



สภาวะแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518

ปรากฏการณ์ทางคานแรงงานในระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย นั้น เป็นที่สนใจของชาวไทยและชาวต่างประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่เห็นว่าประเทศไทย เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่เขาสามารถจะมาลงทุนประกอบกิจการแล้วจะได้เปรียบกว่า การที่จะไปลงทุนในประเทศอื่น สิ่งที่ชาวต่างประเทศสนใจที่จะมาลงทุน นอกจากประเทศไทย มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์แล้ว ประเทศไทยยังมีอัตราค่าจ้างต่ำมาก ทำให้ต้นทุนการผลิตของเขาต่ำไปควย แต่เมื่อเกิดปรากฏการณ์ทางคานแรงงาน นั่นคือการนัดหยุดงาน ทำให้ชาวต่างประเทศหวั่นวิตกว่าสมควรที่เขาจะมาลงทุนหรือไม่ ไม่เฉพาะแต่ชาวต่างประเทศที่สนใจชาวไทยก็ ให้ความสนใจปัญหาการนัดหยุดงาน สิ่งแรกที่ควรจะสนใจก็คือสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมจะเป็นตัวแรงที่สำคัญหล่อหลอมเหตุการณ์ต่างๆ ไปสู่ปรากฏการณ์ทางคานแรงงานจนถึง การนัดหยุดงาน สภาวะแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 ที่ควรพิจารณาได้แก่

2.1 สภาวะเศรษฐกิจ

ในช่วง พ.ศ. 2516-2518 สภาวะเศรษฐกิจของโลกได้เกิดความผันผวนขึ้น เนื่องจาก วิกฤตการณ์น้ำมันขึ้น กล่าวคือกลุ่มประเทศอาหรับผู้ส่งออกได้เพิ่มราคาน้ำมันดิบและลดการผลิตลง ทำให้หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยซึ่งต้องพึ่งน้ำมันจากกลุ่มประเทศอาหรับ ได้รับความเดือดร้อน รัฐบาลได้หาทางแก้ไขโดยปรับราคาให้สูงขึ้น เพื่อจำกัดการใช้น้ำมันให้น้อยลง เป็นผลให้น้ำมันซึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและการขนส่งมีราคาสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้น การที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจะเป็นตัวผลักดันให้ระดับราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปสูงขึ้น การที่ราคาของสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกัน รายได้ของลูกจ้างคนงานมิได้เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นในอัตราที่น้อยกว่า ทำให้การอุปโภคบริโภคของประชาชนน้อยลง จากวิกฤตการณ์น้ำมันนี้ทำให้ราคาของสินค้าแพงขึ้น ลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและช่วยเงินค่าครองชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เมื่อพิจารณาถึงระดับราคาผู้บริโภคจะเห็นได้ว่าระดับราคาผู้บริโภคได้สูงขึ้นจาก พ.ศ. 2515 ซึ่งมีดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วราชอาณาจักร (ตค. 2507-

กย.2508 = 100) = 119.5 ใน พ.ศ.2516 = 138.1 คำนีราคาณูบริโกลสูงชันประมาณ 18.6 และใน พ.ศ.2517 และ 2518 มีคำนีราคาณูบริโกลที่วราชอาณาจักรเพิ่มจาก พ.ศ. 2516 = 33.6 และเพิ่มจาก พ.ศ.2517 ประมาณ 9.8 (ตารางที่ 14) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง คำนีราคาณูบริโกลสูงชันเนื่องจากกระแสน้ำขึ้นน้ำลงเกือบทุกประเภทสูงชัน ทำให้คำนีราคาณูบริโกลสูงชันในทกหมวกสูงชัน ถ้าหากพิจารณาภาวะคำนีราคาณูบริโกลในช่วงระยะเวลา 5 ปี (2513-2517) ปรากฏภาวะคำนีราคาณูบริโกลสูงชันผิดปกติตั้งแต่ พ.ศ.2516 คือคำนีราคาณูบริโกลไคสูงชันจากปีก่อนถึงร้อยละ 11.7 โดยเฉพาะตั้งแต่กลาง พ.ศ.2517 เวียดนามคำนีราคาณูบริโกลไคสูงชันอย่างรวดเร็วและไม่มี ที่ทาวจะลดลง เป็นผลให้คำนีราคาณูบริโกลใน พ.ศ.2517 สูงชันอีกร้อยละ 23.31¹ (ตารางที่ 15)

คำนีราคาณูบริโกลมีแนวโน้มลดลงมากในระยะปลาย พ.ศ.2517 โดยเฉพาะเดือน ธันวาคม คำนีราคาณูบริโกลไคลดลงถึงร้อยละ 2.4 ซึ่งไคลดลงมากกว่าทุกเดือน พ.ศ.2517 ทั้งนี้เพราะ คำนีราคาณูบริโกลและเครื่องมือไคลดลงถึงร้อยละ 4.0

ใน พ.ศ.2518 คำนีราคาณูบริโกลมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากคำนีราคาณูบริโกลอาหาร และเครื่องมือ เครื่องนุ่งห่ม พาหนะและบริการขนส่ง การบันเทิงการอ่านและการศึกษาไคลดลง เนื่องจากวิกฤตการณ์น้ำมัน เป็นผลทำให้คำนีราคาณูบริโกลสูงชันและไคเกิดภาวะเงินเฟ้อ สาเหตุที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อเข้าครอบงำเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจาก การขาดแคลน สินค้าเกษตรกรรม พ.ศ.2515-2516 ผลผลิต การเกษตรไคลดลง ทั้งนี้เพราะดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะข้าวซึ่งเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคไคลดลงมากประกอ กับในระยะนั้นข้าวมีราคาสูงมากในตลาดต่างประเทศ พ่อค้าชาวจึงเริ่มกักตุนเพื่อเก็งกำไรและ การลักลอบส่งออกไปขายในตลาดต่างประเทศ ชาวในประเทศจึงขาดแคลนและมีราคาสูงชัน มากทำให้ราคาสินค้าภายในประเทศอีกหลายชนิดมีราคาสูงชันตามอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ไคเกิดปัญหาขาดค่าเงินบาท ประเทศไทยไคลดค่าของเงินบาทตามเงิน ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา 2 ครั้ง ครั้งแรกในปลาย พ.ศ.2514 ลดลงร้อยละ 7.89 และครั้งที่ 2 ในเดือนกุมภาพันธ์ 2516 ลดลงอีกร้อยละ 10.0 จึงทำให้ค่าของเงินบาทลดต่ำลงเมื่อ เปรียบเทียบกับค่าของเงินสกุลอื่นๆ สินค้าที่ส่งออกไปจากต่างประเทศทั้งวัตถุดิบ สินค้าประเภททุน

1. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, สถานการณ์แรงงาน, ปีที่ 1 ฉบับที่ 10-12

และสินค้าสำเร็จรูปจึงมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ราคาสินค้าโดยทั่วไปจึงสูงขึ้น ตามต้นทุนการผลิต ผลที่เกิดขึ้นนี้ทำให้รัฐบาล เปลี่ยนแปลงค่าเสมอภาคของราคา โดยออกพระราชกฤษฎีกากำหนดให้ค่าเสมอภาคเท่ากับทองคำบริสุทธิ์ 0.0368331 กรัม ในเดือนกรกฎาคม 2516 เป็นอันว่าค่าของ เงินบาทสูงขึ้นอีกร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับ เงินดอลลาร์สหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน และการธนาคารส่วนใหญ่เห็นว่า การเพิ่มค่าของ เงินบาทยังน้อยเกินไป

ใน พ.ศ. 2516-2517 ได้มีการขยายปริมาณเงิน โดยทางการได้ปล่อยให้ปริมาณเงิน เพิ่มขึ้นสูง ไม่ได้สัดส่วนกับผลผลิตประชาชาติ กล่าวคือปริมาณเงินได้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 24.08 คือจาก 26,318.4 ล้านบาทในเดือนกุมภาพันธ์ 2516 เป็น 32,655.9 ล้านบาทในเดือน กุมภาพันธ์ 2517 เมื่ออุปทานของเงินมีมากไม่ได้สัดส่วนกับผลผลิตประชาชาติ ราคักราคาจึงสูงขึ้น

นอกจากนี้ภาวะเงินในประเทศอุตสาหกรรมยัง เป็นสาเหตุให้เกิดเงินเฟ้อขึ้นได้โดย เหตุที่ประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นที่จะต้องสั่งซื้อสินค้าเข้าทั้ง วัตถุดิบ สินค้าประเภททุน และสินค้าสำเร็จรูปจากประเทศอุตสาหกรรม ในขณะที่ประเทศ อุตสาหกรรมหลายประเทศกำลังประสบกับภาวะเงินเฟ้อ เช่นสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น เป็นต้น ภาวะเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นกับประเทศอุตสาหกรรมเหล่านี้ทำให้สินค้าที่ส่ง เข้าประเทศ มีราคาสูงขึ้น²

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2516-2518 ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจ ชะงักงันและเกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้นทั่วโลก ซึ่งภาวะการทางเศรษฐกิจนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อ ประเทศไทยด้วย ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เงินเฟ้อ ประกอบกับประเทศไทยประสบกับ ปัญหาการขาดแคลนสินค้าเกษตรกรรม การลดค่าเงินบาท การขยายปริมาณเงินบาทเกินไปทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาเงินเฟ้อยิ่งขึ้น ทำให้ระดับค่าครองชีพสูงขึ้น

2.2 ภาวะการเมือง

การเมืองของประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2516-2518 ได้ผันแปรไปอย่างมาก จาก การปกครองภายใต้การนำของคณะทหารไปสู่การปกครองภายใต้การปกครองของพลเรือน

-
2. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, สถานการณ์แรงงาน, ปีที่ 1 ฉบับที่ 6
(เดือนมิถุนายน 2517) หน้า 9-11

จากการที่ระบบการ เมือง เปลี่ยนแปลงอย่างกระทันหัน ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะลูกจ้างคนงาน
ซึ่งมีความรู้ทางด้านกร เมืองน้อยปรับตัวไม่ทัน และไม่พร้อมที่จะรับระบบการปกครองใหม่ที่
เกิดขึ้น อีกทั้งประชาชนยังมีความเกลียดชังระบบการ เมืองแบบเก่า ซึ่งได้ครอบคลุมประเท-
ไทยมาตลอด แมว่าประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์
มาสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ก็ตาม แต่ประเทศไทยมีการปกครอง
แบบประชาธิปไตยไม่สมบูรณ์ดังนั้นใน พ.ศ. 2501 ได้มีการปฏิวัติยึดอำนาจ ทำให้การปกครอง
อยู่ภายใต้การนำของคณะทหารตลอดมานับสิบๆ ปี ทำให้การปกครองของประเทศไทยตั้งแต่
พ.ศ. 2501-จนถึงปี 2516 ตกอยู่ภายใต้การนำของคณะทหาร ในระยะแรกของการปกครอง
ประชาชนชาวไทยไม่มีสิทธิที่จะออกเสียงแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดๆ ประชาชนถูกจำกัดสิทธิ
บางอย่าง โดยเฉพาะลูกจ้างถูกปฏิเสธสิทธิอันชอบธรรมในการรวมตัวกัน เรียกร้องขอความ
เป็นธรรม แต่ใน พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ประกาศให้สิทธิลูกจ้างและนายจ้างในการตั้งสหภาพ
และสมาคม ซึ่งได้ประกาศสิทธิดังกล่าวในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515

ต่อมาได้มีเหตุการณ์เรียกร้องรัฐธรรมนูญของนิสิต นักศึกษา ประชาชนและนักเรียน
มีผลให้รัฐบาลภายใต้การนำของคณะทหารต้องพ้นจากตำแหน่ง เพราะการเดินขบวนของกลุ่ม
ดังกล่าวในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 นายสัญญา ชวรณศักดิ์ ได้เขามารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี
สืบต่อมา ระบบการปกครองได้เปลี่ยนแปลงจากระบอบการปกครองภายใต้การนำของคณะทหาร
มาสู่การปกครองของพลเรือน คนงานเกือบทั่วประเทศ (ตารางที่ 5,6) รวมทั้งรัฐวิสาหกิจซึ่ง
ถูกจำกัดสิทธิไม่ให้อผลงานเหมือนคนงานประเภทอื่น ต่างพากันลุกขึ้นเรียกร้องสิทธิต่างๆและ
ได้รับผลตามขอ เรียกร้องทั้งๆที่การ เรียกร้องบางรายผิดกฎหมายแรงงาน โดยที่รัฐบาลชุดใหม่
มิได้ทำการยับยั้งหรือปราบปรามแต่อย่างใด จากการที่มีกรณีคนงานเกือบทุกกลุ่มอาชีพไม่ว่า
การทำเหมืองแร่, การผลิต, การไฟฟ้าและการประปา, การก่อสร้าง, การขายส่งขายปลีก
ภัตตาคารและโรงแรม, การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม, บริการการเงินและประกันภัย,
บริการชุมชนสังคมและส่วนบุคคล กลุ่มอาชีพเหล่านี้จะเรียกร้อง เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม
หรือได้รับความ เป็นธรรมอยู่แล้วแต่ต้องการ เพิ่มมากขึ้น จากการที่ลูกจ้างคนงานมีพฤติกรรม
เช่นนี้เพราะลูกจ้างคนงานถูกรอรับว่าโดยคณะทหารมา เป็นเวลานาน ลูกจ้างถูกกดขี่มาเป็น
เวลานาน เมื่อระบบการปกครองแบบใหม่เปิดโอกาสให้อย่างเสรี ทำให้ลูกจ้างแสดงพฤติ-

กรรมออกมาเกินขอบเขตของกฎหมาย นอกจากนั้นลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองอย่างกระทันหัน ซึ่งทุกฝ่ายไม่ได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้ามาก่อนทำให้ประชาชนไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ประชาชนส่วนใหญ่โดยเฉพาะลูกจ้างจะรู้จักแต่เพียงสิทธิว่าตนควรจะได้รับอะไรบางอย่าง มีสิทธิอย่างไรบ้าง ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่ยอมรับหน้าที่ว่าตนจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรบ้าง ทำให้ระบบการเมืองในระยะหลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 มีกลุ่มทางการเมืองเกิดขึ้นอย่างมากมาย เช่น ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย, ศูนย์กลางอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย, สหพันธ์นักศึกษาเสรีแห่งประเทศไทย, สหพันธ์กรรมกร ฯลฯ กลุ่มทางการเมืองเหล่านี้เป็นกลุ่มการเมืองที่มีส่วนผลักดันภาวะการเมืองของประเทศไทยให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือกลุ่มทางการเมืองเหล่านี้พยายามที่จะรวมพลังเพื่อเรียกร้องและต่อรองกับรัฐบาลในเรื่องต่างๆ โดยพยายามใช้กฎหมายบังคับให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ในบางครั้งกลุ่มทางการเมืองเหล่านี้ได้เข้ามาแทรกแซงกิจการงานของรัฐ เช่น เข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างในการเรียกร้องผลประโยชน์จากนายจ้างในขณะที่เจ้าหน้าที่ทางราชการกำลังประณอมขอพิพาทอยู่ ซึ่งการเข้าแทรกแซงดังกล่าวในบางครั้งทำให้สถานการณ์รุนแรงมากยิ่งขึ้น

