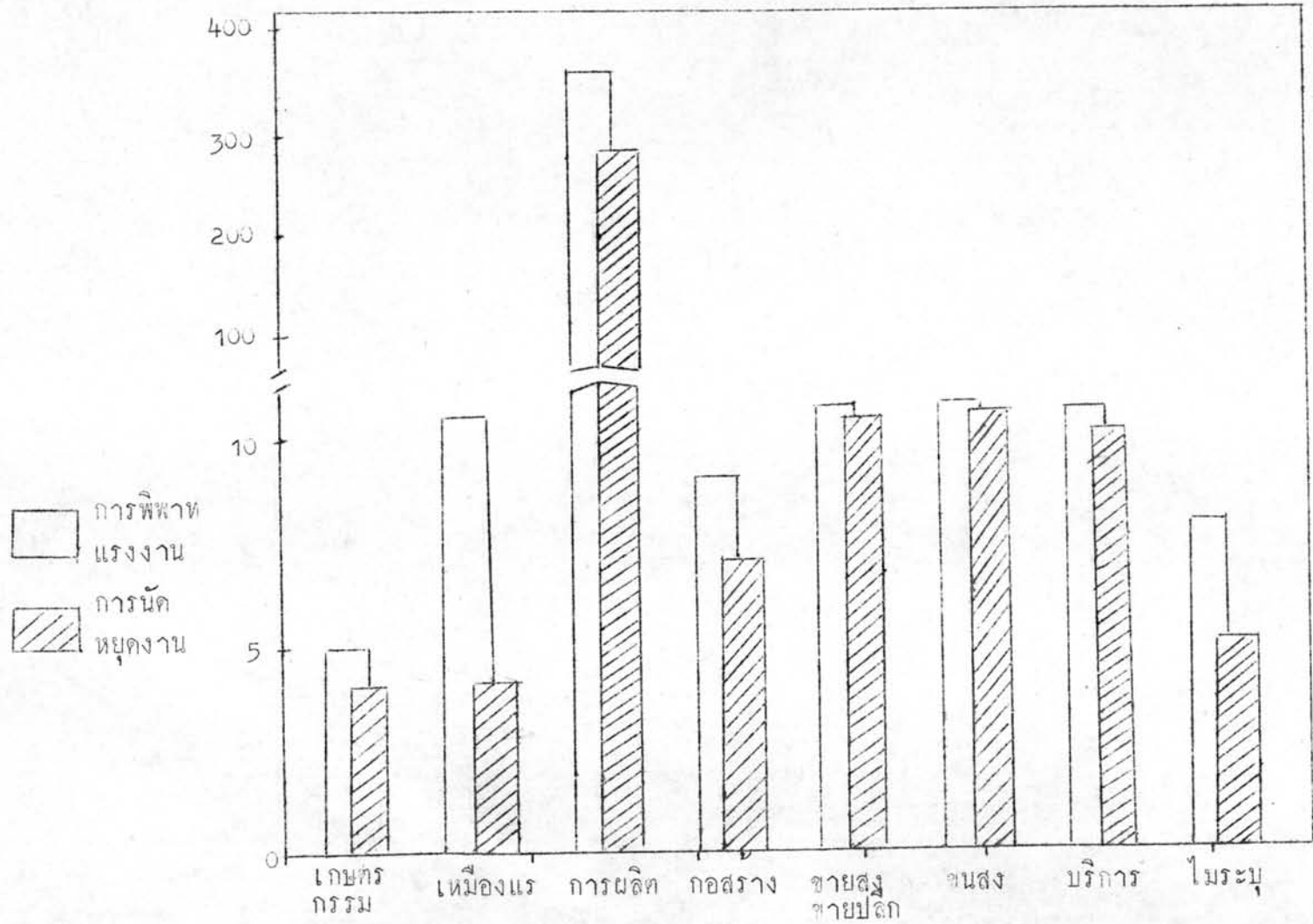
จำนวนครั้ง
300



ครั้งที่ ๔ แผนภูมิที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบการนัดหยุดงานระหว่างปี 2516 - 2517



แผนภูมิที่ 5 แสดงการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานประจำปี 2517



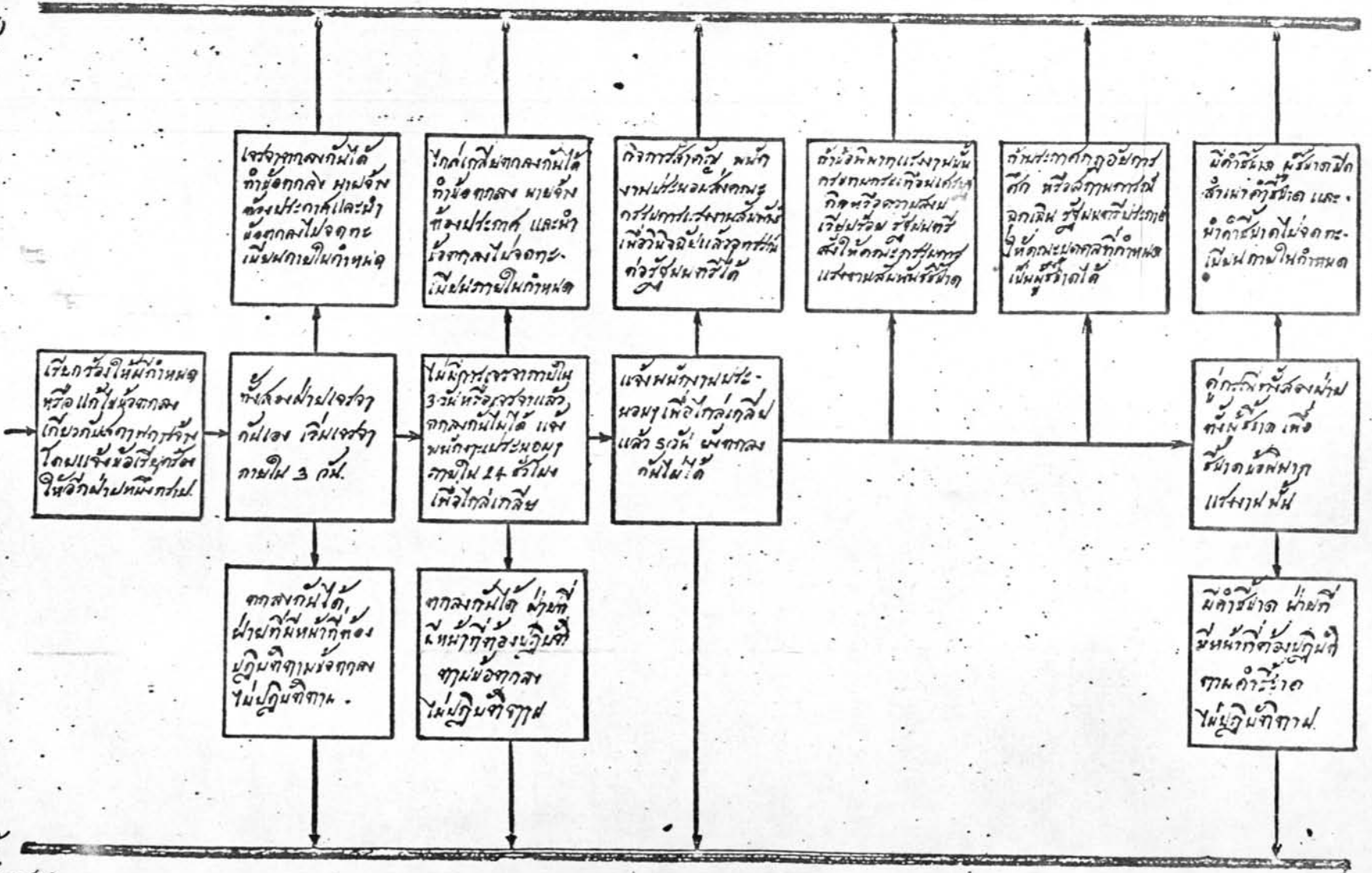
แผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7

วิธีประเมินข้อผิดพลาดแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2610 (มีผลบังคับ 29 มีนาคม 2510)

สภาพการจ้างใหม่
(ใช้กำหนดไม่เกิน 3 ปี)

สภาพการจ้างเดิม



กรณีข้อพิพาทแรงงานได้
ยื่นคำขอในกำหนด
โดยพนักงานฝ่ายหนึ่ง
ยื่นคำขอในกำหนด 16 54

และการรถไฟแห่งประเทศไทย สามารถเช่าระบบชี้แจงแนะนำให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ จึงไม่เกิดผลเสียหายมาก

