

## บทที่ 5

### ผลกระทบที่เกิดจากการนัดหยุดงาน

#### 1. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ

##### 1.1 ผลกระทบต่อลูกจ้าง

##### 1.1.1 ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง แต่ในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามหลัก (No work No pay) ดังนั้นถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง แต่ในขณะเดียวกัน การนัดหยุดงานก็ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างด้วย เพราะขณะนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และถ้านัดหยุดงานดำเนินไปเป็นเวลานาน ลูกจ้างก็จะได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพมากขึ้น การที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน นอกจากจะส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างโดยตรงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างซึ่งอาศัยเงินรายได้ของลูกจ้างเป็นปัจจัยในการเลี้ยงชีพ ก็ต้องได้รับความเดือดร้อนไปด้วย

ในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องต่อรองนั้น นายจ้างมักยินยอมจ่ายค่าจ้างในระหว่างเวลานัดหยุดงานให้กับลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานด้วยตามที่ลูกจ้างระบุไว้ในข้อเรียกร้อง เพื่อทำให้ลูกจ้างพอใจและยินยอมกลับเข้าทำงานตามปกติ มิฉะนั้นลูกจ้างอาจไม่ยอมเลิกนัดหยุดงานก็ได้

##### 1.1.2 ถูกเลิกจ้าง

การที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเนื่องจากการนัดหยุดงาน อาจเกิดขึ้นได้ 4 กรณี คือ

### 1.1.2.1 นิตยพุดงานโดยผิดขั้นตอนหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การนิตยพุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างที่ร่วมกันนิตยพุดงาน มีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่การงาน และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งนายจ้างอาจ เลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง

#### ตัวอย่างเช่น

1) กรณีผู้อำนวยกาการหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตยประกาศ เลิกจ้างพนักงานในกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตย 33 คน โดยอ้างว่าการประท้วง ของพนักงานทำผิดขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2519<sup>1</sup>

2) กรณีบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด ข้อเท็จจริงปรากฏ ว่าในเดือนพฤษภาคม 2522 ลูกจ้างร้อยละ 55 ของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด ได้ทำการนิตยพุดงานในระหว่างใช้กฎอัยการศึก ซึ่งมีประกาศห้ามนิตยพุดงานและปิดงาน งคจ้างใช้บังคับอยู่ ลูกจ้างกลุ่มนี้ทั้งหมดได้หยุดงานชุมนุมกันหน้าบริษัท ในระหว่างที่ลูกจ้าง นิตยพุดงาน นายจ้างก็ออกประกาศและคำสั่งให้ลูกจ้างทุกคนกลับเข้าทำงานตามปกติภายใน 3 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วปรากฏว่า มีลูกจ้างที่นิตยพุดงานจำนวน 256 คน ไม่ยอมกลับเข้าทำงาน นายจ้างจึงได้มีประกาศคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง 256 คนนั้น<sup>2</sup>

ผู้แทนลูกจ้างได้นำคดีมาฟ้องศาล ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าลูกจ้าง แต่ละคนซึ่งร่วมในการนิตยพุดงานนั้นต่างได้ละทิ้งการงาน ซึ่งตามปกติมีหน้าที่ปฏิบัติให้แก่ นายจ้าง อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย เพราะกระทำไปในช่วงที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนิตยพุดงานในช่วงประกาศ

<sup>1</sup> "เหตุการณ์แรงงานในรอบเดือน", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 18 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2529) : 67 - 76.

<sup>2</sup> "สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 22 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2523) : 19 - 34.

ใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ที่ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานโดยเด็ดขาดด้วย เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วย<sup>1</sup>

3) กรณีบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2522 ลูกจ้างของบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด จำนวน 800 คนหยุดงานประท้วงฝ่ายบริหารของบริษัท บริษัทประกาศให้พนักงานทุกคนกลับเข้าทำงานตามปกติภายใน 3 วัน มิฉะนั้นจะเลิกจ้าง พนักงานประมาณครึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ เพราะเห็นว่าข้อเรียกร้องส่วนมากฝ่ายบริหารได้ยินยอมแล้ว มีข้อเดียวที่ตกลงกันไม่ได้คือเงินโบนัสปีละ 2 ครั้ง ครั้งละ 4 เดือน ลูกจ้างอีกครั้งหนึ่งจึงยังคงนัดหยุดงานต่อไป ในที่สุดฝ่ายบริหารเลิกจ้างพนักงาน 46 คน<sup>2</sup>

ผู้แทนลูกจ้างได้นำคดีมาฟ้องศาล ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าการที่ลูกจ้างไม่มีสิทธินัดหยุดงาน โดยกฎหมายห้ามนัดหยุดงาน และลูกจ้างต้องมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้างตามปกติแล้วนัดหยุดงาน การหยุดงานของลูกจ้างจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเมื่อละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนได้โดยมิต้องจ่ายค่าชดเชย<sup>3</sup>

#### 1.1.2.2 นัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแต่กระทำละเมิดในขณะ

นัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย แม้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างก็ไม่มี ความผิดฐานจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะความเสียหายที่เกิดขึ้น

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3058/2523

<sup>2</sup> "สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 22 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2523) : 19 - 34.

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967 - 2971/2523

เป็นผลธรรมดาจากการนัดหยุดงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้ แต่ถ้าในระหว่างการนัดหยุดงานลูกจ้างใช้วิธีที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ยึดโรงงาน ปิดกั้นหรือกีดขวางทางเข้าออก กักขังหน่วงเหนี่ยว นายจ้าง การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างเป็นการละเมิดสิทธิของนายจ้าง และบางกรณีนอกจากจะละเมิดสิทธิของนายจ้างแล้ว ยังถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