006506

ต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 ในวันที่ 7 ตุลาคม 2517 และได้มีการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรขึ้น ในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรในครั้งนี้ได้เกิดพรรคการเมืองขึ้นอย่างมากมาย พรรคการเมืองที่ได้รับเสียงข้างมากได้แก่พรรคประชาธิปัตย์ โดยการนำของ ม.ร.ว. เส็นีย์ ปราโมช จึงได้จัดตั้งคณะรัฐบาลขึ้น แต่คณะรัฐบาลชุดนี้ไม่ได้รับความนิยมไว้วางใจจากสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐบาลโดยการนำของ ม.ร.ว. เส็นีย์ ปราโมช ได้มีโอกาสบริหารงานเพียง 14 วันเท่านั้น ดังนั้น ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช หัวหน้าพรรคกิจสังคม ซึ่งมีเสียงในสภาผู้แทนราษฎรเพียง 18 เสียงได้จัดตั้งคณะรัฐบาลขึ้น โดยได้รวมพรรคการเมืองต่างๆ ซึ่งเป็นพรรคเล็กพรรคน้อยเข้ามาเป็นคณะรัฐมนตรี การที่มีการรวมพรรคการเมืองซึ่งมีคะแนนเสียงน้อยในสภาผู้แทนราษฎรจำนวนสิบพรรคเศษ เข้าเป็นคณะรัฐบาลทำให้เสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง เพราะพรรคการเมืองต่างๆ ที่เขามารวมจัดตั้งรัฐบาลต้องการแสวงหาผลประโยชน์ โดยพยายามเรียกร้องสิ่งต่างๆที่ตนต้องการ เมื่อมีการลงคะแนนเสียงครั้งสำคัญๆ รัฐบาลมีความกังวลในเรื่องคะแนนเสียงว่าจะมีครบหรือไม่ อีกทั้งพรรคการเมืองต่างๆพยายามเรียกร้องตำแหน่งต่างๆให้พรรคพวกของตน รัฐบาลคงพยายามหาตำแหน่ง

ใหม่บุคคล เหล่านั้น เพื่อที่จะรักษา เสียงของรัฐบาลในสภาผู้แทนราษฎรทำให้รัฐบาลในชุดนี้อยู่ในลักษณะหวงหน้าพะวงหลัง ไม่มีเวลาคิดหาทางแก้ปัญหาในด้านการบริหาร จึงทำให้รัฐบาลทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

การที่รัฐบาลมีเสถียรภาพไม่มั่นคง ทำให้เกิดปัญหาทางด้านการเงินขึ้นอย่างมากมาย โดยเฉพาะด้านแรงงาน กล่าวคือเมื่อรัฐบาลมีเสถียรภาพไม่มั่นคง สภาผู้แทนราษฎรอาจจะถูกยุบซึ่งจะทำให้มีการ เลือกตั้งสภาผู้แทนราษฎรใหม่ ซึ่งอาจจะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงผู้นำของคณะรัฐบาล และแนวโน้มการตัดสินใจของรัฐบาลใหม่อาจมีผลหรือ เป็นเหตุให้เกิดการนัดหยุดงานมากหรือน้อยได้ และนอกจากนี้การที่รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพเพราะต้อง เอาใจกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆจึงมีได้ดำเนินการกับกลุ่มผลประโยชน์ที่ฝ่าฝืนทำใหกฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิ์ลงไป

จากการที่มีการ เปลี่ยนแปลงการปกครองภายใต้การนำของคณะทหารมาสู่การปกครองของพลเรือน สิ่งที่เกิดขึ้นมาของระบอบการปกครองของพลเรือนก็คือ การสื่อสารมวลชน โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ในระยะหลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 หนังสือพิมพ์ได้รับเสรีภาพอย่างเต็มที่ หนังสือพิมพ์บางฉบับได้ใช้เสรีภาพเกินขอบเขต โดยพยายามใช้หนังสือพิมพ์ในการโจมตีใส่ร้ายผู้อื่นในทางผิด ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเกิดขึ้น นอกจากนี้หนังสือพิมพ์บางฉบับในยุคนั้นขาดความรับผิดชอบต่องสังคม โดยพยายามประโคมข่าวให้ใหญ่โต เช่นการนัดหยุดงานซึ่งจะเป็นเหตุชักนำให้มีการ เอาเยี่ยงอย่างกันขึ้น

2.3 สภาพสังคมและการศึกษา

สภาพสังคมของไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมแบบ เกษตรกรรม กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศจะยึดอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ระยะ เวลาของการ เพาะปลูกของ เกษตรกรประมาณ 8-9 เดือน ส่วนเวลาที่เหลือ 3-4 เดือน พวกเขาจะว่างงาน ในระยะเวลาที่ว่างงานเกษตรกร(มกราคม-เมษายน) ประชาชนจากภาคต่างๆได้เคลื่อนย้ายมาหางานทำในกรุงเทพมหานครและเมืองใหญ่ๆเป็นจำนวนมาก เฉพาะท่าที่กรมแรงงานได้รับสมัครไว้ใน พ.ศ. 2518 ประมาณ 7,400 คน จำนวนกว่าครึ่งมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานที่เคลื่อนย้ายเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และเป็นแรงงานที่ไม่มีความรู้ ส่วนใหญ่แรงงานชนบทเหล่านี้จะได้รับการบรรจุในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งคนงานเหล่านี้คุ้นเคยกับชีวิตที่เป็นอิสระในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และกสิกรรม เมื่อเขาทำงานใน

ก็การรอทสาหกรรมและการพาณิชย์ ซึ่งได้มีการวางกฎเกณฑ์ข้อบังคับไว้มากมายทำให้พนักงาน เหล่านี้รู้สึกว้าขาคต่อความรู้สึกและวัฒนธรรมดั้งเดิม จึงไม่มีความอดทนในการทำงาน และจะ สร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้างสะสมไว้อย่างเรื่อยๆ จนความคับข้องใจเหล่านี้มากจนกลายเป็นภัยต่อ นายจ้าง และนอกจากนี้แรงงานที่มาจากชนบทส่วนใหญ่จะขาดความมั่นคงในการทำงาน กล่าว ก่อแรงงานเหล่านี้จะเคลอนย้ายแรงงานต่อไปยังผู้ที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าทำให้โอกาสฝึกงาน มีน้อย

จากการที่สภาพสังคมของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปไม่ทันต่อการพัฒนาทางด้าน การศึกษาทำให้ประชากรที่มั่งงานทำส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับชั้นอนุบาลมากที่สุด ซึ่งการ ปลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดการศึกษา ทำให้ลูกจ้างถูกชักจูงได้ง่าย ในบางครั้งลูกจ้างถูกชักจูงไปใน ทางผิด เช่น ใ้รวมตัวกันนัดหยุดงานก่อนที่จะมีการยื่นขอ เรียกรอง ซึ่งการกระทำของลูกจ้าง นั้นเนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ขาดความรู้ในขณะเดียวกันก็มีลูกจ้างบางคนที่ไม่เป็นตัวของ ตัวเองเอาอย่างกัน นายจ้างเห็นถึงขอบกพรองของลูกจ้างที่มีความรู้รอบรู้หาทางเอาตัวเอา- เปรียบลูกจ้าง เช่น นายจ้างทราบวาลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจกฎหมายแรงงาน หรือไม่รูเรื่อง กฎหมายแรงงาน นายจ้างจะนำเอาขอบกพรองของตนมาเลี้ยงกฎหมาย เช่นจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าล่วง เวลา เมื่อทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนด เป็นต้น

ดังนั้น สภาพสังคม วัฒนธรรมและชนบทนิยมประเพณีตลอดจนการศึกษาของไทย จึงมีอิทธิพลทำให้เกิดการนัดหยุดงานได้

2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานของประเทศไทย

กฎหมาย เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงาน ถ้ากฎหมายมีความศักดิ์สิทธิ์ นายจ้างและลูกจ้างก็ใช้กฎหมาย เป็นที่พึ่งได้ โดยจะไม่นำเอากฎหมายมาบังคับให้นายจ้างปฏิบัติ ตามขอ เรียกรอง เรากั้ทราบอยู่แล้วว่านายจ้างมักจะพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อให้ตนได้ รั้ผลประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นเราจึงควรศึกษาถึงกฎหมายที่ว่าด้วยการนัดหยุดงานของประ- เทศไทย

ก่อน พ.ศ.2499 ประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายแรงงานใหม่บังคับโดยเฉพาะ การระงับ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาศัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตลอดจนแนวการ

3. ไพโรจน์ สีตปรีชา, กำรบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปกครองเป็นหลัก ในชั้นแรก เมื่อมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ก็เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เขาคำเนนการ ซึ่งก็พยายามไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันด้วยดี สำหรับกรณีที่มีการนัดหยุดงานทางตำรวจก็เขาไปดูแลไม่ให้มีการใช้กำลัง หรือทำลายทรัพย์สิน นอกจากนี้ในการประมวลกฎหมายลักษณะอาชญากรรม มาตรา 117 ใ้ห้ามการนัดหยุดงานที่มุ่งหมายจะก่อกวนทางเศรษฐกิจและการเมือง⁴

ใน พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 พระราชบัญญัติฉบับนี้ เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคุ้มครองแรงงาน 2) การจ่ายเงินทดแทน และ 3) การแรงงานสัมพันธ์

บทบัญญัติเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ได้วางวิธีการในการที่จะป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีการส่งเสริมให้ลูกจ้างและนายจ้างใช้เวลาต่อรอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการริเริ่มครั้งแรกในประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้ยังให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทต่างๆ ที่ลูกจ้างของสหภาพแรงงานไม่สามารถทำความตกลงกับนายจ้างและสมาคมลูกจ้างได้ หลักการสำคัญยิ่งของกฎหมายนี้ก็คือ การให้สิทธิลูกจ้างนัดหยุดงานได้⁵

พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ได้ถูกยกเลิกไปใน พ.ศ. 2501 โดยผลของการปฏิวัติในครั้งนั้น และคณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 19 ใ้แทน ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (ออกใช้ในวันที่ 31 ตุลาคม 2501) ได้มีบัญญัติขึ้นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ยกเว้นไม่ให้สิทธิลูกจ้างตั้งสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน

ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ได้กล่าวไว้ในข้อ 4 ซึ่งมีข้อความดังนี้

"เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้างและการคงจ้าง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง เป็นผู้อำนวยการพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้ลูกกรณีทราบโดยเร็วที่สุด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำวินิจฉัยให้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์พิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ลูกกรณีทราบโดยเร็วที่สุด คำวินิจฉัยของอธิบดี

4. นิคม จันทรวิฑูร "กฎหมายว่าด้วยข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทย" แรงงานสัมพันธ์ (พระนคร : บริษัทพิมพ์ 2517) ปีที่ 16 ฉบับที่ 9 กันยายน 2517 หน้า 55

5. นิคม จันทรวิฑูร เรื่องเดียวกัน, หน้า 55

กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย

คั้งนั้นขอ 4 ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 จึงเป็นการกำหนดให้ขอพิพาทแรงงาน อยู่ภายใต้การวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นการอนุญาโตตุลาการ บังคับโดยคุณธรรมของปฏิบัตินี้⁶

ต่อมาใน พ.ศ. 2508 รัฐบาลได้เสนอให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อ พิพาทแรงงาน 2508 ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2501 พระราชบัญญัติฉบับนี้ยกเลิกข้อ 4 ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และวางวิธีการในการ เรียกร้องของลูกจ้างการระงับข้อพิพาท ของเจ้าหน้าที่ กฎหมายฉบับนี้ได้รับรองสิทธิของลูกจ้างในการ เจรจาต่อรองกับนายจ้าง และ ในกรณีที่ปัญหาขัดแย้งให้เสนอเรื่องต่อพนักงานประนอมของทางราชการหากยังไม่สามารถตกลงกันก็ให้ตั้งผู้ช้ชาคชัน

พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน 2508 ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครอง แรงงาน การจ่ายเงินทดแทนและการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายพิเศษ เพิ่ม เติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน โดยรับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะทำการต่อรองกับนายจ้าง เกี่ยวกับการ ทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานต่างๆ วิธีการยื่นขอ เรียกร้อง ถือได้ว่ามี ลักษณะเป็นกฎหมาย เอกชน แต่มีบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หลายลักษณะ เช่นการนัดหยุดงานหรือปิดงานจ้ง การกระทำความไม่เป็นธรรมมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนซึ่งมีโทษทาง อาญา⁷

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2516- 2518 ได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ข้างแนวทาง เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ดังนี้

ประการแรก กฎหมายนี้รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะ เรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไข สภาพการจ้าง และให้นายจ้าง เจรจากับลูกจ้างการ เรียกร้องลูกจ้างต้องแจ้งชื่อผู้แทนในนาย

6. นิคม จันทรวิฑูร เรื่องเดียวกัน, หน้า 56

7. นิคม จันทรวิฑูร เรื่องเดียวกัน, หน้า 56

จ้างทราบ ในกรณีที่เกี่ยวของกับลูกจ้างจำนวนมาก ขอเรียกร้องต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

ประการที่สอง เมื่อทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ให้ลูกจ้างแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง (ในสวนกลางก็เป็นเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ในส่วนภูมิภาคก็มีทั้งเจ้าหน้าที่กรมแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง) พนักงานประนอมข้อพิพาทจะทำหน้าที่เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีการตกลงกัน

ประการที่สาม หากการไกล่เกลี่ยไม่เกิดผล พนักงานประนอมข้อพิพาทก็จะเสนอให้มีการตั้งผู้ช้ขาด การตั้งผู้ช้ขาดในกรณีที่ทั่วไป จะต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสำหรับกิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค และเกี่ยวกับผลประโยชน์ของส่วนรวม พนักงานประนอมต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้ช้ขาด

ประการที่สี่ กฎหมายนี้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นผู้ช้ขาดข้อพิพาทในกิจการสาธารณูปโภค และกิจการเกี่ยวกับผลประโยชน์ของส่วนรวม และวินิจฉัยกรณีที่ถูกจ้างได้รับการปฏิบัติไม่เป็นธรรม

ประการที่ห้า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิลูกจ้างนัดหยุดงานได้ ทั้งนี้โดยเป็นไปตามขั้นตอนที่กล่าวข้างต้น⁸ (ดังแผนภูมิที่ 6)

กล่าวโดยวากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้มุ่งส่งเสริมให้ลูกจ้าง นายจ้างได้มีการเจรจาต่อรองกันเอง เป็นอันคัมแรก และหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ให้ใช้วิธีการไกล่เกลี่ยของรัฐบาลในช่วง พ.ศ. 2516-2517 สมาคมลูกจ้างมีบทบาทอย่างมากในการต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากสมาชิกรังมีไม่มาก และนายจ้างเองก็ยังไม่ใ้การรับรอง แต่ในระยะหลังสมาคมลูกจ้างได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการเรียกร้องรายใหญ่ๆ เช่น ปัญหาคนงานสิ่งทอ ซึ่งทำให้อคนงานและประชาชนเริ่มเห็นความสำคัญของสมาคมลูกจ้างเพิ่มขึ้น ส่วนกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญบางประการ เช่น ระยะเวลาการเจรจากันเองจะเปลี่ยนแปลงระยะเวลาให้ยาว

8. นิคม จันทรวิฑูร เรื่องเดียวกัน, หน้า 57-58

ขึ้นคือจาก 2 วัน เป็น 3 วัน ซึ่งมีวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ถึงแผนภูมิที่ 7) และได้กำหนดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างขึ้น

นอกจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งหมด 5 ฉบับ ซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบ่ง เป็นจังหวัด ๆ เช่นประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 5 มีผลใช้บังคับในวันที่ 16 มกราคม 2518 ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบๆกรุงเทพมหานครอีก 5 จังหวัด มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 25 บาทต่อวันหรือ 750 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 13)

ในทางปฏิบัตินายจ้างพยายามที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยพยายามที่จะนำข้อบกพร่องมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ ไม่มีฐานะเป็นพระราชบัญญัตินายจ้างพยายามจะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย เวลาทำงานปกติ กาลางเวลา วันหยุดตามประเพณี การหยุดพักผ่อน ค่าจ้างขั้นต่ำ การลาคลอด เงินชดเชย เงินทดแทน ฯลฯ ทั้งนี้เพราะบทบัญญัติเกี่ยวกับการลงโทษในการฝ่าฝืนกฎหมายนั้น ไม่มีลักษณะที่ทำให้ผู้ละเมิดเกรงกลัว ทั้งนี้เพราะบทลงโทษไม่ว่าจะเป็นการจำคุกก็มีโทษจำคุกเพียง 6 เดือน ส่วนโทษปรับก็ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วยังไม่มีผู้ฝ่าฝืนรายใดมีโทษถึงจำคุกเลย อีกทั้งการปรับเมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานนี้ นายจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่อง เพียงเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการที่จะปฏิบัติตามกฎหมายนั้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และนอกจากนั้นบทบัญญัติบางประการไม่สามารถนำไปปรับใช้กับสภาพการทำงานของกิจการบางอย่างได้อย่างรัดกุม ดังนั้นเมื่อมีการเข้มงวดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานจึงเกิดปัญหาในทางปฏิบัติและการบังคับ

