



สาเหตุแห่งการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518

ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาไม่มีช่วงเวลาใดที่เกิดการนัดหยุดงานมากมาย เหมือนเช่นช่วงระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ นับได้ว่าเป็นช่วงประวัติศาสตร์ทางด้านการแรงงานของประเทศไทยที่มีการนัดหยุดงานมากที่สุด จากสถิติการนัดหยุดงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (ตารางที่ 1, แผนภูมิที่ 1) จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ถึง 2515 รวมเวลา 17 ปี มีการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นเพียง 219 ครั้ง โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 13 ครั้งเท่านั้น มีลูกจ้างเกี่ยวของ 34,835 คน สูญเสียวันทำงาน 120,963 วัน ใน พ.ศ. 2516 มีขอพิพาทแรงงาน 577 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงานจำนวน 501 ครั้ง พ.ศ. 2517 มีขอพิพาทแรงงาน 477 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 357 ครั้ง และ พ.ศ. 2518 มีขอพิพาทแรงงาน 460 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงานจำนวน 241 ครั้ง ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

กิจการที่เกิดการนัดหยุดงาน

ใน พ.ศ. 2516 เกิดขอพิพาทแรงงานขึ้น 577 ครั้ง เป็นขอพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 501 จำแนกตามอุตสาหกรรมได้ดังนี้ การทำเหมืองแร่ 1 ครั้ง การผลิต 389 ครั้ง การไฟฟ้าและการประปา 2 ครั้ง การก่อสร้าง 6 ครั้ง การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม 24 ครั้ง การขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม 42 ครั้ง บริการการเงินและประกันภัย 4 ครั้ง บริการชุมชนสังคมและส่วนบุคคล 28 ครั้ง ไม่ระบุอุตสาหกรรม 7 ครั้ง (ตารางที่ 8) จะเห็นได้ว่าลูกจ้างอุตสาหกรรมการผลิตมีการนัดหยุดงานมากที่สุด

พ.ศ. 2517 เกิดขอพิพาทแรงงานขึ้น 477 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 357 ครั้ง จำแนกตามอุตสาหกรรมได้ดังนี้ การเกษตร 4 ครั้ง การทำเหมืองแร่ 4 ครั้ง การผลิต 280 ครั้ง การก่อสร้าง 7 ครั้ง การพาณิชยกรรม 20 ครั้ง การขนส่งและการเก็บสินค้า 25 ครั้ง สถาบันการเงิน 1 ครั้ง บริการชุมชนบริการสังคมและบริการส่วนบุคคล 11 ครั้ง ไม่ระบุอุตสาหกรรม 5 ครั้ง (ตารางที่ 9) ส่วนใหญ่การนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิต

พ.ศ.2518 เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น 460 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงานขึ้น 241 ครั้ง
 จำแนกตามอุตสาหกรรมได้ดังนี้ เกษตรกรรมและการค้าสัตว์ 10 ครั้ง การทำเหมืองแร่และ
 เหมืองหิน 8 ครั้ง การผลิต 151 ครั้ง การไฟฟ้า-ก๊าซและการประปา 1 ครั้ง การก่อสร้าง
 13 ครั้ง การขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม 15 ครั้ง การขนส่งสถานที่เก็บ
 สินค้าและการคมนาคม 23 ครั้ง บริการชุมชนบริการสังคมและบริการส่วนบุคคล 12 ครั้ง
 ไม่ระบุอุตสาหกรรม 8 ครั้ง (ตารางที่ 10) ส่วนใหญ่การนัดหยุดงานเกิดขึ้นในอุตสาหกรรม
 การผลิต

ขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการนัดหยุดงาน

ในระยะเวลาตั้งแต่ต้นปี 2516 - วันที่ 14 ตุลาคม 2519 การนัดหยุดงานส่วนใหญ่
 เกิดขึ้นในกิจการขนาดกลาง ซึ่งกิจการขนาดนี้มีลูกจ้างประมาณ 50-300 คน และกิจการขนาด
 ใหญ่ ซึ่งมีลูกจ้างเกินกว่า 300 คนขึ้นไป ภายหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม 2516 การนัดหยุดงานได้
 เกิดขึ้นทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ช่วงเวลาการนัดหยุดงานของลูกจ้าง

พ.ศ.2516 ในระยะหกเดือนแรกมีการนัดหยุดงานเพียง 32 ครั้ง และเพิ่มขึ้นถึง
 เกือบ 16 เท่าตัว ใน 6 เดือนหลังตั้งแต่เหตุการณ์วันมหาวิปโยคถึงสิ้นปีมีการนัดหยุดงาน
 มากที่สุดคือ 391 ครั้ง¹ (ตารางที่ 2) การนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากในเดือนธันวาคม ซึ่งเกิด
 การนัดหยุดงานถึง 249 ครั้ง โดยเกิดขึ้นในกิจการแทบทุกประเภท โดยเฉพาะกิจการตัดเย็บ
 เสื้อผ้า เกิดการนัดหยุดงานมากที่สุด การนัดหยุดงานในกิจการทั่วไปมีแนวโน้มลดลง

พ.ศ.2517 การนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากในช่วงตั้งแต่เดือนมิถุนายน-สิงหาคม และใน
 พ.ศ.2518 การนัดหยุดงานเกิดขึ้นสม่ำเสมอโดยเฉลี่ยเดือนละ 20 ครั้ง

ท้องที่ที่มีการนัดหยุดงาน

ในปี 2516 การนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากในเขตพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
 ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมหนาแน่น และได้ขยายไปสู่จังหวัดอื่น ๆ รอบกรุงเทพมหานคร ในกลาง
 ปีรวมทั้งกรุงเทพมหานครด้วย และขยายวงออกไปในจังหวัดอื่น ทุกภาคที่มีสถานประกอบการ

1. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขข้อพิพาทแรง-
 งาน 2516 (พระนคร : 2517) หน้า 3

ขนาดใหญ่รวม 27 จังหวัด สรุปแล้วการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด 292 ครั้ง หรือประมาณร้อยละ 58.3 รองลงมาได้แก่จังหวัดสมุทรปราการ 88 ครั้ง หรือประมาณร้อยละ 17.6 จังหวัดสมุทรสาคร 24 ครั้ง หรือประมาณ 4.8 จังหวัดนนทบุรี 18 ครั้ง หรือประมาณร้อยละ 3.61 จังหวัดปทุมธานี 17 ครั้ง หรือประมาณร้อยละ 3.4 และจังหวัดราชบุรี 10 ครั้ง หรือประมาณร้อยละ 2.0 ส่วนจังหวัดอื่นๆ มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยราย²

