



1.1 ความหมายของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน (Strike) คือการที่คนงานร่วมกันหยุดงานไม่ยอมทำงาน เพื่อประท้วงหรือเรียกร้องให้นายจ้างยอมงดหรือชะงักหรือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามที่พวกลูกจ้างคนงานหรือสหภาพแรงงานเรียกร้องจากนายจ้าง หรืออีกความหมายว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันทำให้โรงงานหยุดชะงักชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาขอแย่งหรือการไม่ลงรอยระหว่างสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน กับสมาคมนายจ้าง อันเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือสัญญาการเจรจาต่อรอง¹ สำหรับความหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความหมายไว้ว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน² ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนัดหยุดงานเป็นวิธีการอันสุดท้ายที่ลูกจ้าง เห็นว่าจะ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามขอเสนอของตน ซึ่งการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้น เนื่องมาจากไม่พอใจสภาพการจ้างหรือต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

การจะนัดหยุดงานได้นั้น ต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานนับตั้งแต่การยื่นขอเรียกร้อง เพื่อเจรจาต่อรองกันเสียก่อนจนถึงขั้นสุดท้าย คือการนัดหยุดงาน ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากสหภาพแรงงานแล้ว การนัดหยุดงานที่สหภาพแรงงานไม่ได้สั่ง ไม่ได้รู้เห็นควยเรียกว่า Outlaw Strike หรือ Wildcat Strike ซึ่งจะรวมถึงการนัดหยุดงานอย่างกะทันหัน (Flash or Quickie Strike) ที่กลุ่มคนงานกระทำไปโดยมิได้ปรึกษาหารือหรือได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงานในระยะหลังคนงานมีวิธีการนัดหยุดงาน (Strike) โดยไม่ต้องหยุดงานเสียทีเดียว กล่าวคือมาทำงานตามปกติ แค้นใจเฉยๆ ไม่ยอมทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการกระทำเช่นนี้เรียกว่า Sit-down Strike การนัดหยุดงานโดยปกติจะมีขึ้นเฉพาะพวกคนงานในโรงงาน หรือสถานประกอบการที่มีกรณีพิพาทเท่านั้น

1. โสภิต รัตนโนภาส, "ปัญหาการนัดหยุดงาน", วารสาร เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 เล่ม 4 (กุมภาพันธ์ 2517) 25
2. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โรงพิมพ์สวนทองถิ่น กรมการปกครอง, 35

แต่บางครั้งบางกรณ้อาจถูกถามเป็นการนัดหยุดงานทั่วไป (General Strike) นอกจากนี้ก็มีการนัดหยุดงานโดยมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานด้วยกัน หรือหน่วยอื่นๆ อาชีพอื่นๆ ที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ ทั้งๆ ที่กลุ่มหลังนั้นมิได้มีข้อพิพาทอะไรกับนายจ้าง เราเรียกการนัดหยุดงานลักษณะนี้ว่าเป็น (Sympathetic Strike) หรือ (Secondary Strike)³ ในบางครั้งมีการใช้การนัดหยุดงานแบบกวนโหด (Irritation) คือแทนที่คนงานจะหลบไปเสียจากสถานที่ทำงานก็มีวิธีที่อยู่ในโรงงาน (Stay-in) หรือทำอย่างช้าๆ (go-slow)⁴

