

สหภาพแรงงาน การนัดหยุดงานและการแทรกแซงทางการเมือง

การเคลื่อนไหวด้านแรงงานในอดีต

พัฒนาการการเคลื่อนไหวด้านแรงงานของกรรมกรในประเทศใด ๆ ก็ตาม ถูกกำหนดด้วย ปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ คือ สภาพทางเศรษฐกิจ, สภาวะทางการเมือง, ประเพณีวัฒนธรรมของประชาชน, ช่องทางของค่านิยมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมทั้งท่าทีทัศนคติอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม (๑)

สำหรับแรงงานในประเทศไทยได้มีการเคลื่อนไหวมาโดยตลอด แต่เป็นไปอย่างราบเรียบ และเพิ่งจะมีการเคลื่อนไหวอย่างรุนแรงจนเห็นโคชัค เมื่อมีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ให้การคุ้มครองและให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้างอย่างกว้างขวาง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ปรากฏว่าการเคลื่อนไหวด้านแรงงานในประเทศไทยเป็นไปอย่างรุนแรงมากยิ่งขึ้นอย่างเห็นโคชัค เหตุผลที่การเคลื่อนไหวด้านแรงงานเพิ่งจะปรากฏให้เห็นเด่นชัดหลังจากการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ก็เพราะ ก่อนมีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลูกจ้างหรือกรรมกรไทยถูกจำกัดสิทธิต่าง ๆ มากมาย และกฎหมายรวมทั้งลักษณะทางการเมืองซึ่งทำการปกครองโดยคณะทหาร ไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเรียกร้องตามความต้องการของตนได้มากนัก ทำให้การเคลื่อนไหวของลูกจ้างแทบจะไม่มีเลยหรือมีก็น้อยมาก ผู้เขียนเห็นว่า การที่ทราบถึงการเคลื่อนไหวของลูกจ้างทางด้านการเมือง ก็ควรจะศึกษาถึง สภาวะต่าง ๆ ในอดีต รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ

1) Joel Seidman, Hack London, Bernard Karsh, Daisy I. Tagliacoe 550, The worker views to his Union (University of Chicago 1958) p. 2

ที่ออกมาใช้ในค่านแรงงานในยุคเก่า ๆ นั้น ได้เปิดโอกาสและให้สิทธิแก่ลูกจ้างมาน้อย
เพียงใด

ประเทศไทยแต่เดิมไม่มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะมีก็เพียงข้อบังคับเกี่ยวกับคน
งาน แล้วจึงได้วิวัฒนาการมาจนกระทั่งมีกฎหมายแรงงาน (๒) กล่าวคือ ใน พ.ศ. ๒๔๔๔
ได้มีข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนโง่ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ
แต่ลักษณะของข้อบังคับเป็นการควบคุมลูกจ้างมากกว่าที่จะเป็นการดูแลหรือคุ้มครองต่อมาได้มี
ประกาศให้มีการจดทะเบียนรถลาก ก็มีลักษณะเป็นเช่นเดียวกันแทนที่จะเป็นการคุ้มครอง
คนลากรถ ก็กลับเป็นการคุ้มครองเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร

ใน พ.ศ. ๒๔๗๐ ได้มีการตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมาพิจารณาในเรื่องกฎหมาย
อุตสาหกรรมและกรรมกรเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน แต่ก็ไม่มีการดำเนินการแต่
อย่างใด ด้วยเหตุดังกล่าวกฎหมายที่ใช้เกี่ยวกับแรงงานจึงมีแต่เพียงประมวลกฎหมายแพ่ง
และพาณิชย์ ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ซึ่งประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๒

ต่อมาเกิดวิกฤตการณ์ภาวะเศรษฐกิจเกิดตกต่ำไปทั่วโลกครั้งใหญ่เป็นเหตุให้รัฐบาล
สนใจปัญหาแรงงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าผลของภาวะเศรษฐกิจ
ตกต่ำทั่วโลกครั้งนั้นทำให้มีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก ในปีสุดท้ายของการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยคือ ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว กระทรวงมหาดไทยได้
ทำการสำรวจภาวะการว่างงานในหมู่พวกกรรมกรขึ้น ปรากฏผลว่า เฉพาะในเขตพระนคร
เขตเดียว มีกรรมกรที่ไม่มีฝีมือว่างงานอย่างน้อยประมาณ ๔,๓๐๐ คน (๓) เมื่อมีการเปลี่ยน

๒) นิคม จันทรวิทุร, "กฎหมายแรงงานของประเทศไทย", สหภาพกับปัญหา
แรงงาน, (กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง) หน้า ๕

๓) เทียน อึ้งกุล, "วิวัฒนาการการบริหารแรงงานในประเทศไทย", วารสาร
แรงงานสัมพันธ์, ตุลาคม ๒๕๑๔ (กรุงเทพฯ:บริษัทพิช จำกัด, ๒๕๑๔) หน้า ๕

แปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ ความสนใจด้านแรงงานของรัฐบาลจึงเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงความคิดในเรื่องการปกครอง และการเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานประกาศใช้ ใน พ.ศ. ๒๔๗๕ จำนวน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พุทธศักราช ๒๔๗๕ และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๔๗๕ และใน พ.ศ. ๒๔๗๙ รัฐบาลได้เสนอให้ออกพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. ๒๔๗๙ เพื่อสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะและความเป็นอยู่ของกรรมกรเพื่อนำมาวางนโยบายและออกกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าก่อนจะให้ความคุ้มครองกรรมกรในรูปหรือวิธีใด ๆ จะต้องสอบสวนภาวะกรรมกรโดยละเอียดถี่ถ้วนจริง ๆ เสียก่อน และในระยะต่อมารัฐบาลได้ส่งข้าราชการไปศึกษาเรื่องกรรมกรในประเทศญี่ปุ่นเป็นครั้งแรก

ในระหว่าง พ.ศ. ๒๔๘๐ - ๒๔๘๕ ได้มีวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรงเกิดขึ้น ๒ อย่างคือ เกิดน้ำท่วมพระนคร และประเทศไทยต้องเข้าสู่สงครามโลกครั้งที่สอง จนกระทั่งสงครามโลกได้สิ้นสุดลง เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ ผลจากเหตุการณ์ทั้งสองนี้ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรงในด้านการเงินนั้นปรากฏว่า แรงงานจากชนบทเข้ามาทำงานในเมืองเป็นจำนวนมาก ภาวะค่าครองชีพสูงกว่ารายได้และความต้องการแรงงานเพื่อการก่อสร้าง ซ่อมแซมบ้านเมืองหลังสงคราม ทำให้คนงานมีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างมากกว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกลไกและวิธีการระงับการพิพาทแรงงานในขณะนั้น การระงับการนัดหยุดงานของกรรมกร จึงต้องใช้เจ้าหน้าที่หลายฝ่ายของรัฐบาลเข้าร่วมกัน

ใน พ.ศ. ๒๔๘๒ รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติควบคุมโรงงานออกใช้เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการทำงานในบางอุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดมาตรฐานทางด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน และได้ตราพระราชบัญญัติจัดงานให้ยูไรอาซีฟ พ.ศ. ๒๔๘๔ ตามออกมา

ใน พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้มีการเคลื่อนไหวทางด้านการกรรมกรเพื่อการจัดตั้งสมาคมขึ้น แต่ยังไม่มียุติบัตรประสงค์เพื่อการรวมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เป็นแต่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เพื่อ

ส่งเสริมสวัสดิการ และความสามัคคีระหว่างสมาชิกเท่านั้น และในปีเดียวกันได้มีการประชุม
ผู้แทนกรรมกรขึ้นเป็นครั้งแรกในกรุงเทพฯ มีผู้แทนจากสมาคมต่าง ๆ เข้าร่วมประชุมทั้ง
จากต่างจังหวัดในกรุงเทพฯ ได้มีการตกลงกันจัดตั้งสหบาลกรรมกรแห่งประเทศไทยขึ้น ยังมี
วัตถุประสงค์เพียงรวมมือกันส่งเสริมกรรมกรเท่านั้น

ระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง รัฐบาลได้ให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจและสังคม
มากขึ้น นอกจากนั้นคนงานและประชาชนต่างให้ความสนใจทางด้านการเมือง และปัญหาต่างๆ
มากขึ้น มีการรวมตัวของกลุ่มกรรมกร และปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานหลายครั้ง สาเหตุเนื่อง
จากสภาพการทำงาน และค่าจ้าง และมีสมาคมกรรมกรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นยัง
ได้มีการตั้งพรรคการเมืองขึ้นมาพรรคหนึ่งชื่อ พรรคกรรมกรแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๑
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ต่อสู้เรื่องผลประโยชน์ส่วนรวมของกรรมกรในรัฐสภาโดย
ที่ผูกตั้งพรรคให้เหตุผลว่า เท่าที่มีสมาคมกรรมกรต่าง ๆ กันอยู่ในขณะนั้นหาได้ก่อให้เกิด
ประโยชน์และมีเสียงในสภา ในสภาอย่างแท้จริงและในช่วงดังกล่าวได้มีการเรียกร้องให้
รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการกรรมกรและกำหนดวิธีการและมาตรการต่าง ๆ
ด้านแรงงานสัมพันธ์กันมากขึ้น ทั้งในทางรัฐสภาและทางหนังสือพิมพ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า การ
นัดหยุดงานที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลเสียหายทางเศรษฐกิจของชาติ ทำความเดือดร้อนให้ทั้งฝ่าย
นายจ้างและกรรมกรเอง ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปกครอง เพราะมีนักการเมืองถือโอกาส
ใช้สมาคมกรรมกรและกรรมกรเป็นเครื่องมือทางการเมือง โดยเหตุนี้ทางรัฐบาลจึงได้ตั้งคณะ
กรรมกรขึ้นพิจารณา ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๑ และได้ดำเนินการมาจนถึง พ.ศ. ๒๔๘๖ สามารถ
ยกร่างกฎหมายแรงงานเสร็จสิ้น โดยกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสหภาพแรงงาน
ใน พ.ศ. ๒๔๘๗ กระทรวงมหาดไทยได้ยกร่างกฎหมายว่าด้วยการทำงานของหญิง และเด็ก
อีกด้วย ในที่สุดรัฐบาลสมัยนั้นก็ได้ออกพระราชบัญญัติแรงงาน เข้าสู่สภาผู้แทนในวันที่
๑๑ กันยายน ๒๔๘๘ และสภาผู้แทนได้อนุมัติเห็นชอบในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๔๘๘ และให้ประกาศ
ใช้เป็นพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครอง
แรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน

การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ตารจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย และค่าทดแทน ฯลฯ ลักษณะสำคัญยิ่งของกฎหมายนี้ก็คือการให้สิทธิคนงานก่อสร้างสภาพแรงงาน และทำการเจรจากับนายจ้างได้ (๔) แต่ปรากฏว่าพระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้มีอายุไม่ได้ นานถึง ๒ ปีก็ถูกยกเลิกไปเมื่อมีการปฏิวัติอีกครั้งหนึ่งใน พ.ศ. ๒๕๐๑ มีผลให้สภาพแรงงาน ต้องสิ้นสุดลง ทั้งนี้ เพราะหัวหน้าคณะปฏิวัติให้เหตุผลในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ ว่า

" โดยที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็น เครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความวุ่นวายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเข้าใจ และการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่ง พระราชบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผน การณ์ ทั้งนี้ทำให้เกิดกระแสสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรง แก่การดำเนินงานเศรษฐกิจเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ ได้เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิวัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินี้เสียในขณะเดียวกัน ควรกำหนด การคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างตามสมควร

หัวหน้าคณะปฏิวัติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ บรรดาสภาพแรงงาน และสหพันธ์ ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวแล้ว เป็นอันสิ้นสุดลงด้วย

ข้อ ๒. ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของ ลูกจ้างตามสมควร

๔) นิคม จันทวิฑูร, เรื่องเดิม, หน้า ๔

ข้อ ๓. เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน
ค่าจ้าง การคงจ้าง ใ้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจ
พิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว.... " (๕)

จากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ การคุ้มครองแรงงาน และ
แรงงานสัมพันธ์ จึงถูกประกาศออกมาใช้ ในรูปของประกาศของคณะปฏิวัติ และประกาศ
กระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง
รวมตัวกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานอีกเลย

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายแรงงานอีกฉบับหนึ่ง คือพระราช
บัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๔ ซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นการเพิ่มเติมกฎหมาย
แรงงานที่ใช้อยู่ในขณะนั้น โดยกำหนดวิธีการดำเนินแรงงานสัมพันธ์ คือให้สิทธิลูกจ้างทำการต่อ
รองกับนายจ้างได้ ใน พ.ศ. ๒๕๑๑ ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ (๖)

ในรัฐบาลชุดต่อมา ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฉบับก็ได้ผ่านการพิจารณาของพรรครัฐบาลในขณะนั้น และพร้อม
ที่จะเข้าสู่สภาผู้แทนในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๔ แต่ได้มีการปฏิวัติขึ้นอีกในเดือนพฤศจิกายน
๒๕๑๔ ร่างพระราชบัญญัตินั้นจึงตกไป แต่ในที่สุดคณะปฏิวัติก็ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ

๕) เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยเซคม, ๒๕๑๕)
หน้า ๗๔

๖) นิคม จันทรวีฑูร, เรื่องเดิม, หน้า ๘

ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลให้การร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับออกใช้กฎหมายในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย

ตามที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในระยะก่อนมีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกฎหมายแรงงานไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างคนงานได้ใช้สิทธิอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่เข้ามามีบทบาท ในด้านแรงงานภายในประเทศมากนัก นอกจากนั้น ในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น ภาวะเศรษฐกิจและการเมืองภายในประเทศอยู่ในสภาพปกติ ค่าครองชีพก็เพิ่มขึ้นในอัตราค่ามาก ไม่เกินร้อยละ ๒ ต่อปี ทำให้ไม่เกิดผลกระทบกระเทือนต่อการครองชีพของกรรมกรและผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อย (๓) อีกประการหนึ่ง ภาวะการจ้างงานในประเทศมีจำนวนมากเนื่องจากค่าจ้างแรงงานค่อนข้างถูกกว่าอีกประการหนึ่ง ดังนั้น ปัญหาด้านแรงงานจึงมีน้อยมาก การนัดหยุดงานเกิดขึ้นปีละไม่เกิน ๓๔ ราย ดังแสดงตามตารางที่ ๒๘ แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ก่อน พ.ศ. ๒๔๙๙ จะไม่มีการนัดหยุดงานของกรรมกรเลย การนัดหยุดงานได้เกิดขึ้นในประเทศ ในอดีตตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด (๔) เช่น

๑. การนัดหยุดงานของคนจีนลากรถในเขตจังหวัดนครปฐม ประมาณ ๖,๐๐๐ คน เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม สาเหตุการนัดหยุดงานก็คือ คนงานลากรถต้องการให้เจ้าของโรงลากรถ

๓) สุวิทย์ ยิงวรพันธ์, ปัญหาเกี่ยวกับกรรมกรและผู้ใช้แรงงาน, (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน, ๒๕๒๐) หน้า ๓

๔) อัมพร นีละโยธิน, "สหภาพแรงงานในประเทศไทย", สหภาพกับปัญหาแรงงาน, (กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง, ๒๕๑๘) หน้า ๓๑

ลดค่าเช่า การนัดหยุดงานครั้งนั้นเกินเวลา ๕ วัน และจากการไต่ถามข้อพิพาทแรงงาน โดยเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ที่สุดได้ตกลงลดค่าเช่ารถจากวันละ ๙๕ สตางค์ มาเป็นวันละ ๖๐ สตางค์

๒. การนัดหยุดงานของคณงานหญิง โรงงานย้อมผ้าในจังหวัดธนบุรี เมื่อเดือน กันยายน ๒๔๙๕ เนื่องจากถูกลดค่าจ้างจากวันละ ๔๐ สตางค์ มาเป็นวันละ ๓๐ สตางค์ หลังจากหยุดงานได้ ๑ วันก็ตกลงกันได้ โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