ส่วน พ.ศ.2517 เกิดการนัดหยุดงานขึ้น 357 ครั้ง เกิดในท้องที่ 35 จังหวัด การนัดหยุดงานส่วนใหญ่เกิดในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ซึ่งมีการนัดหยุดงาน 119 และ 105 ครั้ง ตามลำดับ รองลงมาได้แก่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีการนัดหยุดงาน 17 ครั้ง จังหวัดปทุมธานี 12 ครั้ง จังหวัดกาญจนบุรี ชลบุรี จังหวัดละ 10 ครั้ง นอกจากนี้เป็นจังหวัดที่มีการนัดหยุดงานต่ำกว่า 10 ครั้ง (ตารางที่ 6)

ส่วน พ.ศ.2518 เกิดการนัดหยุดงานขึ้น 241 ครั้ง เกิดในท้องที่ 38 จังหวัด เมื่อเปรียบเทียบกับการนัดหยุดงาน พ.ศ.2517 จะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานกระจายไปสู่ต่างจังหวัดมากขึ้น การนัดหยุดงานส่วนใหญ่ยังเกิดขึ้นมากในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ซึ่งมีการนัดหยุดงาน 79 ครั้ง และ 24 ครั้ง ตามลำดับ รองลงมาเป็นจังหวัดสมุทรสาคร 19 ครั้ง นครปฐม 13 ครั้ง จังหวัดปทุมธานี นครราชสีมาจังหวัดละ 12 ครั้ง นอกจากนี้เป็นจังหวัดที่มีการนัดหยุดงานต่ำกว่า 10 ครั้ง 33 จังหวัด ซึ่งมีจำนวนการนัดหยุดงาน 101 ครั้ง (ตารางที่ 7)

เวลาที่สูญเสียไปและจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นใน พ.ศ.2516 ลูกจ้างส่วนมากจะนัดหยุดงานยึดเยื่อประมาณ 1-2 วัน เฉลี่ยแล้วร้อยละ 1.7 วัน การนัดหยุดงานที่นานที่สุดกินเวลา 29 วัน เกิดขึ้นในกิจการผลิตเหล็ก เมื่อเดือนมิถุนายน จำนวนแล้วลูกจ้างสูญเสียวันทำงานเพราะการนัดหยุดงาน พ.ศ.2516 ทั้งสิ้น 296,887 วัน/คน จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ 177,887 คน

พ.ศ.2517 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 477 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 357 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 105,883 คน สูญเสียวันทำงานประมาณ $507,607\frac{1}{2}$ วัน ระยะเวลาการนัดหยุดงานโดยเฉลี่ย 3.4 วันต่อครั้ง

พ.ศ.2518 การหยุดงาน 241 ครั้ง เป็นการนัดหยุดงาน 225 ครั้งและปีงาน 16 ครั้ง มีระยะเวลาการหยุดงานทั้งแกครั้งวันจนถึง 94 วัน หยุดงานรวม 1,644 วัน เฉลี่ยแล้วครั้งหนึ่งๆ หยุดงาน 6.9 วัน คิดเป็นวันทำงานที่สูญเสีย 722,946 วันทำงาน จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 94,747 คน

จากวิกฤติการณ์ทางคานแรงงานของประเทศไทยใน พ.ศ.2516-2518 แสดงให้เห็นถึงปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องสนใจ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์สืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1, 2, 3 ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติทั้ง 3 ฉบับได้เกิดกิจการอุตสาหกรรมขึ้นอย่างมากมาย จากสถิติกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จะเห็นได้ว่ากรณีการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นมากในช่วง พ.ศ.2516-2518 ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิต จากวิกฤติการณ์ทางคานแรงงานของประเทศไทยที่มีการนัดหยุดงานในช่วง พ.ศ.2516-2518 เราสามารถสรุปสาเหตุการนัดหยุดงานได้ดังนี้

สาเหตุแห่งการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ.2516-2518

3.1 สาเหตุที่เกิดขึ้นจากตัวนายจ้าง

3.1.1) นายจ้างจะละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้จากสาเหตุของการพิพาทแรงงาน พ.ศ.2517 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 477 ครั้ง สาเหตุของการพิพาทแรงงาน เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ 74 ราย ชั่วโมงการทำงาน 54 ราย ค่าล่วงเวลา 91 ราย สวัสดิการ 182 ราย วันหยุดงาน 91 ราย (ตารางที่ 12) มีข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น 477 ครั้งนี้เป็นข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน 357 ครั้ง สาเหตุที่นายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเนื่องจาก

3.1.1.1) นายจ้างไม่สนใจในกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงานได้ออกมาใช้แล้ว แต่นายจ้างมองไม่เห็นความสำคัญที่ไม่ปฏิบัติตาม เนื่องจากเห็นว่ากำลังเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีน้อย และกฎหมายที่ออกมาใช้แต่มีโทษปรับอย่างเข้มงวด นายจ้างจึงพยายามใช้แรงงานตามใจชอบ เหนงานอุตสาหกรรมทามทำงานเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง หรือใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กจะต้องทำงานเฉลี่ยวันละเกือบ 10 ชั่วโมง การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม

กฎหมายแรงงาน พบในอุตสาหกรรมทุกประเภท และมักเป็นกิจการที่เป็คใหม่ กิจการที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก จากการที่นายจ้างไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายทำให้เกิดการเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยการนัดหยุดงาน

3.1.1.2) นายจ้างจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจะเกิดขึ้นในกิจการทุกขนาด นายจ้างพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายเท่าที่จะทำได้ การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนี้นายจ้างมักจะปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือส่วนใหญ่ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ส่วนมากเป็นแรงงานจากชนบท วัตถุประสงค์ของการหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงานของนายจ้างนี้เพื่อจะให้กิจการมีกำไรมากที่สุด โดยพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายลง

3.1.1.3) นายจ้างยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การที่นายจ้างไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มักเป็นกิจการที่ดำเนินการมานานพอสมควรหรือกิจการนั้นเป็นกิจการที่ขาดทุนมาก หรือสถานที่ดำเนินงานไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ จากการขาดปัจจัยและสภาพแวดล้อม

จากสถิติการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้นส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่ยังไม่ได้รับการตรวจแรงงานจากเจ้าหน้าที่

3.1.2) นายจ้างใช้ภาษาและมีชนบธรรมเนียมประเพณีต่างกับลูกจ้าง การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในราว พ.ศ. 2516-2518 มีสาเหตุเนื่องมาจากเกิดความไม่เข้าใจหรือตีความหมายผิด เนื่องจากภาษาหรือชนบธรรมเนียมประเพณีไม่เหมือนกันทำให้การติดต่อสื่อสารมีอุปสรรคขาดตอน เข้าใจผิด ไม่พอใจคำพูดและการกระทำของนายจ้าง จึงก่อให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น

3.1.3) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ชินกับบริหารงานบุคคลทำให้ไม่เห็นความสำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างนิยมแก้ปัญหาโดยไปปรึกษากฎหมายจากบุคคลภายนอก โดยพิจารณาถึงความถูกหรือผิดทางกฎหมาย โดยมองข้ามการแรงงานสัมพันธ์ที่จะมาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างละมุนละม่อม การที่นายจ้างไปปรึกษากฎหมายจากบุคคลภายนอก ซึ่งบุคคลเหล่านั้นไม่มีความเข้าใจปัญหาภายในของกิจการและการแรงงานสัมพันธ์ ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขให้ตรงกับเป้าหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นก็ยังคงเป็นปัญหาต่อไป โดยที่การ เขามาช่วยให้

คำปรึกษาทางกฎหมายนั้น ผู้ให้คำปรึกษามักจะเน้นการแก้ปัญหาทางกฎหมาย เป็นสำคัญทำให้ปัญหา มีความรุนแรงมากขึ้น

3.1.4) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เมื่อลูกจ้าง รวมตัวกันเพื่อเรียกร้อง นายจ้างไม่พอใจจึงถือโอกาสเลิกจ้าง เพราะคิดว่าลูกจ้างเหล่านั้นมี ทักษะสูง และก่อความไม่สงบขึ้น จากการที่นายจ้างเลิกจ้าง จะก่อให้เกิดการรวมตัวอย่าง หนาแน่นมากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์เลวลงกว่าเดิม การที่นายจ้างปลดคนงานออกเนื่องจากรวมตัวกันเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างที่เหลือมีทัศนคติที่ไม่ดี ใจเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรับคนงานที่ถูกปลดกลับ เขาทำงานใหม่

3.1.5) นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับสภาพแรงงาน นายจ้างมักจะไม่มีความ คิดว่าสภาพเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความวุ่นวาย เป็นผู้ชักนำให้ลูกจ้าง เขารวมเป็นสมาชิก พยายาม บีบบังคับให้ลูกจ้าง เขารวมในการ เรียกร้องกับสหภาพ และประการสำคัญนายจ้าง เห็นว่าสภาพ แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงาน

3.1.6) นายจ้างยังมีความเข้าใจในขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ ลึกซึ้งดีพอ ดังนั้นจึงไม่สามารถให้คำแนะนำแก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไต่ถามขอเรียกร้อง การเจรจา การให้เหตุผล และการหาข้อยุติ เมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ ลึกซึ้ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทั้งสองฝ่ายจะดำเนินการกันเองอย่างไม่ถูกต้อง เมื่อทั้งสองฝ่ายไต่ถาม เรื่องมาสู่เจ้าหน้าที่นั้น ทั้งสองฝ่ายมีลักษณะหันหลังให้แกกันหรือมักมีการนัดหยุดงานไปแล้ว

3.1.7) นายจ้างบางรายไม่ยอมรับทั้งคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ เพราะมีความ เห็นว่า เจ้าหน้าที่เขาข้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนกลาง ทำให้การเจรจาขอ ร้องไม่บรรลุผลสำเร็จ จึงก่อให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นในที่สุด

3.1.8) นายจ้างบางรายไม่พยายามปรับสภาพการจ้างให้ทันกับค่าครองชีพที่ สูงขึ้น หรือเมื่อลูกจ้างยื่นขอเรียกร้องก็ไม่เอาใจใส่เท่าที่ควร เมื่อลูกจ้างทำการนัดหยุดงาน จึงรับนำปัญหาคงกล่าวมาพิจารณาและสนองขอ เรียกร้องตามความต้องการของลูกจ้าง ทำให้ ลูกจ้างมีความเชื่อมั่นว่า การนัดหยุดงานจะทำให้เขาได้ประโยชน์ตามความต้องการ

3.1.9) นายจ้างมักมอความไว้วางใจแก่หัวหน้าคนงานมากเกินไป โดย นายจ้างคิดว่าหัวหน้าคนงานคง เขากับลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องหรือมีปัญหาคัด

ข้อใจในทางปฏิบัติ ส่วนใหญ่หัวหน้าคนงานไม่สามารถเข้ากับคนงานได้หรือไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างได้ หรือหัวหน้าคนงานบางคนอาจให้ข้อมูลผิดๆแก่ลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมองลูกจ้างคนงานในแง่ที่ไม่ดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ทำให้เรื่องลูกดรามามีเหตุโตเกินกว่าจะระงับเหตุได้ ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน

3.1.10) นายจ้างมีการคาดคะเนเหตุการณ์เกี่ยวกับลูกจ้างผิดพลาด เนื่องจากนายจ้างมีความหวาดระแวงในตัวลูกจ้างอยู่แล้ว เมื่อลูกจ้างไปขอความช่วยเหลือทางกฎหมายและวิธีการเรียกร้อง จากบุคคลภายนอก นายจ้างคิดว่าลูกจ้างจะนำบุคคลภายนอกเข้ามายุ่งเกี่ยว ซึ่งแทนที่นายจ้างจะมีการสอบถามหาเหตุที่แท้จริง เพื่อให้ทราบถึงเหตุของข้อขัดข้องและข้อสงสัยดังกล่าว นายจ้างกลับต่อต้านในแนวทางที่แข็งกร้าว ซึ่งทำให้ลูกจ้างหันไปพึ่งบุคคลภายนอกยิ่งขึ้น