#### ตัวอย่างเช่น

กรณีบริษัทฝ้าย จำกัด ขอให้จริงปรากฏว่า เมื่อวันที่ 15

กรกฎาคม 2524 สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานฝ้ายได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ยังคงงัดกันไม่ได้ ครั้นวันที่ 15 สิงหาคม 2524 ลูกจ้างบริษัทฝ้ายจำกัดรวมทั้งกรรมการลูกจ้างทั้ง 7 คน ได้ร่วมกันนัดหยุดงานและได้ชุมนุมกันอยู่หน้าบริษัท ในการหยุดงานดังกล่าวกรรมการลูกจ้างและลูกจ้างอื่นได้ปิดกั้นมิให้รถสินค้าของบริษัทออกจากบริษัทได้ เป็นเหตุให้บริษัทส่งสินค้าให้ลูกค้าของตนไม่ได้ โดยเฉพาะบริษัท ที.ซี. ฟาร์มาซูติคอลอุตสาหกรรม จำกัด ได้บอกเลิกสัญญาซื้อฝ้ายจุก เครื่องหมายกระติงแดงจากบริษัทฝ้าย ทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย บริษัทฯ ได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว ลูกจ้างก็มีได้หยุดปิดกั้นทางเข้าออกนั้น บริษัทจึงร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่ผู้คัดค้านทั้ง 7 คนไม่เพียงแต่หยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูเข้าออก ผู้ร้องได้ออกคำเตือนเป็นหนังสือ ผู้คัดค้านทุกคนทราบคำเตือนแล้วก็ไม่ยอมเลิกการกระทำ เป็นเหตุให้บริษัทผู้ร้องหรือคู่สัญญาของบริษัทผู้ร้อง ไม่อาจขนส่งสินค้าที่ผลิตไว้แล้วตามสัญญาได้ ทำให้คู่สัญญาของบริษัทผู้ร้อง บอกเลิกสัญญาซื้อขาย และบริษัทผู้ร้องต้องรับผิดชอบในความเสียหายของคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่าผลที่เกิดขึ้น เกิดจากการกระทำของผู้คัดค้านทั้งหมด ไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นตามธรรมดาของการนัดหยุดงานอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงถือได้ว่าผู้คัดค้านทั้งหมดจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพียงพอที่จะถือเป็นเหตุเลิกจ้างได้<sup>1</sup>

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525

### 1.1.2.3 ถูกลั่นแกล้งเนื่องจากนายจ้างไม่พอใจการนัดหยุดงาน

แม้ว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างได้กระทำไปโดยชอบถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่นายจ้างอาจไม่พอใจและหาเหตุเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานเหล่านั้นเสีย โดยเฉพาะผู้นำลูกจ้าง

#### ตัวอย่างเช่น

ลูกจ้างอ้างว่าถูกเลิกจ้างในระหว่างที่พวกลูกจ้างนัดหยุดงานข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ไม่สามารถเจรจาดตกลงกันได้ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับข้อเรียกร้อง และฝ่ายนายจ้างก็ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง โดยแจ้งเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2519 เวลาประมาณ 13.00 น. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ยในวันที่ 5 สิงหาคม 2519 แต่ตกลงกันไม่ได้ ดังนั้นในวันที่ 7 สิงหาคม 2519 เวลา 13.00 น. ซึ่งเป็นวันเสาร์ ฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือกำหนดนัดหยุดงาน ในวันที่ 8 สิงหาคม 2519 เวลา 13.00 น. ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ต่อนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้มีการนัดหยุดงานตามกำหนดนี้ ครั้นวันที่ 9 สิงหาคม 2519 นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่า ลูกจ้าง-นัดหยุดงานผิดขั้นตอนตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมากมาย ถือเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างทำถูกขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว จึงถือว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ฉะนั้นเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่านัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>1</sup>

การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจารย์วินิจฉัยให้นายจ้างรับลูกจ้างเหล่านั้นกลับเข้าทำงานดังเดิมได้<sup>2</sup> นายจ้างบางรายไม่กล้าเลิกจ้างผู้นำลูกจ้างโดยตรง ก็ดองหาโอกาสจับผิด

<sup>1</sup> คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 115/2519

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(4)

ทางวินัยจนลูกจ้างต้องถูกเลิกไปในที่สุดก็มี

#### 1.1.2.4 นายจ้างลดจำนวนคนงาน ลดจำนวนการผลิต หรือเลิกกิจการ

บางครั้งการนัดหยุดงาน อาจทำให้นายจ้างตัดสินใจลดจำนวนคนงานเพื่อตัดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางด้านต้นทุนการผลิตและการบริหารงาน หรือตัดสินใจลดจำนวนการผลิต เนื่องจากต้นทุนค่าแรงงานสูงหรืออาจเลิกกิจการไปแล้ว ซึ่งลูกจ้างจะได้รับผลกระทบ คือต้องถูกเลิกจ้างและกลายเป็นคนว่างงานไป

#### จำนวนธุรกิจที่ขอจดทะเบียนแล้วเลิกกิจการ (2513 - 2518)

พ.ศ.	จำนวน (ราย)	เงินทุนจดทะเบียน
2513	572	415,183
2514	534	480,910
2515	473	384,557
2516	700	600,578
2517	577	482,459
2518	716	466,740

ที่มา : กรมทะเบียนการค้ากระทรวงพาณิชย์

จากตารางแสดงจำนวนธุรกิจที่เลิกกิจการ จะเห็นได้ว่าในช่วง พ.ศ. 2516 - 2518 ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นเป็นจำนวนมาก จำนวนธุรกิจที่เลิกกิจการมีจำนวนมากกว่าช่วงปี พ.ศ. 2513 - 2515 เป็นอย่างมาก ซึ่งเมื่อกำนวณโดยเฉลี่ยแล้วจะปรากฏว่า ระหว่าง พ.ศ. 2513- 2515 มีการเลิกกิจการเฉลี่ยปีละ 506 ราย แต่ในระหว่าง พ.ศ. 2516 - 2518 ปรากฏว่า มีธุรกิจที่เลิกกิจการเฉลี่ยปีละ 662 ราย จึงสรุปได้ว่าการนัดหยุดงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลทำให้นายจ้างเลิกกิจการ

## 1.2 ผลกระทบต่อนายจ้าง

### 1.2.1 สูญเสียวันทำงานและผลผลิต

การที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน นายจ้างย่อมได้รับความเสียหาย เนื่องจากต้องสูญเสียวันทำงานของลูกจ้างที่นัดหยุดงานไป การสูญเสียแรงงานของลูกจ้างที่นัดหยุดงานมีผลโดยตรงต่อจำนวนผลผลิต ที่นายจ้างผลิตได้ เพราะในระหว่างการนัดหยุดงานย่อมเป็นที่แน่นอนว่าผลผลิตของนายจ้างย่อมลดลงหรือไม่มีการผลิตเลย ถ้าเป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างทั้งหมดและยิ่งนัดหยุดงานนานเท่าใดก็ยิ่งก่อความเสียหายให้นายจ้างมากขึ้นเท่านั้น

### 1.2.2 สูญเสียรายได้และผลกำไร

ผลผลิตที่ลดลงเนื่องจากการนัดหยุดงาน ย่อมมีผลโดยตรงต่อรายได้และผลกำไรของนายจ้าง เพราะการที่ผลผลิตลดลง ทำให้สินค้าของนายจ้างออกสู่ตลาดน้อยลงตามไปด้วย เมื่อรายได้ลดลงก็ทำให้ผลกำไรของนายจ้างที่ได้รับจากการจำหน่ายสินค้านั้น ๆ ลดลงตามไปด้วย