ส่วนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลบังคับใช้ใน พ.ศ. 2516-2518 ได้แก่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 1) ใบบังคับตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ซึ่งเป็นฉบับแก้ไขฉบับที่ 1 มีผลบังคับใช้เมื่อ 26 สิงหาคม 2517 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในวงค้น พ.ศ.2516-กลาง พ.ศ.2517 ได้มีการใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 1) และในรวงตั้งแ่กกลาง พ.ศ.2517 ได้มีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ซึ่งกฎหมายทั้ง 2 ฉบับมีความแตกต่างใน 4 เรื่องด้วยกันคือ "ในเรื่องแรกได้แกข้้นตอนระยะเวลาของการเรียกร้องและการเจรจา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้สั้นกว่าเดิม ของ เดิมนั้นให้เวลาไว้ถึง 50 วัน หมายความว่า ทั้งสองฝ่ายจะต้องรอให้พ่นระยะ 50 วันนั้นก่อน ถึงจะนัดหยุดงานหรือปิดงานจางได้ ถ้าหากว่าไม่ตกลงกัน แต่ตามกฎหมายใหม่โดยนเวลาลงเหลือ 8 วัน" ประการที่สอง "การหยุดงานหรือปิดงานนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนถึงภาวะเศรษฐกิจ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทานรัฐมนตรีก็มีอำนาจที่จะสั่งให้เลิกการนัดหยุดงานหรือให้นายจ้าง เปิดโรงงานต่อไปโดยทาน จะเป็นผู้ตั้งผู้ช้ขาดกรณีให้ หรือไม่ก้สั่งให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา ซึ่งกฎหมายฉบับ เดิม ไม่ใคร่ระบุเรื่องนี้" ประการที่สาม "เรื่องการให้สิทธิลูกจ้างหรือนายจ้างในการตั้งสมาคมได้ กว้างขวางกว่าเดิม ตามของ เดิมนั้นลูกจ้างอยากจะตั้งสมาคมของตนนั้นก็จะต้องรวมลูกจ้างซึ่ง อยู่ในกิจการประเภทเดียวกันและรวมกันไ้ภายในจังหวัดเดียวกันเท่านั้น แต่ตามกฎหมายใหม่ นี้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างประเภทเดียวกันรวมกันไ้ไ้ไม่ว่าจะอยู่จังหวัดไหนหลายจังหวัด ถ้าทำงาน ในกิจการประเภทเดียวกันชนิดเดียวกันก็มารวมกันไ้ นอกจากนั้นลูกจ้างยังสามารถที่จะตั้ง สมาคมระคม้ชาติในกิจการประเภทเดียวกันของคนไ้ค้ด้วย" ประการที่สี่ "ตามไม่ให้ทางนาย- จ้างย้ายผู้แทนลูกจ้างหรือคิวแทนของคนงานในระหว่างการเจรจาต่อรองในเรื่องนี้เดิมก็ เป็น สาเหตุสำคัญที่ลูกจ้างมักจะอ้าง เป็น เหตุในการนัดหยุดงาน"

ส่วนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ฉบับที่ 2 นั้นเมื่อนำมา ไร้จะเกิดปัญหาขึ้นเช่น ระยะเวลาในการเจรจากันเองของลูกจ้างและนายจ้างนั้นม่มีระยะเวลา สั้นจนนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถหาข้อมูลหรือเหตุผลมาช้แจงแถลงขอของใจ เพื่อสนับสนุน ขอเรียกร้องและนอกจากนี้ไม่มีทลงโทษที่จะทำให้ลูกจ้างหรือกรรมการนัดหยุดงานโดยผิด

-
9. รายการสัมภาษณ์รองอธิบดีกรมแรงงาน นายพร อุดมพงษ์ เรื่องนายจ้างและลูกจ้าง กับปัญหากฎหมายแรงงาน ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เมื่อวันศุกร์ ที่ 30 สิงหาคม 2517 เวลา 7.30-8.00 น.

กฎหมายปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างหรือคนงานไม่ปฏิบัติตาม เจาหน้าที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการอย่างรุนแรงใหญ่กรณืปฏิบัติตามกฎหมายได้ นอกจากนี้เมื่อนายจ้างและลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือทำผิดกฎหมาย เจาหน้าที่กรมแรงงานไม่สามารถบังคับได้ จากการที่เจาหน้าที่ไม่ม้อำนาจ เต็มที่ที่จะทำงานใ้ นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ จึงทำให้เป็นการยากที่จะให้ข้อพิพาทถึงขอยุติได้ ดังนั้นการระงับข้อพิพาทแรงงานไม่ใหญ่กลามถึงชั้นนคหุคงานนั้นจึงขึ้นอยู่กับความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสำคัญ และมีปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือทั้งสองฝ่ายต่างมีสิทธิทำให้การเจรจาตกลงกันทำได้ยาก

ส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการระงับข้อพิพาทแรงงานจาก 8 วัน เป็น 9 วัน ถึงจะนัดหยุดงานหรือปิดงานจางได้ ถ้าหากทั้งสองฝ่ายไม่ตกลงกัน ทำใ้ นายจ้างและลูกจ้างมีระยะเวลาในการเจรจาที่จะเจรจาทกลงกันเองมากขึ้น ทำให้ทั้งสองฝ่ายมีเวลาที่จะหาข้อมูลมาสนับสนุนและคัดค้านการเรียกร้องนั้นๆ นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ยังมีเจตนารมณ์ที่จะวางขอบเขตใ้ นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจนเกินไป จะเห็นได้จากกรณีบทลงโทษนี้ไม่น่าจะมีโทษถึงจำคุก ควรจะมีบทลงโทษเพียงตัดสิทธิขาดเสียหายในทางแพ่งเท่านั้น และนอกจากนี้ยังมีขอบกพรองของกฎหมายฉบับนี้คือ นายจ้างอาจหาสาเหตุเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง ซึ่งกว่าจะมีการพิสูจน์กันว่านายจ้างกลั่นแกล้งหรือไม่ก็จำเป็นจะต้องใช้เวลาาน ทำให้ผู้แทนของลูกจ้างผู้ซึ่งถูกเลิกจ้างหรืออำนาจในการต่อรองของลูกจ้างแทบจะไม่มี

จากการที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานของประเทศไทยยังมีขอบกพรอง ดังนั้นกฎหมายจึง เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงาน

2.5 ปัญหาความอัตรากำลังและการปฏิบัติงานของ เจาหน้าของรัฐ

เจาหน้าของรัฐในท้นหมายถึง เจาหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน ซึ่งหมายถึงกรมแรงงานปัญหาความอัตรากำลังและการปฏิบัติงานของ เจาหน้าที่กรมแรงงาน จึง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงาน ปัญหาที่เป็นสาเหตุใ้เกิดการนัดหยุดงานก็คือ

2.5.1) ปัญหาเรื่องอัตรากำลังของ เจาหน้าที่กรมแรงงาน

กรมแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน

การไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 3 หน้าที่เป็นงานหลักที่สำคัญของกรมแรงงานและหน้าที่ทั้ง 3 นี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการนัดหยุดงานได้ ถ้าอัตรากำลังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จะไม่ใคร่สัมพันธ์กับจำนวนธุรกิจ (ดังสถิติหมายเลข 17) ตัวอย่างเช่น ใน พ.ศ. 2516 กรมแรงงานมีเจ้าหน้าที่ที่จะตรวจตราให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด 35 คน ในจำนวนนี้เจ้าหน้าที่ 20 คน เป็นแรงงานจังหวัดประจำจังหวัดต่างๆ 20 จังหวัด ส่วนอีก 15 คน รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงรวมนอกอีก 3-4 จังหวัด ซึ่งในจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานทั้ง 15 คนนี้ มีโรงงานอุตสาหกรรมที่จะต้องเข้าไปตรวจตรา 65,000 แห่ง ซึ่งคิดเฉลี่ยความรับผิดชอบแล้วประมาณ 4,333 แห่งต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน จากการที่กรมแรงงานมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอที่จะเข้าไปตรวจตราโรงงานอุตสาหกรรมใดครบถ้วนทำให้นายจ้างเห็นว่ากฎหมายไม่มีความสำคัญจึงได้มีการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เช่น ค่าจ้าง, icalong เวลา, วันหยุด ฯลฯ การละเลยกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวจึง เป็นชนวนให้ลูกจ้างก่อการนัดหยุดงาน ดังเช่นขอเรียกครองใน พ.ศ. 2517 (ตารางที่ 12)

นอกจากขาดอัตรากำลังในการตรวจตราให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว กรมแรงงานยังได้ประสบปัญหาที่มีเจ้าหน้าที่ทางคานแรงงานสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับงานคานแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเห็นได้จากหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์จะประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ย 10 คน เจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนสหภาพแรงงาน 4 คน เจ้าหน้าที่เฝ้าการศึกษารอบรม 5 คน ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้งหมดนี้จะต้องรับผิดชอบปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครและออกไปช่วยเหลือจังหวัดใกล้เคียงบางโอกาส ทำให้เกิดปัญหาคืองานเกา�ังไม่ทันเสร็จงานใหม่ก็จะเข้ามา ซึ่งการเกิดข้อพิพาทแต่ละเรื่องนั้นไม่สามารถจะหึ่งให้ลาซาหรือเก็บเอาไว้ทำได้ เพราะถ้าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานลาซาหรือเก็บเรื่องที่สำคัญน้อยกว่าเอาไว้จะทำให้ข้อพิพาทเหล่านั้นจะกลายเป็นข้อพิพาทที่ระงับไคยาก หรือข้อพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงาน ซึ่งจะมีผลเสียหายต่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น และนอกจากนั้นข้อพิพาทแรงงานบางเรื่องจะตองใช้เวลาหรือข้อพิพาทแรงงานที่มีความสลับซับซ้อนมีเจ้าทุกขหลายราย หรือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่มีเบื้องหลังทางการเมืองข้อพิพาทแรงงานในลักษณะเช่นนี้ จำเป็นจะต้องแสวงหาขอเท็จจริง เพื่อนำมาระงับเหตุ

ดังนั้นถ้าเจาหนาที่เกี่ยวกับงานคานแรงงานสัมพันธ์ไมเพียงพอจะทำให้ขอพิพาทที่เกิดขึ้นจะระงับไ้โดยง่าย ก็จะได้กลายเป็นขอพิพาทแรงงานที่ระงับไ้โดยยากหรือกลายเป็นขอพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานไ้

2.5.2) ปัญหาการย้ค้มน้ในคว้บคคคของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อเกิดขอพิพาทแรงงานขึ้นฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต้องการให้อธิบค้หรือรองอธิบค้เป็นผู้ไกล่เกลี่ยขอพิพาทนั้นๆ โดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะไม่สนใจการไกล่เกลี่ยขอพิพาทแรงงานของเจาหนาที่ชั้นผู้น้อย หรือเจาหนาที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ในบางครั้งจะมีการเดินขบวนเรียกร้องให้เจาหนาที่ระดับสูงมาเป็นผู้ไกล่เกลี่ย การที่ม่การย้ค้มน้หรือเช้อถ้อในคว้บคคคนี้ เป็นการเพิ่มภาระให้แกเจาหนาที่ระดับสูงมากขึ้น ขอพิพาทบางเรื่องหรือบางกรณีไม่จำเป็นที่จะตองให้เจาหนาที่ระดับสูงเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยหรือประนอมขอพิพาทก็ไ้เจาหนาที่ผู้มีอาวุโสผู้น้อยก็สามารถระงับขอพิพาทเหล่านั้นไ้ และนอกจากนี้การย้ค้มน้หรือการเช้อถ้อบคคคชั้นผู้น้อยของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังก่อให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในตนเอง และความท้อแท้ใจให้แกเจาหนาที่ผู้มีอาวุโสผู้น้อย เพราะการที่ให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในความสามารถของคนและความท้อแท้ใจจะทำให้เสียคุณสมบัติของการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยขอพิพาทแรงงานที่¹⁰

2.5.3) ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของเจาหนาที่

ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของเจาหนาที่เป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกิดขึ้น เจาหนาที่กรมแรงงานตักเตือนหรือออกคำเตือนโดยหนังสือแล้วก็ตาม แต่เจาหนาที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถบังคับให้เขาปฏิบัติตามกฎหมายไ้ ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดขอบเขตของอำนาจตามกฎหมายไว้ต่ำ นายจ้างเห็นว่าการถูกลงโทษนั้นไ้เปรียบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และนอกจากนี้ในทางปฏิบัติผู้ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานจะถูกปรับไม่เกิน 10,000 บาท และยังไม่ม้ผู้ฝ่าฝืนรายใ้ถูกจำคุก จากการที่กฎหมายกำหนดขอบเขตโทษในลักษณะที่ไม่เป็นการลงโทษจริงๆ ทำให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในกรณีที่มีการนัดหยุดงานก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย เจาหนาที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการใ้ใดๆ ให้มีการนัดหยุดงานที่ถูกตอง

10. ตัวอย่าง เช่นการนัดหยุดงานของโรงแรมคุสิดธานี, ไทยรัฐ, 14 พค. 2516

ตามขั้นตอนทางกฎหมายใด ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรณีที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง จึงทำให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้เป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานใด

2.5.4) ทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

จากการพบปะสนทนากับลูกจ้าง ลูกจ้างมีความกักเห็นว่า เจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องควรจะทำหน้าที่เป็นคนกลาง จึงไม่เขາข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มีการกระทำบางอย่างซึ่งทำให้เห็นว่าข้าราชการเหล่านั้นเป็นฝ่ายนายจ้างมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งแต่เดิมมีการอบรมผู้บริหารงานบุคคลมากกว่าการฝึกอบรมคนงาน ซึ่งการกระทำเช่นนั้นทำให้ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานเห็นว่าบุคคลของฝ่ายนายจ้างมีความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่มากกว่าลูกจ้างหรือคนงาน ดังนั้น เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานขึ้น ลูกจ้างจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่กรมแรงงานหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องไม่ยุติธรรม

2.5.5) ทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อเจ้าหน้าที่ไกลเกลี่ย

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไกลเกลี่ยเป็นข้าราชการและนับตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมาประชาชนโดยทั่วไปจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการอยู่แล้ว โดยจะมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เมื่อมีการข้อพิพาทหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้นย่อมจะต้องมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไปประโยชน์ และอีกฝ่ายหนึ่งเสียประโยชน์ เมื่อมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ จึงเป็นธรรมดาที่ผู้เสียประโยชน์ย่อมจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

2.5.6) คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ที่จะมาทำหน้าที่เกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์

ก่อน พ.ศ. 2517 กรมแรงงานมีเจ้าหน้าที่ไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเพียง 6 คน และเป็นเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อย เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า ปัญหาคนแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัญหาที่มีความลึกซึ้ง เป็นปัญหาที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการพิจารณา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรักงานกานนี้ มีความสุขุมมีความรู้และความเข้าใจถึงตัวปัญหาที่แท้จริง มีประสบการณ์ทางคนแรงงานมีจิตวิทยาและมีความมั่นใจในตนเองในการตัดสินปัญหา ฯลฯ คุณสมบัติดังกล่าวนี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ครั้นมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากและได้รับอัตราเพิ่มขึ้น บุคคลเหล่านั้นก็จะต้องเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกตามระเบียบวิธีการของข้าราชการพลเรือน โดยคำนึงถึงคุณวุฒิเป็นสำคัญ การที่กรมแรงงาน

จะโคขราชการโดยวิธีดังกล่าว ทำให้กรมแรงงานไม่โคคคสมมติของ เจาหนาที่ที่เหมาะสมกับงาน การทมิเจาหนาที่ที่เหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานไม่โคคผล เทาที่ควร