๓. การนัดหยุดงานในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๙๖ ของคณงานโรงงานสีข้าว ในพระนครทั้งหมด ทั้งนี้มีสาเหตุเนื่องมาจากไม่สามารถทำการตกลงกันได้ ในเรื่องการเก็บเงินค่าขนข้าวจากเจ้าของโรงงาน

๔. ในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๔๙๗ คณงานรถไฟ ได้ทำการนัดหยุดงาน โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากคณงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในกรมรถไฟหลวงไม่ได้ให้ความยุติธรรม ซึ่งภายหลังได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรถเวรขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานของรถไฟ

๕. เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๙๗ คณงานประมาณ ๕๐ - ๖๐ คนของบริษัทเหมืองแร่แองโกลไซมิสทิน ซึ่งอยู่จังหวัดศรีสะเกษ ได้ทำการนัดหยุดงาน โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากคณงานได้เรียกร้องขอขึ้นเงินเดือน แต่เมื่อบริษัทได้รับคำร้องเรียนแล้วกลับไล่คณงานที่เป็นผู้นำออกจากงาน

๖. ใน พ.ศ. ๒๔๙๗ อีกเช่นเดียวกัน มีการนัดหยุดงานของลูกจ้างบริษัท สยาม ซิลคคริต สาเหตุของการนัดหยุดงานเนื่องมาจากการที่บริษัทได้ไล่คณงานหญิงออกจากงานในข้อหาไม่ซื่อสัตย์

๗. ใน พ.ศ. ๒๔๙๘ ลูกจ้าง, คนขับรถเมล์ ซึ่งวิ่งระยะระหว่างจังหวัดเชียงใหม่ และลำปาง นัดหยุดงาน สาเหตุของการนัดหยุดงานครั้งนั้นก็เพื่อขอให้บริษัทรถเมล์เพิ่มค่าจ้างให้แก่คณงาน

๘. ใน พ.ศ. ๒๔๙๘ คณงานเหมืองแร่ในจังหวัดยะลา ถูกตัดค่าจ้างไป ๑๐% จึงได้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ประเทศไทยได้ประสบปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวไว้แล้ว ก็ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานกันเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง อาทิเช่น การนัดหยุดงานของคณงานในกิจการรถไฟ คณงานในกิจการท่าเรือ และคณงานในโรงงานยาสูบ เป็นต้น และมีจาก พ.ศ. ๒๔๙๐ ลูกจ้างคณงานได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวมากขึ้น แต่ไม่ได้แสดงออกทางคานแรงงานเท่าใดนัก หากเป็นการเคลื่อนไหวในเรื่องการก่อตั้งสมาคม, สหภาพ และคานการเมือง มากกว่าไม่ว่าจะเป็นการเมืองทางคานรัฐบาล หรือจากฝ่ายตรงข้าม ทั้งนี้เป็นเพราะกฎหมายไม่ได้เปิดโอกาสให้คณงานแสดงออกทางคานแรงงานอย่างเต็มที่นัก

จากตารางที่ ๒๔ แสดงให้เห็นถึงการนัดหยุดงานในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๕ จะเห็นได้ว่า บางปีมีการนัดหยุดงานน้อยมากเพียงปีละ ๒ ราย เช่น พ.ศ. ๒๕๐๓ และ พ.ศ. ๒๕๐๔ และที่มีการนัดหยุดงานมากที่สุดคือ พ.ศ. ๒๕๑๕ ถือว่ามีถึง ๓๔ ราย รวมการพิพาทแรงงานจนถึงการนัดหยุดงาน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๕ รวม ๑๗ ปี มีการนัดหยุดงาน รวมเพียง ๒๑๙ ราย เฉลี่ยปีละ ๑๓ ราย จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๓๔,๙๕๔ คน เฉลี่ยปีละ ๒,๐๕๕ คน และสูญเสียวันทำงาน ๑๒๐,๙๖๓ วันทำงานซึ่งเฉลี่ยแล้วเพียงปีละ ๙,๑๑๓.๕ วันทำงาน ซึ่งน้อยเมื่อเทียบกับวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในปีต่อ ๆ มาเป็นรายปี ซึ่งจะได้อธิบายถึงต่อไป

การที่ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ไม่มีความเคลื่อนไหวในระหว่างนั้นมากนัก อาจเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญดังนี้

ประการแรก ประเทศไทยยุคนั้น ได้มีการบริหารประเทศแบบรัฐบาลทหาร ซึ่งมีการใช้กฎอัยการศึกในบางกรณี บางท้องที่และบางเวลาทำให้การแสดงออกของผู้ใช้แรงงาน และของประชาชนไม่ปรากฏให้เห็น แม้ว่ารัฐบาลได้ให้เสรีภาพมากพอสมควร

ประการที่สอง สภาวะการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศ อยู่ในสภาพที่ปกติ จึงยังไม่ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานเคลื่อนไหว เรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์มากนัก

ประการที่สาม สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่ในภาวะปกติ โดยเฉพาะใน พ.ศ. ๒๕๑๕ ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่รุ่งเรือง ปัญหาคานเศรษฐกิจและแรงงานจึงไม่เกิดขึ้น

ตารางที่ ๒๘

การพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ - ๒๕๑๗

พ.ศ.	การนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
๒๔๘๘	๑๒	๖๖	๓,๖๗๓
๒๕๐๐	๒๑	๒๐๓	๑๒,๘๔๗
๒๕๐๑	๔	๔๕๘	๔,๒๐๒
๒๕๐๒	๑๑	๘๔๖	๘,๐๖๐
๒๕๐๓	๒	๓	๖๔
๒๕๐๔	๒	๖๘	๕๓
๒๕๐๕	๓	๘๑	๖๓
๒๕๐๖	๔	๑๑๘	๑๕๘
๒๕๐๗	๖	๓๐๐	๕๓๘
๒๕๐๘	๑๗	๓,๗๕๓	๖,๕๖๖
๒๕๐๙	๑๗	๕,๔๑๓	๑๘,๗๖๔
๒๕๑๐	๒	๔๗๐	๔๗๐
๒๕๑๑	๑๔	๑,๘๖๗	๓,๒๑๗
๒๕๑๒	๑๘	๕,๓๔๕	๒๓,๕๘๓
๒๕๑๓	๒๕	๒,๘๘๘	๖,๐๐๔
๒๕๑๔	๒๗	๕,๑๕๓	๑๒,๖๔๖
๒๕๑๕	๓๔	๗,๘๐๓	๑๘,๘๐๓
รวม	๒๑๘	๓๔,๗๕๔	๑๒๐,๘๖๓
เฉลี่ย	๑๒.๘๘	๒,๐๔๔.๓๕	๗,๑๑๕.๔๗

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน, กรมแรงงาน

ประการที่สี่ กฎหมายแรงงานก่อน พ.ศ. ๒๕๑๕ มีขอบเขตจำกัดไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน การแสดงออกต่าง ๆ จึงมีน้อย (๘)

สหภาพแรงงาน

Rudolph. W. Trenton ได้กล่าวในหนังสือ Basic Economics ว่า สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อการเป็นตัวแทนของกลุ่มผลประโยชน์แห่งกรรมกร อันเป็นกลุ่มผลประโยชน์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างการทำงานโดยมีกรรมกรจำนวนมากมีส่วนร่วม และสิ่งเหล่านี้เป็นที่มาแห่งพลังของสหภาพแรงงาน (๑๐) ปัจจัยทางเศรษฐกิจของสหภาพแรงงานก็คือการพยายามให้ความมั่นคงและให้การตอบแทนในรูปต่าง ๆ แก่สมาชิกให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องจาก วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นยุคคนหรือยุคปัจจุบันก็ต้องการที่จะให้บริการทางด้านสังคมและเศรษฐกิจแก่สมาชิกทั้งสิ้น ซึ่งเราก็คงกล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ที่คนงานมีความต้องการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ก็คือสิ่งเหล่านี้ ซึ่งอาจแยกออกมากล่าวได้คือ

๑. มีความคิดว่าสหภาพจะสามารถช่วยให้คนงานได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จากที่ได้รับอยู่เดิม

๘) สุวิทย์ ยิงวรพันธุ์; การบริหารแรงงานในประเทศไทย
(กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๐) หน้า ๑๘

๑๐) Rudolph W. Trenton. Basic Economics third Edition
(Menedith Corporation, 1973) P. 185

๒. มีความคิดว่า สหภาพแรงงานจะเป็นตัวแทนและเป็นปากเป็นเสียงต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมแทนพวกตนได้

๓. ลูกจ้างมีความคิดว่า สหภาพแรงงานจะสามารถให้ความช่วยเหลือในด้านความมั่นคง ในการทำงานของตนในกิจการนั้น ๆ

๔. ลูกจ้างมีความคิดว่า สหภาพแรงงานจะได้ออบอ้อมให้รู้ถึงวิธีการบริหารงาน หรือการทำงานร่วมกันในระบอบประชาธิปไตยได้อย่างดี

๕. ลูกจ้างมีความเชื่อมั่นว่า การรวมพลังร่วมกันด้วยความเสียสละและมีอุดมการณ์ร่วมกัน จะเป็นวิถีทางในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่พวกตนไม่ได้รับความเป็นธรรม

๖. ลูกจ้างมีความเชื่อว่า เมื่อมีปัญหาข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานจะต้องยื่นมือเข้าช่วยเหลือ และรับภาระหน้าที่ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน อย่งไรก็ตาม การรับภาระในเช่นนี้จะมากน้อยเพียงไร นั้น ขึ้นอยู่กับพลังความเข้มแข็งของสหภาพเองด้วย (๑๑)

สหภาพแรงงานในประเทศไทย

สำหรับสหภาพแรงงานในประเทศไทย นั้น ได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวมาเป็นเวลานานแล้ว ถ้าจะย้อนไปในอดีต นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ ได้มีสมาคมลูกจ้างเกิดขึ้น สมาคมนี้นี้ประกอบด้วยสมาชิกจากห้างร้านใหญ่ ๆ ส่วนใหญ่ก็เป็นคนจีน วัตถุประสงค์ของสมาคมก็ได้เกี่ยวข้องกับงานแรงงาน หากแต่เป็นเรื่องส่วนตัว เรื่องการค้าการขาย นอกจากนั้นก็แสดงออกทางด้านการเมือง มีลักษณะเป็นชาตินิยมและมีความเชื่อถือในลัทธิคอมมิวนิสต์

ใน พ.ศ. ๒๔๘๗ หลังสงครามโลกครั้งที่สอง กรรมกรซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นคนจีนได้ทำการจัดตั้งกลุ่มสหภาพกรรมกรขึ้น โดยทำอย่างถูกต้องตามหลักสากลทั่วไป เรียกว่า สหภาพกรรมกรกลาง เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Central Union of Labour (CUL)

สหภาพกรรมกรแห่งนี้ได้รับการยอมรับนับถือจากรัฐบาลเมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๐

ต่อมาใน พ.ศ. ๒๔๕๑ รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้สนับสนุนให้ก่อตั้งสหภาพกรรมกรไทย ซึ่งมีสมาชิกมากถึง ๙๕,๐๐๐ คน โดยประมาณ สมาชิกดังกล่าวประกอบด้วย ลูกจ้างต่าง ๆ, เกษตรกร, แมคคา, สามล้อ, คนงานเหมืองแร่ คนงานโรงงานยาสูบ เป็นต้น ต่อมา สหภาพแรงงานแห่งนี้ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสมาคมกรรมกรไทย ซึ่งมีชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า "Thai National Trades Union Congress" (TNTUC) สาเหตุที่ต้องเปลี่ยนชื่อ เช่นนี้ก็เพราะสมัยนั้น หัวหน้าสหภาพกรรมกรไทยได้เคยไปศึกษาและดูงานด้านสหภาพกรรมกรจากสมาคมสหภาพแรงงานแห่งชาติของอังกฤษ (TUC) และพยายามจะให้รัฐบาลต่างประเทศ ได้รู้จักสมาคมกรรมกรของไทยมากขึ้นเพื่อจะได้รับความช่วยเหลือดีขึ้น และให้ได้รับการยอมรับ ในการประชุมระหว่างประเทศ ซึ่งก็ถือว่าเป็นเจตนาดี สมาคมนี้มีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนไทย^(๑๒)

ใน พ.ศ. ๒๔๕๖ ได้มีการตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอีก โดยได้รับการอุปถัมภ์จากรัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม อีกเช่นกัน สหภาพแรงงานนี้มีชื่อว่า สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย (The Free Workmen's Association of Thailand) ชื่อย่อคือ TFWAT มีสมาชิกประมาณ ๑๔,๐๐๐ คน ประมาณ ๖๐ เปอร์เซ็นต์ของสมาชิก สหภาพแรงงานนี้เป็นลูกจ้างชาวจีน ซึ่งสมาชิกทั้งหมดมาจากสหภาพต่าง ๆ ประมาณ ๔๕ สหภาพ มาเข้าร่วมเป็นสมาชิก เช่น จากสหพันธ์กรรมกรโรงสีไฟ สหพันธ์กรรมกรเรือลำเลียง และ สหพันธ์กรรมกรโรงเลื่อยจักร เป็นต้น

พ.ศ. ๒๔๕๕ ก่อนหน้าที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ ได้มีการตั้งคณะผู้แทนกรรมกร ๑๖ หน่วยขึ้น อันเป็นการดำเนินการของพรรคกรรมกรแห่งชาติ ซึ่งเป็นพรรคการเมืองที่ก่อตั้งขึ้นใน พ.ศ. ๒๔๕๒

๑๒) เคนพงษ์ พลตะกร, เรื่องเดิม, หน้า ๕๘

ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งมีผล
 เริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๐ และพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ นี้ถือว่าเป็น
 เป็นกฎหมายแรงงาน ฉบับแรก ที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไว้อย่างละเอียด
 กลางคือ ให้การคุ้มครองแรงงานในด้านเวลาการทำงาน เวลาพักผ่อน วันหยุดประจำสัปดาห์
 วันหยุดตามประเพณี การลาหยุดรักษาตัว การหยุดพักผ่อนประจำปี การใช้แรงงานหญิงและเด็ก
 การจ่ายเงินชดเชย และในด้านการให้สิทธิลูกจ้างรวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน ปรากฏว่า
 บรรดาลูกจ้างคนงานได้มีความสนใจรวมตัวกันตั้งสมาคมลูกจ้างขึ้นอย่างมากมาย เพียงแต่ใน
 ช่วงเวลาที่พระราชบัญญัติแรงงานมีผลบังคับใช้ไม่ถึงสองปี ปรากฏว่ามีสมาคมลูกจ้างขอจด
 ทะเบียนทั้งสิ้น ๑๕๔ สหภาพ และได้พยายามที่จะก่อตั้งเป็นสหพันธ์ ซึ่งได้จดทะเบียนเพียง
 ๒ สหพันธ์ คือ

๑. สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ได้ขอจดทะเบียนใน พ.ศ. ๒๕๐๐ สหพันธ์
 นี้ได้รับการสนับสนุนอุปถัมภ์จากรัฐบาล และมีสมาคมลูกจ้างต่าง ๆ มาเข้าร่วมเป็นภาคี ๒๕
 สมาคม ผู้ก่อตั้งสหพันธ์ คือ บุคคลที่เคยมารวมในคณะผู้แทนกรรมกร ๑๖ หน่วยนั่นเอง การดำเนินงาน
 ของสหพันธ์นี้ ไม่เป็นการส่งเสริมการปรับปรุงสภาพทางแรงงานหรือช่วยพัฒนาประเทศ
 เพราะมักทำการสนับสนุนให้ลูกจ้างคนงานนัดหยุดงาน เพื่อขอเพิ่มค่าจ้างและสนับสนุนทางการ
 เมืองของพรรคกรรมกร