1.2 ความสำคัญของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน เป็นเครื่องมือในการเรียกร้องผลประโยชน์ต่างๆ ที่ถูกจ้างต้องการหรืออาจกล่าวได้ว่า การนัดหยุดงานเป็นวิธีการอันสุดท้ายและสำคัญยิ่งของลูกจ้าง ที่จะทำให้นายจ้างผ่อนปรนตามขอเสนอของคนงาน การที่ถูกจ้างกระทำการนัดหยุดงานก็เพื่อต้องการให้สภาพการทำงานของตนดีขึ้น เกี่ยวกับ เรื่องการโหดแรงงาน, ค่าจ้าง, ค่าตอบแทน, สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน⁵ การนัดหยุดงานนี้จะมีคุณลักษณะพิเศษซึ่งแตกต่างไปจากข้อพิพาทอื่นๆ กล่าวคือการนัดหยุดงานเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างจึงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างกระทำตามขอเสนอ และเมื่อมีการเจรจาไกล่เกลี่ยซึ่งกันและกันทำให้การนัดหยุดงานยุติลง นายจ้างและลูกจ้างต่างกลับเข้ามาทำงานร่วมกัน เช่นเดิม ซึ่งการนัดหยุดงานจะแตกต่างจากข้อพิพาทอื่น เช่นข้อพิพาทในโรงศาลที่ว่าข้อพิพาทอื่นๆ คุกรณีทั้งสองไม่ต้องกลับมาเผชิญหน้ากันอีก แต่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ถึงขั้นนัดหยุดงานคุกรณีทั้งสองฝ่ายยังกลับมาเผชิญหน้ากันอีก ซึ่งการนัดหยุดงานนี้ก่อให้เกิดความขมขื่น ความร้าวฉานและความเกลียดชังระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย ซึ่งทั้งสองฝ่ายนี้ยังต้องทำงานร่วมกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน หรือเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ถ้าการนัดหยุดงานดังกล่าวนี้ถูกปล่อยให้ลอยผลละเลยให้ เป็นไปตามยถากรรมแล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายไม่เพียงแต่นายจ้างซึ่ง เป็นเจ้าของกิจการที่ทำการนัดหยุดงานเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อ

3. อภิชาติ ศรีศิริ, "บทบาทของกรรมกรในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศไทย", วิทยานพนธ์, หน้า 101.
4. International Labour Office, Collective Bargaining, La Tribune de Geneva, 1973.
5. เรื่องเดียวกัน หน้า 101

ตัวลูกจ้างเอง ประชาชนทั่วไปและรัฐบาล อีกทั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะเลวร้ายยิ่งขึ้นทุกที ทางราชการก็ไม่อาจเอาผิด หรือทำการจับกุมลูกจ้างมาลงโทษตามกฎหมายของบ้านเมืองได้ การนัดหยุดงานนั้นเป็นการนัดหยุดงานซึ่งมิได้ก่อให้เกิดความวุ่นวาย ทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ก็ไม่ควมทบทวนหมายใดมาลงโทษลูกจ้างเหล่านั้นได้

จากการที่การนัดหยุดงานมีลักษณะพิเศษดังกล่าวข้างต้นและการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายไม่เพียงแก่นายจ้าง, ลูกจ้าง เท่านั้นยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ฯลฯ ดังนั้น การนัดหยุดงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับความสนใจและศึกษาเพื่อหาเหตุแห่งการนัดหยุดงาน เพื่อจะได้นำมาแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เพื่อมิให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นอีก หรือพยายามลดของว่างที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน จริ่งอยู่ข้อพิพาทแรงงานเป็นสิ่งหลักเลียงมิได้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะกับประเทศที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรม ถ้าได้มีการศึกษาถึงสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานแล้วนำข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขกลไกทางคานแรงงานสัมพันธ์ หรือกลไกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเหตุแห่งการนัดหยุดงาน จะช่วยลดความตึงเครียดทางคานสถานการณ์แรงงานของประเทศลง และนอกจากนี้ผลของการนัดหยุดงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงผลคืบผลเสียหายที่ตนจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือผลของการนัดหยุดงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง, หรือผู้ที่ทำการนัดหยุดงานซึ่งนำหน้าระหว่างผลคืบและผลเสียหายควรจะทำการนัดหยุดงานหรือไม่

1.3 ความเป็นมาของการนัดหยุดงานในประเทศไทย

การนัดหยุดงาน มีชื่อของใหม่ที่เพิ่งจะเกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 เท่านั้น แต่การนัดหยุดงานได้มีขึ้นตั้งแต่อดีต การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในสมัยก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครองมีแต่เพียง เล็กน้อยและรัฐบาลก็ระงับการหยุดงานได้โดยเรียบร้อย เมื่อเกิดขึ้นโดยมิได้มีระบบแรงงานสัมพันธ์วางไว้เป็นพิเศษ เพื่อการนี้แต่ประการใด การขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักจะตกลงกันได้เอง หากเกิดเป็นเรื่องราวรุนแรง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะเข้าระงับขอตกลงในการจ้างแรงงานก็อาศัยหลักประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถ้ามีการผิดสัญญาเกิดขึ้นก็ต้องไปฟ้องร้องกันทางศาล⁶ ในเดือน

6. นิคม จันทวิหิต, "บทบาทของรัฐบาลไทยในการแรงงานสัมพันธ์", แรงงานสัมพันธ์ 4, (เมษายน 2510), หน้า 9.