2.5.7) ปัญหาการคังทัว เจาหนาที่ที่มีความสามารถทางคานแรงงานสัมพันธ์ไปทำงาน

ในธุรกิจ เอกชน

การที่เจาหนาที่ที่มีความสามารถทางคานแรงงานสัมพันธ์ถูกคังทัวไปทำงานในธุรกิจ เอกชน เนื่องจากธุรกิจ เหลานั้นให้คาคอบแทนที่สูงกว่าการรับราชการมาก ทำให้หน่วยราชการประสบปัญหาขาดแคลน เจาหนาที่ที่มีความสามารถคานแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งการทมิเจาหนาที่ที่มีความสามารถไม่เพียงพอกับขอพิพาที่ที่เกิดขึ้น ทำให้ขอพิพาที่แรงงานส่วนมากกลายเป็นขอพิพาที่แรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานโค และนอกจากนี้เจาหนาที่แรงงานสัมพันธ์คนหนึ่งๆ จะคองรับภาระเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขอพิพาที่แรงงานแต่ละ เรื่องจำเป็นคองใช้ เวลาที่กยาวอย่างลึกซึ้งเพื่อหาสาเหตุและแนวทางจะระงับการทมิเจาหนาที่ไมเพียงพอ ทำให้งานไม่โคประสิทธิภาพที่นาพอใจในทางปฏิบัติจะพบว่า เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นจะคองระคคกำลัง เจาหนาที่จากหน่วยงานอื่นๆมาช่วย เหลือ ซึ่งเจาหนาที่ในหน่วยงานนี้อาจจะไม่มีควมถนัดใน เรื่อง เหลานั้นก็ได้

2.5.8) ทัศนคติของนายจ้างที่มีคองกรมแรงงาน

จากการสอบถามนายจ้างมีความเห็นว่า นับคังแต่ พ.ศ.2516 เป็นต้นมา กรมแรงงานโคเริ่มให้การอบรมลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างโคเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งโคออกใหม่ นายจ้างเริ่มมีทัศนคติว่ากรมแรงงาน เป็นฝ่ายที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานคานแรงงาน ทำให้ลูกจ้างคังทัวและมีการ เรียกร้องสิทธิที่ควรมีควรรโคคตามกฎหมาย ซึ่งการคังทัวและการ เรียกร้องครั้งนี้ทำให้นายจ้างเสียประโยชน์ กล่าวคือนายจ้างจะคองรับภาระคาคาใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ผลประโยชน์ที่ควรรโคคจะได้รับลดลง ซึ่งคองหนานนี้นายจ้างจะพยายามหลีกเลี่ยงใหม่คาคาใช้จ่ายน้อยที่สุดโดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทำให้นายจ้างโครับผลประโยชน์มากขึ้น นายจ้างพยายามนำเอาของวางของลูกจ้างที่ไม่ทราบกฎหมายแรงงาน ไม่ทราบว่าคนมีสิทธิโคบางมาใช่ เมื่อลูกจ้างโคได้รับความรู้จากกรมแรงงาน สมาคมต่างๆ ฯลฯ ว่าคนควรรโคคสิทธิอย่างไรตามกฎหมาย ทำให้เกิดการ เรียกร้องหรือประท้วงคังขึ้น นายจ้างจำเป็นจะคองปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งที่ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ทำให้นายจ้างเกิด

ทัศนคติไม่คัดค้านแรงงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ซึ่งการที่นายจ้างมีทัศนคติที่ไม่คัดค้าน-
แรงงานทำให้เกิดปัญหาขึ้นในเวลาเกิดข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ นายจ้างจะมองไปว่ากรม-
แรงงานเป็นฝ่ายลูกจ้างทำให้ไม่มีความศรัทธาหรือเชื่อถือในกรมแรงงานและเจ้าหน้าที่กรม-
แรงงาน ทำให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเป็นข้อพิพาทที่ระงับได้ยากจนกลายเป็นสาเหตุการนัดหยุดงานได้

2.6 นโยบายแรงงานของประเทศไทยและบทบาทของรัฐบาลในการนัดหยุดงาน

นโยบายแรงงานของประเทศไทย เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเมื่อไม่นานนี้เอง เพราะงาน
อุตสาหกรรมเพิ่งเริ่มดำเนินงาน นโยบายแรงงานในกรุงปารีสตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ซึ่งเป็นเวลา
เดียวกับที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็น
ระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลระบอบใหม่มีความห่วงใยในเรื่องการว่างงาน ซึ่งเป็นผลจาก
ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ นโยบายแรงงานในขณะนั้นจึงมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยรัฐบาลได้ออก
พระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475
ซึ่งเป็นก้าวแรกที่รัฐบาลได้เข้ามาดำเนินงานในด้านบริหารแรงงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้างซึ่งในขณะนั้นยังมีไม่มาก และถือเป็นเรื่องส่วนตัว ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้าง
สามารถตกลงกันเอง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็จะลุล่วงด้วยกันได้ เพราะโดยปกตินายจ้างกับลูกจ้าง
มีความรู้จักและสนิทสนมกันในบางแห่งก็เป็นญาติพี่น้องกัน หรือเป็นคนที่คุ้นเคยกันมาฝาก คนงาน
ในขณะนั้นมีจำนวนน้อย และคนงานจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับนายจ้าง ในระยะนี้ปัญหาที่ยาก
เรื่องแรงงานเริ่มจะมีขึ้นบ้าง เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นก็เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เขา
ไปดำเนินการพยายามที่จะให้คนงานกลับเข้าทำงานและหาทางให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม
ตามสมควร

ใน พ.ศ. 2477 นโยบายแรงงานเน้นหนักทางด้านการจัดหางานและการศึกษาถึง
ภาวะความเป็นอยู่ของคนงานทั่วไป แต่ในด้านการแรงงานสัมพันธ์รัฐบาลยังไม่ได้ดำเนินการ
ประการใด นอกจากคอยดูแลเวลาที่มีการนัดหยุดงานขึ้น ก็ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปดูแลและ
ระงับข้อพิพาท

ใน พ.ศ. 2495 นโยบายแรงงานของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลได้
ให้ความสนใจงานด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยได้จัดตั้งกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมาอาชีพสง-
เคราะห์ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือการแรงงาน

สัมพันธ์ในระยะนี้รัฐบาลเริ่มจะเข้ามามีบทบาทในการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็เข้าไปสอบสวนหรือหาทางระงับ

ใน พ.ศ. 2499 รัฐบาลเห็นความสำคัญทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรก ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ มีการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทตามแบบที่ปฏิบัติกันในต่างประเทศ พระราชบัญญัตินี้แสดงให้เห็นถึงว่ารัฐบาลมีความรับผิดชอบที่จะเข้ามาดูแลทุกส่วนของแรงงาน มิได้ปล่อยให้ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้าง เท่านั้น แต่รัฐบาลจะเข้ามามีบทบาท โดยจะเข้ามาเป็นคนกลางที่จะช่วยหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันเองได้

ต่อมาใน พ.ศ. 2501 ได้เกิดการปฏิวัติ เป็นผลให้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 และออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งมีผลในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเดิม แยกเลิกการจัดตั้งและดำเนินการศึกษาแรงงานทั้งหมด

ระหว่าง พ.ศ. 2501-2505 การแรงงานในขณะนั้นเน้นหนักทางด้านการวางแผนและวางนโยบาย ได้มีการเสนอต่อรัฐบาลให้มีการกำหนดนโยบายแรงงานแห่งชาติ และแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแรงงาน¹¹ คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้เห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ แต่ในด้านการกำหนดนโยบายให้หรือไว้เมื่อมีรัฐธรรมนูญแน่นอนเสียก่อน อย่างไรก็ตามทางรัฐบาลก็ยังได้ให้ความสนับสนุนในด้านงบประมาณและอัตรากำลัง นโยบายแรงงานแห่งชาติได้ถูกเสนอไปยังสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ใน พ.ศ. 2503 โดยกองแรงงาน แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกซึ่งประกาศใช้ใน พ.ศ. 2503 ก็ไม่ได้รวมนโยบายและแผนงานด้านแรงงานไว้ จนกระทั่งใน พ.ศ. 2509 ก็ได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 2 จึงได้นำแผนงานด้านแรงงานเข้าไว้ โดยรวมไว้ในแผนพัฒนาสังคมและสาขารูปการ ซึ่งมีแผนงานจัดหางาน การแนะนำอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการฝึกอาชีพ ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 3 ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับกำลังคนและกำลังงานไว้ดังนี้

11. มาลัย หุวะนันทน์ และนิคม จันทวิฑูร, รายงานการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 43 ปี 2503.

1) ในระยะเวลาการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 3 จะมีการลดอัตราภาษีเพิ่มของประชากรโดยสนับสนุนการวางแผนครอบครัว

2) ส่งเสริมให้มีการสร้างปริมาณงานให้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงาน คนทำงานที่ต่ำกว่าระดับฝีมือ การทำงานไม่เต็มที่ ตลอดจนการอพยพของแรงงานเข้ามา

3) ส่งเสริมการผลิตให้มากขึ้น โดยใช้มาตรฐานส่งเสริมคนกำลังคน เช่นศึกษาวิจัยถึงความต้องการของกำลังคนในอาชีพสำคัญๆ เกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และลดจนวนพัฒนายกระดับของกำลังคนโดยให้การศึกษาอาชีพแก่เด็กและเยาวชน

4) เพื่อแก้ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรม สาขาพาณิชย์และบริการที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นับวันจะสำคัญต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจประกอบกับกำลังคนส่วนใหญ่ขาดแคลนฝีมือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับนี้จึงมุ่งให้ความคุ้มครองและป้องกัน โดยประกอบด้วยการให้ผลประโยชน์ทดแทนการแรงงานสัมพันธ์และให้ความเป็นธรรมระหว่างคนงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ¹² จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่สาม ได้มีการกำหนดนโยบายแรงงานของประเทศไทยขึ้นโดยพิจารณาเป้าหมายประกอบกับสภาพและปัญหาในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยคำนึงถึงความมั่นคงทางคนเศรษฐกิจและทางด้านการเมือง เป้าหมายอันเป็นแม่บทคือข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องนั่นเอง เป้าหมายแรงงานที่กำหนดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2511 ก็คือ "รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำตามควรแก่สภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปโดยเป็นธรรม"¹³

นโยบายแรงงานของประเทศไทยปัจจุบันได้กำหนดโดยอาศัยแนวนโยบายของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2511 และข้อกำหนดที่วางไว้โดยกฎหมายแรงงานปัจจุบัน ซึ่งมีหลักสำคัญคือ

1) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำตามควรแก่สภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปโดยเป็นธรรม

2) ส่งเสริมให้เกิดสันติสุขในการทำงานในสถานประกอบการ

12. ไพโรจน์ สติปรีชา, คำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

13. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2510 มาตรา 68

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายด้านแรงงานของประเทศไทยก็คือหวังที่จะให้คนไทยทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานมีงานทำที่เหมาะสมทำ มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้สามารถดำรงชีพอยู่ด้วยความผาสุกมั่นคงพอสมควร ขณะเดียวกันก็หวังที่จะให้การทำงานการผลิตได้ดำเนินไปโดยสม่ำเสมอ ผู้ผลิตและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจสัมพันธ์อันดีต่อกัน และประพฤติปฏิบัติด้วยความ เป็นธรรมระหว่างกันด้วย จากเป้าหมายนี้ก็นำมาวาง เป็นนโยบายแรงงาน¹⁴

ต่อมาได้มีการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยขึ้นใหม่ และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2517 โดยได้กำหนดเป้าหมายทางด้านแรงงานไว้ในมาตรา 89 "รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำและได้รับค่าแรงตอบแทนตามควรแก่สภาพและสมควรองแรงงานให้ เป็นไปโดย เป็นธรรม และพึงจัดให้ผู้ที่ทำงานรับจ้างมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และมีหลักประกัน เมื่อเจ็บป่วยและชราภาพ"¹⁵ จากเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เกี่ยวกับแนวนโยบายแห่งรัฐเกี่ยวกับแรงงาน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รัฐบาลได้นำเป้าหมายเหล่านั้น มาวาง เป็นนโยบายด้านแรงงาน โดยกำหนดออกมาในรูปกฎหมายแรงงานต่างๆ เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผน เกิดผลสำเร็จถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังกล่าว

✓ จะเห็นได้ว่าตั้งแต่อดีตจนได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2517 นโยบายแรงงานที่ออกมาโดยคณะรัฐบาลชุดต่างๆ มิได้ให้ความสนใจปัญหาการนัดหยุดงานเท่าที่ควร กล่าวคือรัฐบาลไม่แสดงท่าที, ทัศนคติ สุานะ แนวทางปฏิบัติที่แน่นอนเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน แม้ว่า จะเกิดการนัดหยุดงานใน พ.ศ. 2516 ถึง 501 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 177,887 คน จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย 296,887 วัน (ตารางที่ 2) และใน พ.ศ. 2517 เกิดการนัดหยุดงาน 357 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 105,883 คน จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย 507,607½ วันก็ตาม (ตารางที่ 3) รัฐบาล เพิ่งจะให้ความสนใจ เกี่ยวกับปัญหานี้เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเพิ่มขึ้น และบางรายมีลักษณะรุนแรง เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2518 รัฐบาลได้แถลงนโยบายและแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลต่อปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน ในบรรดาลูกจ้าง, นายจ้าง

14. นิคม จันทรวีฑูร, "นโยบายแรงงานของประเทศไทย" วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 16 เล่ม 3 (มีนาคม 2517) หน้า 6-7.

15. กรมการปกครอง, กฎหมายและระเบียบการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2517 (พระนคร : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, 2517) หน้า 17

ประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของทั้งหลายโคตรามดังนี้

1) รัฐบาลนี้จะเคารพในสิทธิและหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างอันใดแก่ สหภาพแรงงาน ในการยื่นขอ เรียกร้อง เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนความไม่เป็นธรรมหรือต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสภาพการจ้าง รวมไปถึงการนัดหยุดงานและการปิดงานที่ชอบด้วย เหตุผลและเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย

2) รัฐบาลจะให้ความมั่นใจในสวัสดิภาพแก่ลูกจ้างในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานทั้งนี้ การปฏิบัติการของลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของ ค้าบัทกฎหมาย

3) เมื่อมีการหยุดงานหรือปิดงานผิดขั้นตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ของทางราชการจะแจ้งให้ยูกระทำผิดขั้นตอนทราบ และให้ปฏิบัติให้ถูกต้องเสียก่อน จึงจะดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตาม เจ้าหน้าที่ก็จะแจ้งแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามขั้นตอนต่อไปของกฎหมายให้ทั้งสองฝ่ายทราบ และจะดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้อย่างเคร่งครัด เช่นการตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด ตามมาตรา 65 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

4) ไม่วากรณีจะเป็นเช่นใด หากการนัดหยุดงานใดกระทำโดยสงบ ไม่มีการละเมิดต่อบุคคลหรือทรัพย์สินของ เอกชนหรือทางราชการ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องของ โดยถือว่า เป็น เรื่องขอพิพาทแรงงาน จึงจะตองดำเนินการไปตามกฎหมายแรงงาน

5) ในกรณีที่เกิดขอพิพาทแรงงานระหว่างกลุ่มลูกจ้างกลุ่มหนึ่งกับฝ่ายนายจ้าง จนถึงขั้นมีการนัดหยุดงานขึ้น แต่ในการนัดหยุดงานนี้ มีกลุ่มลูกจ้างในกิจการเดียวกันนี้ไม่เห็นด้วย และประสงค์ที่จะกลับ เขาไปทำงานอัน เป็นการชกกันเองในฝ่ายลูกจ้างแล้ว รัฐบาลจะให้เจ้าหน้าที่ของ รัฐบาลที่หน้าที่เกี่ยวข้องของ ดำเนินการให้กลุ่มลูกจ้างทุกกลุ่มไคลงมติว่าจะนัดหยุดงานต่อไปหรือกลับ เขาทำงาน อามติส่วนใหญ่ของฝ่ายลูกจ้าง เป็นไปในทางใด รัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ เป็นไปตามที่ส่วนใหญ่ของลูกจ้างมีมตินั้น