๒. สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้ก่อตั้งสหพันธ์นี้ก็คือ บุคคลในสมาคมเสรี
 แรงงานแห่งประเทศไทย ที่ได้สลายตัวไปเมื่อมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ ออกมา
 บังคับใช้นั่นเอง สหพันธ์แรงงานนี้มีสมาคมลูกจ้างต่าง ๆ เข้าเป็นสมาชิกประมาณ ๒๔ สมาคม
 การดำเนินงานของสหพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพนัก เพราะผู้นำสหพันธ์ต่าง ๆ ก็มีความคิดเห็นขัดแย้ง
 กันและประสบปัญหาทางการเงินอยู่เนือง ๆ (๑๓)

๑๓) อ. नीละโยธิน, เรื่องเดิม, หน้า ๓๘

อย่างไรก็ตาม ทั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานต้องสิ้นสภาพลง เมื่อมีการปฏิวัติเกิดขึ้น เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑ แต่ความหวังของกรรมกรในการที่จะรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานก็ไม่ได้หมดไปเสียเลยทีเดียว เพราะหลังจากนั้นอีก ๑๓ ปี ได้มีการปฏิวัติอีกครั้งหนึ่งในประเทศไทย และคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง และสหพันธ์แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔ และใน พ.ศ. ๒๕๑๔ รัฐบาลสมัยนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้ออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกาศใช้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นต้นมา ก็ปรากฏว่าได้มีการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ จนถึงสิ้นปี พ.ศ. ๒๕๑๕ มีลูกจ้างจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานแล้ว ๑๘๕ สหภาพแรงงาน และ ๑ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งมีสมาชิกจำนวน ๑๐๔,๐๓๑ คน และ ๖๔๘ คน ตามลำดับ

ในด้านการบริหารงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเท่าที่มีมาในอดีต จนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่ามีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พอที่จะทำมากล่าวถึงได้ดังนี้

๑. สหภาพแรงงานเมื่อตั้งขึ้นมาแล้วก็มุ่งหมายดำเนินการในการเรียกร้องเป็นสำคัญ ไม่สนใจตักเตือนหรือปรับปรุงข้อบกพร่องของสมาชิก หรือพบแล้วแต่ก็ยังคงเห็นว่าไม่สำคัญ
๒. ภายหลังจากการเรียกร้องได้ผลมักจะอ้างเป็นบุญคุณแก่คนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก สหภาพ มิได้ชักจูงบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาเป็นสมาชิกในทางที่ถูก
๓. ผู้ก่อตั้งหรือผู้ทำส่วนใหญ่มุ่งความเข้าใจสหภาพแรงงานไม่เพียงพอ ยากที่จะชักจูงให้คนงานเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของสหภาพแรงงาน บุคคลิก และลักษณะเท่าที่แสดงออก ในฐานะที่เป็นผู้นำ บางรายซึ่งทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานถูกมองว่าผู้ทำต้องการทำให้ตนเองก่อน มิได้ทำประโยชน์เพื่อคนงานอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำหรือผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานที่เคยเป็นตัวแทนในการเรียกร้องและประสบผลสำเร็จ ต่อมาก็รวมกันเองก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน มองข้ามข้อเท็จจริงว่าในช่วงระยะเวลา

แห่งการเรียกร้องครั้งนั้น ตัวเองเหมาะสมที่จะเป็นผู้ทำแบบเฉพาะคราว เนื่องจาก
สถานการณ์บังคับ ครั้นพอตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาแล้วก็หาสมาชิกไม่ได้มาก

๕. การเรียกร้องต่าง ๆ ที่ผ่านมา เน้นหนักไปในด้านค่าจ้างและมีได้ออกมาในรูป
สร้างความมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานจึงขาดความมั่นคงไปด้วย

๖. ผู้ดำเนินงานสหภาพเป็นบางแห่งนิยมการแสดงออกในลักษณะของคนกล้าพูดกล้า
วิจารณ์ ไซดอยคำรุนแรงก้าวร้าวเพื่อสร้างปม "เคน" ของตัวเอง และต้องการให้สมาชิก
อื่น ๆ เป็นเพียงผู้ตาม หากต่อมาไม่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารของสหภาพต่อไปก็
จะขาดความกระตือรือร้นในการที่จะให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงาน บางรายก็ลาออกจาก
การเป็นสมาชิก พวกนี้จัดอยู่ในประเภทที่เรียกร้องว่า น้อยไม่เป็น ปัญหานี้จะทำให้สหพันธ์อง
งานในอนาคตอ่อนแอ เพราะการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน

๗. ในระยะหลัง ๆ มา นี้ ปรากฏว่ามีนักการเมืองพรรคต่าง ๆ เริ่มที่จะใช้ความ
พยายามที่จะเข้ามามีบทบาทเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน บางรายเข้ามาร่วมในการเจรจาไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทแรงงานด้วย ถ้าหากผู้นำสหภาพที่ไม่เป็นตัวของตัวเองแล้วอาจจะทำให้บุคคลภายนอก
หรือนายจ้างมองภาพพจน์ของการรวมตัวของคนงานไปในทางที่ไม่ดี การออกแถลงการณ์กล่าว
หาซึ่งกันและกันของผู้นำสหภาพก็ยิ่งทำให้ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานเสื่อมมากขึ้น

๘. ผู้นำสหภาพส่วนใหญ่มีหน้าที่การงานในระดับที่ไม่สูงนักทำให้อาจไม่สามารถสละ
เวลาอุทิศการทำงานให้สหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

๙. รากฐานในการรวมกลุ่มของคนงานมักเกิดจากการริเริ่มของคนกลุ่มน้อยที่ขาด
ความเข้าใจปัญหาการดำเนินธุรกิจ เศรษฐกิจ และสังคม ยังมองเห็นแต่ปัญหาของตนเองมิได้
เห็นปัญหาของนายจ้าง

๑๐. นายจ้างส่วนใหญ่ยังมองว่าการรวมกลุ่มของคนงานในรูปของสหภาพแรงงาน
จะเป็นตัวอยู่กอดวน สร้างความวุ่นวายหรือขัดข้องความบกพร่องของนายจ้าง ทั้งนี้รวมทั้ง
รัฐวิสาหกิจด้วย

๑๑. ฐานะทางการเงิน และการใช้จ่ายของสหภาพแรงงาน ยังมีลักษณะที่ไม่มั่นคง

บางรายเมื่อมีการเรียกร่องนักหยุดงาน ก็ใช้วิธีออกเรียไ้จากบุคคลภายนอก หรือเรียกร่อง
ขอค่างระหว่างกรนักหยุดงานของลูกจ้างควยเพื่อเป็นการชดเชยค่าไ้จ่าย

๑๒. ผู้นำสหภาพแรงงานส่วนมากมังนิยมการกุมอำนาจไ้ไม่คอยสร้างบุคคลอื่น
ขึ้นมาเป็นตัวตายตัวแทนกัน จะทำอะไรก็จะทำเสียเพียงคนเดียว และรูดูแคนเดียวไม่มีการ
แบ่งงานหรือสอนงานกรรมกรอื่น ๆ ให้ไ้ได้เรียนรู้ ฉะนั้น ถ้าประธานสหภาพแรงงานเกิดคิด
ถูระขึ้น หรือไม่สามารถบริหารงานไ้เนื่องจากการเจ็บป่วย การบริหารงานของสหภาพแรงงาน
นั้น ก็ต้องหยุดชะงัก แม้แต่การเข้าเรียนศึกษาตามสถาบันต่าง ๆ ก็วันเวียนอยู่ในหมู่หรือกลุ่ม
ของตนโดยเฉพาะเท่านั้น เมื่อถึงเวลาเลือกตั้งและไ้ไ้รับการเลือกตั้ง งานต่าง ๆ ของ
สหภาพแรงงานก็ไ้ไม่มีการต่อเนื่องกัน

๑๓. สหภาพแรงงานเกิดขึ้นจากความศรัทธาและความพึงพอใจของพวกลูกจ้างควย
กันเองที่จะรวมกันขึ้นก่อตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง
และถือเป็นองค์การที่ถาวรซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องกัน แต่การรวมตัวของลูกจ้างนี้ยังไม่แนใจ
ว่าเป็นการรวมตัวอย่างแท้จริงหรือไม่ จะเห็นไ้จากการก่อตั้งสหภาพแรงงานบางแห่งมีผู้ก่อ
ตั้งมาแยงกันขอจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานในกิจการของสถานประกอบการอันเดียวกัน
ซ้อนกัน (๑๘) ซึ่งทั้งหมดนี้ไ้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งฝ่ายลูกจ้าง
เองจะต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงต่อไป

การแทรกแซงทางการเมืองในกลุ่มกรรมกร

การแทรกแซงทางการเมืองในกลุ่มกรรมกร ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนี้ ปรากฏว่า
มีการเข้าแทรกแซงทั้งจากฝ่ายคอมมิวนิสต์ และจากพรรคการเมืองในประเทศไทยเอง ซึ่ง
ผู้เขียนจะขอแยกกล่าวถึงการแทรกแซงในลักษณะต่าง ๆ ตามที่กล่าวถึง คือ

๑. การแทรกแซงจากฝ่ายตรงข้าม
๒. การเข้ามีส่วนร่วมในกรรมกรของนักรการเมืองในประเทศ

การแทรกแซงจากฝ่ายตรงข้าม

ฝ่ายตรงข้ามในที่นี้หมายถึง ฝ่ายที่นิยมฝ่ายใดในลัทธิคอมมิวนิสต์ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า ประเทศไทยได้มีการเคลื่อนไหวด้านแรงงานมาตั้งแต่อดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการก่อตั้งสหภาพแรงงานในรูปของสมาคม หรือสหบาล ปรากฏว่า สมาคมหรือสหบาลต่างๆ ที่ได้ก่อตั้งขึ้นใหม่แต่ละยุคแต่ละสมัยในอดีต มีการแทรกแซงจากฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

การเคลื่อนไหวก่อนมีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘

๑. สมาคมสหอาชีพะกรรมกรนครกรุงเทพฯ หรือ สหบาลกรรมกรกลาง สมาคมนี้ ก่อตั้งขึ้นโดยกลุ่มกรรมกรชาวจีนและชาวไทยที่นิยมฝ่ายซ้าย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๐ ได้รับความสนับสนุนจากนักรการเมืองพรรคสหชีพ และพรรคคอมมิวนิสต์ไทย สมาคมนี้ประกอบด้วยสมาชิกของสมาคมไตรจักร ซึ่งเป็นสมาคมของกรรมกรสามล้อ สมาคมข่าวสาร สมาคมการเรือลำเลียง เป็นต้น รวมทั้งหมดประมาณ ๕๐ สมาคม จำนวนสมาชิกอยู่ในระหว่าง ๒๐,๐๐๐ ถึง ๓๐,๐๐๐ คน ต่อมา สมาคมได้เข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ คือ World Federation of Trade Union (WFTU) ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงปราก ประเทศเชกโกสโลวาเกีย สหพันธ์แรงงานนี้เป็นองค์การลูกจ้างที่นิยมฝ่ายซ้าย เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๔๘๕ ได้มีการจับกุมพวกกบฏ บุคคลสำคัญของสมาคมก็ถูกจับไปดำเนินคดีด้วย และในที่สุดสมาคมนี้ก็ต้องสลายตัวไป เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ ออกมา พ.ศ. ๒๔๘๕ บุคคลสำคัญของสมาคมบางคนที่มีได้ถูกจับไปเมื่อครั้งการปราบกบฏ ก็ได้หันมาแทรกแซงกรรมกรในทางอ้อมต่อไป

๒. สมาคมกรรมกรไทย หลังจากที่มีการกระทำรัฐประหารเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๘๐ รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ก่อตั้งสมาคมนี้ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต่อต้านการ

แทรกแซงของฝ่ายซ้ายในกลุ่มกรรมกรและสมาคมนี้ก็ได้เป็นสมาชิกของ International Confederation of Free Trade Union (ICFTU) ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงบรัสเซลส์ ประเทศเบลเยียม ต่อมาปรากฏว่าผู้นำของสมาคมเกิดมีการขัดแย้งกัน และมีท่าทีไปนิยมฝ่ายซ้าย ทำให้ ICFTU งดให้การช่วยเหลือ ทำให้คณะกรรมการบางคนได้หันไปติดต่อขอความช่วยเหลือจากประเทศที่ยินยอมฝ่ายซ้าย จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๐๑ สมาคมจึงถูกยุบไป และผู้นำสมาคมถูกจับฐานฝ่าฝืนการเมืองฝ่ายซ้าย

๓. คณะผู้แทนกรรมกร ๑๖ หน่วย โคกก่อตั้งขึ้นในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๔๙๘ คณะหรือองค์การนี้ส่วนใหญ่ประกอบด้วยบุคคลที่มาจากพรรคกรรมกรซึ่งเป็นพรรคการเมืองของนักการเมือง ที่เคยเป็นกรรมกรและมันโยบายเอนเอียงไปทางสังคมนิยม คณะผู้แทนกรรมกร ๑๖ หน่วย ได้เรียกร้องให้รัฐบาลรับรองวันกรรมกรแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม และยังได้เข้าแทรกแซงในการนัดหยุดงานของกรรมกร การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การเดินขบวน เรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ทางการเมือง โดยหวังจะให้ประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม นอกจากนั้นยังได้เรียกร้องให้ยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์

การเคลื่อนไหวภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๘

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๘ แล้ว ได้มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานถึง ๑๕๔ สหภาพ และมีการเคลื่อนไหวที่จะก่อตั้งสหพันธ์แรงงานถึง ๓ ราย แต่สหพันธ์กรรมกรแห่งประเทศไทย ซึ่งมีพรรคศรีอาริยมัตตไตรย์ เป็นผู้นำเริ่มไม่ได้มาทำการจดทะเบียน คงเหลือเพียง ๒ สหพันธ์แรงงาน คือ

๑. สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งเกิดมาจากการรวมตัวของคณะผู้แทนกรรมกร ๑๖ หน่วย ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไป เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๐ สหพันธ์แรงงานแห่งนี้ได้ส่งผู้แทน ๘ นายไปร่วมประชุมวันกรรมกรสากลที่กรุงปักกิ่ง สนับสนุนให้กรรมกรขอเพิ่มค่าจ้างแรงงาน ทำการนัดหยุดงานและเรียกร้องทางการเมือง

๒. สหพันธ์เสรีแรงงานแห่งประเทศไทย วิวัฒนาการของสหพันธ์แรงงานแห่งนี้มาจากสมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย มีความเคลื่อนไหวที่น่าสนใจคือ ได้ส่งสมาชิก

สหพันธ์ ๑ นาย ไปร่วมประชุมสหพันธ์กรรมกรแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๔ ณ กรุงปักกิ่ง

ภายหลังจากการปฏิบัติเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ สหภาพและสหพันธ์แรงงานต่าง ๆ ต้องถูกยกเลิกไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ อย่างไรก็ตาม ฝ่ายซ้ายก็ยังได้ดำเนินการแทรกแซง กรรมกรในลักษณะลับ ๆ และได้มีการโฆษณาชวนเชื่อทั้งทางวิทยุและสื่อมวลชน ทำให้ได้ทราบต่อมาว่าได้มีการจัดตั้ง สหพันธ์กรรมกรรักชาติแห่งประเทศไทยขึ้น เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๔ ซึ่งเป็น การจัดตั้งองค์การทางลูกจ้างของฝ่ายซ้าย

เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๑ กรมตำรวจได้มีคำสั่งปิดสมาคมลูกจ้าง ๔ แห่ง สืบเนื่องมาจากผลการประชุมของกรมประมวลข่าวกลาง กรมตำรวจ และกรมประชาสงเคราะห์ ได้ร่วมกันพิจารณาพฤติการณ์ขององค์การกรรมกรที่ถูกคอมมิวนิสต์เข้าแทรกแซง และใช้ของค์การบังหน้าดำเนินการทางการเมืองในประเทศไทย สมาคมทั้ง ๔ แห่งนี้ คือ

๑. สมาคมกรรมกรไทย
๒. สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย
๓. สมาคมผู้ประกอบอาชีพอิสระ
๔. สมาคมสงเคราะห์การขนส่งน่านน้ำไทย