#### ตัวอย่างเช่น

1) กรณีบริษัทซัมมิต จำกัด ในปี พ.ศ. 2522 ลูกจ้างของบริษัทซัมมิต จำกัด เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสจากเงินร้อยละ 20 ของกำไรทั้งหมดในทุกกระยะครึ่งปี แต่ตกลงกันไม่ได้ พนักงานและลูกจ้างบางส่วนประมาณ 300 คน ใต้นัดหยุดงานชุมนุม เรียกร้องอยู่ในบริเวณโรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่ลูกจ้างเรียกร้องภายใน 3 วัน แต่นายจ้างไม่จ่าย โดยอ้างว่ายังตรวจสอบบัญชีไม่เสร็จ พนักงานและลูกจ้างจึงได้นัดหยุดงานประท้วงอีกครั้งหนึ่ง ในที่สุดนายจ้างยอมจ่าย แต่นายจ้างก็ได้มีหนังสือเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการจ่ายเงินชดเชยกับการที่บริษัทขาดทุนอีกด้วย<sup>1</sup>

<sup>1</sup>"สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 22 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2523) : 19 - 34

2) กรณีการรถไฟแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2522 การรถไฟแห่งประเทศไทย  
นัดหยุดงาน 4 ครั้ง ทำให้การรถไฟต้องสูญเสียรายได้หลายสิบล้านบาท<sup>1</sup>

### 1.2.3 เสียหายเนื่องจากผิดสัญญากับบุคคลภายนอก

การที่ผลผลิตของนายจ้างน้อยลง หรือไม่มีลูกจ้างคนผลผลิตไปส่งให้คู่สัญญา  
ซึ่งเป็นลูกค้าของนายจ้างเนื่องจากการนัดหยุดงานนั้น อาจเป็นเหตุให้นายจ้างต้องผิดสัญญากับ  
ลูกค้าของตน และถูกลูกค้าเรียกค่าเสียหายจากการที่นายจ้างผิดสัญญาได้

#### ตัวอย่างเช่น

ลูกจ้างบริษัทฝ้าย จำกัด ได้ทำการนัดหยุดงาน เป็นเหตุให้บริษัทส่งสินค้า  
ให้ลูกค้าของตนไม่ได้ โดยเฉพาะบริษัทที.ซี. ฟาร์มาซูติคอลลอดสาหกรรม จำกัด ได้บอกเลิกสัญญา  
ซื้อฝ้ายจากรีเออร์มาทิงแองจากบริษัทฝ้าย จำกัด ซึ่งได้สั่งซื้อไว้จำนวน 1,500,000 ฝ.  
และได้เสียหายไว้เป็นเงิน 2,640,000 บาท และให้บริษัทฝ้ายรับผิดชอบเสียดอกเบี้ยธนาคาร  
ในจำนวนเงินที่ได้เสียหายไว้แล้วเป็นเงิน 13,638.35 บาท ซึ่งบริษัทฝ้ายต้องรับผิดชอบใน  
ความเสียหายของคู่สัญญา<sup>2</sup>

### 1.2.4 ผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของนายจ้าง

สถานประกอบการซึ่งมีการนัดหยุดงานของลูกจ้าง มีส่วนทำให้ผู้ที่มาติดต่อ  
ธุรกิจหรือใช้บริการของนายจ้างเกิดความไม่เชื่อถือ หรือไม่ไว้วางใจว่าถ้าตกลงใจทำธุรกิจหรือ  
ใช้บริการของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะปฏิบัติตามสัญญาได้หรือไม่ เมื่อเห็นว่าการทำธุรกิจหรือใช้  
บริการของนายจ้างจะเกิดความเสียหายโดยไม่จำเป็นแล้ว ก็จะหันไปทำธุรกิจหรือ  
ใช้บริการของนายจ้างของสถานประกอบการอื่นที่ไม่ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานกับลูกจ้าง ซึ่งมีผล  
ทำให้ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของนายจ้างในการดำเนินธุรกิจลดน้อยลงไป

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525



### ตัวอย่างเช่น

1) ผู้ร้องกับพวกรวม 51 คน ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้เจ้าของและผู้จัดการโรงเรียนอำนวยการวิทยุเพิ่มเงินเดือนแก่พวกครูโดยยื่นวันที่ 17 ธันวาคม 2516 เวลาประมาณ 12.00 น. แล้วบีบบังคับให้โรงเรียนให้คำตอบภายในเวลา 14.00 น. วันเดียวกัน ซึ่งทางโรงเรียนใจทกไม่มีเวลาพอจะพิจารณาข้อเรียกร้องนั้นได้ เมื่อถึงกำหนดผู้ร้องกับพวกก็หยุดงานทันที ทำให้นักเรียนขาดครูสอนทั้งโรงเรียน เป็นเหตุให้โรงเรียนต้องเสียหายและเสียชื่อเสียง ผู้ร้องกับพวกรวม 22 คนจึงถูกเลิกจ้าง

2) สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์ ได้มีหนังสือไปยังบริษัททัวร์ต่าง ๆ หลายแห่ง ใจความว่า สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์และพนักงานกำลังมีปัญหาดขัดแย้งบางประการกับฝ่ายบริหารของโรงแรม ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ ในโอกาสอันใกล้นี้ สหภาพแรงงานและพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องเถียงงานหรืออาจหยุดงานทางด้านบริการ เป็นเหตุให้บริษัททัวร์ต่าง ๆ ไม่ส่งลูกค้ามาพักในโรงแรมของผู้ร้อง ซึ่งทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายและเสียชื่อเสียง

#### 1.2.5 ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

การนัดหยุดงาน นอกจากจะทำให้ผลผลิตของกิจการตกต่ำลงแล้ว ปรากฏว่าต้นทุนการผลิตสินค้าโดยทั่วไปก็สูงขึ้นด้วย เพราะการนัดหยุดงานแต่ละครั้ง จะมีการเรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าจ้าง ค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนั้นระหว่างการนัดหยุดงาน เมื่อมีการตกลงกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นายจ้างมักจะถูกร้องให้จ่ายค่าจ้างระหว่างการนัดหยุดงานด้วย ทำให้นายจ้างต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากขึ้น คือการเพิ่มขึ้นในต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน การสูญเสียเวลาทำงานไปโดยไม่มีผลผลิต แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในขณะนัดหยุดงาน ส่วนแต่ตกเป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด การที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นอาจทำให้นายจ้างขายสินค้าได้น้อยลง หรือไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าได้