6) รัฐบาลในฐานะที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของทุกฝ่าย และความสงบเรียบร้อย ในบ้านเมืองจะไม่ยินยอมผ่อนปรนให้มีการปฏิบัติที่จะ เป็นการละเมิดกฎหมายใดอีกต่อไปจึงจำเป็นจะต้องดำเนินการขึ้น เค็ดชากกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีไคมีความสัมพันธ์ เกี่ยวของหรือมีความสัมพันธ์ชอมกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยตรง ที่เขามาดำเนินการทำให้ปัญหาขอพิพาทที่นำ

จะตกลงกันได้ เสื่อมทรามลงจนไม่อาจแก้ไขตามวิถีทางของกฎหมายได้

7) รัฐบาลจะส่งเสริมสนับสนุนสภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง ให้มีความเป็นปึกแผ่น เพื่อร่วมรับผิดชอบในการสร้างวินัยความเข้าใจ และความเจริญให้แก่ชาติตามระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลจะให้ความคุ้มครองมิให้ผู้ใดดำเนินการในเรื่องนี้โดยบริสุทธิ์ใจได้รับการกลั่นแกล้งอย่างไม่เป็นธรรม

8) รัฐบาลจะเร่งขยายการให้การศึกษาอบรมและทำความเข้าใจในเรื่องกฎหมายแรงงาน และระบบแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง เจาหน้าที่รัฐบาลให้กว้างขวาง โดยจะให้การรับรองและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อการนี้

9) รัฐบาลจะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อคุ้มครองสิทธิในการสมาคม การเจรจาต่อรองการนัดหยุดงานและการปิดงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งรัฐบาลจะได้ตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยเร็ว

10) รัฐบาลจะปรับปรุงฐานะและกำลังของกรมแรงงานให้มีระดับสูงสามารถตัดสินใจในปัญหานโยบายได้คล่องตัวยิ่งขึ้น¹⁶

การที่รัฐบาลแสดงฐานะของตนออกมาในการประกาศแนวนโยบายและแนวปฏิบัติของรัฐบาลต่อปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน ว่ารัฐบาลในฐานะที่ต้องรักษาดลประโยชน์ของทุกฝ่ายและความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และจะไม่ยินยอมผ่อนปรนให้มีการปฏิบัติที่จะเป็นการละเมิดกฎหมายอีกต่อไป รัฐจึงจำเป็นต้องดำเนินการขึ้นเด็ดขาดกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีได้มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องหรือมีความรับผิดชอบต่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์โดยตรง การที่รัฐบาลประกาศบทบาทและฐานะที่แน่นอนออกมา เช่นนี้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างทราบแนวทางปฏิบัติของตนในอดีตที่ผ่านมา การเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจนมีการนัดหยุดงานการเรียกร้องของลูกจ้างในบางครั้ง เป็นการเรียกร้องอย่างมีเงื่อนไขต่อรัฐบาล รัฐบาลจึงเป็นฝ่ายหนึ่งที่ถูกจ้างจะต้องอยู่ เพื่อให้รัฐบาลปฏิบัติตาม

บทความเรื่อง "รัฐบาลกับปัญหาแรงงาน" ได้ให้ความเห็นว่าการเรียกร้องของแรงงานที่นัดหยุดงาน มีอยู่บ่อยครั้งที่ไม่ได้อยู่ภายในขอบเขต การเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ถูกลามมาเป็นการเรียกร้องตั้งแต่ถึงเงื่อนไขกับรัฐบาล ซึ่งเป็นเพียงคนกลางที่จะตัดสินข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การถกเถียงกลายเป็นว่ารัฐบาลต้องเป็นอีกฝ่ายหนึ่งที่

ลูกจ้างจะต้องต่อสู้เรียกร้อง เพื่อให้รัฐบาลปฏิบัติตาม เป็นเพราะความอ่อนแอของรัฐบาล จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานของคนงาน บริษัทสแตนคาร์คการ เเมน จำกัด และโรงแรมคูสึตชาน ซึ่งแต่แรกเป็นการต่อสู้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ในที่สุด เป็นการต่อสู้ระหว่างลูกจ้างกับรัฐบาล โดยมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอกกรณีเข้าร่วม จนเหตุการณ์เป็นเรื่องใหญ่ พลอยให้หน่วยงานนอกวงการได้รับความกระทบกระเทือน จำเป็นที่รัฐบาลจะต้องกำจัดการภายนอกไม่ไห้เขาไปยุ่งเกี่ยว¹⁷

บทบาทของรัฐบาลในช่วง พ.ศ. 2516-2518 เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น กระทรวงมหาดไทยในฐานะกระทรวงที่รับผิดชอบด้านแรงงานได้ออกแถลงการณ์ฉบับที่ 1 ที่ มท. 1204/7638 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2516 ให้ลูกจ้างนายจ้างมีการปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานอย่าง เกรงครีเด็คซาคและกว้างขวาง และขอให้นายจ้างนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรมสนใจตอบปัญหาความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง และพร้อมที่จะหารือในปัญหาต่างๆ โดยมี กรมแรงงานเป็นสื่อกลางคอยทำความเข้าใจ ขณะเดียวกันก็เฝ้าระวังให้นายจ้างงดเว้นเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้าง และสภาพการจ้างที่ทำได้เดิม จนกว่าจะไต่หารือกับลูกจ้าง และกรมแรงงานแล้ว และให้ลูกจ้างเจรจากับนายจ้างหรือติดต่อกับกรมแรงงาน โดยไม่ ใช้วิธีรุนแรง (เอกสารหมายเลข 1) รายงานฉบับที่สอง ที่กระทรวงมหาดไทยเสนอต่อ รัฐบาล ได้เสนอแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาโดยการดำเนินการของกรมแรงงานดังนี้ คือ 1) ให้เจ้าหน้าที่ออกตรวจเยี่ยมแรงงานและเร่งให้บริการด้านศึกษาอบรมแก่นายจ้างและ ลูกจ้าง ให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตน และตระหนักถึงความร่วมมือระหว่างกัน หากมีปัญหาก็ให้มีการเจรจาหารือกัน เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาการผลงงาน (เอกสารหมายเลข 2) ในรายงานฉบับที่ 3 ลงวันที่ 17 กันยายน 2516 กระทรวงมหาดไทยได้เสนอต่อรัฐบาล ถึงการปฏิบัติงานของกรมแรงงานเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆ (เอกสารหมายเลข 4) รายงานทั้ง 3 ฉบับที่กระทรวงมหาดไทยเสนอต่อรัฐบาลยังไม่ได้ เขาสู่การพิจารณามีมติให้ดำเนินการแต่อย่างใดก็เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิถีทางการ เมือง มีผลทำให้รัฐบาลโดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ต้องพ้นจากตำแหน่งไปในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 รัฐบาลที่เข้ารับตำแหน่งแทนคือรัฐบาลภายใต้การนำของนายสัญญา ธรรมศักดิ์

17. สยามรัฐ, 6 มิถุนายน 2518 หน้า 17

ปรากฏว่า ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2516, ธันวาคม 2516 ได้เกิดการนัดหยุดงานถึง 341 ครั้ง กล่าวคือเดือนพฤศจิกายน 42 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ 58,893 คน จำนวนวันที่สูญเสีย 71,739 วัน เดือนธันวาคม เกิดการนัดหยุดงาน 249 ครั้ง จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ 60,561 คน จำนวนวันที่ทำงานที่สูญเสีย 79,171 วัน (ตารางที่ 2) จึงนับว่าเป็นจำนวนสูงสุดเท่าที่เมืองไทยได้มีการนัดหยุดงาน ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2516 ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานและมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก กรมแรงงานจึงได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานระงับข้อพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่รับแจ้งข่าว เกี่ยวกับข้อพิพาทและการนัดหยุดงาน และระดมเจ้าหน้าที่จากกองต่างๆมาช่วยปฏิบัติงาน และไคมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติหน้าที่พร้อมที่จะประสานงานกับหน่วยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่นทำเนียบรัฐบาล, สภาคมนาคมต่างๆ, หน่วยงานที่ลูกจ้างไปร้องเรียน พร้อมกับส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมปฏิบัติงาน รับฟังข่าวการเคลื่อนไหวและปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น เพื่อเสนอให้มีการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา คณะรัฐบาลชุดใหม่ภายใต้การนำของนายสัญญา ธรรมศักดิ์ การนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากในระยะนั้นจึงได้มีหนังสือไปยังกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเรื่องรายงานสถานการณ์แรงงาน 3 ฉบับที่เสนอไปยังรัฐบาลชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งกรมแรงงานก็ได้เสนอรายงานสถานการณ์แรงงานปัจจุบันต่อรัฐบาลชุดใหม่เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2516 โดยเสนอถึงจำนวนการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น และจำนวนคนงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-พฤศจิกายน ตลอดจนสภาพของปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในกิจการของเอกชน รัฐวิสาหกิจ และได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานปัจจุบัน เกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ สุขภาพ ธรรมชาติภาพ โครงการเงินสะสมบำนาญบำนาญ และนโยบายให้พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและให้ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจได้เริ่มศึกษาขอเท็จจริง ทางทางปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และมีอัตราที่เป็นธรรมระหว่างคนงานในกิจการเดียวกัน พร้อมทั้งควรจะได้จัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือขึ้นทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานลูกจ้าง และส่งเสริมให้กิจการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 50 คนขึ้นไปจัดระบบการหารือกับลูกจ้างเป็นประจำ รัฐบาลได้ลงมติอนุมัติหลักการนโยบายดังกล่าวในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2516 แต่เว้นข้อข้อให้ยืนยันนโยบายให้พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานนั้นให้รอไว้ก่อน

กระทรวงมหาดไทยภายใต้การดำเนินงานของกรมแรงงานได้ขอความร่วมมือจาก สมาคมลูกจ้าง ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษา สหพันธ์นักศึกษา ชมรมนักศึกษา เพื่อช่วยกันหาทางระงับ เหตุการณ์นัดหยุดงานที่กำลังคุกคามและได้มีการแสดงการร่วมกับสมาคม ศูนย์ฯ และชมรม คังกล่าวหลายฉบับ วิงวอนให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในการ เรียกรอและเจรจากับนายจ้าง นอกจากนี้กรมแรงงานได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์ และสมาคม โรงเรียนราษฎร์ต่างๆ ทกลงจัดตั้งคณะกรรมการสมัชชา ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ กรมแรงงาน สมาคม ได้ร่วมพิจารณาแก้ไขข้อพิพาท และการนัดหยุดงานของครูโรงเรียน ราษฎร์ กรมแรงงานได้จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่าง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่งาน- สัมพันธ์เป็นประจำ เพื่อหาข้อเท็จจริงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันที่ได้รับจากการ ปฏิบัติหน้าที่

30 พฤศจิกายน 2516 กระทรวงมหาดไทยออกคำสั่งชี้แจง เกี่ยวกับสถานการณ์งาน- แรงงานและแนวทางปฏิบัติ เพื่อขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ โดยสันติวิธีและระงับการผลละงานกับการ นัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย (เอกสารหมายเลข 9)

12 ธันวาคม 2516 นายสัญญา ชีวรรณศักดิ์ นายกรัฐมนตรี พล.ร.ท.ชลี สินธุโสภณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม นายโอสถ โกศล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม และนายนิคม จันทรวิจิตร อธิบดีกรมแรงงานออกโทรทัศน์ในรายการ "พบประชาชน" เพื่อชี้แจงถึงปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการนัดหยุดงานและได้ขอให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างพยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน เพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม

13 ธันวาคม 2516 กรมแรงงานเสนอให้กระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งคณะกรรมการ ระดับสูงทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงาน¹³

5 มีนาคม 2517 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบด้วยกับขอ เสนอของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง "การป้องกันการนัดหยุดงาน" โดยเฉพาะในงานบริการสาธารณะและรัฐวิสาหกิจ และ การแก้ปัญหาการเลิกงาน

18. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รายงานการบริหารแรงงานประจำงบประมาณ 2516-2517, (พระนคร : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หทัยป้ากเกร็ด 2518) หน้า 9

18 มีนาคม 2517 คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการนัดหยุดงานประชุมพิจารณาหา
มาตรการบรรเทาปัญหาการนัดหยุดงานเป็นครั้งแรก

4 เมษายน 2517 คณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
เริ่มประชุมเป็นครั้งแรก

24 เมษายน 2517 คณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ โดย ฯพณฯ พล.ต.ท. อรรถสิทธิ์
สิทธิสุนทร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานประชุมเป็นครั้งแรก เพื่อพิจารณา
ปัญหาการนัดหยุดงาน และมอบหมายงานให้คณะกรรมการชุดต่างๆ

13 มิถุนายน 2517 กระทรวงมหาดไทยออกประกาศ เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่
3 เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ 16 บาท เป็นวันละ 20 บาท ใต้มังคับในเขตกรุงเทพมหานคร
สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาครและนครปฐม

30 กรกฎาคม 2517 กรมแรงงานเสนอกระทรวงมหาดไทยตั้งสำนักงานคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานอิสระขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย

1 สิงหาคม 2517 กระทรวงมหาดไทยออกประกาศ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 4
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนภูมิภาควันละ 16 บาท สำหรับภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียง
เหนือและวันละ 18 บาทในภาคกลางและภาคใต้

13 สิงหาคม 2517 กระทรวงมหาดไทยเสนอรายงานถึงนายกรัฐมนตรี ถึงสาเหตุ
ความไม่สงบของแรงงานและการวิฤตที่ปัญหาการนัดหยุดงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขระยะ
สั้นและระยะยาว โดยมีระบบเงินสะสมเพื่อถูกจ้างรวมอยู่ด้วย¹⁹

26 สิงหาคม 2517 กระทรวงมหาดไทย ออกประกาศ เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ฉบับ
ที่ 2 โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการเจรจาและไกล่เกลี่ยก่อนนัดหยุดงานให้สั้นลง ให้มี
การจัดตั้งสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้างได้กว้างขวางขึ้น และให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทยสั่งให้ขอพิพาทที่จะกระทบกระเทือนต่อสาธารณะให้กับคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ชุดใด

19. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, เรื่องเดียวกัน หน้า 12-13

1 ตุลาคม 2517 กระทรวงมหาดไทยออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 5 จาก 20 บาทเป็น 25 บาท

29 มีนาคม 2518 ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3 มิถุนายน 2518 คำแถลงของรัฐบาล เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติของรัฐบาลต่อปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน

จะเห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมาการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีตจนถึง พ.ศ. 2518

2.7 การแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจ

การแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดปัญหาการนัดหยุดงานขึ้น เพราะ นายจ้างและลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน ทำงานร่วมกัน นายจ้างและลูกจ้างมี โอกาสที่จะเกิดข้อขัดแย้งกันขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นถ้าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ดี ก่อให้เกิดความระแวงกันและกัน เป็นหนทางนำไปสู่การนัดหยุดงานขึ้นได้ ซึ่งจากอดีต ที่ผ่านมาการแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจที่ปรากฏในต่างประเทศมีขั้นตอนดังนี้

ก่อนสมัยการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม

ในสมัยกลาง (Middle Ages) ประมาณ ค.ศ. 470-1450 ความสัมพันธ์ของ นายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะ นายจ้างเป็น "นาย" (Master) และคนงานเป็น "ทาส" (Slave) ทาส เมื่อปฏิบัติงานดีขึ้น สถานภาพจะเปลี่ยนเป็นช่างฝีมือ (Artisan) เมื่อฝีมือของทาสแต่ละคนดีขึ้นและอาชีพที่ของช่างฝีมือมีความจำเป็นขึ้น ช่างฝีมือก็สามารถซื้อ เสรีภาพของตนหรือหา ทางให้ตนมีเสรีภาพได้