ผลการประชุมของคณะกรรมการทั้งสองฝ่าย ซึ่งใช้กรมประมวลข่าวกลางเป็นสถานที่ประชุม นั้น ส่วนใหญ่มุ่งไปในทางต่อต้าน และเพื่อปราบปรามการดำเนินงานของคอมมิวนิสต์ให้หยุดการเคลื่อนไหวลงที่ประชุมเห็นว่า องค์การกรรมกรทั้ง ๔ แห่งนี้มีพฤติการณ์และการเคลื่อนไหวที่เป็นภัยร้ายแรงต่อประเทศไทย จึงมีมติพร้อมกันตั้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

- มีพฤติการณ์สนับสนุนองค์การกรรมกรคอมมิวนิสต์ในทางลับ
- มีการปฏิบัติงานเกี่ยวของทางการเมืองของคอมมิวนิสต์ โดยติดต่อกับองค์การกรรมกรของคอมมิวนิสต์อันผิดวัตถุประสงค์ซึ่งได้แจ้งต่อนายทะเบียน เช่น ขอจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงเป็น "สภากงงานแห่งประเทศไทย" และใช้คำแทนสมาคมว่า "คณะเปรสซิเคียม" และใช้คำแทนชื่อสมาชิกว่า "คอมเร็ค" เป็นต้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามหลักของคอมมิวนิสต์สากล และบางสมาคมยังมีการเรียกรายเงินจากกรรมกรนำไปลงทุนออกหนังสือจีนบางฉบับเพื่อโฆษณาส่งเสริม

ลัทธิคอมมิวนิสต์และโจมตีรัฐบาล โดยมีเจตนาจะให้ราษฎรขาดความเลื่อมใสรัฐบาลและก่อให้เกิดความระส่ำระสายในหมู่ประชาชนเพื่อประโยชน์ของพรรคคอมมิวนิสต์

- มีการสนับสนุนและยุยงส่งเสริมให้แตกความสามัคคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยยุยงให้กรรมกรนัดหยุดงานเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ โดยไม่เป็นกรรมหลายครั้งตลอดมา ทำให้เกิดความระส่ำระสายในวงการค้าและวงการอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ และเกิดความไม่สงบในหมู่ประชาชนถึงกับทำการชู้เชิญจะทำร้ายแก่ผู้ที่ไม่ให้ความร่วมมือด้วย

- พยายามทำให้สถานการณ์ของประเทศชาติเกิดความปั่นป่วนเพื่อให้มีการเลิกล้มการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขหรือเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย

จากการร่วมประชุมดังกล่าว กรมตำรวจจึงมีคำสั่งปิดสมาคมแรงงานทั้ง ๔ แห่ง รวมทั้งสภาคนงานแห่งประเทศไทย

เนื่องจากหลังจากประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑ ให้ความพยายามของพวกนิยมฝ่ายซ้ายในการแทรกแซงกลุ่มกรรมกรจึงมีลักษณะการจกกระจาย จึงต้องใช้ประโยชน์จากปัญหาการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นเป็นชนวนในการเข้าแทรกแซงยุยงให้กรรมกรก่อความไม่สงบให้รุนแรงขึ้นหรือนำไปใช้เป็นหัวข้อในการโจมตีและโฆษณาชวนเชื่อ (๑๕)

ก่อนที่จะมีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕ พวกนิยมฝ่ายซ้ายได้โจมตีว่ารัฐบาลไทยเผด็จการ ไม่ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะเสรีภาพด้านแรงงานในการให้สิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้าง ต่อเมื่อได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

๑๕) ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์, "การต่อสู้ พทท. ทางด้านแรงงาน" เอกสารลับ

ให้การคุ้มครองแรงงานและให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง การโจมตีดังกล่าวก็ต้องหยุดชะงักไป
ต่อมาต้น พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีการแทรกแซงในหมู่นักศึกษาเพื่อเป็นกำลัง และเพื่อ
นำกลุ่มแรงงาน ประชาชน เข้าต่อสู้รัฐบาล ซึ่งทำให้มีการแจกใบปลิวเรียกร้องให้แรงงาน
เข้าร่วมในการเรียกร้องรัฐธรรมนูญ ในระหว่างวันที่ ๘ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๖ ผลปรากฏว่า
กลุ่มแรงงานได้เข้าร่วมด้วยแต่เข้าร่วมแบบประชาชนทั่วไป มิได้แสดงความเป็นแรงงานออกมา
และในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ นั้น สถานีวิทยุ
กระจายเสียงประชาชนแห่งประเทศไทย ได้ประกาศอย่างชัดเจนเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๑๘
ว่าเป็นการปฏิวัติประชาธิปไตยประชาชนไทย

นับตั้งแต่วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ จนถึงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๘ กรรมกรได้นัดหยุดงาน
กันอย่างที่ไม่เคยมีการก่อในประวัติศาสตร์ไทย คือมีจำนวนมากถึง ๑,๐๘๔ ครั้ง ในจำนวน
การนัดหยุดงานทั้งหมดนี้ กรรมกรนัดหยุดงานโดยวิธีอื่นไม่มีฝ่ายอื่นใดเข้าแทรกแซงจำนวน
๗๕๖ ครั้ง เป็นการแทรกแซงของฝ่ายอื่น ๓๒๘ ครั้ง ในจำนวนนี้อยู่ในโครงการที่เรียกว่า
"แผนทดลองปฏิวัติชนชั้นกรรมาชีพ เฉพาะโรงงาน" จำนวน ๒๖ ครั้ง (๑๖)

การเข้ามีส่วนร่วมในกรรมกรของนักการเมืองในประเทศ

การเข้ามีส่วนร่วมในกลุ่มกรรมกรของนักบริหารบ้านเมืองในประเทศไทย ก็มีมาตั้งแต่
อดีตแล้วเช่นกัน ดังที่กล่าวไว้แล้วว่า คณะรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้ให้การสนับสนุน
ก่อตั้งสมาคมกรรมกรไทยขึ้น เพื่อต่อต้านคอมมิวนิสต์ ดังนั้น สมาคมกรรมกรไทยจึงได้รับ
เงินอุดหนุนเป็นรายปี ๆ ละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท โดยตั้งงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนไว้ทาง

๑๖) ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์, การต่อสู้ของพรรคคอมมิวนิสต์ไทย,
(กรุงเทพฯ : ธนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๒๐) หน้า ๑๑๓

หมายเหตุ ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์ - ที่ปรึกษาผู้รักษาพระนครฝ่ายมวลชน

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย จึงแทบจะกล่าวได้ว่าสมาชิกสมาคมกรรมกรไทย สมัยนั้นไม่ต้องเสียค่าบำรุงสมาคมเลย เพียงแต่จดทะเบียนเป็นสมาชิกตามระเบียบก็ใช้ได้ เจ้าหน้าที่บริหารของสมาคมก็ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนและส่วนใหญ่ก็เป็นนักการเมือง หรือผู้สนับสนุนการเมืองทั้งนั้น

อีกสมาคมหนึ่งก็คือ สมาคมเสรีแรงงานแห่งประเทศไทย หรือ The Free Worker's Association of Thailand (FWAT) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลให้ตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่พวกกรรมกรซึ่งเป็นคนจีน และเพื่อควบคุมโดยใกล้ชิด รัฐบาลได้มอบหมายให้พ่อค้าคนจีนผู้มีชื่อเสียงคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินงานอยู่เบื้องหลัง และให้อธิบดีกรมตำรวจสมัยนั้นเป็นผู้อุปถัมภ์สมาคมนี้ด้วย

เช่นเดียวกับสมาคมกรรมกรไทย สมาชิกของสมาคมนี้ไม่จำเป็นต้องเสียค่าบำรุง เพราะรัฐบาลตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนสมาคมไว้ให้ และมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การดึงบุคคลงานจีนที่ฝึกได้คอมมิวนิสต์ให้มาเป็นพวกของรัฐบาลนั่นเอง

แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์ของสมาคมทั้งสองนี้ มุ่งหนักไปทางการเมืองและมีนักการเมืองชั้นสูงที่มีอิทธิพลในรัฐบาล เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยอย่างใกล้ชิด ประกอบกับสมาชิกไม่ต้องเสียค่าบำรุง สมาคมเหล่านี้จึงไม่อาจยืนอยู่บนขาของตนเองได้ และขณะเดียวกันก็คิดว่าแม้ไม่มีทุนค่าเนื้องานรัฐบาลก็ช่วยแม่จะมีการนัดหยุดงาน รัฐบาลก็ช่วยจ่ายค่าแรงหรือซื้อข้าวสารเนื้อเค็มมาแจก นายจ้างไม่จ่ายค่าแรงในระหว่างการนัดหยุดงาน รัฐบาลแอบมาจ่ายค่าแรงให้ก็มี ดังนั้น จึงเท่ากับว่า สมาคมแรงงานเหล่านี้ตั้งขึ้นได้เพราะรัฐบาลเป็นเครื่องมือของรัฐบาล และจะทำอะไรก็ตามที่คนของรัฐบาลจะเป็นผู้สั่งทั้งสิ้น นอกจากนั้น นายจ้างหลายรายก็ไม่กล้าขัดใจสมาคมแรงงานเหล่านี้ และไม่กล้าทำอะไรรุนแรงจนเกินไป เพราะรู้ว่าสมาคมแรงงานเหล่านี้มีรัฐบาลหนุนหลังอยู่ (๑๗) ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่ารัฐบาลทำการช่วยเหลือกรรมกรโดยผ่านสมาคมกรรมกรทั้งสองแห่งและผ่านทางกรมประชาสงเคราะห์ด้วย

นอกจากเหตุการณ์ในอดีตแล้ว ปรากฏว่าในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา ที่มีการนัดหยุดงานมากเป็นประวัติการณ์ มีนักการเมืองระดับผู้ใหญ่บางคนก็เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจใหญ่ ๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทำไปด้วยความยากลำบาก และในอีกแง่หนึ่งก็มีนายจ้างบางราย ให้ความเห็นว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้นมีนักการเมือง หรือผู้ใหญ่ในคณะรัฐบาลให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง เพื่อผลทางการเมือง

การนัดหยุดงานระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๘

ในอดีตที่ผ่านมาการนัดหยุดงานของกรรมกรเกิดขึ้นน้อยมาก ตามที่ได้อธิบายมาแล้ว ต่อเมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน โดยอาศัยอำนาจจากการออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ทำให้การนัดหยุดงานใน พ.ศ. ๒๕๑๕ มีมากกว่าทุกปีที่เคยมีมา กล่าวคือมีถึง ๓๔ ราย มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในการนัดหยุดงาน ๘,๘๐๓ คน และวันทำงานที่สูญเสียไป เป็นจำนวน ๑๘,๘๐๓ วัน ในขณะที่ก่อนมีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ มีการนัดหยุดงานสูงสุดเพียง ๒๗ ราย ซึ่งได้แก่การนัดหยุดงานใน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน ๕,๑๕๓ คน และสูญเสียวันทำงานไป ๑๒,๖๔๖ วันทำงาน

ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ การนัดหยุดงานก็เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ ในแต่ละเดือน พิจารณาจากตารางที่ ๒๓ จะพบว่าก่อนเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นสูงสุดในเดือนสิงหาคม กล่าวคือ มีการพิพาทแรงงานถึง ๘๓ ราย เฉพาะเดือนสิงหาคมเพียงเดือนเดียว และมีการพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงานในเดือนเดียวกันนั้นถึง ๖๔ ราย จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมีจำนวน ๓๕,๘๒๐ คน และสูญเสียวันทำงานไป ๖๔,๒๓๘ วันทำงาน ในเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานลดน้อยไปเพราะในเดือนนี้ มีการเดินขบวนครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย ซึ่งเป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการปกครองโดยคณะทหารมาเป็นการปกครองแบบมีการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย

อย่างแท้จริงและหลังจากวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ เป็นต้นมา การพิพาทแรงงานได้เกิดขึ้น มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดทีเดียว จะเห็นได้ว่า ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๑๖ การพิพาทแรงงาน เพิ่มขึ้นถึง ๕๕ ราย และมีการนัดหยุดงานถึง ๕๒ ราย และในเดือนธันวาคม การพิพาท แรงงานมีจำนวนถึง ๒๕๑ ครั้ง และนัดหยุดงานถึง ๒๔๕ ครั้ง และปรากฏว่ามีการนัดหยุด งานในโรงพยาบาลเทศบาล และรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้นด้วย

กิจการที่เกิดการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน

การพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๙ เมื่อพิจารณาจาก ตารางที่ ๓๐, ๓๑, ๓๒, ๓๓ และ ๓๔ จะพบว่า ส่วนใหญ่การพิพาทแรงงานและการนัดหยุด งาน จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด คือ มีการพิพาทแรงงานจำนวนถึง ๑,๓๓๓ ครั้ง หรือเท่ากับ ๙๑.๕๑ เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนการพิพาทแรงงานทั้งหมด ๑,๔๖๔ ครั้ง และมี การนัดหยุดงานในหมวดการผลิตถึง ๙๙๙ ครั้ง ซึ่งเท่ากับร้อยละ ๖๓.๐๙ ของการนัดหยุดงาน ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ๑,๕๗๒ ครั้ง ในจำนวนการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานทั้งหมดที่เกิดขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมผลิตนั้น ปรากฏว่าอุตสาหกรรมผลิตที่ได้มีการพิพาทแรงงานเกิด ขึ้นมากที่สุด ได้แก่อุตสาหกรรมสิ่งทอ กล่าวคือ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นถึง ๔๓๗ ครั้ง มีการนัดหยุดงาน ๓๓๔ ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานมีจำนวน ๑๗๔,๖๒๖ คน และสูญเสียวันทำงานไป ๕๒๔,๕๕๔ วันทำงาน รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๒๕๖ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงานถึงชั้น นัดหยุดงาน ๑๗๕ ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน ๑๖,๔๔๑ คน และสูญเสียวัน ทำงานไป ๑๐๒,๕๐๘ วันทำงาน นอกจากนั้นยังเป็นอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ยางและพลาสติก ซึ่งมีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ๑๗๕ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงาน ถึงชั้นการนัดหยุดงาน ๑๒๓ ครั้งมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๑๗,๕๓๑ คน และสูญเสียวันทำงานไป ๔๔,๕๒๓ วันทำงาน ถัดจากนั้นก็เป็นการผลิตอาหาร เครื่องดื่มยาสูบ อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์จากไม้ต่าง ๆ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและสิ่งพิมพ์ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๙

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน พ.ศ. ๒๕๑๖

เดือน	จำนวนข้อพิพาท แรงงานทั้งสิ้น (ครั้ง)	จำนวนข้อพิพาท แรงงานถึงขั้น นัดหยุดงาน	จำนวนลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงาน ที่สูญเสีย
มกราคม	๘	๕	๑,๘๐๒	๑๙,๙๕๖
กุมภาพันธ์	๙	๖	๑,๓๙๙	๓,๙๕๐
มีนาคม	๙	๕	๑,๐๑๒	๑,๕๕๓
เมษายน	๘	๙	๓๙๙	๕๓๑
พฤษภาคม	๖	๖	๕๙๙	๑๖,๘๓๕
มิถุนายน	๕	๓	๒๘๒	๖๙๔
กรกฎาคม	๒๖	๒๐	๙,๐๙๖	๙,๙๙๙
สิงหาคม	๙๓	๖๔	๓๕,๙๒๐	๖๔,๒๓๙
กันยายน	๓๘	๓๒	๙,๔๓๙	๒๖,๒๐๘
ตุลาคม	๑๓	๑๒	๒,๖๔๔	๒,๘๒๔
พฤศจิกายน	๙๕	๘๒	๕๘,๘๘๘	๙๑,๙๓๙
ธันวาคม	๒๙๑	๒๙๙	๖๐,๕๖๑	๙๙,๑๙๑
รวม	๕๙๙	๕๐๑	๑๙๙,๘๘๙	๒๙๖,๘๘๙