กรกฎาคม 2478 คนขับรถโดยสารระหว่างลำปางและเชียงใหม่ ใ้คนขับหยุดงานเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง
ในเดือนสิงหาคม 2479 คนงานเหมืองแร่ที่จังหวัดยะลา ใ้คนขับหยุดงานเพราะถูกลดค่าจ้าง
ทางรัฐบาลก็ไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการนี้โดย เฉพาะแต่ก็ไม่มีบทบาทในการไกล่เกลี่ย
ให้กรรมกรกลับ เขาทำงาน โดยการเจรจากันทั้งสองฝ่ายให้ตกลงกันซึ่งก็ปรากฏว่าระงับการ
หยุดงานได้ทุกครั้ง⁷ ในการระงับการนัดหยุดงานในบางครั้งต้องใช้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เข้า
มาช่วยระงับ เหตุ ในบางครั้งนายกรัฐมนตรีจำเป็นจะต้อง เขามาไกล่เกลี่ยด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่าในระยะที่ยังไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เมื่อเกิดข้อพิพาทแ
นัดหยุดงาน ผู้ที่จะมาระงับการนัดหยุดงานหรือผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นจะ
ที่ประชาชนโดยทั่วไปรู้จัก และเป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

หลังจาก พ.ศ. 2490 ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นการนัดหยุดงานหลายครั้ง เนื่อง
จากสภาพการทำงานไม่ดี และค่าจ้างแรงงานไม่สอดคล้องกับภาวะตลาดรองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งใน
ขณะนั้นได้เริ่มมีการก่อตั้งสมาคมกรรมกรขึ้น เช่นสมาคมคนงานกรุงเทพ, สมาคมคนงานรถไฟ
สมาคมคนลากรถ สมาคมอาชีพของคนจีน สมาคมคนงานรถขนส่ง การนัดหยุดงานก็เริ่มทวีมาก
ขึ้น เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้นครั้งรวมมักเข้ามาทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย

ปลาย พ.ศ. 2499 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน มีการกำหนดเกี่ยวกับการ
จดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ในด้านบริหารงานเพิ่มขึ้น การนัดหยุด
งานก็เกิดขึ้นเรื่อยๆ แม้จะมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เกิดขึ้นแล้วก็ตาม แต่การนัดหยุดงาน
ที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งไม่รุนแรง จากสถิติข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2499 -
2518 ของฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน (ตารางที่ 1) จะเห็น
ได้ว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2499-2515 การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นสูงสุด 34 ครั้ง
ใน พ.ศ. 2515 (เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19
ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยให้เหตุผลว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เป็ดของ
ให้เป็นเครื่องมือของสง เสริมให้เกิดความวุ่นวายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำลายความ
เห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้ง เป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติ

7. อภิชาติ สรสิริ เรื่องเดิม, หน้า 29-30.

แห่งพระราชบัญญัติเป็นเครื่องมือนำลูกจ้างในทางมิชอบ⁸ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้นำ
การรวมตัวเป็นสมาคมลูกจ้าง) แม้จะอยู่ในช่วงที่ห้ามมีการชุมนุมหรือรวมตัวเป็นสมาคม
ลูกจ้างก็ตาม แต่การนัดหยุดงานก็ยังเกิดขึ้น กล่าวคือใน พ.ศ.2502 ได้มีการเรียกร้องขอ
ความเป็นธรรม 11 ครั้ง โดยมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ 846 คน พ.ศ.2511 มีการนัดหยุดงาน
14 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของ 1,867 คน การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นใน พ.ศ.2499-2515
การนัดหยุดงานมักจะเกิดขึ้นในกิจการขนาดใหญ่และขนาดกลางเท่านั้น ข้อพิพาทแรงงานที่
เกิดขึ้นโดยทั่วไปจำนวนเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ พ.ศ.2516 เป็นต้นมาจะเห็นได้จากเกิดการนัดหยุด
งานขึ้น 501 ครั้ง ใน พ.ศ.2516 ซึ่งเพิ่มจาก พ.ศ.2515 ซึ่งเกิดการนัดหยุดงานขึ้น 34
ครั้ง ทั้งนี้เนื่องจาก พ.ศ.2516 เป็นปีที่มีการเรียกร้องใหญ่และเกิดการต่อสู้ ยังผลให้มีการ
เปลี่ยนแปลงทางการเมืองโดย นิสิต นักศึกษา ประชาชนและกรรมกร