ส่วนช่างฝีมืออิสระสมัยกลาง เป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้าง แต่สถานภาพแตกต่างจากสถาน ภาพของคนงานสมัยใหม่ เป็นอันมากช่างฝีมืออิสระไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าแรงตามที่ตนต้องการ นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถกำหนดค่าจ้างได้โดย เสรี แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับต่างๆ โดยเฉพาะกฎข้อบังคับทางฝ่ายศาสนา เพราะศาสนามีอิทธิพลสูงมากในสมัยกลาง

ระบบช่างฝีมือ (Handicraft System)

ในระยะแรกๆ ทาสและช่างฝีมืออิสระมีจำนวนเล็กน้อย ต่อมาเมื่อช่างฝีมือที่เป็น ทาสได้รับอิสระภาพเพิ่มมากขึ้น จึงช่างฝีมือที่เป็นทาส เหล่านี้มีสิทธิขายบริการของตน เพื่อรับค่า แรงตอบแทนได้เหมือนผู้อื่น และในขณะเดียวกันช่างฝีมืออิสระก็มีฐานะทาง เศรษฐกิจมั่นคงยิ่งขึ้น

ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 13 และ 14 บุคคลเหล่านี้จึงได้ก่อตั้งสมาคมช่างฝีมือ (Craft guilds) ขึ้นเพื่อช่วยเหลือกัน

สมาคมช่างฝีมือนี้ขยายตัวชามาก ทอมาได้เกิดสมาคมขึ้น 2 สมาคมคือ "สมาคมพ่อค้า" (Merchant Guilds) จัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานสินค้าในแง่คุณภาพสำหรับท้องที่และเพื่อป้องกันตัวเองจากการแข่งขันจากบุคคลภายนอก ส่วนอีกสมาคมหนึ่งก็คือ "สมาคมอาชีพ" ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มช่างฝีมือที่เป็นผู้นำการพิเศษ ซึ่งสมาคมนี้พยายามหาทางควบคุมจำนวนผู้เป็นอาชีพเดียวกันและเพื่อรักษามาตรฐานของการฝีมือให้อยู่คงที่ ภายในอาชีพช่างฝีมือได้แบ่งแยกประเภทออกเป็น "นายช่างฝีมือ" (Master Craftmen) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ ลูกจ้างคนงาน (Journeymen) เป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างและลูกมือผู้ฝึกงาน (Apprentice) ลูกมือผู้ฝึกงานได้รับค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย ตามปกติคนงานได้รับค่าแรงเป็นรายวัน ลูกจ้างและลูกมือผู้ฝึกงานทำงานร่วมกับนายช่างฝีมือเป็นส่วนใหญ่ ค่าแรง เวลาทำงานและเงื่อนไขอื่นๆ เกี่ยวกับการทำงาน กำหนดขึ้นโดยระเบียบข้อบังคับของสมาคมอาชีพเอง

สมาคมบุคคลอิสระ (Yeomanry Guilds)

ช่างสามัญมีความรู้สึกว่าการเงื่อนไขฐานะของตนเป็นนายช่างฝีมือมีความยากลำบาก บุคคลกลุ่มนี้เป็นจำนวนมาก มีความเห็นว่าสมาคมช่างซึ่งมีทั้งนายช่างฝีมือ ช่างและลูกมือผู้ฝึกงานเป็นสมาชิกนั้น ไม่อาจแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของพวกเขาได้ ช่างต้องการให้มีสมาคม ซึ่งเป็นตัวแทนของพวกเขา ในการติดต่อกับนายช่างฝีมือ แทนที่จะเป็นสมาคม นายช่างฝีมือ ช่างและลูกมือผู้ฝึกงาน รวมกันตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของทุกฝ่ายพร้อมๆ กัน ดังนั้นจึงได้มีการจัดตั้ง "สมาคมบุคคลอิสระ" ขึ้น สมาคมนี้เป็นสมาคมของช่างและมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ทำการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งสมาคมบุคคลอิสระจะแตกต่างไปจากสมาคมเก่าๆ เช่น สมาคมอาชีพก็คือ สมาคมเก่าๆ เหล่านั้นพยายามที่จะให้นายจ้างกับคนงานได้ เข้ามาร่วมกัน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ร่วมกัน

การปฏิวัติอุตสาหกรรม

ระบบสมาคมช่างตอลดลงเล็กน้อยเพราะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม เมื่อมีการใช้เครื่องจักรเข้ามาแทนแรงงานคน ทำให้ "ช่าง" ต้องเป็น "ช่าง" นานขึ้น และต้องสะสมรายได้ไว้เป็นทุนสำหรับจัดตั้งธุรกิจของตนเอง

ระบบโรงงาน (Factory System)

การขยายตัวของตลาดและของการค้า เป็นผลให้ผลิตต้องการผลิตมากขึ้น ในอาชีพทางอาชีพ การทำงานด้วยเครื่องมือไม่เป็นเรื่องยุ่งยากมากนัก เครื่องมือเป็นของผู้เป็นนายทุนเป็นส่วนใหญ่ พอค้าจะเป็นผู้ให้ทุนเพื่อการผลิต บุคคลเหล่านี้จะนำวัตถุดิบไปส่งยังบ้านของช่าง ช่างช่างให้เปลี่ยนวัตถุดิบนั้นเป็นสินค้าสำเร็จรูป โดยลดค่าแรงให้ตามจำนวนสินค้าที่ผลิตได้ และจะไปรับสินค้าที่ผลิตแล้วไปขายต่อไป วิธีนี้เรียกว่า Putting out System หรือเรียกว่าระบบพ่อค่านายทุน (Trader Capitaliste) ซึ่งตามปกติ พ่อค้าจะเป็นผู้ออกทุนเท่าที่จำเป็นสำหรับซื้อวัตถุดิบและยึดสินค้าที่ผลิตเสร็จแล้วไวจนกว่าจะขายได้ ต่อมาพ่อค่านายทุนบางคนซึ่งเข้าใจว่าการผลิตสินค้าโดยใช้เครื่องจักรกลที่ก้าวหน้าจะประหยัดได้มากได้ มีการนำเอาเครื่องจักรมาติดตั้งในโรงงานของตน และรับคนงานเข้ามาทำงานในโรงงาน แทนที่จะแจกจ่ายงานการผลิตไปยังโรงงานเล็กๆหลายๆโรง

การปฏิวัติในด้านการบริหารแรงงาน (การจัดงานบุคคล)

พัฒนาการของระบบโรงงานมีผลให้การปฏิวัติในด้านการบริหารแรงงาน (การจัดงานบุคคล) ความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการบริหารแรงงานได้เปลี่ยนจาก "ช่าง" เป็นรายตัวไปยัง "สมาคมช่าง" การควบคุมการผลิตได้ตกอยู่ในมือของพ่อค้า นายทุนและเจ้าของร้านค้าขนาดย่อมๆ และในที่สุดก็ตกไปอยู่ในมือของนายทุนอุตสาหกรรมหรือเจ้าของโรงงานได้ เกิด "ชนชั้นกรรมาชีพ" (Industrial proletariat) ขึ้น บุคคลกลุ่มนี้ประกอบด้วยคนงานซึ่งคนงานเหล่านี้จะให้บริการทางด้านแรงงาน เครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ เป็นของคนอื่น เป็นผู้จัดหาทำให้ โอกาสที่ชนชั้นกรรมาชีพจะได้เป็นเจ้าของกิจการมีน้อยมาก

วิวัฒนาการของระบบโรงงานอุตสาหกรรม ได้มีผลให้ผู้นับสนุนปรัชญาทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของสำนักฟิสิกส์โอแคร์หรือลัทธิเสรีนิยม (Laissez-faire) ลัทธิเสรีนิยมต้องการให้ทางการเข้ามาแทรกแซงหรือเข้ามาควบคุมในเรื่องเศรษฐกิจน้อยที่สุด ภาวะการทำงานในสมัยนั้นระบียบข้อบังคับที่ทางการจัดทำขึ้นเกือบไม่มีเลย เพื่อให้สังคมจะได้ประโยชน์มากที่สุด ถ้าทางการไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการประกอบธุรกิจ เป็นผลทำให้การทำงานขาดความมั่นคง ค่าแรงต่ำ แต่ทำให้หญิงและเด็กได้มีโอกาสทำงานมากขึ้น เพราะว่าการผลิตโดยเครื่องจักรมีผลให้การทำงานง่ายขึ้น ในหลายกรณีได้มีการใช้คนที่มีอายุน้อยแทน

ช่างที่มีความชำนาญสูง ช่างที่มีมือเหล่านี้อุปกรณ์ปรับตัวเข้ากับวิธีผลิตสินค้าโดยเครื่องจักรกลไม้ใคร
ได้

ความเป็นอยู่ในเมืองที่ประกอบอุตสาหกรรม คอนกรีต การอยู่อาศัยและภาวะการ
ทำงานผิดหลักสุขภาพอนามัย เด็กถูกบังคับให้ทำงานตั้งแต่อายุ 5-6 ขวบปี ความพยายามรวบรวม
รวมคนงานด้วยกันเขาเป็นกลุ่มก้อน เพื่อรวมเจรจาต่อรองกับนายจ้างจะถูกลงโทษว่าเป็นอาช
ญากรรมการบังคับบัญชา และการควบคุมคนงานตกไปอยู่ในมือของเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม
จากการที่การระดมแรงงานทั้งผู้ชาย ผู้หญิงและเด็ก ทำให้ครอบครัวทั้งครอบครัวได้พากัน
อพยพเข้ามาทำงาน ได้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพและการทำงานในอุตสาหกรรมอยู่เสมอ ดังนั้น
คนงานจึงสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ง่ายขึ้นกว่าแต่ก่อน กล่าวคือคนงานแทนที่จะยึดอาชีพหรือ
ทำการค้าชนิดเดียว เช่นแต่ก่อนคนงานจะหางานใหม่ทำถ้าไม่พอใจงานเดิม ในการทำงานตาม
ปกติความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของธุรกิจกับคนงานมีความยุ่งยากมากและห่างเหินกันมาก

วิวัฒนาการในศตวรรษที่ 20

ในศตวรรษที่ 20 การจัดงานบุคคลมุ่งที่จะป้องกันมิให้นายจ้างและคนงานมีความห่าง
เหินกันยิ่งขึ้น ผู้ที่สนับสนุนหลักการนี้พยายามแนะนำให้กลับไปใช้วิธีต่อรองกันโดยตรง ในระยะ
แรกๆ การจัดงานบุคคลพยายามที่จะให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคนงานเป็นแบบติดต่อกัน
โดยตรงหรือมีการใช้ตัวแทนของคนงาน ทั้งนี้เพราะมีความมุ่งหมายที่จะให้คนงานและนายจ้าง
มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น วิวัฒนาการในศตวรรษที่ 20 อาจแบ่งกล่าวได้ดังนี้

1) การจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์ ในระยะนี้ได้มีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เกี่ยว
กับการทำงาน โดยเฉพาะการหาทางใหม่ผลิตและการผลิตเพิ่มและดีขึ้น กล่าวคือ หาทางให้คนงาน
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและหาทางใหม่ผลิตมากขึ้น เพื่อให้คนงานมีรายได้สูงขึ้น โดยการ
ใช้แรงงานกับเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการผลิตควบกันไป เพราะว่าเมื่อคนงานเห็นว่าตน
มีรายได้สูงขึ้นก็จะใช้ความพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น

วิธีการผลิตแบบการจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์เทเลอร์ (F.W. Taylor) และจิลเบรท
(Frank Gilbreth) เป็นผู้เสนอในระยะแรกก็คนสนใจเป็นอันมากในสมัยต้นศตวรรษที่ 20
ต่อมา เทเลอร์ ได้เขียนหนังสือชื่อหลักการจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์ (The Principles of
Scientific Management) ซึ่งหนังสือเล่มนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากคณะกรรมการ ซึ่งรัฐ
สภาของสหรัฐอเมริกาได้ตั้งขึ้นเมื่อปี 1912 ซึ่งได้พยายามพิจารณาผลของวิธีการนี้ คนงานและ
ปฏิกิริยาของคนงานต่อวิธีนี้ ผลของการสำรวจปรากฏ

วาคณงานมีความสงสัย และแคลงใจวิถีการนี้มาก คนงานไคน์สดงขอของใจมากมาย²⁰

2) ยุคพฤติกรรมศาสตร์ ในสมัยนี้คนไคน์หันมาสนใจที่จะศึกษาหาทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ของลูกจ้าง เห็นวาคณงานลูกจ้าง เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ ในยุคนี้เห็นวาคณงานไคน์รับทำงานตามความสามารถ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ลูกจ้างคนงานพอใจในลักษณะงานที่ตนทำ นายจ้างสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น และได้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ขึ้น เนื่องจากในระยะเริ่มแรกของแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือนายจ้างและลูกจ้าง ความสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นเนื่องจากการที่นายจ้างรับลูกจ้าง เขาทำงาน ลูกจ้างก็เต็มใจที่จะเข้ามาทำงาน โดยปกติแล้วการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างมักจะไม่มีปัญหาในการทำงาน เพราะลูกจ้างมีจำนวนน้อย การทำงานและการปกครองบังคับบัญชาถือเป็นแบบกันเอง ต่อมาสภาพทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี มีผลทำให้มีโรงงานเพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างคนงานเพิ่มมากขึ้น การปกครองแบบกันเองทำไม่ได้ ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับคนงาน คนงานมักรวมกลุ่มกัน ทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อคนงานมีมากขึ้น ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ขึ้นมา ซึ่งระบบนี้รัฐบาลจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นบุคคลที่ 3

การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยในสมัยสุโขทัย การแรงงานสัมพันธ์แทบจะไม่มีเลย เพราะคนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ส่วนใหญ่การทำงานใช้แรงงานภายในครัวเรือนเป็นหลัก ดังนั้นการทำงานแบบนายจ้างและลูกจ้างจึงไม่มี ในสมัยสุโขทัยนี้ พลเมืองก็ไม่มาก การปกครองในสมัยนี้เป็นปกครองแบบพ่อปกครองลูก แม้จะมี "ไพร่ฟ้า" หรือ "ข้าไท"²¹ "ต่อมาสมัยอยุธยา ระบบการปกครองได้เปลี่ยนเป็นแบบนายกับบ่าว การปกครองแบบพ่อกับลูกได้หมดไป เนื่องจากอิทธิพลจากการปกครองของพวกขอมและลัทธิศาสนาพราหมณ์ ซึ่งถือวาคบาศรีศิวคือสมมุติเทวราช"²² ในสมัยนี้มีแรงงานที่เป็นทาสมาก เพราะมีการรบพุ่งกับประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ตลอดเวลา และอิทธิพลของวัฒนธรรมขอมและพม่า ดังนั้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงมีคนงาน 2 ประเภท คือพวกทาสและพวกคนงานเสรี คนงานเสรีที่ทำงานโดยมีค่าจ้างในสมัยกรุงศรีอยุธยาสันนิษฐานได้ว่ามีน้อยมาก คนงานเสรีส่วนใหญ่คงเป็นผู้ประกอบกิจการของตนเอง และเป็นคนงานที่ทำงานในครอบครัวโดยไม่มีค่าจ้าง การบริหารแรงงานในสมัยนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการ

20. เมธี คุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์, (โรงพิมพ์การศาสนา : พระนคร) หน้า 3-11