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ๒๕๑๖

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
เกษตรกรรม	-	-	-	-	-	-
การทำเหมืองแร่	๑		๑	๕๓๐		๕๓๐
การผลิต แยกเป็น						
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๓๘	๒๘	๒๘	๑๓๓๖๕		๑๕๕๘๕
สิ่งทอผ้า เครื่องแต่งกาย และหนังสัตว์	๑๕๘		๑๕๘	๖๒๔๗๖		๑๑๒๘๒๘
ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	๒๒		๑๗	๕๘๕๒		๑๔๒๔๗
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	๑๓		๑๑	๒๘๔๑		๓๓๘๘
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน	๖๒		๕๖	๘๒๒๔		๑๘๕๓๖
ยางและพลาสติก						
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์						
จากน้ำมันปิโตรเลียมและถ่านหิน	๒๖		๒๔	๗๔๕๖		๑๓๖๗๔
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	๘๐		๘๒	๑๖๖๒.๕		๑๘๓๘๐
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	๑๗		๑๔	๔๐๖๘		๓๓๔๗๘
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	๒		๒	๘๓๐๐		๘๓๐๐
การก่อสร้าง	๗		๖	๘๗๖		๑๐๖๖
การขายส่งและขายปลีก	๑๓		๑๓	๗๘๘๒		๗๘๘๒
ภัตตาคารและโรงแรม	๑๕		๑๑	๑๕๒๕		๑๕๒๕
การขนส่ง ที่เก็บสินค้า กมนาคม	๕๗		๔๒	๒๗๒๓๘		๓๓๐๔๓
การเงินและประกันภัย	๔		๒	๑๗๓๐		๑๗๓๐
การบริการแยกเป็น						
การบริการราชการและป้องกันประเทศ	๖		๖	๕๑๘๑		๕๑๘๑
การบริการสุขภาพ	๓๐		๒๑	๒๗๗๐		๓๔๗๐
บริการทางสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง	๑		๑	๘๖		๘๖
บริการนันทนาการ วัฒนธรรม และบริการอื่น	๓		-	-		-
ไม่ระบุ	๑๑		๗	๘๕๐		๘๕๐
รวม	๕๗๗		๕๐๑	๑๗๗๘๗๗		๒๘๖๘๘๗

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓๑

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ๒๕๑๓

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
เกษตรกรรม	๕	๘๓๖	๔	๖๗๐	๑๔	๗๕๔๐
การทำเหมืองแร่	๑๕	๒๘๘๕	๔	๖๘๖	๑๓	๓๘๖๔
การผลิต แยกเป็น						
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๖๙	๑๔๖๐๔	๕๓	๑๒๗๕๑	๑๑๒.๕	๓๐๓๕๖.๕
สิ่งทอ ถัก เครื่องแต่งกาย และหนังสัตว์	๑๑๗	๖๔๔๐๙	๙๔	๕๒๙๐๐	๔๙๑.๕	๒๗๙๒๗๔
ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	๒๕	๒๐๕๐	๑๘	๑๖๙๙	๖๔	๖๐๓๓
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	๙	๒๗๕๕	๗	๒๔๐๐	๒๗.๕	๑๑๙๐๐
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน						
ยางและพลาสติก	๓๒	๓๐๙๘	๒๖	๒๔๒๐	๕๒.๕	๓๐๓๗
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์						
จากน้ำมันปิโตรเลียมและถ่านหิน	๘	๑๕๖๑	๘	๑๕๖๑	๒๘.๕	๗๒๓๒
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	๖๗	๑๑๗๐๓	๕๒	๘๘๕๔	๑๗๘	๔๙๓๐๕
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	๒๙	๕๗๙๒	๒๒	๓๙๔๔	๖๓	๑๓๖๘๕
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	-	-	-	-	-	-
การก่อสร้าง	๙	๑๙๔๙	๗	๑๕๔๐	๓๐	๗๗๖๓
การขายส่งและขายปลีก	๑๔	๑๒๕๒	๑๓	๑๒๕๗	๓๔	๙๑๔๙
ภัตตาคารและโรงแรม	๑๑	๒๘๓๗	๗	๑๘๔๒	๔๙.๕	๓๐๗๗๙
การขนส่ง ที่เก็บสินค้า คมนาคม	๓๒	๑๐๗๒๗	๒๕	๔๙๗๓	๓๒	๑๓๙๓๒
การเงินและประกันภัย	๑	๒๔	๑	๒๔	๑.๕	๓๖
การบริการแยกเป็น						
การบริการราชการและป้องกันประเทศ	๓	๑๑๘๐	๒	๑๑๖๐	๑.๕	๑๑๐๐
การบริการสุขภาพ	๑๖	๕๓๙๑	๔	๔๙๑๐	๘	๒๓๗๑๐
บริการทางสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง	๗	๗๔๐	๕	๓๓๕	๗	๖๗๐
บริการนันทนาการ วัฒนธรรม และบริการ						
บันเทิง	-	-	-	-	-	-
ไม่ระบุ	๘	๑๒๓๑	๕	๙๕๗	๑๖	๒๖๔๒
รวม	๔๗๗	๑๓๕๑๑๔	๓๕๗	๑๐๓๘๘๓	๑๒๓๐	๕๐๗๖๐๗.๕

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓๒

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ๒๕๑๘

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
เกษตรกรรม	๑๓	๖๐๒๖	๑๐	๔๙๑๒	๒๙	๘๐๔๕
การทำเหมืองแร่	๑๙	๒๒๙๔	๘	๘๒๔	๒๙	๒๖๙๐
การผลิต แยกเป็น						
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๔๐	๑๓๔๙๕	๒๔	๙๑๘๒	๔๖	๑๖๙๖๓.๕
สิ่งทอถัก เครื่องแต่งกาย และหนังสัตว์	๘๘	๕๐๑๘๑	๕๐	๓๕๒๓๙	๖๐๑.๕	๔๓๖๒๔๖
ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	๒๑	๑๖๙๒	๑๐	๙๙๘	๓๖	๓๖๑.๕
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	๑๓	๕๑๖๖	๘	๓๓๙๐	๕๙.๕	๒๒๓๖๕
ผลิตภัณฑ์เคมี นำมันปิโตรเลียม ดานหิน	๔๙	๘๘๐๑	๒๕	๓๙๖๘	๒๙๖	๖๑๙๕๒
ยางและพลาสติก						
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์						
จากนำมันปิโตรเลียมและดานหิน	๑๙	๓๘๕๙	๑๐	๒๓๐๐	๖๑	๑๓๙๙๐
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	๙๕	๑๑๓๕๙	๒๔	๓๐๘๑	๑๙๒.๕	๑๘๙๙๐.๕
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	๑	๑๒๙				
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	๕	๑๘๙๒๒	๑	๘๐๐๐	๑	๘๐๐๐
การก่อสร้าง	๒๑	๖๒๒๘	๑๓	๕๐๕๕	๕๓.๕	๒๑๙๐๑
การขายส่งและขายปลีก	๑๓	๓๐๑๙	๖	๕๒๕	๑๙	๑๒๒๘
ภัตตาคารและโรงแรม	๒๑	๕๒๓๑	๙	๒๙๖๔	๘๘.๕	๓๓๑๖๖
การขนส่ง ที่เก็บสินค้า คมนาคม	๓๙	๕๐๓๓๘	๒๓	๑๑๓๕๑	๑๕๐	๕๘๒๑๙.๕
การเงินและประกันภัย	-	-	-	-	-	-
การบริการแยกเป็น						
การบริการราชการและป้องกันประเทศ	๒	๔๑๑๒	๑	๑๑๒	๖	๖๙๒
การบริการสุขภาพ	๕	๑๐๐๔	๙๔	๙๕๖	๖.๕	๑๙๖๒
บริการทางสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง	๑๑	๒๒๙๒	๙	๒๒๙๕	๒๖.๕	๑๐๙๖๙
บริการนันทนาการ วัฒนธรรม และบริการ						
บันเทิง	-	-	-	-	-	-
ไม่ระบุ	๘	๒๓๘๒	๘	๒๐๑๐	๑๕.๕	๓๐๐๕
รวม	๕๖๐	๑๘๙๑๐๙	๒๔๑	๙๔๙๔๙	๑๖๖๔	๙๒๒๙๔๖

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓๓

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม ๒๕๑๙

อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน		การนัดหยุดงาน			
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
เกษตรกรรม	๓	๑๓๘๕	๓	๑๑๓๘	๘.๕	๓๐๘๙
การทำเหมืองแร่	๑๕	๑๘๐๘	๒	๓๑๙	๕๖	๓๕๒๓๘
การผลิต แยกเป็น						
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๒๔	๑๖๑๓๔	๘	๘๓๖๙	๒๕.๕	๒๐๙๐๓
สิ่งทอผ้า เครื่องแต่งกาย และหนังสัตว์	๓๓	๖๕๑๓๑	๓๓	๒๘๐๑๓	๒๖๑.๕	๑๙๓๘๓๙
ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	๑๓	๒๒๔๘	๙	๑๓๑๖	๑๓	๒๓๒๘
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	๓	๓๘๖๐	๓	๒๐๓๕	๒๓.๕	๒๐๓๕๐
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ดานหิน						
ยางและพลาสติก	๓๔	๖๖๘๕	๑๖	๒๓๑๙	๓๓.๕	๑๓๙๑๒.๕
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์	๑๘	๙๑๓๑	๑๑	๔๙๕๓	๑๔๘.๒๕	๖๓๘๓๒
จากน้ำมันปิโตรเลียมและดานหิน						
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	๕๔	๕๓๓๒	๒๑	๒๒๔๔	๑๔๙	๑๖๒๖๑.๕
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	๒๑	๕๘๓๙	๓	๔๕๐๖	๕๓	๘๓๒๒๒
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	๓	๕๘๓๘	-	-	-	-
การก่อสร้าง	๑๓	๒๙๕๙	๕	๔๕๖	๒๕	๑๙๑๓
การขายส่งและขายปลีก	๘	๑๔๕๐	๒	๕๑	๓.๕	๘๙
ภัตตาคารและโรงแรม	-	-	-	-	-	-
การขนส่ง ที่เก็บสินค้า คมนาคม	๒๐	๕๕๓๙๔	๕	๓๖๒๐	๑๒๑	๒๐๕๑๕
การเงินและประกันภัย	๓	๙๐๐๙	๓	๑๐๐	๒	๒๐๐
การบริการแยกเป็น						
การบริการราชการและป้องกันประเทศ						
การบริการสุขภาพ	๒	๑๕๐	-	-	-	-
บริการทางสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง	๓๑	๒๑๒๙	๔	๒๕๑	๓๓.๕	๓๐๘๒.๕
บริการนันทนาการ วัฒนธรรม และบริการ						
บันเทิง	๕	๔๐๓	๒	๕๑	๓.๕	๓๒.๕
ไม่ระบุ	๘	๘๑๒	๔	๓๑๒	๒๑	๓๕๓๓
รวม	๓๔๐	๑๙๔๔๖๙	๑๓๓	๖๕๓๔๒	๙๐๐	๔๙๕๖๑๙.๕

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ ๓๔

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจำแนกตามอุตสาหกรรม (๑๖ - ๑๙)

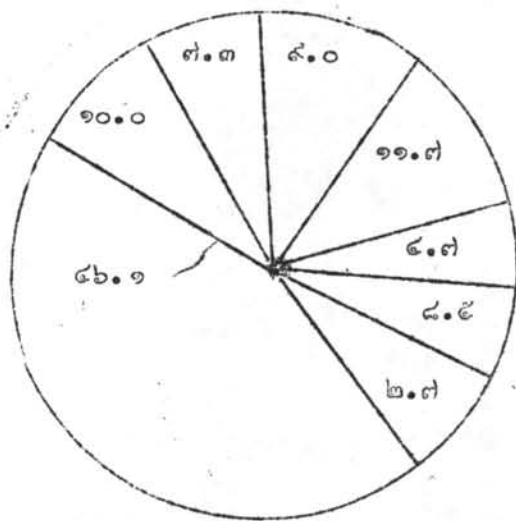
อุตสาหกรรม	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน		
	จำนวนการพิพาท	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนการนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันหยุดงาน	วันทำงานที่สูญเสีย
เกษตรกรรม	๒๕		๑๘	๖๗๒๐		๑๘๖๗๔
การทำเหมืองแร่	๙	๖๓๖๗	๑๕	๒๗๙๙		๕๒๓๒๒
การผลิต แยกเป็น						
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๑๗๑		๘๕	๔๒๖๖๗		๖๙๓๔๘.๓
สิ่งทอผ้า เครื่องแต่งกาย และหนังสัตว์	๔๓๗		๓๓๔	๑๗๘๖๒๖		๙๒๔๙๕๔
ผลิตภัณฑ์จากไม้ รวมทั้งเครื่องเรือน	๘๕		๕๔	๙๖๗๑		๑๒๖๖๕๑.๓
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	๕๒		๒๙	๑๐๘๐๖		๓๑๙๓๖.๕
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน	๑๗๕		๑๒๓	๑๗๙๕๑		๘๘๙๖๘
ยางและพลาสติก						
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ยกเว้นผลิตภัณฑ์						
จากน้ำมันปิโตรเลียมและถ่านหิน	๖๙		๕๓	๑๖๒๗๔		๔๘๕๘๘.๕
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์	๒๘๖		๑๗๙	๑๖๔๔๑		๑๐๒๕๐๘
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	๖๘		๔๓	๑๒๕๑๘		๑๐๓๗๑๖
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	๑๐		๓	๑๗๓๐๐		๑๗๓๐๐
การก่อสร้าง	๕๐		๓๑	๘๐๐๗		๓๒๖๔๕
การขายส่งและขายปลีก	๔๘		๓๔	๙๘๑๕		๑๘๔๕๐
ภัตตาคารและโรงแรม	๔๗		๒๗	๖๑๕๑		๖๕๔๗๐
การขนส่งที่เก็บสินค้า คมนาคม	๑๓๔		๙๕	๕๑๑๘๓		๑๒๕๗๐๙
การเงินและประกันภัย	๕		๔	๑๘๕๔		๑๙๖๖
การบริการแยกเป็น						
การบริการราชการและป้องกันประเทศ	๑๑		๙	๖๔๕๓		๖๙๕๓
การบริการสุขภาพ	๕๓		๒๙	๘๖๓๖		๒๙๑๕๒
บริการทางสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง	๕๐		๑๗	๒๙๗๗		๑๔๕๗๗
บริการนันทนาการ วัฒนธรรม และบริการ						
บันเทิง	๘		๒	๕๑		๗๒
ไม่ระบุ	๓๕		๒๘	๖๙๑๕๙		๑๐๐๙๔
รวม	๑๘๖๔		๑๒๓๒	๔๔๓๘๔๙		๒๐๒๓๐๕๙

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ในระยะเริ่มต้นของการเกิดการพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงาน ซึ่งเกิดขึ้น
 อย่างมากมายนี้ ส่วนมากเป็นการนัดหยุดงานในกิจการอุตสาหกรรมขนาดกลางถึงขนาดใหญ่
 เมื่อกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ - ๓๐๐ คน ไปจนถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๓๐๐ คนขึ้นไป
 แต่ภายหลังต่อมาปรากฏว่า ข้อพิพาทแรงงานได้เกิดขึ้นในกิจการเล็กๆด้วย

ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ ๓ ที่เกี่ยวกับการลงทุนในประเทศที่กล่าวไว้ว่า การ
 ลงทุนในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นจำนวน
 โรงงานอุตสาหกรรมหรือจำนวนเงินที่ผู้ลงทุนนำมาลงทุน และในด้านการจ้างแรงงานก็ปรากฏ
 ว่า ในบรรดาอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งหมด อุตสาหกรรมสิ่งทอมีการจ้างแรงงานมากที่สุด คง
 จะพิจารณาได้จาก แผนภาพที่ ๑๘ ซึ่งแสดงถึงการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่
 อดีต จนถึง พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

แผนภาพที่ ๑๘



แสดงอัตราส่วนการใช้แรงงานในหมวดกิจการต่าง ๆ ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในระยะ

พ.ศ. ๒๕๐๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๘

- ๔๖.๑% คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ
- ๑๑.๗% คือ อุตสาหกรรมโลหะ, เหมืองแร่
- ๑๐.๐% คือ อุตสาหกรรมกรรมการบริการ
- ๘.๐% คือ อุตสาหกรรมกรรมการเกษตร
- ๔.๕% คือ อุตสาหกรรมเครื่องจักร
- ๔.๗% คือ อุตสาหกรรมเคมี
- ๒.๗% คือ อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง
- ๗.๗% คือ อุตสาหกรรมอื่น ๆ

เมื่อปรากฏว่า แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมทอผ้า และข้อเท็จจริงก็ปรากฏว่าการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมทอผ้าเป็นส่วนใหญ่แล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือ การนัดหยุดงานและการพิพาทแรงงานได้ส่งผลกระทบต่อกระเทือนต่อการดำเนินการผลิตในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งย่อมกระทบกระเทือนต่อการตัดสินใจที่ลงทุนหรือจะขยายทุนของเจ้าของกิจการด้วย อุตสาหกรรมที่ได้รับการกระทบกระเทือนรองลงมาคือ การบริการอุตสาหกรรม โลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์ และอุตสาหกรรมเคมี น้ำมันปิโตรเลียม ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานของกรรมกรนับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ จนถึง พ.ศ. ๒๕๑๙ ก็ลดลงตามลำดับจากจำนวนการพิพาทแรงงาน ๕๗๗ ราย ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ ก็ลดลงเป็น ๔๗๗ ราย, ๔๖๐ ราย, และ ๓๔๐ ราย ตามลำดับ และการนัดหยุดงานลดลงจาก ๕๐๑ ราย ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ มาเป็น ๓๕๗ ราย, ๒๔๑ ราย และ ๑๓๓ ราย ใน พ.ศ. ๒๕๑๗, ๒๕๑๘ และ ๒๕๑๙ ตามลำดับ แต่ปรากฏว่า แม้จำนวนการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานจะลดลงตามลำดับ แต่วันทำงานที่สูญเสียกลับเพิ่มมากขึ้น จากตารางที่ ๒๘ จะเห็นได้ว่าวันทำงานที่สูญเสียในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ จำนวน ๒๘๖,๘๘๘ วัน ได้เพิ่มเป็น ๕๐๗,๖๐๗.๕ วันและ ๗๒๗,๘๔๖ วัน ใน พ.ศ. ๒๕๑๗ และ ๒๕๑๘ ตามลำดับ และใน พ.ศ. ๒๕๑๙ ก็สูญเสียวันทำงานไป ๘๘๕,๖๘๕ วันซึ่งก็มากกว่าใน พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งมีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานมากที่สุด

ตารางที่ ๓๕

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙

พ.ศ.	การพิพาทแรงงาน	การนัดหยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	วันทำงานที่สูญเสีย
๒๕๑๖	๕๗๗	๕๐๑	๑๗๗,๘๗๗	๒๙๖,๘๘๗
๒๕๑๗	๔๗๗	๓๕๗	๑๐๕,๘๘๓	๕๐๗,๖๐๗.๕
๒๕๑๘	๔๖๐	๒๔๑	๙๔,๗๔๗	๗๒๒,๙๔๖
๒๕๑๙	๓๔๐	๑๓๓	๖๕,๓๔๒	๔๙๕,๖๑๙.๕
รวม	๑,๘๖๔	๑,๒๑๖	๔๔๓,๘๔๙	๒,๐๒๓,๐๕๙

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กรมแรงงาน

จากตารางที่ ๓๕ แสดงให้เห็นการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙ ได้ลดน้อยลงแต่เมื่อมีการพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานในแต่ละครั้งนั้น ต้องเสียเวลาในการนัดหยุดงานเป็นเวลานาน และมีการยึดเยื้อเพิ่มขึ้นตามลำดับ กล่าวคือ การพิพาทแรงงานระยะหลัง ๆ ไม่สามารถตกลงกันได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้จำนวนวันนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น

ท้องที่มีการนัดหยุดงาน

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานของกรรมกรส่วนใหญ่แล้วเกิดขึ้นในกรุงเทพฯ และจังหวัดรอบ ๆ กรุงเทพฯ เช่น สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร ทั้งนี้เพราะโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ๆ ส่วนมากยังอยู่ในแถบใจกลางของประเทศ ทั้งนี้เพราะมีความสะดวกหลายประการไม่ว่าจะเป็นการติดต่องาน การส่งสินค้าออกและอื่น ๆ

ตารางที่ ๓๐

การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน จำแนกตามจังหวัด (๒๕๑๖ - ๒๕๑๙)

จังหวัด	๒๕๑๖		๒๕๑๗		๒๕๑๘		๒๕๑๙	
	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน
๑. กรุงเทพฯ	๓๓๘	๒๘๒	๑๕๘	๑๑๙	๑๕๓	๙๙	๑๐๐	๓๑
๒. สมุทรปราการ	๑๐๙	๘๘	๑๘๓	๑๐๕	๘๑	๒๘	๙๗	๒๓
๓. นนทบุรี	๑๘	๑๘	๑๐	๖	๑๘	๙	๒๒	๘
๔. ปทุมธานี	๑๗	๑๗	๑๕	๑๒	๒๒	๑๙	๑๕	๗
๕. นครปฐม	๓	๓	๑๐	๖	๒๒	๑๓	๑๑	๖
๖. สมุทรสาคร	๒๓	๒๓	๒๐	๑๗	๒๘	๑๙	๒๘	๑๒
๗. ราชบุรี	๑๐	๑๐	๕	๔	๑	๑	๑	๑
๘. นครสวรรค์	๖	๖	๖	๖	๒	๑	๑	๑
๙. ชลบุรี	๖	๓	๑๒	๑๐	๑๕	๕	๑๑	๑
๑๐. เพชรบุรี	๒	๒	-	-	๑	๑	๕	๑
๑๑. สระบุรี	๓	๓	๙	๗	๔	๓	๓	๑
๑๒. กาญจนบุรี	-	๑๐	๑๐	๑๐	๘	๗	-	๑
๑๓. ระยอง	๑	๑	๔	๓	๑	๑	๔	๑
๑๔. อโยธยา	๓	๓	๕	๕	๒	๒	๓	๕
๑๕. ลพบุรี	๒	๒	๑	-	๑	๑	-	-
๑๖. ชอนแกน	๓	๓	๖	๖	๖	๕	๕	๕
๑๗. นครพนม	๑	๑	๔	๔	๑	๑	๑	๑
๑๘. อุตรธานี	๓	๓	๕	๕	๖	๓	๓	๑
๑๙. นครราชสีมา	๕	๔	๕	๓	๑๗	๑๒	๑๒	๕
๒๐. หนองคาย	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑
๒๑. อุบลราชธานี	๑	๑	๑	๑	๒	๑	-	-
๒๒. นูร์รัมย์	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕
๒๓. เลย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๔. ชัยบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕. พิษณุโลก	๒	๒	๒	๑	๓	๒	๑	-
๒๖. อุตรดิตถ์	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑
๒๗. ลำปาง	๔	๔	๒	๑	๒	๒	-	-

ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

จังหวัด	๒๕๑๖		๒๕๑๗		๒๕๑๘		๒๕๑๙	
	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน	การพิพาท แรงงาน	การนัด หยุดงาน
๒๘. ลาพูน	-	-	๒	๒	๑	๑	๑	๑
๒๙. เชียงใหม่	๔	๖	๕	๓	๙	๕	๓	๓
๒๐. เชียงราย	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑. ชุมพร	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๓๒. สุราษฎร์ธานี	-	-	๒	๑	๒	๑	๑	-
๓๓. ระนอง	-	-	๑	-	๒	๒	-	-
๓๔. ตรัง	-	-	-	-	๑	๑	-	-
๓๕. กระบี่	-	-	-	-	๑	๑	-	-
๓๖. พังงา	-	-	๓	๑	๓	๑	-	-
๓๗. ภูเก็ต	๓	๓	๑๒	๙	๒๒	๖	๕	๒
๓๘. นครศรีธรรมราช	-	-	๑	-	๕	๕	๑๒	๒
๓๙. สงขลา	๑	๑	๗	๙	๖	๕	๖	๕
๔๐. ปัตตานี	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๑
๔๑. นราธิวาส	-	-	-	-	๓	-	๑	๑
๔๒. ยะลา	-	-	-	-	๕	๕	๓	๑
๔๓. สมุทรสงคราม	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๔๔. จันทบุรี	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑
๔๕. ฉะเชิงเทรา	-	-	๑	๑	-	-	-	-
๔๖. ประจวบคีรีขันธ์	-	-	๓	๓	-	-	๑	-
๔๗. สุรินทร์	-	-	๑	๑	-	-	-	-
๔๘. นครนายก	-	-	๒	๒	-	-	-	-
๔๙. มหาสารคาม	๑	๑	-	-	-	-	-	-
๕๐. อื่น ๆ	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑
รวม	๕๗๗	๕๐๑	๔๗๗	๓๕๗	๕๖๐	๒๕๑	๓๕๐	๑๓๑
รวมจังหวัด	๒๘	๒๘	๓๗	๓๔	๕๒	๓๘	๓๓	๒๘

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานได้ขยายวงกว้างขวางยังต่างจังหวัดมากขึ้นเรื่อย ๆ จากตารางที่ ๓๐ พบว่า ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นรวม ๒๔ จังหวัด และการนัดหยุดงานเกิดขึ้นทุกแห่งของการพิพาทแรงงาน ใน พ.ศ. ๒๕๑๗ การพิพาทแรงงานได้ขยายกว้างออกไปอีก ครอบคลุมพื้นที่ถึง ๓๗ จังหวัด เป็นการนัดหยุดงานเดี่ยว ๓๔ จังหวัด และใน พ.ศ. ๒๕๑๘ การพิพาทแรงงานยังขยายออกไปอีกถึง ๔๒ จังหวัด มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๓๘ จังหวัด ส่วนใน พ.ศ. ๒๕๑๙ การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานได้หดตัวลงจากปี พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่มีไคล้ลดลงไปจากใน พ.ศ. ๒๕๑๖ เลยแต่สรุปแล้ว การพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานส่วนใหญ่ยังคงเกิดขึ้นในท้องที่ภาคกลาง คือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร นนทบุรี และปทุมธานี กล่าวคือ ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - พ.ศ. ๒๕๑๙ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในกรุงเทพฯ จำนวน ๙๕๐ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ๕๒๑ ครั้ง ในสมุทรปราการมีการพิพาทแรงงาน ๔๑๐ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงาน ๒๔๐ ครั้ง และในสมุทรสาคร มีการพิพาทแรงงาน ๔๕ ครั้ง นัดหยุดงาน ๗๗ ครั้ง

สาเหตุของการนัดหยุดงาน

ตามปกติลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างครั้งละหลาย ๆ ข้อ โดยเฉลี่ยแล้วจะเรียกร้องประมาณ ๑๐ ข้อต่อหนึ่งครั้ง และลักษณะการเรียกร้องจะมีลักษณะดังนี้ -

๑. ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น หรือจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นค่าครองชีพ เพื่อให้สมดุลกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
๒. ขอให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และระเบียบข้อบังคับการทำงาน เช่น เวลาทำงาน เวลาหยุดพักและการพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้าง
๓. ขอให้จัดหาและปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น
๔. ขอให้นายจ้างแก้ไขหรือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลและวิธีการบริหารงาน

เช่น ให้อำนาจผู้จัดการฝ่ายบุคคลออกจากงาน ให้ตกเดือนเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติของหัวหน้างาน การใช้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษลูกจ้าง

๕. ให้นายจ้างช่วยเหลือจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานต่าง ๆ ของลูกจ้าง เช่น เครื่องแบบ ผ่ากันเปื้อน ถุงมือ หมวก กรรไกร และอื่น ๆ

๖. ให้นายจ้างช่วยเหลือในเรื่องอาหารหรือจ่ายค่าอาหาร

๗. ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเคร่งครัด

๘. เรื่องอื่น ๆ

การเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าวในแต่ละข้อนั้น แสดงให้เห็นถึงสาเหตุในการเกิดกรณีพิพาทได้เป็นอย่างดี ซึ่งพอจะแยกสาเหตุต่าง ๆ ได้ตามลักษณะดังต่อไปนี้

๑. สาเหตุจากสภาพทั่วไปภายในสถานประกอบการ

๒. ภาวะทางเศรษฐกิจ

๓. ภาวะค่าจ้างและค่าครองชีพ

๔. การตื่นตัวของลูกจ้าง

๕. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

สาเหตุจากสภาพทั่วไปภายในสถานประกอบการ

สาเหตุดังกล่าวนี้เกิดจากปัจจัยภายในกิจการ เช่น ท่าทีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยธรรมชาติและเรื่องต่าง ๆ ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ ๒ เรื่องบรรยากาศด้านแรงงาน โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นท่าทีที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกัน การเอาใจเอาเปรียบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง โดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ความไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมและภาษาอันเนื่องมาจากผู้จัดการเป็นชาวต่างประเทศ รวมทั้งความบกพร่องในการบริหารงานของนายจ้างในสถานประกอบการ เนื่องจากความไม่เอาใจใส่ในงานบริหารบุคคลเท่าที่ควร ซึ่งจะไม่น่ามากล่าวซ้ำในที่นี้

อย่างไรก็ตามจากสาเหตุภายในซึ่งกล่าวไว้ในบทที่ ๒ นั้น เราอาจจะกล่าวได้ว่า
 ใดที่เกิดการขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น มีเหตุผลอีกบางประการที่จะกล่าวถึง
 ได้ กล่าวคือ

ประการที่หนึ่ง ทางฝ่ายนายจ้าง กล่าวได้ว่า นายจ้างไม่ค่อยจะยอมรับในการ
 เปลี่ยนแปลงทางค่านแรงงานที่เกิดขึ้น หมายความว่า เมื่อมีกฎหมายแรงงานให้สิทธิคนงาน
 ต่าง ๆ นายจ้างก็ยังไม่สนใจที่จะปฏิบัติตาม เมื่อมีการเรียกร้องจากฝ่ายคนงาน นายจ้าง
 บางรายจะไม่ยอมรับขอเรียกร้องและไม่ยอมเจรจาด้วย และผู้แทนลูกจ้างมักจะถูกเลิกจ้าง
 หลังจากการเรียกร้อง นอกจากนั้นนายจ้างบางรายไม่ให้ความสนใจในสภาพความเป็นอยู่ของ
 ลูกจ้างเท่าที่ควร ค่าจ้างก็ไม่ค่อยจะขึ้นให้ จะเห็นได้ว่าก่อนมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้าง
 ขั้นต่ำค่าจ้างแรงงานไทยทั่วไปต่ำมาก ยิ่งไปกว่านั้น มีนายจ้างบางแห่งอาศัยอำนาจอิทธิพล
 ทั้งทางการเงินและการเมืองเท่าที่ตนมีอยู่ มาเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานภายในกิจการ
 ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพยายามที่จะเอาชนะซึ่งกันและกัน แทนที่จะหาทางต่อรอง ตามหลัก
 ความเกณฑ์หรือตามขั้นตอนของกฎหมาย ทำให้การเรียกร้องไม่สามารถจะสำเร็จจูล่วงไปได้ด้วย
 ดี และทำให้เกิดการนัดหยุดงานได้ในที่สุด

ประการที่สอง ทางฝ่ายลูกจ้าง กล่าวได้ว่า บางครั้งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นเกิด
 จากการที่ลูกจ้างไม่เข้าใจกฎหมายอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะยื่นขอเรียกร้อง นอกจากนั้น
 ลูกจ้างมักจะเอาอย่างกันโดยมีลูกจ้างแห่งอื่นทำแล้วได้รับความสำเร็จ ทำให้เกิดการเรียกร้อง
 ข้ำขึ้นอีก โดยไม่คำนึงว่าข้อตกลงเท่านั้นหมดอายุหรือยัง นายจ้างจะปรับตัวเข้ากับสภาพการ
 จ้างตามข้อตกลงที่ทำไว้ครั้งก่อนแล้วอย่างไร หรือไม่คำนึงแต่เพียงว่า ตนมีพลังจะเรียกร้อง
 ให้นายจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเรียกร้องขอค่าครองชีพ ขอเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการ

ภาวะทางเศรษฐกิจ

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศเริ่มซบเซาลงอย่างเห็นได้ชัดในกลาง พ.ศ. ๒๕๑๖
 เป็นต้นมาเนื่องจาก เศรษฐกิจภายนอกประเทศทั่วโลกชะงักงัน อันมีผลมาจากกลุ่มประเทศ
 ผู้ผลิตน้ำมันส่งออกได้ประกาศขึ้นราคาน้ำมันดิบ และลดการผลิตลง ทำให้หลายประเทศรวมทั้ง

ประเทศไทยควยซึ่งต้องพึ่งน้ำมันจากประเทศคังลาว ประสบกับความเดือดร้อน รัฐบาลได้พยายามพยุงราคาน้ำมันภายในประเทศ แต่ในที่สุดก็ต้องขึ้นราคาเพราะไม่สามารถแบกภาระนั้นไหว และได้เร่งเร้าให้ประชาชนประหยัดน้ำมัน ทำให้มีการเรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำลงไปอีก ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อการผลิตในประเทศเพราะราคาผลิตสินค้าเข้าก็สูง และวัตถุดิบก็มีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง มีผลทำให้ราคาสินค้าที่ผลิตสูงขึ้นอีก

นอกจากนั้น การผลิตทางด้านเกษตรกรรมก็ตกต่ำลงด้วยเช่นกัน เนื่องจากสภาพดินฟ้าอากาศไม่อำนวย ทำให้การผลิตลดลงและมีการกักตุนสินค้าเกษตรบางประเภท เช่น ข้าวสาร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำสินค้าเกษตรคังลาวออกนอกประเทศ ทำให้ราคาภายในประเทศสูง จนถึงกับต้องประกาศขึ้นราคาข้าวสารภายในประเทศ ทำให้ราคาสินค้าอื่น ๆ พลอยต้องขึ้นไปด้วย และมีผลทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ อย่างไรก็ตามผลที่เกิดขึ้นนั้น การลดค่าของเงินบาทก็มีส่วนร่วมอยู่ด้วย กล่าวคือ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๑๖ รัฐบาลได้ประกาศลดค่าเงินบาทลง ๑๐% ทำให้ค่าของเงินบาทลดลง เมื่อเทียบกับเงินสกุลอื่น ๆ ทำให้ราคาสินค้าที่มาจากต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นสินค้าประเภททุนหรือวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปมีราคาสูง ซึ่งเป็นผลทำให้ต้นทุนการผลิตในประเทศสูงขึ้นคังลาว ทำให้สินค้าทั้งอุปโภคบริโภคซึ่งประชาชนผู้บริโภครวมทั้งลูกจ้างควยมีราคาสูงขึ้น ในขณะที่รายได้ของลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ จึงมีการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างแรงงาน

ภาวะค่าจ้างและค่าครองชีพ

ก่อนมีการประกาศใช้กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๑๖ ค่าจ้างของแรงงานไม่มีฝีมืออยู่ในเกณฑ์ลอนข้างต่ำ คือประมาณวันละ ๘ - ๑๐ บาทต่อวัน และส่วนใหญ่ไม่เพิ่มค่าจ้างให้สูงเท่าที่ควร แต่คนงานก็ยังคงดำรงชีพอยู่ได้ เนื่องจากค่าครองชีพมีแนวโน้มไม่สูงมากนัก เฉลี่ยเพียงไม่เกินร้อยละ ๒ ต่อปี ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๑๑ คำนี้อัตราครองชีพสูงขึ้นอย่างฉับพลัน ถึงร้อยละ ๑๕.๕ และใน พ.ศ. ๒๕๑๗ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๒๓.๓

จะเห็นได้ว่าภายใน ๒ ปี ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอีกเกือบร้อยละ ๔๐ ด้วยเหตุนี้เองจึงมีการเรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพ (๑๘)

ภาวะเศรษฐกิจต่างๆทำให้นายจ้างได้รับความลำบากในการที่จะเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ตามที่ได้มีการเรียกร้อง

การคืนตัวของลูกจ้าง

ดังที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้นว่าแต่เดิมลูกจ้างนั้นถูกจำกัดสิทธิในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ คือนายจ้าง ทำให้การเรียกร้องการนัดหยุดงานเกิดขึ้นน้อยมาก ดังนั้นนับตั้งแต่มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งได้มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ให้เหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ ได้เปิดโอกาสแก่ลูกจ้างคนงาน ในการแสดงออกและเรียกร้องสิทธิ ผลประโยชน์ที่พึงมีพึงได้อย่างกว้างขวาง

จากการที่บรรยากาศทางการเมือง ได้ผ่อนคลายลงตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๑๕ มีการชุมนุมของนิสิตนักศึกษาเรียกร้องทางด้านการเมืองและการปฏิบัติรูปอื่นๆ จึงไม่ใช่สิ่งน่าประหลาดใจที่ลูกจ้างได้ชุมนุมเรียกร้องบ้าง การนัดหยุดงานในเดือนพฤศจิกายน และเดือนธันวาคม ๒๕๑๖ ภายหลังจากการเรียกร้องของนิสิตนักศึกษาในเดือนตุลาคมนั้น ย่อมกระจางชัดปราศจากข้อสงสัยใดๆ ว่าลูกจ้างได้คืนตัวแล้ว และจะไม่มีที่ยินยอมผ่อนตามอีกต่อไป แต่จะมีการเรียกร้องขอแบ่งผลประโยชน์จากความก้าวหน้าของชาติให้ดีขึ้น และมากขึ้นกว่าเดิม นั่นคือแรงงานจะมีการเรียกร้องการเคลื่อนไหวในรูปแบบพลังใหม่ และมีพลังกำลังยิ่งขึ้น (๑๙)

๑๘) นิคม จันทรวิฑูร, "การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์", วารสารแรงงานสัมพันธ์, กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๑๘, (พระนคร : ไทยเซหม, ๒๕๑๘) หน้า ๖

๑๙) นิคม จันทรวิฑูร, บทเรียนจากความไม่สงบด้านแรงงานในปี ๒๕๑๖, บรรยาย ณ โรงแรมเอราวัณ, ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗

จะเห็นได้ว่า ผู้ใช้แรงงานได้เข้ามีบทบาททางการเมืองยิ่งกว่าสมัยใดๆ และ
ยังได้รวมตัวกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน โดยทั่วไปประกอบกับการเมืองภายในและภายนอก
ประเทศไทยได้มีส่วนสนับสนุนอยู่ไม่น้อย ทำให้พลังของผู้ใช้แรงงานแข็งแกร่งขึ้นอย่างเห็นได้
ชัด และผู้นำของกรรมกรผู้ใช้แรงงานสามารถปรากฏตัว และแสดงออกได้อย่างเปิดเผย ซึ่ง
แตกต่างกับสมัยก่อนปี พ.ศ. ๒๕๑๕

การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้กรรมกรตื่นตัว
มากขึ้นเริ่มตั้งแต่ มีการปฏิวัติเมื่อปลายปีพ.ศ. ๒๕๑๔ จนถึงเหตุการณ์หลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม
๒๕๑๖ ระบบสังคมและการเมืองของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปมาก เสรีประชาธิปไตยได้
เกิดขึ้นโดยทั่วไปอย่างยากที่จะจำกัดขอบเขตกรรมกร, ชาวนา, ชาวไร่, นิสิตนักศึกษาและประชาชน
ได้แสดงออกถึงสิทธิเสรีภาพตามวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย อย่างเปิดเผยแจ้งชัด มี
การเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ที่ตนคิดว่าควรมีควรมิได้ มีการเสนอข้อคิดเห็นและขอเข้า
ร่วมในนโยบายและการบริหารงานของนายจ้างและรัฐบาลหลายกรณี

หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ ปรากฏว่า มี
กลุ่มต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย เช่น ศูนย์นิสิตนักศึกษา สหพันธ์นักศึกษาเสรี สหพันธ์กรรมกร
ได้พยายามรวมพลังเรียกร้องให้รัฐบาลทำตามการเรียกร้องเรื่องต่างๆ และยังได้มีการ
แทรกแซงเข้าไปในกลุ่มกรรมกร ในการเรียกร้อง เนื่องจากลูกจ้างกรรมกรในธุรกิจ
อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังเป็นผู้มีการศึกษาน้อย และไม่รู้จักสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของตนเอง
เมื่อมีการพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้น จึงเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าแทรก
แซง ซึ่งจะมาในรูปของที่ปรึกษาผู้นแนะนำ และผู้นำของลูกจ้างในการเรียกร้องต่อนายจ้าง
และให้กลุ่มยื่นหยัดต่อผู้เพื่อให้ได้ประโยชน์ฝ่ายเดียว โดยมีใ้ค้ำนึ่งถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้น
ภายหลัง และทำให้แนวทางในการเรียกร้องของลูกจ้างที่ตั้งไว้ตั้งแต่ตนเปลี่ยนแปลงไปจนบาง
รายถึงขั้นการทำร้ายร่างกาย และกระทำความผิดอื่นๆ และแม้การเรียกร้องส่วนใหญ่จะมี

ทำผิดแต่รัฐบาลก็ไม่ได้ตั้งใจจะเอาความผิดจากการกระทำความผิด

นอกจากนั้น จากการศึกษาที่ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๗ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๑๗ กำหนดให้มีการเลือกตั้ง รัฐบาลจากประชาชน ทำให้มีการหาเสียงและการรักษาเสียงของแต่ละพรรคในสภา การนัดหยุดงานเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้เป็นประโยชน์ในทางการเมือง

ไม่เพียงแต่การนัดหยุดงานจะเกิดผลทางการเมืองภายในประเทศเท่านั้น ฝ่ายตรงข้ามก็ได้พยายามที่จะเข้ามาแทรกแซงในกลุ่มกรรมกรเพื่อให้เกิดมีการนัดหยุดงาน เพื่อให้รัฐบาลควบคุมไม่อยู่ เพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจจะงังกันยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายในการครอบครองประเทศไทยในที่สุด

การนัดหยุดงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย

ตามเจตนารมณ์แล้ว กฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้นมุ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสเจรจาทอรองกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ถ้าการเจรจาทอรองไม่ประสบความสำเร็จหรือมีอันต้องเลิกล้มไป นายจ้างกับลูกจ้างควรมาที่กรมแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ช่วยประนีประนอมข้อพิพาทนั้น แต่จากการเกิดวิกฤติการณ์ด้านแรงงานที่ผ่านมามาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ และโดยเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๑๖ ปรากฏว่าเกือบทุกกรณีที่ลูกจ้างได้หยุดงานแล้วจึงยื่นข้อเรียกร้อง และไม่ได้มีการพูดจากับนายจ้างหรือติดต่อกับกรมแรงงานเสียก่อน

จากการตั้งข้อสังเกตของรัฐมนตรีนว่าการกระทวงมหาดไทย ซึ่งมีหนังสือควมมากที่ มท. ๑๒๐๘/๑๐๑๕๕ เรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงาน ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๑๖ ถึง นายกรัฐมนตรี รายงานว่า "การผละงานส่วนใหญ่ของลูกจ้างกระทำไปโดยกระทันหันและไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ทั้งนี้ลูกจ้างอ้างว่า เพราะความเกรงกลัวเจ้านาย โดยเฉพาะถ้าหากจะตั้งผู้แทนขึ้นแล้วยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายก็เกรงว่าจะถูกกดดันแก่กลางภายหลัง นอกจากนั้นยังเห็นว่า การรวมเข้าด้วยกันแล้วผละงานทันทีที่สามารถที่จะบีบบังคับและเรียกร้องความเห็นใจ และความสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตลอดจนถึงประชาชนได้ดีกว่า ซึ่งข้อเท็จจริงก็เป็นเช่นนั้น

เพราะเมื่อหนังสือพิมพ์ลงข่าวนายจ้างส่วนใหญ่ก็ยอมตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง ความจริงแล้ว การผลงงานของลูกจ้างเกือบทุกรายถือได้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย " การกระทำดังกล่าว พอจะแยกสาเหตุได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ยังมีลูกจ้างอีกจำนวนมากที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานจึง จะเห็นได้จากลักษณะของข้อเรียกร้องซึ่งมักจะมีข้อความอย่างเดียวกัน และลอกมาจากลูกจ้าง อื่นๆ นอกจากนี้ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยมีความเห็นว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีขั้นตอนที่ยาว ไม่เห็นผลทันใจ และเกรงว่าถ้าเข้าไปแล้วจะไม่สามารถรวมกำลังกันได้

ประการที่สอง ลูกจ้างมีความเห็นว่า ถ้าปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เมื่อมีการเรียกร ้อง ลูกจ้างจะต้องตั้งผู้แทนทำหน้าที่เจรจา แต่ลูกจ้างยังหวั่นเกรงว่าจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือหาเรื่องให้ออกจากงาน การปฏิบัติจึงได้เป็นไปในรูปของการป้องกันตัวเอง และแสดง ให้นายจ้างเห็นว่า การเรียกร้องนั้นเกิดจากความต้องการของลูกจ้างทุกคน วิธีที่จะให้นายจ้าง ทราบเจตนารมณ์ของลูกจ้างดังกล่าวก็คือการนัดหยุดงาน

ประการที่สาม ในหมู่นายจ้างเองยังขาดหัวหน้าหรือคนกลางที่จะรับผิดชอบในการชักจูง ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานซึ่งเห็นได้ชัดแจ้งในการเลือกผู้แทน หลังจากมีการนัด หยุดงานแล้ว ผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งแล้วไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย และ มิได้รับการสนับสนุนยกย่องจากลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างจึงต้องทำการเปลี่ยนแปลงตัวผู้แทน ของตนบ่อยๆ ข้อสังเกตที่น่าสนใจ อีกอย่างหนึ่งก็คือ ลูกจ้างยังไม่ยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจของผู้แทน ดังนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่จะพยายามอยู่ไกลกับสถานที่เจรจา และ ไม่ยอมกลับเข้าทำงานจนกว่าการเจรจาสงบลง แสดงว่าลูกจ้างยังไม่มีความไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของผู้แทนลูกจ้าง และไม่เข้าใจอำนาจหน้าที่ของผู้แทนตามกฎหมาย ทั้งนี้เพราะ ขาดหัวหน้าหรือผู้นำที่มีความสามารถดังที่กล่าวมาแล้ว

ประการที่สี่ ลูกจ้างเห็นว่า การปฏิบัติตามกฎหมายทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันใจ และเกรงว่าจะไม่ไคผลและเห็นว่าการเรียกร้องต้องใช้วิธีการรุนแรงหรือใช้วิธีการบังคับ นอกจากนี้ ลูกจ้างยังไม่มั่นใจว่ากรมแรงงานจะช่วยพวกตนได้เต็มที่ และมักจะมีความคิดความรู

ดีกว่า กรมแรงงาน เขาช่างนายจ้าง แนวความคิดเช่นนี้ผลักดันให้ลูกจ้างใช้วิธีการนัดหยุดงาน ก่อนการยื่นข้อเรียกร้อง

ประการสุดท้าย การที่ลูกจ้างไม่ค่อยมีความรู้ในขั้นตอนของกฎหมาย อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน ทำงานในการเผยแพร่ชี้แจงลูกจ้างไม่ทั่วถึง เพราะจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนสถานประกอบการ

ข้อสังเกตในการนัดหยุดงานระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๘

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา นอกจากจะมีการนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นจำนวนมากเป็นประจำอยู่แล้ว ปรากฏว่าได้มีศูนย์และกลุ่มต่าง ๆ ผุดขึ้นมาอย่างมากมาย แสดงที่ทำเหมือนนักปฏิวัติผลักดันรัฐบาลให้ก้าวจากระบอบประชาธิปไตยไปสู่ระบอบสังคมนิยม หรือยิ่งกว่านั้น