3.1.11) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น นายจ้างแทนที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไร อะไรเป็นสาเหตุสำคัญ และจะได้นำข้อบกพร่องนั้นๆมาปรับปรุงแก้ไข นายจ้างก็ตั้งป้อมต่อต้านและพยายามหามาตรการมาลดล้างหรือบีบบังคับต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ในบางครั้งนายจ้างยังนำเอาความเจ็บแค้นในอดีตมากลั่นแกล้ง ทำให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ได้ ทำให้เกิดการรวมพลังกันประท้วงต่อนายจ้าง โดยอาศัยการนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการต่อรอง

3.1.12) เนื่องจากนายจ้างไม่เข้าใจถึงวิธีการเจรจาต่อรองและมักจะใช้อารมณ์ในการเจรจาและมักจะนำเอาอิทธิพลทางการเงินและการเมืองมาเกี่ยวข้อง ทำให้ลูกจ้างเกิดหิฐีในการเจรจา ทำให้ข้อพิพาทไม่สามารถระงับได้จึงกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน

จะเห็นได้ว่านายจ้างเป็นสาเหตุให้เกิดการนัดหยุดงานประการหนึ่ง โดยที่นายจ้างมักจะใช้อำนาจในการที่เป็นผู้ว่าจ้างเข้ามาเจรจา ทำให้การเจรจาขาดการประนีประนอม เมื่อนายจ้างเกิดความไม่พอใจลูกจ้าง เนื่องจากการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อเรียกร้อง นายจ้างก็ใช้สาเหตุนี้เลิกจ้าง โดยให้เหตุผลว่าจากภาวะเศรษฐกิจและการตลาดที่ผันแปรจึงจำเป็นต้องลดการผลิต สิ่งที่เกิดขึ้นเช่นนี้ทำให้ลูกจ้างรวมตัวกันประท้วง โดยใช้การนัดหยุดงานเป็นมาตรการในการเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตาม

3.2 สาเหตุเกิดจากตัวลูกจ้างและสภาพแรงงาน

3.2.1) เนื่องจากลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างไม่ทราบจากกฎหมายแรงงานให้สิทธิแก่คนงานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากชนบทเข้ามาทำงานในเมือง เมื่อหมดหนานา เป็นแรงงานประเภทไม่มีฝีมือ ลูกจ้างเหล่านี้ไม่เคยรู้จักกฎหมายแรงงานมาก่อน เพราะกฎหมายแรงงานมีไค้มบังคับใช้ในกิจการงานเกษตรกรรม ซึ่งไค้แรงงาน เพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ใช้ลูกจ้างตลอดปี เมื่อลูกจ้างเข้ามาทำงานในกิจการอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงานมีผลบังคับใช้ในกิจการดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างไม่รู้จักสิทธิที่ตนมีอยู่ จึงเป็นสาเหตุใ้ นายจ้างนำขอบกพรองของกฎหมายเหล่านี้มาคิดหาทางละเมิด เมื่อลูกจ้างไม่ทราบถึงสิทธิที่ตนจะไค้รับ ลูกจ้างก็ปฏิบัติตามเงื่อนไขของนายจ้างอย่างดี แต่เมื่อไค้ทราบภายหลังทำให้เกิดความโกรธแค้นหรือเนื่องจากลูกจ้างทราบกฎหมายแรงงานเพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดการเรียกร้องที่เกินขอบเขต

3.2.2) เนื่องจากลูกจ้างไม่รู้จักความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งการที่ลูกจ้างไม่รู้จักความรับผิดชอบในหน้าที่ทำให้ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบวินัย ทำให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เช่นการไล่ออก หรือปลดออกจากงาน ทำให้เกิดการรวมตัว เพื่อเรียกร้องใ้ นายจ้างรับพนักงานผู้ฝ่าฝืนกลับ เขาทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการนัดหยุดงาน เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามที่เน้ต้องการ

3.2.3) ลูกจ้างไม่พอใจฝ่ายนายจ้าง เป็นการส่วนตัว เมื่อลูกจ้างไม่พอใจหัวหน้าคนงานที่กวัดขั้น หรือพูดจาไม่สุภาพ ทำให้เกิดการรวมตัวเพื่อข่มไค้

3.2.4) ลูกจ้างเอาแบบอย่างกันในการเรียกร้อง โดยไม่คำนึงถึงกฎหมาย

3.2.5) เนื่องจากลูกจ้างไม่มีผู้นำที่แท้จริงในการเรียกร้องหรือเจรจา เพราะลูกจ้างขาดการรวมกลุ่มอย่างถาวร การตั้งตัวแทนไค้ไค้รับความเห็นชอบจากคนงานทั้งหมดทำให้เกิดการไม่ยอมรับในข้อตกลงที่ตัวแทนไปเจรจา

3.2.6) ลูกจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้าง โดยลูกจ้างมีความรู้สึกว่ นายจ้างเป็นผู้เอาเปรียบตน ลูกจ้างจึงเก็บสะสมความไม่พอใจเอาไว้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทำให้ปัญหาัั้นรุนแรง ซึ่งนำไปสู่การนัดหยุดงาน

3.2.7) ลูกจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจาหน้าที่ โดยลูกจ้างมีความรู้สึกว่ นายจ้างสามารถซื้อความ เป็นกลางของเจาหน้าที่ไค้ไค้วยเงิน จึงไม่ไว้วางใจในการที่เจาหน้าที่จะไค้

ความช่วยเหลือ จึงหันไปขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก เช่นศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย, สหพันธ์นักศึกษาเสรี ฯลฯ ทำให้ขอเรียกร้องนั้นตกงงโดยยากยิ่งขึ้น ในบางครั้ง บุคคลภายนอกดังกล่าวแนะนำให้มีการกระทำโดยฉีกกฎหมาย

3.2.8) ลูกจ้างไม่มีความรู้และความไม่เข้าใจในขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างนัดหยุดงานก่อนที่จะมีการยื่นขอเรียกร้อง เจริญ หรือไกล่เกลี่ย ซึ่งทำให้เสียเปรียบฝ่ายนายจ้างในทางกฎหมาย และนอกจากนี้ลูกจ้างยังมีอิทธิพลในการเรียกร้อง กล่าวคือ เมื่อเจาหนาที่เห็นว่าลูกจ้างมีการนัดหยุดงานก่อนยื่นขอเรียกร้อง ในคำแนะนำให้กลับเขาทำงานก่อน บางรายก็ยอมเชื่อฟังคำแนะนำของเจาหนาที่ แต่หากมีความไม่พอใจ นายจ้างในเรื่องอื่นๆอยู่แล้ว ลูกจ้างมักจะไมเชื่อฟังคำแนะนำของเจาหนาที่ อิทธิพลในการเรียกร้อง โดยไม่ศึกษาปัญหาและขอเท็จจริงของฝ่ายนายจ้างว่าสามารถสนองความต้องการของตนได้หรือไม่