3. จากการศึกษาคณะกรรมการแรงงานเห็นว่า สาเหตุใหญ่ของการนัดหยุดงาน มี 2 ประการ ประการแรก สภาพการจ้างที่เป็นอยู่ไม่ค้ำพอ แม้ทางการจะกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ วันละ 12 บาท ในเขตกรุงเทพฯ ลูกจ้างก็ยังเห็นว่า เป็นอัตราที่ต่ำเกินไป ไม่ช่วยแก้ไขปัญหาค่าได้ และนายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอยู่หลายประการ ครั้นจะต่อรองโดยสงบหรือรายตัวก็เกรงว่านายจ้างจะเลิกจ้าง จึงใช้ประโยชน์ในการแสดงออกของกลุ่มโดยอาศัยบรรยากาศที่ประชาชน สื่อมวลชน กำลังเห็นอกเห็นใจตน โดยให้เงินเป็นเครื่องสนับสนุน ประการที่สอง ของกินของใช้ได้เพิ่มสูงมากในระยะหลัง ลูกจ้างซึ่งมีรายได้ต่ำอยู่แล้วไม่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงเพิ่มขึ้น เกิดความเคียดแค้นและเห็นว่าผู้ทำงานรับค่าจ้างอื่น เช่น ข้าราชการ พนักงาน ข้างฝีมือ ก็ได้รับการปรับปรุงแล้ว จึงมีการขอเจรจาเรียกร้องต่อนายจ้าง และบางครั้งก็ประท้วง ควบกรรมการนัดหยุดงานทันที

4. โดยที่ทางรัฐบาลได้ตระหนักอยู่แล้วถึงปัญหาการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพว่ามี แนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นต่อไป และประกอบกับบรรยากาศทางการเมืองได้เป็นไปในด้านที่ให้ความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้ได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น ก็พอคาดคะเนได้ว่าลูกจ้างในกิจการต่างๆ อาจจะเคลื่อนไหวเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้าง สภาพการทำงาน และอาจจะมีการประท้วงในรูปการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้น

แนวคำเนิการแก้ไข

5. กระทรวงมหาดไทย เห็นจำเป็นต้องแจ้งให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบปัญหาและ แนวโน้ม และขณะเดียวกันก็จะได้พยายามหาทางที่จะป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

5.1 จะใคร่เร่งรัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดเด็ดขาด และกว้างขวาง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่วางมาตรฐานขั้นต่ำไว้ ซึ่งจะลดความไม่พอใจของลูกจ้างลงได้บ้าง

5.2 จะใคร่ออกคำแถลงการณ์ชี้แจงและขอความร่วมมือจากนายจ้าง นักธุรกิจ และนักอุตสาหกรรม ได้ให้ความสนใจต่อปัญหาและความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง พร้อมทั้งจะมีการ

หารือในปัญหาต่างๆ ทั้งนี้ โดยมีกรมแรงงานเป็นสื่อกลางคอยทำความเข้าใจ ในขณะที่เดียวกัน กระทรวงมหาดไทยก็จะได้ออกร่างบรรณานายจ้างทั้งหลายให้คงไว้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างและสภาพการจ้างจากที่ทำได้เดิม จนกว่าจะได้มีการหารือกับลูกจ้างและกรมแรงงานแล้ว

5.3 จะได้ออกคำสั่งแจ้งให้ลูกจ้างที่มีปัญหาเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ ให้ได้มีการหารือกับนายจ้างหรือติดต่อกับทางกรมแรงงาน โดยวงเวียนที่จะดำเนินการอันรุนแรงใดๆ การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นจะช่วยให้ลูกจ้าง นายจ้างได้ทราบถึงความหวังใจของทางการ และเป็นการให้แนวทางที่ทั้งสองฝ่ายจะได้ปฏิบัติในระหว่างเวลาที่บ้านเมืองกำลังต้องการความร่วมมือร่วมใจ เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ อันนี้ในขณะที่รัฐบาลกำลังพิจารณานโยบายเกี่ยวกับราคาสินค้าและค่าครองชีพอยู่ เห็นว่าควรพิจารณานโยบายค่านายจ้างด้วย เพื่อให้ทุกฝ่ายจะได้พิจารณาปรับปรุงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับค่าครองชีพ เพื่อให้นายจ้างฝ่ายเอกชนจะได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตามต่อไป และทั้งฝ่ายลูกจ้างก็จะได้ทราบถึงแนวโน้มในอนาคต อันเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดและหลีกเลี่ยงปัญหาขอยุ่ยากทั้งหลาย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้เสนอมาในโอกาสต่อไป

จึงขอประทานกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

จอมพล ป. จารุเสถียร

(ประกาศ จารุเสถียร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรมแรงงาน

โทร. 216844

เอกสารหมายเลข 2

ความมาก

กระทรวงมหาดไทย

ที่ มท. 1204/10159

6 กันยายน 2516

เรื่อง สถานการณ์คนแรงงาน

กราบเรียน ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

อนุสนธิหนังสือกระทรวงมหาดไทย ความมากที่ มท. 1204/7638 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2516 รายงานสถานการณ์คนแรงงานมาเพื่อโปรดทราบโดยดำค้ำแล้วนั้น ปรากฏว่า

ขอเท็จจริง

1. นับแต่เดือนกรกฎาคม ถึงสิ้นเดือนสิงหาคม ศกนี้ ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ที่ใช้คนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยละงานและยื่นขอเรียกร้องขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น โดยในรอบสองเดือนนี้มีจำนวนถึง 77 ราย ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานประมาณ 25,000 คน ส่วนมากอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3-4 จังหวัด รอบกรุงเทพฯ ส่วนที่ทางไกลมี 3-4 จังหวัดเท่านั้น จำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นในกิจการที่มีชาวต่างประเทศเป็นฝ่ายจัดการ (คือ จีน ญี่ปุ่น อินเดียน และอเมริกัน) สำหรับลูกจ้างที่ได้มีการตั้งสมาคมลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแล้วไม่ได้นัดหยุดงานเลย มีสองแห่งซึ่งลูกจ้างกำลังจะหยุดงาน แต่สมาคมลูกจ้างในกิจการนั้นก็ไต่เขาระงับยับยั้งไว้ได้

2. การผลละงานส่วนใหญ่กินเวลาเพียงหนึ่งวัน เจาหน้าที่กรมแรงงานได้รับเข้าไปช่วยไกล เกือบจนตกลงกันได้และลูกจ้างกลับเข้าทำงานในวันเดียวกันนั้น

สาเหตุสำคัญที่มีการผลละงานมีดังนี้

3.1 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา และใช้ให้ทำงานในวันหยุดและผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานอื่นๆ

2 ขอค่าจ้างเพิ่มหรือให้ช่วยค่าครองชีพ ซึ่งส่วนมากกิจการเหล่านั้นให้ค่าจ้างขั้นแรกอยู่เดิมวันละ 12 - 13 บาท หลังจากผลละงานแล้ว นายจ้างตกลงเพิ่มให้วันละ 2-3

บาท หรือช่วยค่าครองชีพเดือนละ 50 - 100 บาท

3. ไม่พอใจข้อบังคับและการบริหารงานของนายจ้างซึ่งเกิดมากในกิจการที่ชาวต่างประเทศเป็นฝ่ายจัดการระดับสูง

ข้อสังเกต

4. การผลงานส่วนใหญ่ของลูกจ้างกระทำไปโดยกระทันหัน และไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ทั้งนี้ลูกจ้างอ้างว่าเพราะความเกรงกลัวนายจ้าง โดยเฉพาะถ้าหากจะตั้งผู้แทนขึ้นแล้ว ยื่นขอเรียกร้องตามกฎหมายก็เกรงว่าจะถูกกลั่นแกล้งในภายหลัง นอกจากนี้ยังเห็นว่าการรวมเข้าด้วยกันแล้วผลงานทันทีที่สามารถที่จะบีบบังคับและเรียกร้องความเห็นใจและความสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนได้ดีกว่า ซึ่งขอเท็จจริงก็เป็นเช่นนั้น เพราะเมื่อนั่งสื่อพิมพ์ลงชื่อนายจ้างส่วนใหญ่ก็ยอมความที่ลูกจ้างเรียกร้อง ความจริงแล้วการผลงานของลูกจ้างเกือบทุกรายถือได้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เนื่องจากลูกจ้างได้ยอมเข้าทำงานทันที และไม่ได้ออกความวุ่นวายอย่างใด ทางการจึงไม่ได้ดำเนินการรุนแรง นอกจากนี้ทางกระทรวงยังเห็นว่าการดำเนินการ เกิดขาดโดย เฉพาะการจับกุมจะไม่ได้อำนาจขึ้นทั้งในแง่ปกครองและการเมือง ประสบการณ์ในต่างประเทศได้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินการรุนแรงกับลูกจ้างในกรณีลูกจ้างหยุดงานนั้น กลับเป็นการทำให้ลูกจ้างอื่นเห็นใจและรวมการนัดหยุดงานด้วย และบ่อยครั้งกระทบกระเทือนถึงสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศด้วย