#### 1.2.6 ผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง

การนัดหยุดงานมีผลทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ผลผลิตลดลง รายได้ลดลง กำไรลดลงหรือต้องขาดทุน หรือต้องชดใช้ค่าเสียหายเนื่องจากการผิดสัญญาให้กับลูกค้าของตน ความเสียหายต่าง ๆ ที่นายจ้างได้รับนี้ อาจทำให้นายจ้างต้องลดจำนวนการผลิตเนื่องจาก

ต้นทุนค่าแรงสูง หรืออาจเลิกกิจการไปเลยก็ได้

### 1.3 ผลกระทบต่อค่าครองชีพ

การที่นายจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างใช้วิธีนัดหยุดงานนั้น ทำให้ต้นทุนด้านแรงงานของนายจ้างสูงขึ้น ถ้านายจ้างไม่ต้องการที่จะประสบปัญหาการขาดทุนหรือต้องการได้กำไรเท่าเดิม นายจ้างก็ต้องขึ้นราคาสินค้าและบริการของตนขึ้นไปอีก ทำให้ราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปมีราคาสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ในกิจการผลิตสินค้าที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อสินค้าประเภทหนึ่งต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากการนัดหยุดงาน ก็ทำให้สินค้าอีกประเภทหนึ่งซึ่งต้องอาศัยสินค้าประเภทแรกเป็นวัตถุดิบมีราคาสูงขึ้นตามไปด้วย เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอเมื่อค้ายซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบในการทอผ้ามีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ทำให้ค้ายมีราคาสูง เสื้อผ้าสำเร็จรูปก็ย่อมมีราคาสูงขึ้นด้วย

การนัดหยุดงานส่วนใหญ่เกิดจากการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้าง เนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอหรือน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เมื่อนายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไปเพิ่มราคาสินค้าและบริการทดแทนการที่ต้องเพิ่มเงินให้ลูกจ้างซึ่งก็ยิ่งทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นไปอีก เช่นกรณีของประเทศไทย ค่าครองชีพในปี พ.ศ. 2516 สูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2515 ร้อยละ 15.5 จึงได้มีการนัดหยุดงานของลูกจ้างขอเพิ่มค่าจ้างและค่าครองชีพกันอย่างแพร่หลาย คือมีการนัดหยุดงานถึง 501 ครั้ง การนัดหยุดงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และนนทบุรี ซึ่งเป็นย่านอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2517 ค่าครองชีพสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2516 ถึงร้อยละ 24.3 ลูกจ้างจึงได้นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้เพียงพอ กับค่าครองชีพ ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2517 มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น 357 ครั้ง<sup>1</sup> ในปี พ.ศ. 2518 - 2519 ค่าครองชีพสูงขึ้นไม่มากนัก คือปี พ.ศ. 2518 สูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2517 ร้อยละ 5.3 ปี พ.ศ. 2519 สูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2518 ร้อยละ 4.1 แต่การนัดหยุดงานก็ยังเกิดขึ้นมากคือในปี พ.ศ. 2518 มีการนัดหยุดงาน 241 ครั้ง ปี พ.ศ. 2519 มีการนัดหยุดงาน 133 ครั้ง การที่ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นไม่มากนัก แต่มีการนัดหยุดงานกันมากในช่วงปี พ.ศ. 2518 - 2519 ก็เนื่องจาก

<sup>1</sup>"สถานการณ์แรงงาน", วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับวันแรงงานแห่งชาติ

ลูกจ้างของบางสถานประกอบการไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องจากนายจ้างในปีที่ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก คือปี พ.ศ. 2517 ดังนั้น แม้ค่าครองชีพในปี พ.ศ. 2518 - 2519 จะเพิ่มขึ้นไม่มาก แต่ถ้ารวมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2517 แล้วจะเห็นว่า ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นมาก จึงมีการนัดหยุดงานกันมากในปี พ.ศ. 2518 - 2519 ดังกล่าวข้างต้น

ตารางดัชนีผู้บริโภคเทียบกับการนัดหยุดงาน

ปี	ดัชนีราคาผู้บริโภค สำหรับประเทศไทย (ก.ย.07-ต.ค.08= 100)	+	ดัชนีราคาผู้บริโภค สำหรับ กทม.	+	จำนวนครั้งการ นัดหยุดงาน
2508	100.4	-	103.8	+ 3.9	17
2509	104.4	+ 4	107.7	+ 3.7	17
2521	108.9	+ 4.3	112.0	+ 4.0	2
2511	110.9	+ 1.8	114.4	+ 2.4	14
2512	113.6	+ 2.4	116.8	+ 2.1	18
2513	113.5	- 0.1	117.7	+ 0.8	25
2514	114.0	+ 0.4	120.1	+ 2.0	27
2515	119.6	+ 4.9	124.9	+ 4.0	34
2516	138.1	+45.5	139.5	+11.7	501
2517	171.7	+24.3	172.0	+23.3	357
2518	180.8	+ 5.3	179.0	+ 4.1	241
2519	188.4	+ 4.1	187.9	+ 5.0	133
2520	201.9	+ 7.2	203.7	+ 8.4	7

ที่มา : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ และฝ่ายสถิติแรงงาน  
กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

กล่าวโดยสรุปก็คือ เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น ลูกจ้างก็เรียกร้อง เมื่อเรียกร้องก็ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอีก เช่นการนัดหยุดงานของพนักงานและลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2522 เรียกร้องให้ปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นอีกคนละ 150 บาทต่อเดือน ผลการเรียกร้องครั้งนี้ ทำให้การรถไฟแห่งประเทศไทยประกาศขึ้นราคาตั๋วโดยสารอีกร้อยละ 15<sup>1</sup>

<sup>1</sup>"สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 22 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2523) : 19 - 34.

การที่ค่าครองชีพสูงขึ้นนอกจากจะเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างแล้ว ยังก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไปอีกด้วย

#### 1.4 ผลกระทบต่อการส่งเสริมการลงทุน

ความไม่สงบทางด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ลงทุนในประเทศไทย ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตทางด้านการลงทุนที่เห็นได้ชัดคือในช่วงปี พ.ศ. 2516 - 2519 เนื่องจากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมากมาย อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน

##### 1.4.1 สภาพการณ์ทั่วไป

ตั้งแต่รัฐบาลให้การส่งเสริมการลงทุนอย่างจริงจัง เมื่อ พ.ศ. 2503 ปรากฏว่าการลงทุนมีแนวโน้มโดยเฉลี่ยสูงขึ้น โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2516 ปรากฏว่าการลงทุนในประเทศไทยโดยส่วนรวมสูงขึ้นมากอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน แต่หลังจากนั้นการลงทุนก็ตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด

ในช่วงปี พ.ศ. 2516 - 2519 ภาวะการลงทุนในประเทศไทยซบเซาลง ขณะที่ปัญหาแรงงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนัดหยุดงาน เพราะได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ของประเทศไทย เมื่อเดือนตุลาคม 2516 ทำให้บรรยากาศต่าง ๆ ภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างฉับพลัน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลขึ้น และมีการให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดการตื่นตัวในกลุ่มลูกจ้าง ประกอบกับกฎหมายแรงงานที่ให้สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง เป็นกฎหมายค่อนข้างใหม่ ยังไม่เป็นที่เข้าใจในหมู่ลูกจ้างเท่าใดนัก จึงทำให้การนัดหยุดงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> พงษ์อนันต์ สรรพพานิช "การนัดหยุดงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2516 - 2519" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 6

จำนวนการ ขอรับการส่งเสริมการลงทุน เงินลงทุนและข้อพิพาทแรงงาน

พ.ศ.	ขอส่งเสริมการลงทุน (ราย)	เงินทุนทั้งหมด (ล้านบาท)	จำนวนการพิพาท แรงงาน(ครั้ง)	จำนวนการนัด -หยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
2512	242		-	18	5,345
2513	117		-	25	2,888
2514	100		-	34	7,803
2515	180		-	34	7,803
2516	552	57,738	-	501	177,777
2517	228	10,963	447	357	105,883
2518	111	8,422	460	241	94,747
2519	119	5,128	340	133	65,342
2520	264	14,784	61	6	4,868
2521	342	45,636	156	21	6,842
2522	338	69,989	214	64	16,203
2523	245	48,703	174	18	3,230
2524	265	140,783	206	54	22,008
2525	200	21,477	376	22	7,061
2526	241	56,073	229	28	10,532
2527	376	54,896	86	17	6,742
2528	325	59,583	220	4	648

ที่มา : คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสถิติแรงงาน กองวิชาการ

และวางแผน กรมแรงงาน

จากตารางแสดงสถิติจะเห็นว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา จำนวนผู้ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุน จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และปริมาณเงินทุนทั้งหมดของแต่ละปี ลดลงคือ พ.ศ. 2516 มีผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุน 552 ราย เงินลงทุนทั้งหมด 57,738

ล้านบาท ลดลงเหลือ 218 ราย เงินลงทุนลดลงเหลือ 10,963 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2517 และลดลงเหลือเพียง 111 ราย เงินลงทุนลดลงเหลือ 8,422 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2518 ในปี พ.ศ. 2519 จำนวนผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนก็ยังคงน้อยอยู่โดยมีผู้ขอรับการส่งเสริม 119 ราย เงินทุนทั้งหมด 5,128 ล้านบาท การลดลงของจำนวนผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุน มีส่วนสัมพันธ์กับการนัดหยุดงาน ในช่วง พ.ศ. 2516 - 2519 เพราะในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เกิดการนัดหยุดงานของลูกจ้างขึ้นมากมาย อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน คือในปี พ.ศ. 2516 มีการนัดหยุดงานถึง 501 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน 177,777 คน ในปี พ.ศ. 2517 มีการนัดหยุดงาน 357 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน 105,883 คน ในปี พ.ศ. 2518 มีการนัดหยุดงาน 241 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน 94,747 คน และในปี พ.ศ. 2519 มีการนัดหยุดงาน 133 ครั้ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน 65,342 คน จากตัวเลขและสถิติต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศในการลงทุนในช่วงดังกล่าวอยู่ในภาวะที่ขบเขามาเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2516 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา สภาพการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เริ่มเข้าสู่ภาวะปกติ ความไม่สงบทางอุตสาหกรรมลดน้อยลง บรรยากาศการลงทุนเริ่มดีขึ้น

1.4.2 มูลเหตุในด้านแรงงานที่นักลงทุนไม่กล้าลงทุนในประเทศไทยในระหว่าง พ.ศ. 2516 - 2519 คือ<sup>1</sup>

- 1) การนัดหยุดงานมีมากเกินไป และส่วนมากเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย
- 2) การนัดหยุดงานทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น
- 3) ความถี่ของการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานในบางสถานประกอบการ ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องขึ้นใหม่ หลังจากที่มีการเจรจาและมีการนัดหยุดงานไปไม่นาน ทำให้เกิดมีการนัดหยุดงานซ้ำแล้วซ้ำเล่า ในปีเดียวกันและในกิจการเดียวกัน
- 4) การนัดหยุดงานที่ไม่ได้เกิดจากสาเหตุของกิจการ บางครั้งเมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นในกิจการประเภทอื่น ลูกจ้างจากสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีได้เกี่ยวข้อง

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 187 - 191.

กับลูกจ้างที่มีการนัดหยุดงาน ก็จะแสดงความเห็นใจโดยละทิ้งหน้าที่การงานของตนมาให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียกร้องของลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ เพื่อเป็นพลังต่อรองกับนายจ้าง และเร่งเร้าให้รัฐบาลช่วยเจรจากับนายจ้างให้ได้ผลตามที่ตนต้องการ ทำให้นายจ้างเกิดความท้อถอย

5) การบังคับใช้กฎหมายไม่เคร่งครัด การบังคับใช้กฎหมายในช่วงที่มีการนัดหยุดงานอย่างมากมายนั้น ไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำผิดกฎหมาย ก็จะใช้วิธีการผ่อนสั้นผ่อนยาว เพราะเห็นว่าหากจะใช้วิธีการขั้นเด็ดขาดแล้ว จะเกิดสถานการณ์ที่รุนแรงขึ้นได้ และจะทำให้ปัญหายืดเยื้อไม่จบสิ้น เพราะหากจะเอาผิดกันจริง ๆ แล้ว ลูกจ้างจะต้องเดือดร้อนอย่างแน่นอน กรณีดังกล่าวนี้เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ลงทุนไม่กล้าลงทุน

6) การนัดหยุดงานโดยใช้วิธีรุนแรง เช่นมีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง ยึดสถานประกอบการของนายจ้าง กักขังหน่วยงานเนี่ยวนายจ้าง เป็นต้น

#### 1.4.3 ความคิดเห็นของนักลงทุนต่อการนัดหยุดงาน

ในเรื่องการนัดหยุดงานของลูกจ้างนี้ นาย David Lyman ประธานสภาหอการค้าอเมริกันในไทย ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการลงทุนในประเทศไทย ในหนังสือพิมพ์ประชาธิปไตย ฉบับวันที่ 10 กรกฎาคม 2518 ว่า ("บรรยากาศในการลงทุนในประเทศไทยขณะนี้ [พ.ศ. 2518] มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในภูมิภาคนี้... ตลอดจนความวุ่นวายทางด้านแรงงานก็ทำให้ผู้ลงทุนขยาดกลัว"<sup>1)</sup>)