1.4 ลักษณะการนัดหยุดงานในประเทศไทย

ในช่วง พ.ศ.2516-2518 ประเทศไทยอยู่ในช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่นสถานการณ์ทางการเมือง ใน พ.ศ.2516 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากภายใต้การนำของคณะทหารมาสู่การปกครองภายใต้การนำของพลเรือนอย่างรวดเร็วโดยนักเรียนนิสิตนักศึกษา ประชาชน ประชาชนชาวไทยถูกรวมเข้าด้วยระบอบการปกครองภายใต้การนำของคณะทหารมานับสิบปี มิได้เตรียมตัวที่จะรับการปกครองแบบใหม่ คือการปกครองภายใต้การปกครองของพลเรือน ที่ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนอย่างมากมาย ประชาชนส่วนใหญ่จะยอมรับหรือพยายามเรียกร้องสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ แต่ไม่ยอมรับหน้าที่ที่ตนจะปฏิบัติ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองนี้ ประชาชนชาวไทยได้ตื่นตัวในระบอบการปกครองแบบใหม่นี้ด้วย และได้นำเอาความตื่นตัวในระบอบการปกครองภายใต้การปกครองของพลเรือนมาใช้ในการอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการเรียกร้องอย่างมากมายในช่วง พ.ศ.2516-2518 และนอกจากนี้ได้เกิดวิกฤตการณ์น้ำมันขึ้นในช่วงเวลานี้ด้วย วิกฤตการณ์ดังกล่าวมีผลกระทบกระเทือนทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพทำให้เกิดการเรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าแรงงานหรือสวัสดิการอื่นๆ ฯลฯ ดังนั้น จึงทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นใน

8. เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, (พระนคร : โรงพิมพ์ไทยเซหม 2515) หน้า79

ช่วงเวลาดังกล่าวอย่างมากมาย เป็นประวัติกิจการ แต่การนัดหยุดงานของประเทศไทยในรอบ 3 ปีระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 มีลักษณะแตกต่างไปจากการนัดหยุดงานในประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ฯลฯ ก็คือ ลูกจ้างจะมีการรวมกลุ่มกันนัดหยุดงานเสียก่อน เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการเห็นถึงพลังความสามัคคี เป็นน้ำหนักใจเดียวกันของลูกจ้าง ซึ่งการนัดหยุดงานนั้นมักจะมีก่อนการยื่นขอเรียกร้อง ประการที่สองก็คือ ลูกจ้างจะใช้การนัดหยุดงานเป็นมาตรการเฉียบขาดเพียงมาตรการเดียวในการเรียกร้อง ประการที่สาม การยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้าง มักจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามขั้นตอนตามกฎหมาย เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น มักจะเสียเปรียบนายจ้าง เช่น ลูกจ้างเรียกร้องในครั้งแรก ไม่มีการตั้งตัวแทน หรือยื่นขอเรียกร้องเป็นแบบบัตรสนเท่ห์ หรือยื่นขอเรียกร้องแต่ไม่มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับขอเรียกร้อง หรือลูกจ้างมักจะยื่นขอเรียกร้องแล้วบังคับให้มีการตอบทันที ประการที่สี่ การนัดหยุดงานของลูกจ้างในบางครั้งก็เป็นเรื่องการเอาอย่างกัน โดยเห็นว่าลูกจ้างอื่นๆทำสำเร็จก็ใช้วิธีเดียวกันบ้าง ในบางครั้งการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องของลูกจ้างดูเสมือนมีได้มีความเคียดแค้นจริงๆ

การมีลักษณะการนัดหยุดงานของประเทศไทยมีลักษณะแตกต่างไปจากประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ จึง เป็นสาเหตุให้เหตุผลของการนัดหยุดงานมีรายละเอียดแตกต่างไปจากประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ

1.5 ความเป็นมาของปัญหา

ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2516-2518 เป็นช่วงที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจ กล่าวคือได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบเผด็จการทหาร ไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยที่ประชาชนยังมิได้เตรียมตัวรับระบอบการปกครองระบอบใหม่มาก่อน ทำให้ประชาชนค้นคว้าในระบอบการปกครองระบอบประชาธิปไตยจากการที่ประชาชนมิได้เตรียมตัวที่จะรับการปกครองระบอบใหม่ ทำให้ประชาชนยอมรับและเรียกร้องสิทธิต่างๆ โดยจะไม่ยอมรับหน้าที่ตนจะต้องปฏิบัติ ซึ่งระบอบประชาธิปไตยได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องได้รับและปฏิบัติควบคู่กันไป อีกทั้งในช่วง พ.ศ. 2516-2518 จึงเป็นช่วงที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นมากที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย โดยเฉพาะเหตุการณ์หลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นครั้งแรกที่ผู้ใช้แรงงานได้มีการเคลื่อนไหวเป็นครั้งใหญ่ ซึ่งจาก

การที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นนี้เป็นสิ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งแต่เดิมเป็นเรื่องภายในกิจการ หรือเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการบางแห่งเท่านั้น แต่ปัจจุบันการนัดหยุดงานเป็นเรื่องใหญ่ เกี่ยวข้องกับบุคคลและสถานประกอบการจำนวนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเราควรที่จะทราบถึงสาเหตุว่าการนัดหยุดงานนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากอะไรและผลของการนัดหยุดงานเป็นอย่างไร ในการนัดหยุดงานนั้นๆ มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมายหรือไม่ หรือการนัดหยุดงานนั้นเป็นการใช้กฎหมายเข้ามาบังคับให้การเรียกร้องประสบความสำเร็จ ผู้ทำการวิจัยตระหนักดีว่าประเทศไทยในปัจจุบันนี้อยู่ในช่วงของการปรับปรุงกลไกต่างๆ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งโดยทางเขาสู่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และระบอบเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงจากระบบ เศรษฐกิจแบบ เกษตรกรรมมาสู่ระบบ เศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรม ทำให้การนัดหยุดงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น เราจึงควรศึกษาถึงสาเหตุต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงาน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นหรือใหม่การนัดหยุดงานน้อยลง

1.6 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อพิจารณาสหสาเหตุและผลของการนัดหยุดงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้นๆ ตลอดจนหาแนวทางที่จะลดปัญหาซึ่งก่อให้เกิดการนัดหยุดงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปในธุรกิจและอุตสาหกรรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนข้อบกพร่องในการติดต่อระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รวมทั้งประสิทธิภาพของระบบและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐบาล
3. เพื่อหาจุดบกพร่องของกฎหมายซึ่ง เป็นเหตุในการนัดหยุดงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมาย
4. เป็นบทเรียนให้นายจ้าง, ลูกจ้างและรัฐบาล ได้ศึกษาซึ่งจะแก้ไขเป็นแนวทางที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

5. เพื่อพิจารณาหาจุดบกพร่องของการใช้อำนาจหน้าที่ตลอดจนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลและนโยบายของรัฐ

1.7 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานในประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 นี้ มีขอบเขตของการศึกษาค้างนี้

1. จะทำการศึกษาศาเหตุที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานเท่านั้น
2. จะทำการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงจากแฟ้มปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานขอเรียกร้องของลูกจ้าง ข้อเท็จจริงที่นายจ้างเสนอและได้จากการสับทริบฟังความคิดเห็นของสื่อมวลชน นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา ประชาชน
3. จะทำการเสนอข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นโดยมองจากด้านเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและบทบาทของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการนัดหยุดงานนั้นๆ

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 ในการศึกษาค้างนี้คาดว่าสภาวะแวดล้อม เช่น ภาวะเศรษฐกิจ, การเมือง, สังคมและการศึกษา นโยบายของรัฐบาล เกี่ยวกับการนัดหยุดงานและลักษณะผู้นำ ฯลฯ จะมีอิทธิพลสำคัญที่จะเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงาน และทำให้ทราบถึงผลที่จะได้รับจากการนัดหยุดงานนั้นๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่