5. คาดว่าการผลงานจะยังคงมีมากขึ้นต่อไป เพราะค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังต่ำอยู่ แม้ในกิจการซึ่งได้เพิ่มค่าจ้างไปบ้างแล้ว ปัจจุบันนี้เฉลี่ยแล้วลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ที่ใดทำงานมา 1-3 ปี ได้ค่าจ้างรายวันประมาณ 15-20 บาท ในกิจการขนาดเล็กได้ค่าจ้างวันละ 12 บาท เป็นส่วนมาก ทั้งลูกจ้างต้องทำงานในวันหยุด และมีชั่วโมงทำงานยาวในแต่ละวัน แม้จะได้ค่าล่วงเวลาแต่เมื่อค่าจ้างพื้นฐานต่ำ รายได้จากการทำงานของลูกจ้างจึงน้อยไปควย อนึ่งค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้วันละ 12 บาท นั้น ก็ไม่พอเพียงสำหรับค่าครองชีพของลูกจ้างที่มีครอบครัวส่วนใหญ่อยู่แล้ว

6. สมาคมลูกจ้างที่ก่อตั้งขึ้นแล้ว 19 แห่ง ยังไม่มีบทบาทมากเพราะมีสมาชิกน้อย กิจการใดที่สมาคมลูกจ้างมีสมาชิกมาก สมาคมก็สามารถควบคุมสมาคมของตนมิให้กระทำนอกกฎหมาย นอกทางนั้นว่าได้ประโยชน์ในสถานแรงงานสัมพันธ์อยู่

7. การผลัดงานแต่ละครั้งทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ในระหว่างหยุดงาน นายจ้างต้องเสียผลผลิตไปบ้าง แต่เนื่องจากระยะเวลาผลัดงานแต่ละครั้งสั้น ผลเสียหายต่อลูกจ้างและนายจ้างจึงไม่มากและผลกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมจริงๆ ยังไม่เกิดขึ้น

8. การผลัดงานแต่ละครั้งแม้จะมีคนงานเกี่ยวข้องมีจำนวนเป็นพัน แต่ก็ไม่มี การกระทำรุนแรง แม้ในระหว่างผลัดงานจะมีการรวมกลุ่มกัน แต่ก็เป็นเรื่องสนทนาระหว่างลูกจ้าง บางครั้งก็มีการปิดโปสเตอร์กล่าวถึงความเดือดร้อน แต่ภาษาที่ใช้ก็ไม่หยาบคายและรุนแรง และไม่มีการกล่าวร้ายนายจ้างอย่างเสียหาย เมื่อเริ่มเจรจา ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็เริ่มกลับเข้าทำงาน และหลังจากนั้นก็ไม่มีปฏิกิริยาโกรธแค้นหรือไม่พอใจแต่อย่างใด แม้ว่าการเจรจาจะไม่ไต่ผลสำเร็จทุกข้อตามที่ลูกจ้างเรียกร้องก็ตาม กระทรวงมหาดไทยยังมีความเชื่อว่า ความรู้สึกของลูกจ้างส่วนใหญ่ยังไม่รุนแรงและช่องทางที่จะปรองดองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังมีอีกมาก ถ้าหากจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขสาเหตุที่สำคัญๆต่อไป

9. การผลัดงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากครั้งนี้ทำให้เห็น ภาวะสภาพการทำงานและค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมยังต่ำกว่าสภาพการทำงานและค่าจ้างของแรงงานในกิจการอื่นๆ เช่น กิจการคานขรุขริจ โรงแรมและการให้บริการ จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเริ่มเรียกร้องสิทธิอันควรมีควรได้ ขณะเดียวกันก็ทำให้เห็นว่าการปกครองบังคับบัญชาและการดูแลของนายจ้างไม่ไต่ค้ำ เน้นงานไปควยคี่ โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์ประจำวัน ยิ่งในโรงงานซึ่งฝ่ายจัดการเป็นคนต่างประเทศควยแล้ว การขาดระบบการติดต่อที่ลูกจ้างไม่ทราบความเป็นไปของโรงงาน และขณะเดียวกันนายจ้างก็ไม่ได้ทราบสภาพและปัญหาอันแท้จริงของลูกจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างเข้าใจเรื่องผิดๆ เมื่อมีข้อสงสัยอย่างใดก็ไม่ทราบจะไปหาหรือกับใคร คานลูกจ้างเองก็ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะวิธีการที่ชอบที่ควร เมื่อมีปัญหาอะไรขึ้นก็ไม่กล้าเสนอทางฝ่ายนายจ้างเอง บางครั้งบางครั้งราวอยากจะทำติดต่อฝ่ายลูกจ้างก็ไม่รู้จะไปดำเนินการกับใคร จึงเห็นจำเป็นที่จะต้องดำเนินการช่วยจัดใหม่แหล่งหรือคนกลางที่ลูกจ้างนายจ้างจะได้พบหาหรือกันเป็นประจำ

10. การผลัดงานบ่อยครั้งในระยะนี้ช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นพอสมควร โดยทางกรมแรงงานได้เข้าไปไกลเกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะสร้างความมั่นใจในบรรดาลูกจ้างคนงานยิ่งขึ้น

วาระบาทเอาใจใส่ดูแล เข้าใจปัญหาอันแท้จริง เป็นการป้องกันมิให้ถูกปลุกปั่นจากฝ่ายตรงข้าม ซึ่งได้พยายามให้วิทยุโฆษณาชวนเชื่ออยู่ตลอดเวลา

11. กล่าวโดยสรุปสองเดือนที่ผ่านมา ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมได้มีการเคลื่อนไหวผลงานกันมากเป็นพิเศษในรอบ 15 ปีที่ผ่านมา นอกจากสาเหตุที่สำคัญๆ ข้างต้นแล้ว ก็เป็นเพราะมีการเอาอย่างกันและอาศัยเสียงแสดงความคิดเห็นอกเห็นใจและสนับสนุนจากลือมวลดชน หากจะปล่อยให้ปัญหานี้ไค้ดำเนินต่อไปยังไม่มีที่สิ้นสุดก็จะมีผลเสียหายแก่ส่วนรวม จึงจำเป็นต้องเข้าแก้ไขระงับและป้องกันซึ่งทางกระทรวงมหาดไทย เห็นว่าการดำเนินการนั้น จะต้องมุ่งแก่สาเหตุแต่ละอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแก้ปัญหาที่จะไค้ผลดีที่ผู้ค้้นอยู่ที่จะช่วยให้นายจ้างลูกจ้างไค้มีความเข้าใจกันดีและหาทางตกลงข้อขัดข้องต่างๆ โดยสันติ

การดำเนินงานของกรมแรงงาน

12. กรมแรงงานไค้รายงานให้กระทรวงมหาดไทยทราบทุกระยะตั้งแต่เริ่มมีการเคลื่อนไหวและไค้หาวิธีแนวทางแก้ไขและป้องกันอยู่ตลอดเวลา โดยสรุปมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

12.1 ระคมกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจแรงงานมากขึ้นตามอัตรากำลังนั้น

กรมมีสารวัตรแรงงานเพียง 14 อัตรา แต่เมื่อมีปัญหาการพิพาทแรงงานและนัดหยุดงานรุนแรงขึ้น ไค้ระคมเจ้าหน้าที่ระดับกลางจากหน่วยงานอื่นจำนวน 50 นาย มารับการอบรมและส่งออกตรวจแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างไค้ได้รับความอนใจว่าความยากลำบากทั้งหลายที่ลูกจ้างไค้รับอยู่ไม่ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐไค้มีความหวังไค้และเอาใจใส่ที่จะช่วยบำบัดไค้ให้อยู่เสมอ เป็นการลดความรู้สึกรุนแรงหรือความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็ถือโอกาสแนะนำนายจ้างและลูกจ้างให้ไค้แสวงหาความสงบสุขในการทำงานรวมกันด้วย ผลอีกประการหนึ่ง ในการระคมออกตรวจแรงงานนี้คือ ทำให้นายจ้างเห็นความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดกว่าเดิม เป็นการลดความขัดแย้งไปในตัว