ทางด้านแรงงาน ก็มีกรก้าวกายฝ่ายบริหารแทรกแซงการดำเนินงานของรัฐบาล ทั่วไป เมื่อไม่ได้ตั้งใจใช้การรวมพลังบีบบังคับและดำเนินการเหนือกฎหมายใช้กฎหมายสร้างความแตกแยกระหว่างประชาชนเป็นส่วนมาก คือผู้ใช้แรงงานฝ่ายหนึ่งกับนายทุนฝ่ายหนึ่ง

เมื่อความแตกแยกปรากฏขึ้นอย่างกว้างขวาง สันติสุขระหว่างผู้ลงทุนตั้งโรงงานผลิตกับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานก็ถูกยุให้เกิดการรวรานเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดความไม่สงบ และทำลายชนชั้นที่เป็นนายทุนหรือผู้ที่มั่งคั่ง เป็นการแบ่งคน ๒ หมู่ให้แยกออกจากกันโดยการสนับสนุนให้เรียกร้องค่าแรงเพิ่มเป็นเบื้องต้นพร้อมกันนั้น คนงานส่วนน้อยถูกปลุกปั่นให้หมกมุ่นกับคนงานส่วนมากที่ไม่รวมใจให้เกรงปองร้ายและใช้อุบายสกัดกันไม่ให้ผู้รักษากฎหมาย เข้ามาเกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น ผู้นำกรรมกรรายหนึ่งและพรรคพวกได้สร้างความปั่นป่วนในหมู่ลูกจ้างโรงแรมชั้นหนึ่ง และบริษัทอุตสาหกรรมทอผ้า สำเร็จแล้วก็มีมีการประกาศวางแผนที่คนงานบริษัทรถเมล์ผลงานทั่วกรุง เป็นต้น ซึ่งลักษณะการต่าง ๆ พอจะตั้งข้อสังเกตในการ

ตารางที่ ๓๓

การพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงาน พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๗

สาเหตุการพิพาทแรงงาน	๒๕๑๖	๒๕๑๗	รวม
๑. การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ของนายจ้างในเรื่อง			
ก. ค่าจ้างขั้นต่ำ	๔	๓๔	๓๘
ข. ชั่วโมงทำงาน	๖	๕๔	๖๐
ค. คาลวงเวลา	๒	๙๑	๙๓
ง. สวัสดิการ	๖๒	๑๘๒	๒๔๔
จ. อื่น ๆ	๒๒	-	๒๒
๒. ไม่พอใจการบริหารงาน	๓๑	๓๔	๖๕
๓. ขอเพิ่มค่าจ้าง	๒๔๔	๑๓๒	๓๗๖
๔. ขอค่าครองชีพ	๕๔	๑๐๖	๑๖๐
๕. อื่น ๆ	๑๒๓	๒๑๔	๓๓๗
รวม	๕๙๓	๑,๐๖๑	๑,๖๕๔

ที่มา - ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

นักหยุดงานที่เกิดขึ้นระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ได้ดังนี้

๑. การนัดหยุดงานส่วนใหญ่ยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเพราะความไม่เข้าใจในตัวบทกฎหมายหรือกระทำด้วยความจงใจก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้สิ่งที่ตนต้องการ และมีบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามที่ตนเรียกร้อง

๒. การนัดหยุดงานแต่ละครั้ง มักจะมีบุคคลภายนอกเข้าแทรกแซง เช่นมาในรูปของการให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาของลูกจ้างโดยการแต่งตั้ง รวมถึงพวกนิสิต นักศึกษา ซึ่งเข้าร่วมในกลุ่มกรรมกร เมื่อมีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน การรับการแนะนำจากบุคคลภายนอกอาจทำให้ลักษณะการพิพาทแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ในทางอื่นเพราะบุคคลภายนอกอาจไม่เข้าใจลึกซึ้งในปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่ทราบถึงการดำเนินงานของนายจ้างอย่างแท้จริง เช่นภาวะตลาดทั้งในและนอกประเทศ การเงิน ก้าวไร ขาดทุน พวกนี้ บุคคลภายนอกไม่รู้ขอเท็จจริงเพียงพอ หากบุคคลภายนอกผู้ให้คำแนะนำลูกจ้างมีวัตถุประสงค์อย่างอื่น ๆ ถ้าเขาแทรกแซงในการกลุ่มกรรมกรก็จะทำให้วัตถุประสงค์ของกรรมกรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้าแทรกแซงความจริงแล้ว การที่จะใช้คนภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการคนไหน ควรจะทำให้น้อยที่สุด เพราะไม่มีใครจะรู้ปัญหาได้ดีเท่าตัวนายจ้างและลูกจ้างเอง (๒๐)

๓. การนัดหยุดงานของกรรมกร บางครั้งไม่ได้เกิดจากปัญหาที่แท้จริงของลูกจ้าง และไม่ได้เกิดจากระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง หากแต่เป็นเช่นว่า เมื่อลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งหนึ่งนัดหยุดงานประท้วงนายจ้าง จะปรากฏว่ามีลูกจ้างจากที่อื่น ๆ พยายามเข้าร่วมในการนัดหยุดงานด้วย ทำให้การนัดหยุดงานแต่ละครั้งลุกลามใหญ่โตยากต่อการแก้ไข และทำให้ผลผลิตของนายจ้างแทนที่จะลดลงเพียงแห่งเดียว กลับต้องลดลงไปหลายแห่ง ซึ่งกระทบกระเทือนต่อประเทศชาติมาก บางครั้งการรวมตัวเช่นนี้ มีใช้เพื่อมีบังคับ

๒๐) นิคม จันทรวิทุร , รายงานของอธิบดีกรมแรงงานต่อประธาน, ๒๓๓.๒๕๑๓

นายจ้างเท่านั้น หากแต่ยังบีบบังคับรัฐบาลอีกด้วยให้ทำตามที่ตนต้องการ โดยมีการนัดรวมตัวกันที่สนามหลวง เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการตัดสินใจของรัฐบาลเป็นอย่างมาก

๔. การนัดหยุดงานมีกลไกอยู่เบื้องหลัง กล่าวคือ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้น จะต้องมีการตั้งตัวแทนของทั้งสองฝ่ายมาทำการเจรจาตกลงกัน การตัดสินใจต่าง ๆ ถือว่าตัวแทนของทั้งสองฝ่ายมีสิทธิเต็มที่ ปรากฏว่าเมื่อทำการตกลงกันเรียบร้อยแล้ว ลูกจ้างซึ่งอยู่เบื้องหลังกลับไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของตัวแทน และไม่ยอมกลับมาเข้าทำงานตามเดิม บางแห่งก็กล่าวว่าตัวแทนเข้าข้างนายจ้างทั้ง ๆ ที่การเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างก็มาจากลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทำให้การนัดหยุดงานยืดเยื้อ

๕. การนัดหยุดงานบางครั้งมิได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง เพราะจะเห็นได้ว่า บางแห่งเมื่อมีการนัดหยุดงานจะมีลูกจ้างแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มที่จะหยุดงานกับกลุ่มที่ต้องการทำงาน ความขัดแย้งอันนี้เป็นชนวนยั่วให้เกิดการปฏิบัติการขั้นรุนแรงต่อมา เพราะพวกที่จะหยุดงานจะชักชวนพวกที่ต้องการทำงานมิให้เข้าทำงานได้ ซึ่งผู้นำนักศึกษาผู้หนึ่งได้กล่าวว่า การแตกแยกของกรรมกร นี้เกิดจากการที่ลูกจ้างถูกขูดรีดจากนายจ้างหรือนายทุน แต่เมื่อมีการกล่าวว่า การนัดหยุดงานแต่ละครั้งมีบุคคลภายนอกเข้าขูดรีดกรรมกร ก็จะถูกโต้แย้งกลับมาเสมอ

๖. การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น มีถึงขั้นการใช้กฎหมายมีการข่มขู่ มีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยวฝ่ายบริหาร ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ก็ไม่ดำเนินการอย่างเฉียบขาด เพราะเกรงจะเกิดเหตุการณ์บานปลายลุกลามใหญ่โตออกไปจนยากแก่การที่จะใช้มาตรการการใด ๆ มาแก้ไขได้

๗. การที่ตำรวจเข้าช่วยแก้ปัญหาที่ลูกจ้างทำผิดกฎหมายกับถูกฝ่ายลูกจ้าง, บุคคลภายนอกที่เขาแทรกแซงลูกจ้าง และหนังสือพิมพ์บางฉบับโจมตีว่า การกระทำของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นการปราบปรามลูกจ้าง และเป็น การคุ้มครองนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อต้องการจะเน้นให้ประชาชนทั่วไปมองภาพพจน์ของเจ้าหน้าที่รัฐบาลเสียไป และจะได้รับความเห็นใจและการสนับสนุนจากประชาชนยิ่งขึ้น

๘. การนัดหยุดงานได้รับความสนใจมากจากสื่อมวลชน นักศึกษา และประชาชน ปรากฏว่ามีการจัดอภิปรายและสัมมนาถึงปัญหาต่าง ๆ และมีแถลงการณ์ออกมาอย่างสม่ำเสมอ มีการชี้ข้อบกพร่องว่าลูกจ้างมีความจำเป็น และกล่าวว่าการกรรมกรไม่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐบาล นอกจากนั้น กลุ่มต่าง ๆ เช่น สหพันธ์นักศึกษาเสรี , ศูนย์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย, ชมรมบัณฑิต และสหภาพเพื่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ให้ความช่วยเหลือกรรมกรในการอบรมและแนะนำ และมีการอภิปรายปัญหาคังกล่าวตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีการเรียกร้องให้ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อการเรียกร้อง ต่อสู้เพื่อความเป็นธรรม

๙. มีการปลุกเร้าทางการเมือง ชี้แจงให้เห็นถึงความแตกต่างในฐานะ และการเอาตัวเอาเปรียบของนายทุนอย่างรุนแรง ทำให้เกิดความแข็ง ซึ่งมีใช้ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กลัปลกลายเป็นสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้น ในลักษณะของชนชั้นกรรมกรชีพโดยทั่วไปกับฝ่ายนายทุน

๑๐. การพิพาทแรงงานมีการก้าวก่ายหน้าทีของฝ่ายบริหาร เช่น มีการเสนอให้ได้ฝ่ายบริหารบางคนออก นอกจากนั้นยังมีการข่มขู่ว่าจะมีการนัดหยุดงาน หากบริษัทดำเนินการแล้วขาดทุน เช่น กรณีลูกจ้าง ร.ส.พ. ไค้แนะนำและแถลงการณ์โจมตีให้ผู้บริหารพิจารณาตัวเอง เพราะบริหารงานขาดทุนมาโดยตลอด และขอภัยประชาชน หากจำเป็นต้องหยุดงานเป็นต้น

สรุปและวิเคราะห์

ตามที่ไค้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น กล่าวได้ว่า ปัญหาแรงงานการนัดหยุดงานในอดีตนั้น มิได้เกิดขึ้นอย่างมากมายเท่าในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ทั้งนี้เพราะกฎหมายในสมัยนั้นไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเรียกร้อง ในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการมากเท่าที่ควร และสิทธิต่าง ๆ ก็ถูกจำกัดโดยคณะรัฐบาล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลขึ้น และมีการให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดการตื่นตัวในกลุ่มลูกจ้าง ทำให้มีการเรียกร้องอย่างมากมายเป็นประจำวัน และเนื่องจากกฎหมายแรงงานที่ให้สิทธิต่างๆแก่ลูกจ้างในครั้งนี้เป็นกฎหมายค่อนข้าง

ใหม่ ทำให้ยังเป็นที่ยังเข้าใจในหมู่ลูกจ้างเท่าใดนัก จึงทำให้การนัดหยุดงานของลูกจ้างแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่บางรายก็ตั้งใจจะไม่ทำตามกฎหมาย เพื่อการบีบบังคับบางอย่าง ทำให้การดำเนินงานของรัฐบาลประสบการยุ่งยาก นอกจากนี้ ปัญหาแรงงานในประเทศไทยเราก่อนข้างจะเกี่ยวพันกับความเคลื่อนไหวทางการเมืองอย่างลึกซึ้ง (๒๑) อย่างไรก็ตาม การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นอย่างมากมายนั้น มีมูลเหตุสำคัญๆ นอกเหนือจากการขัดแย้งภายในระหว่างนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ คือ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น การตื่นตัวของลูกจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมาย และการเข้าแทรกแซงทางการเมืองในหมู่กรรมกร ซึ่งที่ปรึกษาผู้รักษาทระนครฝ่ายมวลชน ได้ให้ตัวเลขของการแทรกแซงจากฝ่ายอื่นในการนัดหยุดงานระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ว่ามีถึง ๓๖ ครั้ง และเป็นแผนทดลองปฏิวัติชนชั้นกรรมาชีพ เฉพาะโรงงาน ๒๖ ครั้ง

จากข้อเท็จจริงได้พบว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างบางแห่งมีกลไกบางอย่างอยู่เบื้องหลัง เมื่อสร้างสถานการณ์ภายในประเทศให้ปั่นป่วน และยุ่งยากมากยิ่งขึ้น การระงับข้อพิพาทแรงงานบางรายยืดเยื้อ และยุ่งยากมีผลกระทบกระเทือนอย่างกว้างขวาง และอาจจะร้ายแรงไม่เพียงแต่นายจ้างกับลูกจ้างจะต้องเป็นผู้เสียหายเท่านั้น หากในส่วนรวมเช่นในแง่ของเศรษฐกิจ ในแง่ความปลอดภัย ในแง่ความมั่นคงของชาติ ตลอดจนในแง่ของความสงบเรียบร้อยของประชาชนทั่วไปก็จะถูกกระทบกระเทือนด้วย อย่างยากที่จะกำจัดขอบเขตได้ (๒๒) ซึ่งจะเป็นปัญหายืดเยื้อต่อไปหากไม่รีบหาทางแก้ไขให้สถานการณ์ต่าง ๆ คีขึ้น

จากการศึกษาได้พบว่า จำนวนการนัดหยุดงานอันเกิดจากการพิพาทแรงงานระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๖ % ๒๕๑๘ ปรากฏตามตารางที่ ๓๘ ดังนี้

๒๑) นสพ. บางกอกโพสต์, ๒๘ มีนาคม ๒๕๑๘

๒๒) อินทรชล, "อำนาจของรัฐมนตรีมหาดไทยในการระงับข้อพิพาทแรงงาน"

วารสารแรงงานสัมพันธ์, มีนาคม-เมษายน ๒๕๑๘ (พระนคร.ไทยเซม

๒๕๑๘) หน้า ๔๘

ตารางที่ ๓๘

แสดงการนัดหยุดงานตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙

รายการ	๒๕๑๖	๒๕๑๗	๒๕๑๘	๒๕๑๙	รวม
การพิพาทแรงงาน (ราย)	๕๓๓	๔๓๓	๔๖๐	๓๔๐	๑๘๕๖
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	-	๑๓๕๑๑๔	๑๘๓๑๐๓	๑๙๔๔๖๙	-
การนัดหยุดงาน (ครั้ง)	๕๐๑	๓๕๓	๒๔๑	๑๓๓	๑๒๓๒
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	๑๓๓๘๓๓	๑๐๕๘๘๓	๙๔๓๔๓	๖๕๓๔๒	๔๔๓๘๔๙
จำนวนวันนัดหยุดงาน	-	๑๒๓๐	๑๖๖๔	๙๐๐	-
วันทำงานที่สูญเสีย	๒๙๖๘๘๓	๕๐๓๖๐๓.๕	๓๒๖๙๔๖	๔๙๕๖๑๙.๕	๒๐๒๓๐๕๙

ที่มา - กรมแรงงาน

- หมายเหตุ ๑) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน ในพ.ศ. ๒๕๑๖ ไม่มีตัวเลข
๒) จำนวนวันนัดหยุดงานใน พ.ศ. ๒๕๑๖ ไม่มีตัวเลข