นายโจนาธาน สวิฟท์ ได้เขียนบทความเรื่อง (Investment: good bad and ugly) ในหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ฉบับวันที่ 29 มีนาคม 2519 โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนของประเทศไทยว่า

"ความล้มเหลวของรัฐบาลในการชักชวนให้มีการมาลงทุนในประเทศไทยนั้น สาเหตุหนึ่งอยู่ที่การไม่สามารถทำให้คนนึกถึงประเทศไทยในทางที่เหมาะสมแก่การลงทุน การนัดหยุดงานโดยใช้ความเคลื่อนไหวทางการเมือง เป็นเครื่องมือทำให้ความกระตือรือร้นที่จะขยาย

การลงทุนหรือลงทุนใหม่ในประเทศไทยเหือดหายไป"<sup>1</sup>

### 1.5 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ

การนัดหยุดงานยิ่งเกิดขึ้นมากเท่าใดก็ยิ่งสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศมากขึ้นเท่านั้น การนัดหยุดงานทำให้สูญเสียแรงงานของลูกจ้างไปเท่ากับจำนวนวันที่นัดหยุดงาน คูณด้วยจำนวนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน นอกจากนี้ยังทำให้สูญเสียการผลิต คือผลิตได้น้อยลง รายได้ลดลง ทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ซึ่งมีผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามไปด้วย การที่ค่าครองชีพสูงขึ้น จะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ เป็นต้น การนัดหยุดงานทำให้รายได้รวมของประเทศลดลง ทั้งนี้เพราะรายได้ของประเทศชาติก็ได้มาจากรายได้รวมของประชากรในประเทศนั่นเอง เมื่อรายได้รวมของประเทศลดลง เศรษฐกิจก็ซบเซา เมื่อเศรษฐกิจซบเซาก็ไม่มีการลงทุน เมื่อไม่มีการลงทุน หรือมีการเลิกกิจการ ก็ไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้น ความสูญเสียหรือเสียหายต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศในที่สุด

ตารางแสดงการนัดหยุดงาน และวันทำงานที่สูญเสีย.

พ.ศ. 2516 - 2528

ปี	จำนวนการนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนวันที่หยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	วันทำงานที่สูญเสีย
2516	501	950	177,777	296,887
2517	357	1,230	105,883	507,607.5
2518	241	1,664	94,747	722,946
2519	133	900 $\frac{7}{8}$	65,342	495,619.5
2520	7	12	4,868	12,331
2521	21	34 $\frac{3}{8}$	6,842	8,599.75
2522	64	119	16,203	33,837.75
2523	18	44	3,230	5,356.5
2524	54	263	22,008	173,398

<sup>1</sup>Janathan Swift, "Investment : good bad and Ugly",

Bankok Post (March 29, 1976) : 3.



ตารางแสดงการนัดหยุดงาน และวันทำงานที่สูญเสีย พ.ศ. 2516 - 2528 (ต่อ)

ปี	จำนวนการนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนวันที่หยุดงาน	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	วันทำงานที่สูญเสีย
2525	22	315	7,061	116,795
2526	28	194	10,532	54,537
2527	17	277	6,742	183,698.5
2528	4	54	648	13,078.5

ที่มา : ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

2. ผลกระทบทางสังคม

2.1 ผลกระทบต่อประชาชน

เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้นไม่ว่าในกิจการใด ย่อมส่งผลถึงประชาชนเสมอ ไม่ว่าจะ เป็นผลโดยตรงหรือผลโดยอ้อมก็ตาม แต่กิจการที่จำเป็นต่อความสงบสุขและความสะดวกสบายของประชาชนย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวมมากกว่าการนัดหยุดงานในกิจการอื่น ๆ ดังนั้น กฎหมายแรงงานของนานาประเทศต่างก็บัญญัติห้ามลูกจ้างในกิจการที่จำเป็น (essential service) นัดหยุดงาน เพราะการนัดหยุดงานในกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงแก่ประชาชนและประเทศชาติ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามลูกจ้างในกิจการดังต่อไปนี้<sup>1</sup>นัดหยุดงาน

- 1) การรถไฟ
- 2) การท่าเรือ
- 3) การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม
- 4) การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- 5) การประปา
- 6) การผลิตหรือกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518; มาตรา 23.

- 7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- 8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง.

ถึงแม้ว่ากฎหมายจะห้ามลูกจ้างในกิจการดังกล่าวนัดหยุดงาน แต่ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการเหล่านี้ เช่น ในปี พ.ศ. 2522 เกิดปัญหาการพิพาทแรงงานที่สำคัญและมีผลกระทบต่อประชาชนดังนี้

#### 1) การรถไฟแห่งประเทศไทย

พนักงานและลูกจ้างของการรถไฟแห่งประเทศไทยได้ชุมนุมประท้วงและนัดหยุดงานทั้งสิ้น 4 ครั้ง การนัดหยุดงานดังกล่าวนอกจากจะทำให้กิจการรถไฟได้รับความกระทบกระเทือนแล้ว ประชาชนหลายพันคนที่ต้องอาศัยรถไฟเป็นพาหนะในการขนส่ง ย่อมได้รับความเดือดร้อนเสียหายไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านจิตใจของผู้โดยสารนั้นกระทบกระเทือนมากที่สุด เพราะความเสียหาย ความล่าช้าที่เกิดขึ้นนั้น มิใช่เป็นเหตุสุดวิสัย หากแต่เป็นเจตนาของคนกลุ่มหนึ่ง ทำให้การรถไฟต้องสูญเสียรายได้หลายสิบล้านบาท และรัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อจัดการโดยสารถนำประชาชนเหล่านี้ไปสู่จุดหมายปลายทางอีกด้วย<sup>1</sup>

#### 2) การประปานครหลวง

ลูกจ้างของการประปานครหลวงได้ชุมนุมและนัดหยุดงาน 2 ครั้ง มีผลทำให้การประปานครหลวงที่ดำเนินการขาดทุนอยู่แล้ว ต้องกู้เงินมาจ่ายให้พนักงานอีกถึง 9.2 ล้านบาท และเป็นสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การประปานครหลวงคิดจะปรับปรุงอัตราค่าบริการน้ำประปาแก่ประชาชน ให้สูงขึ้นจากเดิมอีกด้วย<sup>2</sup>

#### 3) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ลูกจ้างขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารกำหนดวันจ่ายเงินตกเบิกเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและรายได้ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ปรับปรุงใหม่ให้

<sup>1</sup>"สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 22 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2523) : 19 - 34.