12.2 ไค้ให้บริการคานการศึกษาอบรมโดยตรงแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตน ตลอดจนให้ตระหนักถึงความสำคัญที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมมือกันในการผลิตเพื่อผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และผลประโยชน์ของส่วนรวม หากมีปัญหาไค้ๆ ก็ให้หันหน้าเขาเจรจาทริ่ษาหารือกัน ซึ่งเป็นทางพิค้ที่สุดไค้ในการแก้ปัญหา ไม่ใช่เมื่อมีปัญหาแล้ว

ต่างก็ไม่เจรจากันแต่ไปใช้มาตรการรุนแรงต่อกัน

12.3 กระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่าปัญหาเรื่องค่าจ้างแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับปัญหารายได้ของประชากรไทย ซึ่งทางรัฐบาลปัจจุบันได้เป็นห่วงอยู่และเห็นสมควรที่จะปรับปรุงให้สูงขึ้น วิธีการที่จำเป็นอีกอันหนึ่งอยู่ที่การพิจารณาปรับปรุงค่าจ้างของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย ซึ่งขณะนี้พระราชอาณาจักรมีลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประมาณเกือบ 1 ล้านคน ซึ่งด้วยผลของการพัฒนาอุตสาหกรรมลูกจ้างเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการผลิตและการผลิตบางอย่างมีความจำเป็นต่อความมั่นคงของประเทศ การผลงาณบ่อยครั้งของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมครั้งนี้เป็นข้อพิสูจน์ให้เห็นว่าแม้การพัฒนาอุตสาหกรรมจะไคก้าวหน้าไปมาก แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องค่าจ้างและรายได้ของคนงาน โดยที่รัฐบาลปัจจุบันได้มีนโยบายที่จะจัดสรรรายได้ให้เป็นธรรม สมควรจะได้หยิบยกเรื่องรายได้ของลูกจ้างขึ้นพิจารณาด้วย นโยบายดังกล่าวไม่แต่เพียงจะช่วยให้การพัฒนาอุตสาหกรรมอยู่บนรากฐานที่มั่นคงแล้วยังจะช่วยสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง สร้างความจงรักภักดีต่อประเทศชาติบ้านเมือง และรัฐบาล

โดยที่ปัญหาเรื่องแรงงานปัจจุบันเกี่ยวข้องกับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของรัฐบาล จึงขอประทานกราบเรียนสรุปรายงานสถานการณ์ปัจจุบันมาเพื่ออาพณา นายกรัฐมนตรี ได้โปรดทราบและพิจารณา.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

จอมพล ป. จารุเสถียร

(ประกาศ จารุเสถียร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรมแรงงาน

โทร. 216844

สำเนาอันถูกตอง.

เอกสารหมายเลข 3
 ขบวนการแรงงาน
 เรื่อง การปฏิบัติงานของกรมแรงงาน

ในระหว่างที่มีการผลงานของลูกจ้างบ่อยครั้งนี้ กรมแรงงานได้ระดมเจ้าหน้าที่ระดับกลางและระดับสูงออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทที่ลูกจ้างเคยผลงานมาแล้วและที่ลูกจ้างกำลังผลงาน การส่งเจ้าหน้าที่ออกไปเยี่ยมเยียนนี้มีวัตถุประสงค์เป็นการตรวจแรงงานแต่เป็นการเยี่ยมเยียนเพื่อแจ้งให้นายจ้างทราบและพบพวถึงปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการดูแลลูกจ้าง รวมทั้งแนวทางที่จะปรับปรุง เพื่อป้องกันหรือบรรเทาปัญหาการผลงาน

เฉพาะรอบ 10 วันที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ได้ออกเยี่ยมเยียนกิจการขนาดใหญ่แล้ว 254 แห่ง ปรากฏว่านายจ้างส่วนมากได้เข้าใจ เจตนาและวัตถุประสงค์ที่ไปเยี่ยม หลายรายได้ปรับปรุงสภาพการจ้างและค่าจ้างอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งเป็นการบรรเทาปัญหาไปไคมาก รายไคซึ่งลูกจ้างกำลังมีความไม่เข้าใจ เจ้าหน้าที่ก็ไคพยายามชี้แจงให้ลูกจ้างไคเข้าใจ แต่ถาหากลูกจ้างต้องการยื่นขอเรียกร้องก็ไคแนะนำให้ปฏิบัติให้ลูกจ้างตามกฎหมาย หากสถานประกอบการไคลูกจ้างไคยื่นขอเรียกร้องและผลงานเนื่องจากมีความไม่พอใจ และเห็นว่าการผลงานจะช่วยให้ไครับผลประโยชน์เร็วขึ้น เจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็ไคเขาดำเนินการไคไคเปลี่ยนประนีประนอมให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไคเอง โดยไคต้องมีการตั้งผู้ชี้ขาด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างลบลัษเขาทำงานภายใน 1-2 วัน

ขณะนี้กรมแรงงานยังคงจัดส่งเจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบการต่างๆ อยู่ จึงไคใครขอเรียนให้นายจ้างและลูกจ้างไคทราบวัตถุประสงค์นี้ อนึ่งหากลูกจ้างหรือนายจ้างจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยื่นขอเรียกร้องก็ขอให้ทั้งสองฝ่ายไคเจรจาตกลงกันพร้อมทั้งแจ้งให้กรมแรงงานทราบด้วย ขออย่าให้มีการผลงานก่อนที่นายจ้างจะไคทราบขอเรียกร้องและเจ้าหน้าที่ไคดำเนินการประนีประนอมเสียก่อน สำหรับนายจ้างนั้นหากไครับขอเรียกร้องของลูกจ้างแล้วขอไคพิจารณาตกลงกับลูกจ้างด้วย เหตุผลและความเห็นอกเห็นใจ ทั้งนี้ เพื่อให้มีการตกลงยอมชอมกันตามประเพณีอันดีงามที่ไคปฏิบัติสืบกันมา.

เอกสารหมายเลข 4

ความมาก

ที่ มท. 1204/10625

กระทรวงมหาดไทย

17 กันยายน 2516

เรื่อง ผลการเยี่ยมเยียนลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

กราบเรียน ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือความมากที่ มท. 1204/10159 ลงวันที่ 6 กันยายน 2516

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทยได้รายงานสถานการณ์ความรุนแรงงานมาเพื่อโปรดทราบโดยลำดับ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงของการผลัดงานและยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างสาเหตุของการผลัดงาน ข้อสังเกต และการดำเนินงานของกรมแรงงานตามความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นตาข่ายและป้องกันการผลิตงาน ซึ่งจะดำเนินการโดยเร่งด่วนสองประการ ประการแรกได้แก่การระดมเจ้าหน้าที่ระดับกลางจากหน่วยงานอื่นของกรมแรงงานจำนวน 50 นาย มารับการอบรมและส่งออกตรวจแรงงาน ประการหลังได้แก่การให้การศึกษอบรมโดยตรงแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนนั้น

กระทรวงมหาดไทยขอรายงานผลการออกเยี่ยมสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ดังนี้

1. ในระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม - 10 กันยายน 2516 เจ้าหน้าที่ได้ออกเยี่ยมเยียนนายจ้างและลูกจ้างตามสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี รวม 468 ราย
2. สถานประกอบการที่ไปเยี่ยมมีนั้น เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างประมาณ 100 คนขึ้นไป หรือสถานประกอบการที่ลูกจ้างมีหน้าที่จะยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างหรือจะผลัดงานซึ่งส่วนมากเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมพ่นผ้า ปั่นค้าย ผลิตภัณฑ์อะไหล่ เป็นรูปโลหะ อุปกรณ์ไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์ไม้ ยาง แมคเคอริ์ ถ่านไฟฉาย แก้ว
3. เจ้าหน้าที่ได้พบว่าสถานประกอบการหลายแห่งได้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ

ให้ลูกจ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากเกรงว่าจะมีข้อเรียกร้องจากลูกจ้างหากไม่ได้มีการปรับปรุงเสียก่อน

4. เจ้าหน้าที่โคพบสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก ซึ่งลูกจ้างมีความรู้สึกไม่ดีต่อนายจ้าง ทั้งนี้ เพราะนายจ้างไม่ปรับปรุงค่าจ้าง หรือปรับปรุงบางแล้วแต่ลูกจ้างยังเห็นว่าไม่เหมาะสม ตลอดจนนายจ้างมิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในเรื่อง เหล่านี้ เจ้าหน้าที่โคแนะนำนายจ้าง เพื่อพิจารณาปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการ และให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

5. ในจำนวนสถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมรวม 468 ราย นั้น ปรากฏว่ามีอยู่ 22 ราย ที่ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและผลงาน ทั้งนี้ เพราะนายจ้างมิได้พิจารณาปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ หรือได้พิจารณาปรับปรุงแล้วแต่ลูกจ้างเห็นว่าคนควรจะได้รับเพิ่มกว่านั้น อนึ่ง ในจำนวนสถานประกอบการที่มีการนัดหยุดงาน มีอยู่ 2 ราย ที่นายจ้างไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่โคพบปะกับลูกจ้าง

6. นายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการ เข้มแข็งของ เจ้าหน้าที่โค และได้ให้ความร่วมมือด้วยดีในเรื่องการพทวนเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มีนายจ้างเพียงน้อยรายเท่านั้นที่เกรงว่าการมา เข้มแข็งของ เจ้าหน้าที่โคจะเป็นการจับผิดต่อนายจ้าง และจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อนายจ้าง ทั้งจะทำให้ลูกจ้าง เรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงานด้วย ซึ่งในเรื่องนี้กรมแรงงานได้กำชับ เจ้าหน้าที่โคให้พยายามอย่าใช้ถ้อยคำที่จะทำให้ลูกจ้าง เกิดความรู้สึกของการ เรียกร้องสิทธิ แต่ให้พยายามหาทางทราบความรู้สึกของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงของนายจ้าง

7. จากการ เข้มแข็งนี้ ทำให้เจ้าหน้าที่ทราบความเป็นไปในสถานประกอบการ และโคแจ้งเหตุการณ์ให้นายจ้างได้ทราบ เพื่อหาทางระงับหรือบรรเทาการพิพาทแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังทำให้กรมแรงงานทราบความเคลื่อนไหวของลูกจ้างและสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยทั่วไปได้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการได้ทันทั่วทั้งที่จะระงับไม่ให้เหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น ทั้งโคส่งเสริมความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะบังเกิดผลดีต่อส่วนรวมโดยตรง

อนึ่ง ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กระทรวงมหาดไทยเห็นว่า นอกเหนือจากมาตรการต่างๆ ที่โคกราบเรียนไว้ตามหนังสือควมมาก ที่ มท.1204/7636 ลงวันที่

17 กรกฎาคม 2516 และที่ มท. 1204/10159 ลงวันที่ 6 กันยายน 2516 นั้น เห็นควร
 ส่งเสริมให้กิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไป จัดระบบการหารื้อกับนายจ้าง เป็นประจำ
 โดยให้มีคณะกรรมการประจำโรงงานขึ้น วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้ลูกจ้างและนายจ้างได้ติด
 ตอกกันอย่างใกล้ชิด มีปัญหาที่จะไต่หาหารือกันอันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีและป้องกันการขัด
 แยงต่างๆ

จึงขอประทานกราบเรียนมาเพื่อได้โปรดทราบและพิจารณา.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) มาลัย หุวะนันทน์

(นายมาลัย หุวะนันทน์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรมแรงงาน

โทร. 216892-43

เอกสารหมายเลข 5

กรมแรงงาน

ที่ มท. 1201/11650

เรื่อง การออกแถลงการณ์ของรัฐบาลคานแรงงาน

เสนอ ทานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ด้วยได้พิจารณาเห็นว่าการทำงานมีผล เป็นอันมากต่อความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ และก่อความสงบเรียบร้อยในสังคม จากการปฏิบัติงานและการติดตามอย่างใกล้ชิดในรอบปีนี้เป็นที่สังเกตว่า ลูกจ้างคนงาน นิสิต นักศึกษา และสื่อมวลชน ได้ให้ความสนใจต่อกฎหมายแรงงาน และมีการแสดงออกไปในทางที่จะให้ใช้บังคับกฎหมายแรงงานให้ได้ผลอย่างจริงจัง ได้มีการอภิปรายปัญหาแรงงานและการนัดหยุดงานในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง เป็นทำนองว่า กฎหมายแรงงานไม่มีผลบังคับอย่างแท้จริง มีการแสดงนิทรรศการในสถาบันการศึกษา ใช้ข้อความชักชวนให้คนงานเข้ามามีส่วนในการต่อสู้ทางการเมือง เข้าเรียกร้องสิทธิ และรวมขบวนการกฎหมายกำหนดนโยบายการบริหารโรงงาน และให้ความเห็นวาทะการยังควบคุมการรวมตัวของคนงานอยู่

นอกจากนั้น จากสรุปข่าวของกรมประมวลข่าวกลาง ปรากฏว่า สถานีวิทยของฝ่ายตรงกันข้ามได้โฆษณาขู่ยงลูกจ้างคนงานให้เสื่อมศรัทธาต่อกฎหมายแรงงานและรัฐบาลอยู่เป็นประจำ

ในระหว่างที่มีการเรียกร้องรัฐธรรมนูญและมีเหตุการณ์ไม่สงบเกิดขึ้น ก็ได้มีใบปลิวชักชวนให้คนงานในเขตสมุทรปราการนัดหยุดงานด้วย แล้วยังเชิญสถานประกอบการต่าง ๆ ได้ปิดกิจการชั่วคราว เช่นเดียวกับทางราชการ จึงไม่มีเหตุการณ์นัดหยุดงานเกิดขึ้น

เมื่อเหตุการณ์สงบลงก็ได้มีลูกจ้างคนงานจำนวนมากสอบถามว่า ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานปัจจุบัน ตลอดถึงสมาคมลูกจ้างที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายนี้จะตกลงมเล็กไปด้วยหรือไม่ นอกจากนั้น ยังได้มีผู้แสดงความวิตกจากชาวหนังสือพิมพ์ที่ว่านายทุนซึ่งมีส่วนได้เสียกับคนสำคัญๆ ในรัฐบาลชุดเก่าจะถอนทุนกลับ อาจะปิดโรงงานทำให้คนว่างงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเดือดร้อน และมีเหตุการณ์ยุ่งยากเกิดขึ้นอีก

กรมแรงงานได้ชี้แจงแก่ผู้ที่สอบถามให้เป็นที่เข้าใจและได้ส่งเจ้าหน้าที่ออกสัปดาห์ที่
 ตรีทั้ง เหตุการณ์และทำความเข้าใจในเรื่องนี้

อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องโดยกว้างขวาง และเป็นการยืนยัน
 ของรัฐบาลชุกีโหมว่ามีความสนใจห่วงใยต่อปัญหา กรมแรงงานเห็นควรจะได้มีแถลงการณ์
 ในนามของรัฐบาลในเรื่องนี้ให้ทราบโดยทั่วกัน ดังได้ร่างเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็น
 ชอบด้วย ขอให้โปรดนำเสนอสมาชิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาต่อไป.

อธิบดีกรมแรงงาน

18 ตุลาคม 2516

เอกสารหมายเลข 6

ส่วนราชการ กรมแรงงาน

ที่ มท. 1201/1880

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์รวมชาวกรรมกรนัดหยุดงาน

เรียน เจาหนาที่ทุกทาน

เนื่องจากได้ปรากฏว่ามีกรรมกรนัดหยุดงานมากขึ้น จึงต้องระดมกำลัง เจาหนาที่จาก
กองต่างๆ มาช่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความฉวยไวและป้องกันความสับสนในการชี้แจงและติดตาม
ตามผลงาน จึงได้จัดตั้งศูนย์รวมชาวกรรมกรนัดหยุดงานขึ้น โดยมีหลักการดังนี้

1. ให้รองอธิบดีเป็นหัวหน้าศูนย์
2. ให้ผู้ที่ได้รับแจ้งข่าวการ เรียกร้องและการนัดหยุดงานรีบแจ้งหัวหน้าศูนย์

โดยด่วนที่สุด

3. หัวหน้าศูนย์จะติดต่อและสั่งให้เจาหนาที่ออกไปดำเนินการตามหัวหน้ากอง
คุมครองแรงงาน และหรือหัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์

4. ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายรีบออกไปปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงานในโอกาส
แรกที่เห็นว่าเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งคดีและเลว โดยแจ้งหมายเลขโทรศัพท์หรือสถานที่
ที่จะติดต่อให้ทราบด้วย

5. ให้หัวหน้าศูนย์บันทึกรายชื่อเจาหนาที่ สถานที่ และสาระสำคัญของ เรื่องที่
ปฏิบัติงานไวตลอดเวลา

6. ให้ถือว่าการไต่สวนคดีของกอง เพื่อการนี้มีความรีบด่วนสำคัญสูงสุด

7. ให้หัวหน้าศูนย์ เป็นผู้ชี้แจงข่าวความเคลื่อนไหวแก่อธิบดีหรือกระทรวง และ
พิจารณาให้ชาวแกเลื่อมวลชนเท่าที่เห็นว่าจำเป็น เพื่อป้องกันความสับสนของชาว นอกจากอธิบดี
และหัวหน้าศูนย์แล้ว ให้เจาหนาที่ผู้อื่นหลีกเลี่ยงการให้ข่าว หากถูกถามในขณะปฏิบัติงานให้
เจาหนาที่ไซ้คลุมพินิจที่จะไม่ให้เกิดข่าวที่จะทำให้การยุติข้อพิพาทเนิ่นช้าออกไปหรือทำให้เห็นว่า
เจาหนาที่เข่าข้างฝ่ายใด

8. หมายเลขโทรศัพท์ที่จะแจ้งข่าวเข้ามา คือ
วันราชการ

โทรฯ. 216867, 216829, 216875
216844, 216837

วันหยุดราชการ

โทรฯ. 216844, 216837, 216859
จึงเรียนมาเพื่อทราบ.