3.2.9) ผู้นำสหภาพและผู้นำลูกจ้างบางคน มีจุดมุ่งหมายทางการเมือง โดยผู้นำเหล่านี้ใฝ่อาศัยความนิยมของลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มีต่อตัวผู้นำสหภาพหรือผู้นำลูกจ้าง เป็นแรงสนับสนุนตน โดยผู้นำเหล่านี้จะใช้การรวมตัวเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นกำลังต่อรองทางการเมือง

3.2.10) สหภาพแรงงานบางแห่งขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อีกทั้งกรรมการและเจาหนาที่ของสหภาพบางคนยังขาดความเชื่อมั่นในหลักการ ความรู้ และประสบการณ์ในด้านการบริหารสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสหภาพผิดจากเดิม มีการนำเอาสหภาพไปใช้ในทางที่ผิด เช่นนำสหภาพแรงงานไปต่อรองทางการเมืองกับรัฐบาล โดยใช้กฎหมายบังคับและนอกจากนี้สหภาพแรงงานเห็นว่าพลังของตนจะมีมากขึ้นถ้าสมาชิกเพิ่มมากขึ้นจึง เบนวัตถุประสงค์ไปจากเดิม เพราะสหภาพทราบดีว่าลูกจ้างจะเห็นความสำคัญของสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานสามารถเรียกร้องผลประโยชน์ให้แก่ตนได้เท่านั้น

3.3 สาเหตุที่เกิดขึ้นจากตัวนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน

3.3.1) นายจ้างและลูกจ้างขาดการติดต่อสื่อสารและการปรึกษาหารือภายในกิจการและการที่นายจ้างและลูกจ้างขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่ทราบถึงความต้องการของกันและกัน ทำให้เกิดการเข้าใจผิดหรือเมื่อมีการเข้าใจผิด

เกิดขึ้นอีกฝ่ายหนึ่งไม่แข็งแรง หรือมีการออกกฎของบังคับทราบกัน เฉพาะกลุ่ม หรือเมื่อลูกจ้างต้องการส่งใจก็รู้กันเพียงบางกลุ่ม จากการที่ทำการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน เป็นชนวนให้เกิดการนัดหยุดงาน

3.3.2) การไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในชนบทกรรมนิยมประเพณี เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีชนบทกรรมนิยมและประเพณีแตกต่างกัน ซึ่งการที่นายจ้างและลูกจ้างใช้ภาษาและมีชนบทกรรมนิยมประเพณีแตกต่างกันจึงก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และมีการตีความหมายผิดไปจากเดิม

3.3.3) นายจ้างไม่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน การที่นายจ้างไม่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อนทำให้นายจ้างไม่เข้าใจถึงฐานะและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง นายจ้างเห็นว่าการกระทำที่ลูกจ้างกระทำเกินกว่าเหตุ นายจ้างจึงมองไม่เห็นความจำเป็นและความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมักทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ทำให้ลูกจ้างนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้อง ส่วนทางด้านลูกจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านการเงินและบัญชีของสถานประกอบการของตน ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบฐานะที่แท้จริงของนายจ้างและสถานประกอบการ ลูกจ้างจะมองดูฐานะของสถานประกอบการและนายจ้างอย่างผิวเผิน เช่น คุุณลกำไรของสถานประกอบการ ลูกจ้างบางคนมีความเข้าใจว่า กำไรที่นายจ้างได้รับนั้นมาจากราคาขายที่ถูกลงทุนของสินค้า ส่วนเหลืออีกคือกำไร ซึ่งลูกจ้างมิได้มองให้ลึกซึ้งลงไป เช่น มิได้มีการคิดค่าเสื่อมราคาทรัพย์สิน มิได้คิดไปถึงการกันเงินเพื่อโครงการหรือเหตุการณ์ในอนาคต เช่น กันเงินสำหรับกองทุนเพื่อลดหนี้สิน เงินกองทุนเพื่อซื้อสินทรัพย์ใหม่ เงินกองทุนเพื่อขยายกิจการ เป็นต้น ซึ่งการที่ลูกจ้างไม่เข้าใจทางด้านการเงินและการบัญชี ทำให้ลูกจ้างคิดว่านายจ้างมีกำไรมาก แพทย์ยามเอาเปรียบลูกจ้างโดยให้ค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ ให้สวัสดิการน้อย ทั้งนี้เพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำ ทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้าง

3.4 สาเหตุเกิดจากฝ่ายรัฐบาล

เนื่องจากเจาหน้าที่ของรัฐบาลขาดการตรวจตราแรงงานอย่างทั่วถึง เนื่องจากอัตราค่าจ้างของ เจาหน้าที่มีอัตราส่วนไม่สัมพันธ์กับจำนวนของกิจการอุตสาหกรรม และประการสำคัญที่สุดก็คือในอดีตรัฐบาล ไม่นับนโยบายที่แน่นอน เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน ซึ่งจะเห็นได้จากในอดีตรัฐบาลไม่ได้ให้ความสนใจในปัญหาความแรงงานมากนัก จากค่าให้สัมภาระของ

พ.อ.ณรงค์ กิตติขจร ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลในวงการ เมืองโคกดาวทาวาเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ให้การสนับสนุนลูกจ้างใหม่การนัดหยุดงาน ซึ่งทำให้สัมภามณ์โคลงตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์สยามรัฐ ฉบับลงวันที่ 3 กันยายน 2516 ซึ่งการให้สัมภามณ์เช่นนั้นแสดงให้เห็นถึงว่าผู้มีอิทธิพลในรัฐบาล ยังไม่เข้าใจ หน่วยงานของรัฐบาลจึง เป็นการยากที่จะให้รัฐบาล เห็นความสนใจการนัดหยุดงาน รัฐบาล เพิ่งจะให้ความสนใจการนัดหยุดงานเมื่อได้เกิดการนัดหยุดงานในระยะหลัง