1) นายจ้าง ทำให้นายจ้างทราบถึงสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานและผลที่จะได้รับจากการนัดหยุดงาน เพื่อที่นายจ้างจะค้นหาทางแก้ไขจุดบกพร่องนั้นๆ และพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลหาวิธีการที่จะเสริมสร้างความรู้เข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2) ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้ทราบถึงผลที่จะได้รับจากการนัดหยุดงาน ซึ่งผลที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่มักจะเป็นผลเสียต่อลูกจ้างมากกว่าผลดี จากการศึกษาสาเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 นี้จะชี้ให้เห็นว่า กรณีใดที่ลูกจ้างสมควรที่จะใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องผลประโยชน์ และการนัดหยุดงานจะชี้ให้เห็น

ถึงสิ่งใดบ้างที่เป็นขอบกรอบของนายจ้างในการนัดหยุดงาน

3) รัฐบาล เพื่อที่รัฐบาลจะไ้้นำแนวทางการวิจัยไปพิจารณาประกอบการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในอนาคตเพื่อให้เกิดกฎหมาย เป็นกฎหมายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.9 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัย เรื่องสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 จะอาศัยวิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตลอดจนขอเขียนบทความต่างๆ อันเป็นลักษณะของการวิจัย เอกสาร (Documentary Research) โดยการ

1. ทำการรวบรวมข้อมูลจากแฟ้มปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน
2. ทำการรวบรวมข้อมูลจากแฟ้มเก็บเหตุการณ์เกี่ยวกับการนัดหยุดงานของกรมแรงงาน ซึ่งคัดข่าวจากหนังสือพิมพ์รายวันต่างๆ เช่น สยามรัฐ ไทยรัฐ เกล็นิวส์ ฯลฯ ตั้งแต่ พ.ศ. 2516-2518
3. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คำสั่งแจ้งของรัฐบาลซึ่งเกี่ยวกับการนัดหยุดงานตั้งแต่ พ.ศ. 2516-2518
4. รวบรวมข้อมูลจากวารสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นวารสาร เศรษฐกิจของธนาคารกรุงเทพ หนังสือแรงงานสัมพันธ์ของกรมแรงงาน รายงานการบริหารงานประจำปีของกรมแรงงานตั้งแต่ พ.ศ. 2516-2518
5. จากการรับฟังความคิดเห็นของสื่อมวลชน นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา นักการเมือง จากการอภิปราย โต้ท้าวที่หรือการเขียนวิจารณ์ที่ลงตีพิมพ์ในหนังสือต่างๆ ตลอดจนหมวจารณ์ตามสถานีวิทยุต่างๆ เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน
6. จากการพบปะสนทนากับนักวิชาการ นักแรงงานสัมพันธ์ นายจ้าง นักธุรกิจ ลูกจ้าง และสมาชิกสหภาพแรงงาน นักการเมือง นักปกครอง เพื่อขอทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ
7. อื่นๆ

1.10 คำนิยามที่ใช้เฉพาะ

ในการศึกษาถึงสถานการณ์แรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ. 2516-2518 มีคำนิยามที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เขาทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวข้องกับ การจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างรวมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติ การตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย⁸

8. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง 34-35

"กาจาง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน และหมายรวมถึง เงินและเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างให้ในวันหยุดหรือวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดค่าล่วงหรือจ่าย เป็นการตอบแทนในวันหรืออย่างไร และเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

"กาลวง เวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่นายจ้างต้องจ่าย เป็นค่าทดแทนการรักษายาบาลและค่าทำศพ ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายนี้สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือการเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง

"การเลิกจ้าง" หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด

"สวัสดิการ" หมายความว่า สภาวะที่บุคคลมีสุขภาพอนามัย มีความสนุกสนาน ความมั่นคง เป็นความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต สวัสดิการของลูกจ้างคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างคนงานได้รับความสุขสบาย มีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิตซึ่งรวมตลอดถึงครอบครัวด้วย⁹

9. กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รวมกฎหมายแรงงาน 2520, โรงพิมพ์ไทยเซหม 2519 หน้า 44-45