อธิบดีกรมแรงงาน

29 พฤศจิกายน 2516

เอกสารหมายเลข 7

คำชี้แจงกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง สถานการณ์คนแรงงานในปัจจุบัน

ด้วยปรากฏว่าในขณะนี้การผลัดงานและน้คหยุดงานเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษ ทำให้รัฐบาลมีความห่วงใย เป็นอันมาก และได้กำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาวหลายประการด้วยกัน เช่น การปรับปรุงค่าจ้างของลูกจ้างทั้งในส่วนเอกชนและของรัฐ การริเริ่มการให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในคานรายโคและสวัสดิการต่างๆ ดังที่รัฐบาลได้แถลงข่าวให้ทราบแล้ว

ในการเข้าแก้ปัญหาโดยฉับพลันครั้งนี้รัฐบาลมุ่งที่จะให้ลูกจ้างนายจ้างและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ให้ความร่วมมือในการจัดข้อขัดแย้งต่างๆ โดยสันติวิธีและระงับการผลัดงานและหยุดงานซึ่งหากดำเนินการต่อไปจะเป็นผลเสียหายแก่ประเทศชาติส่วนรวม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ข้างต้น กระทรวงมหาดไทยขอชี้แจงแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้.-

1. ขอให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และรัฐวิสาหกิจได้โปรดทบทวนค่าจ้าง สภาพการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แล้วหาทางปรับปรุงให้เหมาะสมกับการครองชีพในปัจจุบันโดยรีบด่วน

2. ลูกจ้างที่มีปัญหาเคื้อครอนไม่ว่าในกรณีใด ขอให้ตั้งผู้แทนเสนอขอเรียกกรองต่อนายจ้าง หรือติดตอกรมแรงงาน เพื่อจะได้มีการหารือและเจรจากับนายจ้างต่อไป ไม่ควรจะหยุดงานหรือผลัดงานทันที

3. ให้นายจ้างรับขอเรียกกรองของลูกจ้าง แล้วประชุมหารือกับตัวแทนลูกจ้างโดยทันทีหรือแจ้งให้กรมแรงงานทราบ เพื่อจะได้ให้เจ้าหน้าที่เขาช่วยเหลือได้ทันที

4. ให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองสคัมตรับฟังชาวคราวความเคื้อครอนของนายจ้าง และลูกจ้าง และออกเยี่ยมเยียนเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความเคื้อครอนของทั้งสองฝ่าย แล้วดำเนินการช่วยเหลือให้ทั้งสองฝ่ายได้หารือและเจรจากันโดย

ไม่ต้องมีการผลงานหรือการหยุดงาน

5. ให้เจ้าหน้าที่ข้างต้นดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ควบแนวทางที่กล่าวไว้ข้างต้นและตามมาตรการต่างๆ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้การไปแล้วนั้น กระทรวงมหาดไทยหวังว่าลูกจ้างคนงานทั้งหลายจะได้ตระหนักถึงความหวังโยของรัฐบาลและขอไปรคมนตรีใจใควา ปัญหาความเดือดร้อนและขอเรียกร้องของท่านจะได้รับการพิจารณาด้วยความ เป็นธรรมโดยฉับพลัน สำหรับลูกจ้างคนงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อมีปัญหาหรือความเดือดร้อนอย่างใด ก็ขอให้ติดต่อกรมแรงงานทันที โดยอาจจะใช้โทรศัพท์ หรือส่งผู้แทนก็ได้ ไม่จำเป็นจะต้องเดินทางมาด้วยตนเองทั้งหมด และในระหว่างที่ติดต่อกับ กรมแรงงานอยู่ ก็ขอให้คงปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งนอกจากจะทำให้ท่านไม่ต้องขาดรายได้แล้วยัง เป็นการช่วยใ้การผลิตดำเนินไปโดยไม่หยุดยั้ง เป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของชาติ

ในส่วนที่เกี่ยวกับนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และรัฐวิสาหกิจต่างๆ นั้น กระทรวงมหาดไทยมั่นใจว่าท่านคงจะเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน และร่วมมือกันแก้ปัญหาด้วยความอดทน และด้วยบรรยากาศที่มีความเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้ประเทศไทยของเราไ้ผ่าน ปัญหาและเหตุการณ์นี้ไปด้วยดีได้.

กระทรวงมหาดไทย

30 พ.ย. 2516

เอกสารหมายเลข 8

คำชี้แจงของ กรมแรงงาน

เรื่อง วิธีปฏิบัติของลูกจ้างในการยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำชี้แจงแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกจ้างและนายจ้างในการดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาและขอเรียกร้องต่อนายจ้างไปแล้วนั้น กรมแรงงานขอชี้แจงวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างที่มีปัญหาเดือดร้อนเกี่ยวกับสภาพการทำงาน คำจ้าง ให้ลูกจ้างยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง และในระหว่างรอคำตอบจากฝ่ายนายจ้างนั้น ให้ลูกจ้างคงทำงานต่อไป
2. เมื่อนายจ้างได้รับขอเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างแล้ว ให้กำหนดวันเวลาที่จะมีการพิจารณาและหารือโดยไม่ชักช้า
3. ขอให้นายจ้าง และลูกจ้างเจรจาหารือกันทันที
4. ในระหว่างการเจรจา ลูกจ้างหรือนายจ้างสามารถที่จะให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เข้าไปช่วยหารือและให้คำปรึกษาได้ ซึ่งสำหรับผู้ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ก็ขอให้ติดต่อกรมแรงงาน โดยอาจส่งผู้แทน หรือใช้โทรศัพทติดต่อไปที่โคกที่หมายเลข 216844
5. เมื่อเจรจากันแล้ว ประองคองกันไม่ได้ให้เสนอขอพิพาทต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองทันที
6. ให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองดำเนินการไกล่เกลี่ยและหาทางให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันด้วยสันติโดยเร็วที่สุด
7. เมื่อฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างสามารถเจรจาทกลงกันได้แล้ว ก็ให้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และอายุสัญญาควรจะกำหนดไว้อย่างน้อยหนึ่งปี ในการทำสัญญาการเจรจาทกลงกันดังกล่าว จะให้เจ้าหน้าที่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ปกครองให้ความช่วยเหลือด้วยก็ได้
8. การยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าว ตัวแทนลูกจ้าง ตลอดจนลูกจ้างทุกคนที่รวมในการยื่นขอเรียกร้อง จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะ

นายจ้างจะให้ออกจากงานไม่ได้

9. ในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้าง เห็นว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหรือกระทำที่ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายตน ฝ่ายที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมมีสิทธิในการที่จะร้องเรียนขอความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ปกครองได้

10. เจ้าหน้าที่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง เมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างแล้ว ก็จะต้องพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

11. เพื่อให้การเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างได้ผลโดยรวดเร็ว สามารถยุติเรื่องได้โดยไม่ให้เกิดผลเสียหายแก่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างนั้น ทั้งสองฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามคำชี้แจงนี้ และทำการเจรจาหรือกันคยการถอยที่ถอยอาศัย และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจึงจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันโดยสงบสุขต่อไปได้.