3.5 สาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อมในขณะนั้น

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2516-2518 นั้นประเทศไทยประสบ ปัญหาหลายๆด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทางด้านเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าว เศรษฐกิจของโลกกำลังปั่นป่วนอยู่ การวางงานได้เกิดขึ้นแล้วในหลายประเทศโดย เป็นที่ยอมรับกันแล้วในข้อเท็จจริงที่ว่า งานหายากขึ้น น้ำมันแพง เงินเฟ้อ อัตราแลกเปลี่ยน เงินตราเปลี่ยนแปลง เสมอ ตลาดเงินของโลกปั่นป่วน บรรดาประเทศไทยทุกมเศรษฐกิจต่าง สร้างสถานการณ์ขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถขายสินค้าได้ สิ่งต่างๆเหล่านี้ย่อมส่งผลมายังประเทศไทย เราแน่นอน ก็คงจะเห็นว่าสินค้าแพงขึ้น เงินมีค่าน้อยลง การลงทุนลดลง งานต่างๆไม่เจริญขึ้นตามแนวโน้มของการพัฒนาเท่าที่คาดไว้ เรื่องเหล่านี้ย่อมส่งผลไปถึงฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องประคับประคองกิจการงานของตนให้ดี ลูกจ้างก็ต้องทำงานให้ขยัน เกิดผลดีด้วย เพื่อให้ธุรกิจดำเนินอยู่ต่อไปได้ ลูกจ้างไม่ถูกปลดจากงาน เพื่อลดอัตราการผลิตลงปัญหาที่เกิดขึ้นทาง เศรษฐกิจนั้นไม่สอดคล้องกับภาครัฐที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการเรียกร้องให้นายจ้าง ปรับปรุงอัตราค่าจ้างใหม่ ส่วนทางสังคมประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางด้านอารยธรรมจากตะวันตกอย่างเต็มที่ประกอบกับในช่วง พ.ศ. 2516-2518 โดยเฉพาะหลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 ด้วยแล้ว ประชาชนในประเทศได้รับเสรีภาพอย่างเต็มที่ ทำให้สังคมไทยมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลง จากเดิม โดยเฉพาะในเรื่อง เด็ก เยาวชนผู้ใหญ่ ลูกศิษย์ เคารพครูบาอาจารย์หมดสิ้นไป อารยธรรมตะวันตกครอบคลุมนประเทศอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ และในอำเภอที่เจริญแล้ว⁴

3. กองสำรวจประชามติ กรมประชาสัมพันธ์, บทรายการวิเคราะห์ข่าวและความคิดเห็นประชาชน ครั้งที่ 30, ออกอากาศวันที่ 2 พฤศจิกายน 2517 เวลา 7.30 น. สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย.
4. กองสำรวจประชามติ กรมประชาสัมพันธ์, บทรายการวิเคราะห์ข่าวและความคิดเห็นประชาชน ครั้งที่ 32, ออกอากาศวันที่ 16 พฤศจิกายน 2517 เวลา 7.30 น. สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย.

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในขณะนั้นจะเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานขึ้นในประเทศไทย

ขอเรียกร้องให้ลูกจ้างนำมาเรียกร้องในการนัดหยุดงาน

- 1) โทนายจ้างปรับปรุงค่าจ้างให้สูงขึ้น หรือจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
 - 2) โทนายจ้างปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงานและระเบียบข้อบังคับการทำงาน เช่น เวลาทำงาน วันหยุดพัก และพิจารณาความผิดของลูกจ้าง
 - 3) โทนายจ้างจัดหาและปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น และขอให้ช่วยคาร์กัษาพยาบาล
 - 4) โทนายจ้างแก้ไขและปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลและวิธีการบริหารแรงงาน เช่น ให้ชั้นใญ่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลออกจากงาน ให้ตกเงื่อนไขเกี่ยวกับความประพฤติการปฏิบัติของหัวหน้างาน การใช้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการลงโทษลูกจ้าง
 - 5) โทนายจ้างช่วยเหลือจัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานต่างๆของลูกจ้าง อาทิเช่น เครื่องแบบ ฝักันเปื้อน ถุงมือ หมวก กรรไกร และอื่นๆ
 - 6) โทนายจ้างช่วยเหลือในเรื่องอาหารหรือจ่ายค่าอาหาร
 - 7) โทนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ในเรื่องอนุญาตให้ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในการทำงานในวันหยุดและคาลวง เวลาจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีนิยม จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้จัดนำคัมที่สะอาด และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ ขอให้นายจ้างจัดหาและปรับปรุงห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ
- 8) ขอให้นายจ้างจัดระดับ-ส่ง ให้แก่ลูกจ้าง⁵ (ตัวอย่างขอเรียกร้องในเอกสารหมายเลข 10)
- ขอเรียกร้องที่เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดการนัดหยุดงานก็คือ
- 1) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น
 - 2) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
 - 3) ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง

4) ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง

จากการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำความเห็นของสื่อมวลชน นายจ้าง สหภาพแรงงาน นักวิชาการ นักการเมือง นักการแรงงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ สัมมนา บทวิจารณ์ การอภิปราย และการส่งแบบสอบถามออกไป ซึ่งสรุปความเห็นได้ดังนี้

จากการสัมมนาปัญหาแรงงานและการนัดหยุดงานของกรรมกร ซึ่งพรรคประชาธิปัตย์ จัดขึ้นที่บางแสน จังหวัดชลบุรี โดยเชิญ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนผู้นำกรรมกรต่างๆมาร่วมสัมมนา เพื่อหาข้อมูล เพื่อที่จะนำข้อมูลนั้นมาวินิจฉัย ผู้เข้าร่วมสัมมนา คือ นายพร อุดมพงษ์ รองอธิบดีกรมแรงงาน

นายสมพงษ์ จยุติวิ รองผู้จัดการบริษัทรถเมล์ชาว

นายศนัย บุณนาค กรรมการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์

นายศุภชัย มนต์ไพฑูย์ นักเศรษฐศาสตร์และกฎหมายแรงงาน

ปัญหาที่นำมาพิจารณา คือสาเหตุการนัดหยุดงานของกรรมกร-คนงาน ที่เป็นอยู่ขณะนี้ สืบเนื่องมาจากอะไร สรุปจากการสัมมนาได้ดังนี้