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน

แน่นอน ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนที่ต้องอาศัยรถเมล์เป็นพาหนะในการเดินทางไปประกอบธุรกิจต่าง ๆ อย่างมากมาย<sup>1</sup>

การนัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการสาธารณูปโภคดังกล่าว นอกจากจะกระทบกระเทือนต่อความสงบสุขและความสะดวกสบายของประชาชนแล้ว ยังก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของชาติอย่างร้ายแรงอีกด้วย

## 2.2 ผลกระทบต่อการว่างงาน

การว่างงานเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น

### 2.2.1 อัตราการเพิ่มของประชากรไม่ได้สัดส่วนกับการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น

การจ้างงานเพิ่มขึ้นไม่เพียงพอกับจำนวนประชากรเนื่องจาก โครงสร้างทางเศรษฐกิจมิได้ขยายตัวอย่างเพียงพอกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น การที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่ขยายตัวอาจมีสาเหตุมาจากการที่ไม่มีการลงทุนเพิ่ม จึงไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาวะการมีงานทำของประชาชน และดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ 1.4 ว่า การนัดหยุดงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนไม่กล้าลงทุน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการนัดหยุดงาน มีส่วนทำให้เกิดการว่างงานขึ้นได้

2.2.2 มีการเลิกกิจการ ยุบหน่วยงานบางหน่วย ลดจำนวนคนงาน ลดจำนวนการผลิต ผลจากการกระทำดังกล่าวคือ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานขึ้น

ตารางแสดงสถิติการเลิกจ้างแรงงาน พ.ศ. 2525 - 2528

ปี	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง (คน)
2525	1,435	17,084
2526	1,330	13,984
2527	1,768	13,824
2528	1,623	51,402

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั่วประเทศ เท่าที่กรมแรงงานได้รับแจ้งในปี พ.ศ. 2528 มีจำนวนทั้งสิ้น 51,402 คน จากกิจการในสถานประกอบการประมาณ 1,623 แห่ง

สาเหตุของการเลิกจ้างส่วนใหญ่เกิดจากการลดปริมาณการผลิต มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 14,380 คน และสาเหตุรองลงมาคือปิดกิจการชั่วคราว มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 8,071 คน<sup>1</sup>

จากสถิติจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จะเห็นว่าในปีหนึ่ง ๆ มีลูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นเรื้อนหมื่น และตัวเลขนี้ได้จากการได้รับแจ้งของลูกจ้างที่ติดต่อขอให้กรมแรงงานช่วยเหลือ แต่ที่มีได้ติดต่อแจ้งกรมแรงงานคงจะมีอีกเป็นจำนวนไม่น้อย

2.2.3 ลูกจ้างเนื่องจากการนัดหยุดงาน การถูกเลิกจ้างเนื่องจากการนัดหยุดงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการว่างงานขึ้น การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างสามารถอ้างได้ว่า ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ในบางกรณี ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแต่ทำละเมิดต่อนายจ้างประการอื่น เช่น ปิดกั้นโรงงานไม่ให้ นายจ้างขนสินค้าไปให้คู่สัญญาซื้อขายของนายจ้าง นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะการกระทำของลูกจ้างเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

บางครั้งแม้ลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และไม่ได้ทำความเสียหายให้นายจ้างประการอื่น นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรม ถ้าลูกจ้างไม่ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือร้องเรียนแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องกลายเป็นคนว่างงานไป

เหตุแห่งการว่างงานทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้จำนวนคนว่างงานเพิ่มขึ้น

<sup>1</sup> กรมแรงงาน, "สถานการณ์แรงงานไทย ตุลาคม - ธันวาคม 2528" (กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน 2528), หน้า 15.

### 2.3 ผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรม

คนว่างงานไม่มีรายได้จากการทำงาน แต่คนว่างงานเหล่านั้นก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตเช่นเดียวกับบุคคลทั่ว ๆ ไปเพื่อให้ตนเองและครอบครัวอยู่รอด โอกาสที่คนว่างงานจะก่ออาชญากรรม โดยเฉพาะความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นคนยากจน ขาดแคลนเงินจึงมีมาก

จากการศึกษาเรื่องสาเหตุและปริมาณของการกระทำความผิดโดยคณะผู้วิจัยของคณะกรรมการวางแผนพัฒนาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และสวัสดิการสังคม สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2524 พบว่าพื้นฐานทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลก่ออาชญากรรม

จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อสาเหตุของการประกอบอาชญากรรม ปรากฏว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นว่สาเหตุมาจากปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมเป็นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 29.68 และ 27.18 ตามลำดับ<sup>1</sup>

ตารางแสดงความคิดเห็นต่อสาเหตุของการประกอบอาชญากรรม

ความคิดเห็น ของประชาชน	รับราชการ		รับจ้าง		นิสิต-นักศึกษา		ค้าขาย		นักธุรกิจ		นักกฎหมาย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ปัญหาสังคม	29	5.52	19	3.61	32	6.08	14	2.66	24	4.56	25	4.75	143	27.18
2.ปัญหาความ ผิดปกติทาง จิต	17	2.23	7	1.33	16	3.04	11	2.09	15	2.85	12	2.28	78	14.82

<sup>1</sup>ไชยยศ เหมะรัชตะ, สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, อัมพร ชูบำรุง, นवलจันทร์ ทิศนชัยกุล, วีระพงษ์ บุญโญภาส. "รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาสังคมที่มีผลต่อความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของชาวกรุงเทพมหานคร", (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), 2 : 395 (อัดสำเนา).



ตารางแสดงความคิดเห็นต่อสาเหตุของการประกอบอาชญากรรม (ต่อ)

ความคิดเห็น ของประชาชน	รับราชการ		รับจ้าง		นิสิต-นักศึกษา		ค้าขาย		นักรูกรัก		นักกฎหมาย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.ปัญหา เศรษฐกิจ	21	3.99	23	4.37	27	5.13	36	6.84	21	3.99	28	5.34	156	29.68
4.ความบก- พร่องของ กฎหมาย	6	1.14	10	1.90	5	0.95	11	2.09	14	2.66	10	1.90	56	10.62
5.ความบก- พร่องของ ผู้รักษา กฎหมาย	12	2.20	13	2.47	17	3.25	12	2.28	18	3.43	21	3.99	93	17.68
รวม	85	16.16	72	13.68	97	18.45	84	15.96	92	17.49	96	18.26	526	100

ปัญหาเศรษฐกิจจูงนำไปสู่การประกอบอาชญากรรมนั้น ปรากฏว่ากลุ่มประชากรตัวอย่าง เห็นว่าปัญหาค่าเงินที่ตกต่ำ ปัญหาความยากจน และปัญหาการว่างงาน มีส่วนทำให้ผู้ประสบปัญหา ตัดสินใจประกอบอาชญากรรมมากที่สุด<sup>1</sup>