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

8 ธันวาคม 2516



เอกสารหมายเลข 9

ที่ มท. 1201/1280

กระทรวงมหาดไทย

30 มกราคม 2517

เรื่อง สถานการณ์แรงงานปัจจุบัน

กราบเรียน ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

- อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ความมาก ที่ มท. 1205/13264
ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2516
2. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความมาก ที่ สร. 0202/18950
ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทยได้กราบเรียน เรื่องสถานการณ์แรงงานมาโดยลำดับ และซึ่งที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2516 ได้ลงมติอนุมัติหลักการกำหนดนโยบายเรื่องการให้การคุ้มครองในด้านการเจ็บป่วย ทักษะภาพ และชราภาพ ตามที่กระทรวงมหาดไทย เสนอนั้น

กระทรวงมหาดไทยขอประทานกราบเรียนเรื่องสถานการณ์แรงงานปัจจุบันมาเพื่อโปรดทราบ เป็นการเพิ่มเติมดังนี้

จำนวนข้อพิพาท

1. ในรอบปี 2516 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 565 ราย มีลูกจ้างเกี่ยวข้องของ 210,355 คน ที่ถึงขั้นผลละงานมีทั้งสิ้น 489 ราย ลูกจ้างเกี่ยวข้องของ 136,262 คน ซึ่งเกิดขึ้นในสถานประกอบการตั้งแต่ขนาดที่ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จนถึงกิจการขนาดใหญ่ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจด้วย และเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง เป็นส่วนมาก ข้อพิพาทส่วนมากเกิดขึ้นระหว่างเดือนพฤศจิกายนและธันวาคม จนถึงสิ้นปี ซึ่งมีถึง 379 ราย ที่ถึงขั้นผลละงานมี 329 ราย ลูกจ้างเกี่ยวข้องของ 124,811 คน และเป็นครั้งแรกที่ครูโรงเรียนราษฎร์โคผละงาน

2. จำนวนข้อพิพาทและการผลงานสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2515 ซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 55 ราย ลูกจ้างเกี่ยวของ 13,045 คน และมีการผลงานเกิดขึ้น 35 ราย ลูกจ้างเกี่ยวของ 7,611 คน และส่วนมากเกิดขึ้นในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ การผลงานของลูกจ้างไคลคลงนับตั้งแต่ปลายเดือนธันวาคม 2516 และระหว่างวันที่ 1-21 มกราคม 2517 มีการผลงานเพียง 2 ราย ลูกจ้างเกี่ยวของ 300 คน

สาเหตุข้อพิพาทแรงงาน

3. พอสรรูปไควาสาเหตุสำคัญในการเรียกร้องของลูกจ้างนั้นเนื่องมาจากค่าจ้างไม่พอเพียงกับการครองชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งราคาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคสูงขึ้นอย่างมากในปี 2516

4. การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง ซึ่งเคยเป็นสาเหตุสำคัญของการผลงานแต่เดิมนั้น ยังเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการผลงานในปี 2516 ส่วนมากลูกจ้างจะร้องขอให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดหรือจ่ายค่าจ้างให้อัตราที่กฎหมายกำหนดถ้าถูกใช้ให้ทำงานในวันหยุด

5. ความไม่พอใจการบริหารงานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายจัดการ เป็นสาเหตุที่พบมากในการผลงานปี 2516 ทั้งนี้ อาจเพราะบรรยากาศในทางการเมือง หลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 ควย

ผลของข้อพิพาทแรงงาน

6. ในปี 2516 การผลงานของลูกจ้างส่วนใหญ่มักกระทำพร้อมกับการยื่นข้อเรียกร้องไม่ให้เวลานายจ้างพิจารณาเพียงพอ และไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่กรมแรงงานได้รับ เขาระงับเหตุขอให้กลับเข้าทำงาน และเปิดการเจรจาหรือไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันได้เอง เกือบทุกราย การนัดหยุดงานจึงไม่ยืดเยื้อและตกลงกันได้ภายใน 1-2 วัน การผลงานส่วนใหญ่เป็นไปโดยสงบ บางรายมีการปิดโรงงานและกักฝ่ายจัดการไว้ในโรงงาน มีสองรายที่มีการกระทำรุนแรง

7. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเพิ่มจากเดิมอีกวันละ 3-5 บาท ลูกจ้างรายเดือนได้เพิ่มเฉลี่ยเดือนละประมาณ 150 บาท สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ค่าจ้างและเงินช่วยค่าครองชีพ

อีกเดือนละประมาณ 300 บาท ส่วนครูโรงเรียนราษฎรที่ได้เพิ่มขึ้นเดือนละ 100 บาท เป็นส่วนมาก แต่ส่วนใหญ่ก็ยังต่ำกว่าคุณวุฒิ

8. ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่บางแห่งได้รับสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น อาหาร รถรับ-ส่ง เครื่องแบบในการทำงาน จัดให้มีระบบกองทุนเงินสะสมขึ้น ช่วยการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และนายจ้างรับว่าจะได้กำหนดหลักการการขึ้นค่าจ้างประจำปี และการจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างทราบอย่างแน่นอน และมีหลักเกณฑ์ขึ้นควย เป็นต้น

9. นายจ้างที่มีกรณีพิพาทรับจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด และจะใส่ใจติดตามการปฏิบัติงานของลูกจ้างผู้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น และยอมรับฟังความเห็นของลูกจ้างทุกเรื่องอย่างเป็นธรรม รวมทั้งไต่ถามลูกจ้างผู้บังคับบัญชาของตนออกจากงานตามลูกจ้าง เรียกรองควย

10. การผลงานโดยกระทันหันของลูกจ้าง เรียกรองให้นายจ้างตกลงในเวลาอันสั้นนั้น ทำให้นายจ้างบางราย เกิดความรู้สึกว่าลูกจ้างรวมพลังกันบีบบังคับ และปฏิบัติการที่ไม่ชอบทำให้นายจ้างเกิดความไม่พอใจและโต้ตอบ

11. สื่อมวลชน นักศึกษา และประชาชน ได้แสดงความสนใจต่อปัญหาคนแรงงาน มีการสัมภาษณ์ อภิปราย ออกแถลงการณ์ เกี่ยวกับปัญหาการนัดหยุดงาน และชี้ข้อบกพร่องหลายประการ โดยสรุปให้ความเห็นใจลูกจ้างว่าจำเป็น และอยู่ในสภาพที่ตองดิ้นรนแสดงออกช่วยตัวเอง ทั้งวิจารณ์วาทกรรมแรงงานยังไม่ไต่ถามและคุ้มครองลูกจ้างได้ทั่วถึงหรือมีประสิทธิภาพ สหพันธ์นักศึกษา เสรี ศูนย์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย ชมรมบัณฑิตและสหภาพเพื่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้แสดงความสนใจ และเริ่มให้ความช่วยเหลือในด้านการอบรมและแนะนำลูกจ้างคนงาน

12. ในตอนปลายปี 2516 มีนายจ้าง 13 ราย ในกิจการทำท่อน้ำ ท่อผ้า ผลิตภัณฑ์พลาสติก และผลิตภัณฑ์เหล็ก เลิกจ้างลูกจ้างไปรวม 1,604 คน โดยให้เหตุผลว่าขาดแคลนวัตถุดิบ และน้ำมัน ตลอดจนลูกจ้างไต่ถามงานโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่ในจำนวนนี้หลายรายได้เปิดรับสมัครรับคนงาน ซึ่งปรากฏว่าคนงานเก่าที่ไต่ถามรับเข้าทำงานต่อไปอีก

บทบาทกรมแรงงาน

13. เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานหรือการผลัดงานเกิดขึ้นทุกสถานประกอบการ กรมแรงงานพยายามอย่างยิ่งที่จะให้ยุติลงด้วยความรวดเร็วและเรียบร้อย เกิดประโยชน์กับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ได้มีการผลิตต่อไปตามปกติ และป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น แนวการดำเนินการมีดังนี้

13.1 กรมแรงงานถือว่าการขัดแย้งทางแรงงานเป็นเรื่องภายในที่นายจ้างและลูกจ้างจะไต่หาทางตกลงกันโดยสันติ

13.2 เมื่อทราบว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น กรมแรงงานจะพยายามให้ลูกจ้างนายจ้างทำการเจรจาตนเอง และทำข้อตกลงไว้เป็นหลักฐาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดีที่จะทำงานร่วมกันต่อไป

13.3 เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ กรมแรงงานก็จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยซึ่งมุ่งให้ทั้งสองฝ่ายได้ทำความตกลงกันด้วยดีและในเวลาเร็วที่สุด กรมแรงงานมีหน้าที่ชี้แจงข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเรื่องที่ทั้งสองฝ่ายจะตัดสินใจเอง