- 1) ปัญหาค่ากฎหมายแรงงาน ซึ่งกฎหมายนี้มีช่องโหว่เปิดโอกาสให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน
- 2) เนื่องจากนายจ้าง พยายามจะโค่นล้มอำนาจกันเอง โดยเอากรรมกรเป็นเครื่องมือ
- 3) มีบุคคลภายนอกเข้าไปแทรกแซงการเอาเปรียบของนายจ้างต่างๆ โดยเฉพาะค่าแรงงาน ซึ่งกฎหมายฉบับใหม่บังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 25 บาทนั้น โรงงานบางแห่งยังไม่ยอมจ่ายให้ตามกฎหมาย คงจ่ายให้วันละ 8 บาทเท่านั้น
- 4) ลูกจ้างไม่มีตัวแทนในการเจรจา เช่นปัญหาของโรงแรมดุสิตธานี และโรงงานทอผ้าสแตนคาร์ดการ เเมน สืบเนื่องจากกรรมกรไม่มีตัวแทนที่จะไปเจรจากับฝ่ายนายทุน หรือกรรมกรแรงงานทำให้เป็นการพุกกันคนละที่

ในการสัมมนาครั้งนี้ นายศนัย บุณนาค เห็นว่าการนัดหยุดงานเป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เพิ่งเข้าสู่ระบบประชาธิปไตย สถานประกอบการในกรุงเทพฯ มีทั้งหมด 29,000 แห่ง มีกรรมกรประมาณ 8-9 แสนเศษ นายจ้างของโรงงานส่วนใหญ่เป็น

คนต่างดาวจึงไม่เห็นใจกรรมกรหรือคนงาน และเป็นเพราะเราไม่มีผู้จัดการอาชีพที่ควร
จะรับผิดชอบอย่างไร และควรแก่นักบริหารของทางราชการให้เป็นนักบริหารอาชีพ รวมทั้งต้อง
สร้างกลุ่มกรรมกรใหม่ที่มีความรับผิดชอบ โดยวัดใหม่สภาพแรงงานที่กล้าแข็ง และนายตัญ
บุญนาค โคชให้เห็นว่าฝ่ายนายจ้างไม่สนใจ ท่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์บ้านเมือง จึง
ต้องทำให้นายจ้างตื่นตัว และรับรูสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เมื่อการแก้ปัญหา
สมคูลยกันแล้ว ข้อพิพาทแรงงานก็เป็นเรื่องธรรมดา การนัดหยุดงานก็ค่อยๆลดลง⁶

รายการหมโลก ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกของ 7 วันพุธที่ 21 สิงหาคม 2517

เวลา 22.00 - 23.00 โดย

นายนิคม จันทรวีทร อธิบดีกรมแรงงาน ผู้อภิปราย

นายตัญ บุญนาค นักวิชาการด้านแรงงาน, สมาชิกสภาเทศบาลนคร
แห่งชาติ ผู้อภิปราย

นายอาคม มกรานนท์ พิธีกร

สรุปความเห็นได้ดังนี้

นายนิคม จันทรวีทร เห็นว่าการนัดหยุดงานเกิดจากภาวะกดดันทาง เศรษฐกิจรายได้
ไม่เพียงพอกับรายจ่าย โดยเฉพาะในระยะหลังๆ เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันขึ้น ทำให้สินค้า
มีราคาแพงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่รายได้อาจคงเดิม อีกประการหนึ่งก็คือ ภายหลังจาก
วันมหาวิปโยค 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพมากขึ้น

นายตัญ บุญนาค โต้เสริมถึงมูลเหตุแห่งการนัดหยุดงานว่า เกิดจากปัญหาทางวัฒนธรรม
คนงานส่วนใหญ่มาจากชนบท ซึ่งคุ้นเคยกับจารีตประเพณีแบบ เกาที่ถือปฏิบัติกันอยู่ในท้องถิ่น
ซึ่งมีอาชีพการ เกษตรอย่าง เป็นอิสระ ครั้นเมื่อกลายเป็นคนงานรับจ้าง มาอยู่ในกรอบของกิจ
การด้านอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ ซึ่งมีกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย ชัดกับความรู้สึกและวัฒนธรรม
ดั้งเดิมของตน ก็จะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้างสะสมไว้อย่าง เรื่อยๆ จนความของคับใจ เหล่านี้
กลายเป็นภัยต่อนายจ้าง เมื่อสาเหตุทั้ง 3 ประการมาประมวล เขาก็ถึงจุดระเบิดเกิดการ
นัดหยุดงานขึ้น

6. บ้านเมือง พิธีสมมติที่ 5 มิถุนายน 2518, หน้า 3

รายการพบประชาชน เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2516 โดย

นายสัญญา ชีวรรณศักดิ์ นายกรัฐมนตรี

พล.ร.ท.ชาติ พินธุโสภณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

นายไอศด โกศล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

นายนิคม จันทรวิทุร อธิบดีกรมแรงงาน

สรุปสาเหตุการนัดหยุดงานได้ดังนี้

- 1) เพื่อต้องการเพิ่มค่าแรง
- 2) เหตุเรื่องความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายบริหารของโรงงานกับคนงาน
- 3) เนื่องจากลัทธิชอบเอาอย่าง
- 4) ความไม่พอใจนายจ้าง เนื่องจากเอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาแทรก เช่น ผู้จัดการ เข้มงวดกวัดขั้นระเบียบวินัย หรือไม่พอใจที่นายจ้างเป็นชาวต่างประเทศ พูดภาษาถิ่นไม่รู้เรื่อง
- 5) เนื่องจากคนภายนอกเข้ามายุยง

การให้สัมภาษณ์ของนายปรีดา พงษ์นาคบุตร ร.ม.ท. ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับปัญหาการนัดหยุดงานมี 3 ประเด็นคือ

1) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ร่างขึ้น มีแต่เฉพาะกฎหมายที่ตราขึ้นแต่ไม่มีผู้ปฏิบัติ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบขึ้นด้วยเจ้าหน้าที่กรมแรงงานสัมพันธ์ ไม่มีตัวแทนกรรมกรหรือตัวแทนจากกลุ่มสหภาพแรงงานใดๆ เข้ามารวมเป็นกรรมการ

2) การตั้งศาลแรงงาน จะต้องพิจารณาตั้งโดยเร็วที่สุด เพราะเป็นประโยชน์ในการเจรจาตกลงกัน