21. อภิชาติ สรสิริ เรื่อง เก็ม, หน้า 21

22. อภิชาติ สรสิริ เรื่อง เก็ม, หน้า 22

ที่รัฐบาลออกกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้ทาสทั้งสิ้น²³ ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นระยะที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเฟื่องฟู สงครามที่พ่ายแพ้มาลดน้อยลง ได้มีการนำเอากฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานมาพิจารณาแก้ไข โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ทาส ในสมัยนี้มีการค้าขายกับต่างประเทศทำให้เกิดระบบแรงงาน โดยมีค่าจ้างขึ้นระบบการใช้ทาสแรงงานก็ค่อยๆ ลดน้อยลง ในสมัยรัชกาลที่ 3 และรัชกาลที่ 4 ระบบการจ้างแรงงานได้ขยายตัวขึ้นมาก ส่วนใหญ่เป็นการจ้างแรงงานชาวต่างประเทศ เช่น จ้างชาวจีนชุดคลอง ทำถนน ตั้งแต่คานวักปากน้ำถึงบางขุนเทียนและต่อไปถึงวัดกก วัดเลา ในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นระยะที่มีการปลดปล่อยทาสได้มีการสำรวจแรงงานทาสปรากฏว่ามีจำนวนถึง $\frac{1}{3}$ ของจำนวนพลเมืองทั้งหมด การเลิกทาสเป็นการช่วยแก้ปัญหาแรงงานในสมัยนั้น ทั้งนี้เพราะพวกทาสส่วนใหญ่ตกอยู่ในมือของผู้มีอิทธิพลหลังสมัยรัชกาลที่ 5 ได้เกิดงานใหม่ๆ ขึ้นมาก เช่น การก่อสร้าง การขนส่ง และการฝีมืออื่นๆ คนไทยส่วนใหญ่ไม่สนใจอาชีพเหล่านี้เพราะไม่กินเคຍ และถือว่าเป็นงานต่ำ ยังชอบที่จะประกอบอาชีพเกษตร เพราะถือว่าเป็นอาชีพอิสระไม่ขึ้นแก่ใครและความอุดมสมบูรณ์ของแผ่นดินทำให้การค้าเป็นอาชีพทางเกษตร โดยเป็นผู้ประกอบการเองไม่ประสบความสำเร็จมากนักแต่อย่างไร อาชีพใหม่ๆ จึงตกอยู่ในมือของชาวต่างประเทศโดยเฉพาะคนจีน การที่มีคนทำงานเพื่อรับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการตรากฎข้อบังคับและกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน โดยเฉพาะกรมตำรวจได้ให้นายจางนำคนใช้มาจากทะเลเขินและพิมพ์ลายมือ เมื่อเวลาคนใช้ลาออกให้แจ้งและสาเหตุการลาออก และต่อมาใน พ.ศ. 2459 ได้มีกฎหมายให้กรมการลากรทอจกทะเลเขินไปอนุญาต²⁴ และนอกจากนี้ก็มีกฎหมายให้สมาคมทุกสมาคมทอจกทะเลเขิน ทั้งนี้เนื่องจากปรากฏว่ามีสมาคมลับของจีนเกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานสองสามครั้ง แต่ปรากฏว่าถูกข่มขู่บังคับโดยคนน้อย การนัดหยุดงานในสมัยก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครองมีแต่เพียงเล็กน้อย และรัฐบาลก็ระงับการหยุดงานได้โดยเรียบร้อย เมื่อเกิดขึ้นโดยไม่ใคร่มีระบบแรงงานสัมพันธ์วางไว้เป็นพิเศษ เพื่อการนี้แต่ประการใด การขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักจะตกลงกันได้เอง หากเกิดเป็นเรื่องราวรุนแรง

23. อภิชาติ สรสิทธิ์ เรื่อง เคิม, หน้า 24

24. อภิชาติ สรสิทธิ์ เรื่อง เคิม, หน้า 25

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเข้าระงับข้อกวดงในการจ้างแรงงานก็อาศัยหลักประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้ามีการผิดสัญญาเกิดขึ้นก็ต้องไปฟ้องร้องกันทางศาล²⁵ ใน พ.ศ. 2475 ไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในช่วงเวลาดังกล่าวได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ได้เกิดปัญหาการว่างงานขึ้น รัฐได้ช่วยเหลือเอกชน โดยได้ออก พ.ร.บ. จัดหางาน 2475 เพื่อช่วยเหลือจัดหางานให้ว่างงาน แม้จะแรงงานเหลือพอที่จะทำให้นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานได้ แต่ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างก็มีได้เป็นปัญหายุ่งยาก เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้จักหรือสนิทสนมกันหรือเป็นญาติมิตรกัน จำนวนคนงานในกิจการก็มีไม่มากนัก ความใกล้ชิดสนิทสนมก็ยังมีอยู่

ต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนหันมาประกอบอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น คนจำนวนมากละทิ้งไร่นา อพยพมาทำงานทำในเมืองมากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมขยายใหญ่โตมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลดน้อยลง เกิดช่องว่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น และประการสำคัญที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบอบบาง ก็คือนายจ้างจะไ้ครอบงำที่ลูกจ้าง ไม่ทราบกฎหมายแรงงานมาเอาเปรียบลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทราบในภายหลังก็มีปฏิกริยารุนแรง เช่น การนัดหยุดงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีน้อยลง ปัญหาอีกประการหนึ่งก็คือให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โลกแก้ปัญหาทางคานวณธรรม กล่าวคือคนงานส่วนใหญ่ก็จะมาจากชนบท ซึ่งคุ้นเคยกับอาชีพประเพณีแบบ เกาที่ถือปฏิวัติกันอยู่ในท้องถิ่น มีอาชีพเกษตรกรรม เป็นอิสระ ครั้นเมื่อตนต้องกลบกลายมาเป็นคนงานรับจ้าง มาอยู่ในกรอบของกิจการคานอุตสาหกรรมและพาณิชย์ จึงมีกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยขัดกับความรู้สึกและวัฒนธรรมขอปฏิวัติดั้งเดิมของตน ก็จะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้างสะสมไวเรื่อย ๆ จนความคับข้องใจเหล่านี้กลายเป็นภัยต่อนายจ้าง²⁶

กล่าวไ้ว่าการแรงงานสัมพันธ์แต่เดิม เป็นแบบพอกับลูกในสมัยสุโขทัย และได้เปลี่ยนแปลง เป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าวในสมัยกรุงศรีอยุธยา และมีลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง

25. อภิชาติ ศรีศิริ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 26

26. ศนัย บุณนาค, รายการพมโลก, วันพฤหัสบดีที่ 22 สิงหาคม 2517

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในระยะแรกมีความใกล้ชิดกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อมา เมื่อระบบเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปจากเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม มาเป็นระบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีน้อยลง เกิดช่องว่างมากขึ้นทุกทีทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานขึ้น และนอกจากนี้ปัญหาทางค่านิยมธรรม ยังเป็นทิวทำให้ช่องว่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีมากขึ้น ดังนั้น ระบบแรงงานสัมพันธ์ในวงการธุรกิจจึง เป็นตัวเร่งอีกตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงาน

2.8 บทบาทของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่มีบทบาทแก่นายจ้างและคนงาน กล่าวคือสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน เป็นกลุ่มอิทธิพลที่ก่อให้เกิดพลังหรืออำนาจในการต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม ซึ่งสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจะมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เช่นสหภาพแรงงานนั้นมีจุดประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อที่จะช่วย เป็นปากเสียงให้แก่กรรมกรในทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ใคร่ได้รับความเป็นธรรมและเป็นหลักประกันอันมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานจะมีบทบาทในเรื่องการรวมเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนงาน และปรับปรุงฐานะทางเศรษฐกิจของคนงานให้ดีขึ้น นโยบายทั่วไปของสหภาพแรงงาน จะพยายามให้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน และภาวะการทำงาน โดยให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คนงานจะใช้จ่ายได้อย่างสบาย และอาจจอดคอมไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วยหรือแก่ชราได้ด้วย เวลาทำงานก็พยายามตกลงให้ลดชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้คนงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ภาวะการทำงานก็พยายามให้เกิดความปลอดภัยและถูกต้องตามสุขลักษณะ นอกจากการเจรจาต่อรองเรื่องราวต่างๆ ดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานยังมีบทบาทในการร่วมมือกับนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีปริมาณการผลิตสินค้าสูงขึ้น เพื่อคนงานจะได้รายได้มากขึ้น²⁷ นอกจากนี้บทบาทของสหภาพแรงงานในทางสังคมจะมีในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและเงินช่วยเหลือ โดยสหภาพแรงงานมีนโยบายจ่ายเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกที่สูงอายุ บางแห่งให้เลือกเอาว่าจะรับบำนาญหรือ เช่าอยู่อาศัยในบ้านพัก

27. อภิชาติ สรสิทธิ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 70

ของสหภาพ

การจัดตั้งสถาบันการเงินสหภาพแรงงานทำธุรกิจการค้าหลายชนิด เป็นคนว่า ราคาสถาบันการเงิน เครดิต ธนาคาร ฯลฯ การลงทุนของสหภาพแรงงานในเรื่องการเงินได้มาจากการที่เงินสะสมจากสมาชิกที่จำนวนสูงขึ้น จนต้องหาวิธีลงทุนออกมาในรูปสถาบันการเงิน เครดิต และธนาคาร เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน

การส่งเสริมการศึกษาของคนงาน สหภาพแรงงานมีส่วนในการจัดระบบการศึกษา และให้คำแนะนำแก่ทางราชการในด้านการศึกษา ผู้นำคนงานถือว่าการศึกษาเป็นผลให้การต่อสู้ของคนงานเพื่อยุติฐานะของคนประสบความสำเร็จได้เร็ว สหภาพแรงงานจัดตั้งโรงเรียนเพื่ออบรมให้คนงานเข้าใจในหลักเศรษฐกิจและทฤษฎีทางเศรษฐกิจต่างๆมากขึ้น ทำให้คนงานได้เรียนรู้ถึงโครงสร้างทั้งแง่ดีและแง่ร้ายของระบบเศรษฐกิจ และเรียนรู้วิธีที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสงบทางคานอุตสาหกรรมในอนาคต

นอกจากนี้สหภาพแรงงานได้พยายามเผยแพร่การปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์และอุดมคติของระบบสหภาพแรงงานตามความเชื่อที่ว่า "ถ้าประชาชนสนับสนุนแล้ว จะทำอะไรก็ทำได้ แต่ถ้าประชาชนคัดค้าน ทุกสิ่งทุกอย่างยอมขัดข้อง" ผู้นำทางแรงงานจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ประชาชนเลื่อมใสในระบบสหภาพแรงงาน โดยวิธีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่างๆ ทางสื่อมวลชน เช่นหนังสือพิมพ์ ปรากฏา ภาพยนต์ ดังนั้นปฏิบัติการของสหภาพแรงงานและกฎหมายแรงงานของประเทศประชาธิปไตยจึงต้องสอดคล้องกับมติมหาชน

ส่วนบทบาทในทางการเมืองของสหภาพแรงงานนั้นมักจะขึ้นอยู่กับบรรยากาศและระบบการปกครองของประเทศนั้นๆ ประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตย เช่นสหรัฐอเมริกา หรืออังกฤษ สหภาพแรงงานและสหพันธ์กรรมกรมีบทบาทในทางการเมืองอยู่มาก โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ ซึ่งมีระบบสหภาพแรงงานเข้มแข็งมาก และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพรรคกรรมกรประมาณ 80% ของงบประมาณพรรคกรรมกรอังกฤษได้รับมาจากสหพันธ์กรรมกรและพรรคกรรมกร ก็เป็นผู้คอยสนับสนุนกฎหมายและมาตรการต่างๆ ที่จะยังประโยชน์ให้กับกรรมกร²⁸

บทบาทที่กล่าวข้างต้นนี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานที่พบในต่างประเทศ โดยที่สหภาพแรงงานจะเป็นตัวแทนรักษาผลประโยชน์ให้กับลูกจ้างกรรมกรอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็น

28. อภิชาติ สรสิทธิ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 71

ในทางเศรษฐกิจ เพื่อปากท้อง เพื่อชีวิตความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น หรือการใช้วิธีการกานการ เมือง เพื่อสนองต่อความประสงค์ของกลุ่มกรรมกรโดยส่วนรวม ที่ต้องการได้รับการปฏิบัติและความเป็นธรรมจากนโยบายแรงงานของรัฐ

ส่วนบทบาทของสมาคมนายจ้างนั้น ก็คือส่งเสริมประโยชน์ร่วมกันและเป็นตัวแทนของสมาชิกในการติดต่อประสานงานและเจรจากับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อตกลงกำหนดสภาพการจ้างที่เหมาะสม สมาคมนายจ้างมีหน้าที่ต้องให้การศึกษาก่อนนายจ้างที่เป็นสมาชิกในค่านกฎหมายและแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น และแจ้งให้สมาชิกได้ทราบ ให้คำแนะนำปรึกษาพิจารณาหาทางป้องกันข้อขัดแย้ง แสวงหาข้อตกลงรวม และดูแลให้สมาชิกได้ปฏิบัติตาม ทำนองเดียวกันสมาชิกของสมาคมนายจ้างควรรีให้ข้อมูลที่จำเป็นต่างๆ และมอบความไว้วางใจแก่สมาคม²⁹

สำหรับบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ถ้าเน็ดมาจากการรวมตัวทางการเมืองมากกว่าทางเศรษฐกิจ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มลัทธิสังคมนิยม เป็นการรวมตัวของชาวจีน เรียกว่าสหอาชีพกรรมกรไทย มีการเก็บค่าบำรุงจากสมาชิก มีสหอาชีพกรรมกรไทย ไม่ได้จดทะเบียน มีสหภาพแรงงานแห่งนี้ได้รับการหนุนหลังจากนายปรีดี พนมยงค์ เมื่อ พ.ศ. 2492 สหภาพแรงงานแห่งนี้ได้ประกาศตนเป็นสมาชิกของสหพันธ์สหภาพกรรมกรแห่งโลก ซึ่งเป็นสหพันธ์สหภาพกรรมกรที่ฝ่ายคอมมิวนิสต์สนับสนุนอยู่ หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พรรคสหชีพมีโอกาสดำรงรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลชุดนี้มีแนวความคิดทางคานสังคมนิยม ดังนั้นรัฐบาลจึงให้การสนับสนุนการรวมตัวของลูกจ้าง สหอาชีพกรรมกรไทยจึงได้รับการนับถือจากรัฐ รัฐบาลได้ให้การจดทะเบียนให้ถูกต้อง โดยได้จดทะเบียนกับกรมทะเบียนตำรวจ³⁰ สมาคมนั้นมีสมาชิกมาก มีสมาชิกเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นพวกกรรมกรโรงสี โรงเลื่อย คนงานไฟฟ้า โรงซีเมนต์และโรงงานไม้ซีกไฟ ฯลฯ ส่วนพวกที่ไม่ใช่คนงานอุตสาหกรรมส่วนมากเป็นคนงานในชนบท และพวกที่เคยทำงานในถิ่นระหว่างสงคราม

29. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, สภาแรงงานแห่งประเทศไทย กรมแรงงาน แดงการ เรื่องแนวทางปฏิบัติคานแรงงานสัมพันธ์ 24 กันยายน 2519

30. พร อุดมพงษ์ "คำบรรยายในวิชาสัมมนาแรงงาน" จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การรวมกลุ่มเป็นสมาคมสหอาชีพกรรมกรไทยนี้ ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงาน ขอให้พระราชบัญญัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานอาทิตย์ละ 48 ชั่วโมง ในทุกอุตสาหกรรมและเสรีภาพในการรวมกลุ่มกรรมกร การนัดหยุดงาน ตลอดจนการประกันสังคม³¹ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสหอาชีพกรรมกรได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของลูกจ้าง ใน พ.ศ. 2490 สหอาชีพกรรมกรได้ถูกยุบไปหลังจากที่มีการรัฐประหาร และในปี 2492 ได้ถูกขอหาว่ามีส่วนพัวพันกับคอมมิวนิสต์ และรัฐบาลในขณะนั้นได้ปฏิเสธที่จะต่อทะเบียนให้ จึงเท่ากับเป็นการยุบเลิกไปโดยปริยาย³²

สมาคมกรรมกรไทย เป็นสมาคมระดับชาติที่ใหญ่อีกแห่งหนึ่ง ที่โลกก่อตั้งขึ้นหลังการรัฐประหาร พ.ศ. 2490 รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้สนับสนุนให้กรรมกรฝ่ายขวาก่อตั้งสหภาพกรรมกรขึ้นเรียกว่า "สหภาพกรรมกรไทย" โดยสนับสนุนมอบเงินอุดหนุน เปิดเผยทั้งในทางด้านการเงินและอื่นๆ ต่อมาสหภาพกรรมกรไทยได้เปลี่ยนชื่อให้สอดคล้องกับของอังกฤษโดยให้ชื่อว่า "สมาคมกรรมกรไทย" ซึ่งสมาชิกของสมาคมนี้ประกอบด้วยลูกจ้างและคนงานที่มิได้เป็นลูกจ้างมีสิทธิเป็นสมาชิกของสมาคมได้ ดังนั้นแม้ค่าหาบเร่ กรรมกรสามล้อ ก็เป็นสมาชิกด้วยความเป็นปีกแผ่นของสมาคมกรรมกรไทยที่เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างมากช่วยให้รัฐบาลทำลายสหภาพกรรมกรที่นิยมฝ่ายซ้ายได้เป็นผลสำเร็จ โดยการจับกุมหัวหน้ากรรมกรที่นิยมฝ่ายซ้ายในข้อหาเป็นคอมมิวนิสต์ ทำให้สหภาพกรรมกรฝ่ายซ้ายสลายตัวไปโดยอัตโนมัติใน พ.ศ. 2497 ได้เกิดสมาคมกรรมกรขึ้นอีกสมาคมหนึ่งชื่อ "สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย" เพื่อที่จะให้บรรดากรรมกรส่วนใหญ่ที่เป็นคนจีนที่ฝักใฝ่คอมมิวนิสต์ได้มีโอกาสรวมกลุ่มแสดงความคิดเห็น และถึงคุณใหม่มาเป็นพวกรัฐบาล จะเห็นได้ว่าสมาคมกรรมกรต่างๆ ที่ได้จัดตั้งขึ้นนั้นยังไม่มีสมาคมใดมีสภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะยังไม่มีพระราชบัญญัติแรงงานให้การรับรองสถานภาพทางกฎหมาย แก่สมาคมเหล่านั้น ต่อมาเมื่อได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ซึ่งพระราชบัญญัติ

31. อภิสิทธิ์ สรสิริ, เรื่องเดิม, หน้า 36

32. ผาสุก พงษ์ไพจิตร "วิวัฒนาการเบื้องต้นของสมาคมลูกจ้างในอุตสาหกรรมไทย" คางจางและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย, รายงานผลของการสัมมนาทางวิชาการโดยสมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2515), หน้า 71.