13.4 ข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นผลัดงาน กรมแรงงานพยายามให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ แล้วยื่นขอเรียกกรองและเจรจากับนายจ้างก่อน หากตกลงกันไม่ได้เจ้าหน้าที่จะไต่หาการไกล่เกลี่ยต่อไป

13.5 หากข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นผลัดงานนั้น ลูกจ้างไม่ยอมกลับเข้าทำงานก่อน กรมแรงงานก็จะพยายามให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันโดยเร็วที่สุด มีกรมแรงงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ยซึ่งส่วนใหญ่ก็สามารถตกลงกันได้

13.6 ข้อพิพาทแรงงานบางรายที่ยืดเยื้อเป็นเวลาหลายวัน เนื่องจากทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ในเรื่องตัวบุคคลที่ลูกจ้างต้องการให้นายจ้าง เปลี่ยน

13.7 กรมแรงงานได้ติดตามและดำเนินการระงับการผลัดงานอย่างใกล้ชิดทุกรายและจำนวนไม่น้อยต้องทำงานกลางคืนและวันหยุด นอกจากนี้ ยังได้ทำการอบรมเพิ่มพูนความรู้เจ้าหน้าที่ใหม่ประสิทธิภาพพลัดทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอตลอดมา

14. ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว บางครั้งกรมแรงงานจะได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าเขาขวางนายจ้าง หรือเขาขวางลูกจ้าง

15. สมาคมนายจ้างได้ให้สัมภาษณ์ทางหนังสือพิมพ์ว่า กรมแรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีท่าทีเขาข้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องความเข้าใจผิดในกฎหมาย ประการแรกกฎหมายแรงงานประกอบด้วยบัญญัติสองส่วน ส่วนแรกว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีทบัญญัติให้นายจ้างต้องปฏิบัติในการจ้างคนงาน เมื่อขอเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกรมแรงงานก็ต้องสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ ส่วนที่สอง เป็นบัญญัติค้ำประกันงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องการเรียกร้องต่างๆ กฎหมายนี้วางแนวทางให้ลูกจ้างและนายจ้างปฏิบัติ ซึ่งกรมแรงงานไม่มีหน้าที่ไปบังคับนายจ้างและลูกจ้างให้ยอมหรือไม่ยอมปฏิบัติ

16. สิ่งที่น่าายจ้างไม่พอใจมากคือ ลูกจ้างหยุดงานทันที และต้องการให้กรมแรงงานดำเนินการจับกุม ซึ่งกรมแรงงานเห็นว่าการจับกุมและดำเนินการรุนแรงไม่ใช่เป็นวิธีการที่แก้ปัญหาที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ในภาวะการณปัจจุบันการดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้ปัญหารุนแรงและลุกลามไปมาก

17. ลูกจ้างเองก็มีเรื่องเรียนและให้สัมภาษณ์กล่าวหาว่าทางกรมแรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และเขาขานายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องเข้าใจผิด กล่าวคือ ลูกจ้างเข้าใจว่ากรมแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้าง เพิ่มค่าแรงงานหรือผลประโยชน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ทางลูกจ้างจะฟ้องต่อตัวเอง

18. เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่รักษาความเป็นกลางอย่างเคร่งครัดทางกรมแรงงานได้จัดให้มีการประชุมหารือและการอบรมเจ้าหน้าที่อยู่ประจำ ตลอดจนหาหรือ นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตและได้ปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ

แนวโน้มขอพิพาทแรงงาน

19. ปัจจุบันการผลงานและการยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างใดลดน้อยลงอย่างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลดังนี้

19.1 นายจ้างได้ปรับปรุงสภาพการจ้างให้ทันต่อเหตุการณ์ เกือบทั่วทุกสถานประกอบการแล้ว

19.2 นายจ้างได้รับผลกระทบกระเทือนทางเศรษฐกิจหลายด้าน อาทิ วิกฤติการณ์น้ำมัน วิกฤติขาคแกลน เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในเรื่องนี้

19.3 นายจ้างได้ดำเนินการเค็ดขาด และเมื่อมีการเรียกร้องก็แจ้งแก่ ลูกจ้างว่า ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ และจะต้องหยุดกิจการ

บทสรุป

20. ในระยะปลายปี 2516 เป็นช่วงเวลาที่มีการเคลื่อนไหวทางแรงงานมากที่สุดเท่าที่เคยปรากฏ และเป็นผลที่เกิดต่อเนื่องมาจากเหตุผลทางการเมือง หลังจากเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในเดือนตุลาคม ประกอบกับสถานการณ์น้ำมันเชื้อเพลิงของโลกที่ปั่นป่วนโดยทั่วไป ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นด้วย ปัญหาแรงงานจึงได้กลายเป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบกระเทือนส่วนรวมหลายด้าน จำเป็นที่จะต้องศึกษาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ เพื่อวางมาตรการแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

จึง เสนอมา เพื่อโปรดทราบ.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) กมล วรรณประภา

(นายกมล วรรณประภา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรมแรงงาน

โทร. 216867

เอกสารหมายเลข 10

ตัวอย่างข้อเรียกร้องที่เป็สาเหตุให้เกิดการนัดหยุดงาน
จากหนังสือพิมพ์ไทยรัฐลงวันที่ 29 สิงหาคม 2516 คนงานบริษัทสายไฟไทย ได้นัดหยุดงาน โดยมีข้อเรียกร้องดังนี้

- 1) ขอเพิ่มค่าแรงคนละ 5 บาท
- 2) ขอการรักษาพยาบาล
- 3) ขอเงินค่าทำงานล่วง เวลา
- 4) ขอค่าทดแทน เมื่อได้รับอุบัติเหตุ
- 5) ขอแพทย์ประจำโรงงาน
- 6) ขอให้บริษัทจ่าย เงินภาษีให้
- 7) ขอให้คนครัวของบริษัทออกจากโรงงานไปเสีย

จากหนังสือพิมพ์ไทยรัฐลงวันที่ 15 สิงหาคม 2516 คนงานบริษัททุกเยียร์
นัดหยุดงานและไต่ยื่นข้อเรียกร้องดังนี้

- 1) ขอเพิ่มค่าแรงอีกชั่วโมงละ 1 บาททุกคน
- 2) การลาป่วย ลาป่วย ขอให้ไม่ให้โรงงานหักเงินโบนัส
- 3) ขอเพิ่มเงินขยัน
- 4) ขอสิทธิการลาป่วยให้ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน
- 5) ขอเบิกเงินการรักษาพยาบาล เจ็บป่วย
- 6) ขอให้คนงานมีส่วนร่วมพิจารณา ในการที่จะไล่นงานออกโดยไม่มีคามผิด
- 7) ต้องจ่ายเงินระหว่างหยุดงานประท้วง 100% เต็ม
- 8) ห้ามทางบริษัทหักเงิน เมื่อเครื่องจักรหยุดซ่อม ควรจ่ายให้คนงานเหมือนเดิม
- 9) ให้ทางบริษัทมีเงินประกันชีวิตให้แกคนงาน
- 10) ขอให้มมีเงินสะสม เพื่อ เป็นสวัสดิการยามลาออก
- 11) ควรให้สิทธิพนักงานชั่วคราวเหมือนพนักงานประจำ
- 12) ขอตกลงต่างๆต้องทำ เป็นลายลักษณ์อักษรท่อนานายอำเภอและเจ้าหน้าที่

จากหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตยลงวันที่ 10 สิงหาคม 2516 คนงานโรงงานทอผ้า
นิตยภัณฑ์มีข้อเรียกร้องดังนี้

- 1) ให้จ่ายค่าครองชีพที่นอกเหนือจากค่าแรงงานประจำวัน วันละ 5 บาท
- 2) ให้สวัสดิการ เกี่ยวกับที่อยู่และอาหาร เสียใหม่
- 3) ให้ขยายหัวหน้าสวัสดิการและแม่บ้านซึ่งมีเป็นคนงาน
- 4) ให้ใช้ระบบค่าจ้างตามกฎหมาย

จากหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตยลงวันที่ 9 สิงหาคม 2516 คนงานโรงงานทอผ้า
บริษัทอเมริกันเทคโนโลยีการขอ จำกัด ได้นำคหุคงานมีข้อเรียกร้องดังนี้

- 1) ขอสวัสดิการ
- 2) ขอค่าครองชีพวันละ 5 บาทนอกเหนือจากค่าแรงประจำวัน
- 3) ใ้ นายจ้างรับผิดชอบที่พักสำหรับคนงานให้พอภายใน 6 เดือน