3) กลุ่มสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นไม่แน่นอน เมื่อการเจรจาไม่ตกลงก็สลายตัวไปแล้วตั้งกลุ่มใหม่อีกตลอดเวลา ทำให้ไม่มีพลังในการต่อรอง⁷

บทความเรื่อง "คนงาน นายจ้าง ของว่างและความขัดแย้ง" โดยภาษากร เทชะสุรังกุล ได้เขียนบทความสรุปได้ดังนี้

หลังจากวันที่ 14 ตุลาคม 2516 คนงานไทยต้นทิวในสีหิเรียกกรอย่างมา การนัดหยุดงานที่เพิ่มสูงขึ้นมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศ จากการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนคนงานมีมากขึ้น ปัญหาคนงานจึงทวีขึ้นสาเหตุการนัดหยุดงานโคแก

1) หลัง 14 ตุลาคม 2516 คนงานต้นทิวในสีหิของตน ซึ่งถูกกดขี่มีใหม่ สีหิมีเสียงมานาน เมื่อนักศึกษาและผู้นำกรรมกร เข้าไปกระตุ้นจึงได้โอกาสระบาย

2) พ.ศ. 2517 โลกประสบภาวะค่าครองชีพ ไทยก็ถูกมรสุมทางเศรษฐกิจ คนงานไทยซึ่งส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำอยู่แล้ว จึงประสบกับความเดือดร้อนอย่างมาก ไม่มีทางเลือกอย่างอื่น ถ้าไม่เลิกกำลัง เรียกรองค่าง

3) นายทุนและฝ่ายจัดการส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับราคาสินค้าวัตถุดิบ ที่ขึ้นราคาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนทัศนคติของคนงานเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ฝ่ายจัดการไม่ปรับค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ มีเพียงบริษัทใหญ่ๆ ไม่กี่รายที่ได้เตรียมการในเรื่องนี้ล่วงหน้า เช่น บริษัท วัลเวอรับราเธอร์ ได้จัดประชุมคนงาน เพื่อแต่งตั้งตัวแทนสนับสนุนให้คนงานรวมกลุ่ม เพื่อจะโคปรักขฬารอกกับคนงานโคโดยสะดวก เมื่อภาวะค่าครองชีพสูงขึ้น บริษัทโคปรับค่าแรงงานให้ นับเป็นการเตรียมการสกัดกั้นการหยุดงานที่ชอบควย เหตุผล

4) กฎหมายแรงงานต่างๆ ที่ออกมานั้น ไม่ได้ให้เวลาในการประชุมชี้แจงให้โรงงานและกรรมกรเข้าใจ ประกอบกับโรงงานหรือนายจ้างไม่ยอมร่วมมือ บางรายไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตาม จึงเป็นปัญหาของคนงานอยู่มาก⁸

คำบรรยาย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดย พล.ท.ท. อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร วันที่ 3 กันยายน 2519 ณ ศาลาสันติธรรม

พล.ท.ท. อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้ให้ข้อสังเกตต่อที่ประชุม ในฐานะที่เคยดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในระหว่างที่มีการเรียกร้องและมีกรนัดหยุดงานมาก วาสาเหตุสำคัญของปัญหาแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นเรื่องมาจาก

1) ภาวะเศรษฐกิจการครองชีพที่สูงขึ้น ลูกจ้างต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น

8. ประชาชาติรายวัน, 1 พฤษภาคม 2518, หน้า 8

2) มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
 3) นายจ้างและลูกจ้างทางหาว่าอีกฝ่ายหนึ่งละเมิดสิทธิของตน
 4) นายจ้างยังยึดถือความรู้สึกเดิมว่าลูกจ้างจะต้องเคารพเชื่อฟัง เมื่อมีการเรียกร้องขึ้นมาก็ไม่พอใจ

5) ความเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมและการเมือง ทำให้ลูกจ้างตื่นตัวจากการให้สัมภาษณ์ของนายออบ วสุรัตน์ ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ในหนังสือพิมพ์ประชาชาติไทย ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2518 โดยให้ความเห็นว่า การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในระยะนี้ เนื่องมาจากผู้นำกรรมกรชักนำ เช่น "กรณีการนัดหยุดงานของโรงแรมकुสิธานี ผู้นำกรรมกรโรงแรมकुสิธานีทราบดีว่า การนัดหยุดงานของโรงแรมकुสิธานีผิดกฎหมาย แต่ผู้นำกรรมกรเหล่านั้นไม่เคยพูดคุยกับทั้งเอาแต่โยนให้คานายจ้าง กับสนับสนุนให้มีการพักอาวุธ เพื่อทำรายลูกจ้างที่ต้องการทำงาน ผลคืออาจลงทุนชะงัก

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสหภาพแรงงานต่างๆ 65 สหภาพได้รับการตอบรับ 15 สหภาพ คิดโดยรวมละ 13.07 % ได้รับความคิดเห็นเพียง 14 สหภาพ อีก 1 สหภาพไม่ได้ให้คำตอบ เนื่องจากอยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน จากคำตอบที่ได้รับจากสหภาพต่างๆพอสรุปสาเหตุการนัดหยุดงานได้ดังนี้

- 1) รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพ
- 2) นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง
- 3) สวัสดิการไม่ดี
- 4) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- 5) เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและกฎหมายแรงงานบกพร่อง
- 6) ความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้าง, ลูกจ้าง
- 7) ความคึกคะนองของลูกจ้าง
- 8) การขูข่มต่างๆ จากบุคคลภายนอก
- 9) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับลูกจ้าง
- 10) นายจ้างไม่พยายามที่จะแก้ไขปัญหาให้คลี่คลายไปในทางที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน

- 11) การถูกกดดันจากระบบการเมืองแบบเก่า ภายหลังจากได้เปลี่ยนเป็นระบบประชาธิปไตย ทำให้กรรมการต้นตัวหักทวงป้องกันถึงสิทธิของตนมากขึ้น
- 12) เนื่องจากความมั่นคงของชีวิตผู้ใช้แรงงานไม่มี
- 13) เนื่องจากนายจ้างบิดพลิ้วไม่ยอมรับความจริง
- 14) นายจ้าง เห็นแก่ตัวและล่องดี
- 15) การนัดหยุดงานเกิดจาก ถูกจ้าง คิดว่าเป็นการช่วยให้การเจรจาต่อรองได้ผลดีขึ้น.