ฉบับนี้ให้สิทธิคนงานรวมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานและให้นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานเป็นตัว
 แทนในการเจรจาและตกลงเงื่อนไขในการทำงาน พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้วางหลักการและ
 สิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงานไว้อย่างชัดเจน ในระหว่างการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน
 คือเดือนมกราคม 2500 จนถึง ตุลาคม 2502 ได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานกันมาก โดยมี
 การจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน 154 สหภาพ และมีการรวมเป็นสหพันธ์ 2 สหพันธ์ ในช่วง
 เวลาที่ใช้พระราชบัญญัตินี้ได้เกิดความวุ่นวายทางการเมือง คนงานไทยในสมัยนั้นได้รับการ
 แทรกแซงจากนักการเมืองฝ่ายรัฐบาลและนักการเมืองบางคนได้อาศัยกรรมกรในการสร้างชื่อ
 เสี่ยงให้แกตนเอง โดยการแสดงตัวเป็นหัวหน้าผู้นำกรรมกรจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ทำให้เกิด
 สหภาพแรงงานขึ้นมากมาย สภาพการเมืองในช่วงเวลาดังกล่าวมีความวุ่นวายได้มีการทำการ
 รัฐประหารล้มจอมพล ป. พิบูลสงครามและคณะออกจากตำแหน่งและได้จัดให้มีการเลือกตั้ง
 ขึ้นใหม่ในวันที่ 15 ธันวาคม 2500 ซึ่งมีจอมพลถนอม กิตติขจร (ซึ่งขณะนั้นมียศเป็นพลโท)
 เป็นผู้จัดตั้งคณะรัฐบาล ต่อมาในวันที่ 20 ตุลาคม 2501 จอมพลถนอม กิตติขจร ได้ทำการ
 ปฏิวัติขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ประเทศไทยไม่มีรัฐธรรมนูญนานถึง 10 ปี คณะปฏิวัติได้ออกประกาศ
 คณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499
 ซึ่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้มีผลทำให้สหภาพแรงงานและสหพันธ์สิ้นสภาพ ประเทศไทยไม่มี
 รัฐธรรมนูญจนถึง พ.ศ. 2511 จึงได้มีการร่างรัฐธรรมนูญและกฎหมายพรรคการเมืองประกาศใช้
 มีรัฐสภาทำหน้าที่นิติบัญญัติ ได้เกิดปฏิวัติขึ้นในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2514 ภายใต้การนำของ
 จอมพลถนอม กิตติขจร คณะปฏิวัติได้ออกกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ในรูปประกาศของคณะปฏิวัติ
 ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสมาคมลูกจ้างและการแรงงาน
 สัมพันธ์ด้วย ในระยะที่ไม่มีกฎหมายแรงงานตั้งแต่ พ.ศ. 2501 เป็นต้นมานั้น ลูกจ้างได้มีการ
 รวมตัวกันแต่ไม่สามารถรวมตัวกันโดยเปิดเผยได้ แต่สามารถรวมตัวกันประทวนายจ้างและ
 หยุดงานหลายครั้ง การประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีพิจารณาเรื่องข้อพิพาทแรงงาน
 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างรวมตัวกันต่อรองกับนายจ้างได้ เพื่อเรียกร้องค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ
 แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างก็ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เพราะขาดองค์การदार แต่เมื่อ
 มีการประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 แล้ว ลูกจ้างสามารถ
 ตั้งสมาคมได้เต็มที่เงื่อนไขต่างๆ เช่น ต้องเป็นลูกจ้างมาแล้ว 120 วัน ต้องไม่มีวัตถุประสงค์

ทางการ เมือง ฯลฯ บรรดาผู้นำของสมาคมถูกจ้างในระยะเริ่มต้นต่างระมัดระวังตัวไม่พยายาม
เข้ายุ่งกับการเมือง หรือให้พนักงานเมืองเข้ามาแทรกแซงกิจการสมาคม เพราะเกรงวาลิตีที่
ไคมาโดยลำบากในเรื่องสมาคมถูกจ้างจะถูกจำกัดไปเสียอีก ถ้าเกิดการรบกวนขึ้น พ.ศ. 2514-
2515 มีสมาคมถูกจ้างประมาณ 30 กวาสมาคม

จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำการปฏิวัติยึดอำนาจเข้าบริหารประ-
เทศในฐานะหัวหน้ารัฐบาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2501 และจอมพลถนอม กิตติขจร ไล่ล้มอำนาจทาง
การเมืองต่อมาโดยไม่ขาดตอนจนกระทั่งมาถูกปฏิวัติขับไล่ออกไปนอกประเทศ เมื่อ 14 ตุลาคม
2516 โดยพลังของนิสิตนักศึกษาและประชาชน บรรดาถูกจ้างกรรมกรของไทยไม่เคยได้รับ
โอกาสให้แสดงออกในทางการเมืองเลยอาจเป็นเพราะบุคคลทุกคนที่ตกอยู่ในข่ายสงสัยว่ามีแนว
ความคิดขัดแย้งกับรัฐบาลแล้ว เคยโดนจับ เขาดาคยวโนในขอหาอันขฬาด หรือถ้าสงสัยว่ามีกา
กระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ก็นำไปขังไว้ที่สันติบาล อีกประการหนึ่งผู้บริหารประเทศมีความกลัว
ในลัทธิคอมมิวนิสต์ โดยเกรงกลัวว่าถ้าประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การปกครองของพวกคอมมิวนิสต์
แล้วทรัพย์สินของตนจะถูกยึด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารประเทศส่วนใหญ่ เป็นพวกนายทุน ชุนก๊ก
ศักดินา และในอดีตที่ผ่านมา กลุ่มกรรมกรได้รับการแทรกแซงจากพนักงานเมือง โดยพนักงานเมือง
จะใช้กรรมกรเป็นเครื่องมือทางการเมือง

หลังจากได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จนถึง 14 ตุลาคม 2516 สหภาพ
แรงงานของไทยยังมีบทบาททางการเมืองไม่มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากอยู่ในระยะการปฏิวัติซึ่งได้
ห้ามการชุมนุมทางการเมืองและการเคลื่อนไหวทางการเมือง ผู้นำกรรมกรในระบอบเผด็จการ
ระมัดระวังตัวไม่พยายามเข้ายุ่งกับการเมืองหรือให้พนักงานเมืองแทรกแซงกิจการสมาคม โดย
ตัวแทนสมาคมถูกจ้างมีความเห็นร่วมกันในการสัมมนา เรื่องแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (เมื่อ
24 มีนาคม - 1 เมษายน 2516) ว่า การนำสมาคมถูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองหรือ
พนักงานเมือง หรือให้พนักงานเมืองเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานสมาคมถูกจ้าง มีแต่จะเกิด
ผลเสียหาย จึงเห็นสมควรหลีกเลี่ยงและป้องกันไม่ให้พนักงานเมืองเข้ามามีบทบาทและใช้อิทธิพล
ในสมาคมถูกจ้างได้ และประการสำคัญที่สุด ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงาน
สัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ไล่ให้สิทธิถูกจ้างกรรมกรในการจัดตั้งสมาคม โดยมี
วัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพสวัสดิภาพในการทำงาน

การจัศสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน³³ จะเห็นได้ว่า
 ความพบาของสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในช่วงตั้งแต่มีการประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ
 ฉบับที่ 103 จนถึงวันที่ 14 ตุลาคม 2516 สมาคมลูกจ้างจะมีพบาติในการต่อสู้เรียกร้องความ
 เป็นธรรมต่างๆ ซึ่งการกระทำนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง แม้จะมีบางครั้งที่เข้าไปพัวพันกับ
 การเมืองบ้างก็เนื่องมาจากต้องการรักษาผลประโยชน์ของกรรมกร ในทางด้านเศรษฐกิจและ
 สังคมเท่านั้น ภายหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมากรรมกรลูกจ้างและสหภาพแรงงานมี
 บพบาทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งช่วงเวลาในกลุ่มลูกจ้างกรรมกรหรือสหภาพแรงงานได้พยายาม
 รักษาผลประโยชน์ของพวกกรรมกรด้วยกันและได้เรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่พวกตนควรจะได้รับ
 โดยที่ลูกจ้างคนงานจะมีการติดต่อและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มการเมืองต่างๆ เช่นศูนย์กลาง
 นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย ศูนย์นักเรียนอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย แนวร่วมนักเรียนนัก-
 ศึกษาและประชาชน กลุ่มประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ศูนย์พิทักษ์สิทธิครู ฯลฯ ซึ่งกลุ่มทางการเมือง
 เมืองเหล่านี้ทั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและสาขารของตน ป้องกันมิให้
 กลุ่มรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร กลับเข้ามามีอำนาจในประเทศไทยอีก ซึ่งกลุ่มดังกล่าวข้าง
 คนได้แสดงบพบาทางการเมืองในช่วงก่อนวันที่ 14 ตุลาคม 2516 และหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม
 2516 ได้ประสบความสำเร็จมาโดยตลอดจึงทำให้กลุ่มลูกจ้างคนงานได้เลียนแบบการต่อสู้ทาง
 การเมืองจากกลุ่มทางการเมือง โดยได้แสดงออกในรูปของการนัดหยุดงาน ประทวงนายจ้าง
 เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม โดยที่กลุ่มนิสิตนักศึกษา จากกลุ่มทางการเมืองต่างๆ ได้เข้าไป
 ช่วยเหลือโดยการให้คำปรึกษาแก่กรรมกรในการต่อสู้กับนายจ้างและมีการจัดงานวันแรงงาน
 แห่งชาติเมื่อ 1 พฤษภาคม 2517 ร่วมกับลูกจ้าง 34 สมาคม ความสัมพันธ์ของลูกจ้างคนงาน
 กับกลุ่มทางการเมืองได้มีมากขึ้น ได้มีการตั้งศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติขึ้นในเดือน -
 ธันวาคม 2517 และได้มีการแถลงการณ์ร่วมกันในการต่อสู้เรียกร้องของลูกจ้างกรรมกรและ
 ยืนยันที่จะรวมพลังกันต่อสู้เรียกร้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง ตัวอย่างเช่นการชุมนุม
 ประทวงของกลุ่มกรรมกรโรงงานทอผ้าระหว่างวันที่ 8-14 มิถุนายน 2517 ประกอบด้วย

33. ข้อ 33 วรรคแรก, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่
 16 เมษายน 2515

สมาคมลูกจ้าง 34 สมาคม ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ออมรมบัณฑิตและศูนย์พิทักษ์สิทธิครูแห่งประเทศไทย³⁴ ได้เรียกร้องไม่ให้มีการปลดคนงานออกและไม่ให้ลดค่าจ้างแรงงานลง และให้รัฐบาลปรับปรุงค่าจ้างขึ้นค่าไม่ต่ำกว่า 25 บาทต่อวัน ฯลฯ ซึ่งกลุ่มกรรมกรลูกจ้างได้รับชัยชนะในการต่อสู้ ถึงเหตุการณ์ในครั้งนี้ทำให้กลุ่มกรรมกรสนใจในปัญหาการเมืองระดับชาติ

จะเห็นได้ว่าสภาพแรงงานมีบทบาททำให้เกิดการนัดหยุดงานได้ โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2516-2518 กรรมกรได้นำสภาพแรงงานเข้ามาเป็นพลังต่อรองทางการเมือง ลักษณะสภาพแรงงานในช่วง พ.ศ. 2516-2517 นั้น นายปรีชา พัดนาถบุตร รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้กล่าวว่า กลุ่มสภาพแรงงานที่ถึงขั้นมีลักษณะไม่แน่นอน เมื่อเจรจาไม่ตกลงก็สลายตัวไปแล้วตั้งกลุ่มใหม่ขึ้นอีก ทำให้ไม่มีพลังในการต่อรอง³⁵ ของอาศัยกลุ่มทางการเมืองอื่นๆ เข้ามาสันนิษฐานในการเรียกร้อง โดยกลุ่มทางการเมืองเหล่านั้นจะให้ความรู้ในการจัดตั้งองค์กรและการวางรูปแบบการบริหารงาน เป้าหมายและวิธีการในการต่อสู้³⁶ ซึ่งกลุ่มทางการเมืองจะไร้สภาพแรงงานเป็นพลังต่อรองทางการเมือง สภาพแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าวมีบทบาทเกิดจากเป้าหมาย เกมที่ให้ความคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้าง โดยการเรียกร้องจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างเอาเปรียบหรือวิกลจริตต่างๆ และสภาพแรงงานจะให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในการพัฒนาตัวเอง ช่วยให้มีการศึกษาค้นคว้าที่เพิ่มขึ้น การวางแผนครอบครัว การฝึกการพูดในที่สาธารณะ ดังนั้นเมื่อสภาพแรงงานได้มีวัตถุประสงค์ที่เป้าหมายเดิมไป เช่นนี้สภาพแรงงานจึง เป็นตัวแรงที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น

ส่วนสมาคมนายจ้างในช่วงเวลาวิกฤตการณ์แรงงานใน พ.ศ. 2516-2518 สมาคมนายจ้างมีบทบาทไม่มากนักเพราะเริ่มจะมีการก่อตั้งสมาคมนายจ้างขึ้นในวันที่ 18 ธันวาคม 2517 ซึ่งเป็นสมาคมนายจ้างแห่งแรกของประเทศไทย ใจแก่ "สมาคมนายจ้างบรรทุกสินค้าทางเรือ" ซึ่งสมาคมนายจ้างนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

34. ไทยรัฐ, วันที่ 13 มิถุนายน 2517

35. สยามรัฐ, วันที่ 6 มิถุนายน 2518

36. สุกัญย์ มนัสไพญญ์ กรรมกรในระบบนายทุน (กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์เกดส์ไทย 2517)

และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการการทำงาน การสงเคราะห์สวัสดิภาพ
แก่สมาชิกตลอดทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และระหว่างนายจ้าง
ด้วยกัน³⁷

37. "ชาวแรงงาน" แรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 12 ธันวาคม 2517 หน้า 72.