ตารางแสดงความคิดเห็นต่อประเภทของปัญหาเศรษฐกิจที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรม

ประเภทของปัญหาเศรษฐกิจ	เห็นว่า เป็นปัญหาที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรม	
	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 526 คน	ร้อยละ
1. ปัญหาความยากจน	505	96.0
2. ปัญหาการว่างงาน	495	94.1
3. ปัญหาเกี่ยวกับพลังงาน	304	57.7

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 396

ตารางแสดงความคิดเห็นต่อประเภทของปัญหาเศรษฐกิจที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรม (ต่อ)

ประเภทของปัญหาเศรษฐกิจ	เห็นว่า เป็นปัญหาที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรม	
	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 526 คน	ร้อยละ
4. ปัญหาค่าเงินที่ตกต่ำ	511	97.1
5. ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ ของพ่อค้าคนกลาง	313	61.4
6. อื่น ๆ	-	-

การสำรวจความคิดเห็นของประชากรตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาการว่างงานเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่มีส่วนทำให้บุคคลก่ออาชญากรรม

### 3. ผลกระทบทางการเมือง

#### 3.1 ผลกระทบต่อนโยบายของรัฐบาล

แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่การขยายตัวทางอุตสาหกรรมและการนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการผลิต ทำให้จำนวนผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น ความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก็คือ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยปกติสุข แต่โดยธรรมชาติแล้วผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างมักจะขัดกัน ลูกจ้างจึงต้องรวมตัวกันเพื่อสร้างพลังต่อรองกับนายจ้างโดยการยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อไม่ได้ตามที่เรียกร้องก็ร่วมกันนัดหยุดงาน เมื่อมีการนัดหยุดงานมาก ๆ ก็ทำให้เกิดความไม่สงบทางอุตสาหกรรมและก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศอย่างร้ายแรง รัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหาแรงงานที่มีผลกระทบต่อความเจริญของชาติ จึงได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานเพื่อแก้ปัญหาการนัดหยุดงานไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) สร้างสันติในวงการแรงงาน
- 2) ปรับปรุงกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น
- 3) ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน

- 4) จัดให้มีการพบปะหารือกันระหว่างสถาบันนายจ้างกับสหภาพแรงงาน
- 5) สนับสนุนให้มืองค์กรต่าง ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาแรงงาน

เพื่อเน้นให้เห็นถึงนโยบายของรัฐบาลที่จะสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีได้ประกาศนโยบายด้านแรงงานในวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม 2523 ไว้ว่า จะส่งเสริมประชาธิปไตยในหมู่ผู้ใช้แรงงาน จะดำเนินการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่เป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของฝ่ายใด และจะดำเนินการให้ทุกฝ่ายยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งที่ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจึงได้กำหนดแผนพัฒนาแรงงานของชาติไว้อย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525- 2529) สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 โดยเห็นว่าปัญหาความไม่สงบสุขในวงแรงงาน เช่น การขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นสภาพการณ์และปัญหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติในวงแรงงาน ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความมั่นคงให้กับลูกจ้างในการทำงานให้ได้รับผลตอบแทนที่แน่นอน และป้องกันการแทรกแซงในวงแรงงานจากบุคคลภายนอกที่จะทำให้เกิดการขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง<sup>1</sup>

นโยบายที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์คือการส่งเสริมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี ส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง รวมทั้งการประกันสังคม

สำหรับแนวทางปฏิบัติและมาตรการสำคัญที่จะดำเนินการตามนโยบายคือ ให้กรมแรงงานปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้วย ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยใช้ระบบทวิภาคี

<sup>1</sup>"แผนพัฒนาแรงงานของรัฐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5

พ.ศ. 2525 - 2529", วารสารแรงงานสัมพันธ์ 24 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2525) : 3 - 11.



ก่อนใช้ระบบไตรภาคี และการฟ้องร้องต่อศาล ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ให้กรมแรงงานพิจารณาและวินิจฉัยคำร้องเรียนและข้อร้องทุกข์ของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างให้เสร็จโดยเร็ว อบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ปรับปรุงระบบการตรวจแรงงาน และการลงโทษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาชั้นสูงอื่น ๆ ภายในประเทศ และสาขาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ฝ่ายบริหารขององค์กรลูกจ้าง นายจ้าง<sup>1</sup>

### 3.2 ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

การนัดหยุดงาน เป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย ดังนั้นการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นเรื่องปกติธรรมดาในวงจรอุตสาหกรรม แต่ถ้าเกิดการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายขึ้นเป็นจำนวนมากในช่วงเวลาเดียวกัน ย่อมเป็นสิ่งที่ผิดปกติและสมควรได้รับการแก้ไข เพราะการนัดหยุดงานในกรณีเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าเกิดความไม่สงบในบ้านเมืองขึ้นแล้ว ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยเฉพาะการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นอย่างมากมายในปี พ.ศ. 2516 ถึง 501 ครั้ง มีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ การนัดหยุดงานถึง 177,777 คน และการนัดหยุดงานส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนี้ เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยรัฐบาลไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะหากจะใช้วิธีการขึ้นเด็ดขาดแล้ว อาจจะเกิดเหตุการณ์ที่รุนแรงขึ้น จะทำให้ปัญหายืดเยื้อไม่จบสิ้น ซึ่งผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากก็คือลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นจึงไม่มีการดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายกับลูกจ้างที่นัดหยุดงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเหล่านั้น ทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกว่าเสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง เพราะไม่สามารถแก้ปัญหาความไม่สงบในสังคมได้ ◊

ทางฝ่ายรัฐบาลซึ่งมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองก็หวั่นเกรงว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างจะมีบุคคลภายนอกซึ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาลหรือเป็นฝ่ายที่ไม่นิยม การปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นผู้สนับสนุนหรือยุยง เสี้ยมสอนให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน เพื่อทำให้เกิดความไม่สงบในบ้านเมืองและจะอาศัยความไม่สงบในบ้านเมืองเปลี่ยนแปลงระบบการปกครอง เหมือนกับที่เคยทำสำเร็จมาแล้วในประเทศรัสเซีย โดยใช้กรรมกรเป็นพื้นฐานในการปฏิวัติ ฉะนั้นยิ่งเกิดการนัดหยุดงานขึ้นเป็นจำนวนมากเท่าใด ก็ยิ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นคงทางการเมืองมากขึ้นเท่านั้น

โดยสรุปจึงอาจกล่าวได้ว่า การนัดหยุดงานเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่เกิดผลกระทบ  
ต่อความมั่นคงของชาติ