

บทที่ 2

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดทั่วไป

ในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานอันเป็นที่พอใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้นเกิดขึ้นได้ เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องการ และสิ่งที่จะให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งตอบแทน

ฝ่ายลูกจ้างมีแรงงานที่จะทำงานให้ฝ่ายนายจ้าง และมีความต้องการเงินค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ จากฝ่ายนายจ้าง

ส่วนฝ่ายนายจ้างมีเงินและผลประโยชน์อื่นที่จะให้ฝ่ายลูกจ้างและมีความต้องการแรงงานจากฝ่ายลูกจ้าง

ในทางแรงงานสัมพันธ์นั้น ยานาจในการเจรจาต่อรองของทางฝ่ายนายจ้างเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างอาจไม่ยอมให้ฝ่ายลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่จ่ายผลประโยชน์ให้ ส่วนยานาจในการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างอาพร้อมใจร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งแต่ละฝ่ายจะใช้อำนาจในการเจรจาต่อรองนี้เพื่อประโยชน์ในการเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าร่วมเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานและเพื่อประโยชน์ในการสร้างแรงผลักดันให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับหรือลดหย่อนข้อเสนอจนสามารถทำสัญญาหรือข้อตกลงได้

การไม่ยอมให้ฝ่ายลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายผลประโยชน์ให้จนกว่าฝ่ายลูกจ้างจะยินยอมตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของฝ่ายนายจ้าง จึงเป็นวิธีการบังคับใจฝ่ายลูกจ้างให้ชั่งดรอกระหว่างความเสียหายทางเศรษฐกิจ (ไม่ได้รับเงินค่าจ้างและไม่ได้รับผลประโยชน์) กับความยินยอมตกลงทำสัญญา มาตรการเช่นว่านี้เป็นที่ยอมรับให้ใช้บังคับกันได้ในทางแรงงานสัมพันธ์ ในทำนองเดียวกันการพร้อมใจร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง จนกว่านายจ้างจะยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างก็เป็นวิธีการบังคับใจฝ่ายนายจ้างให้ชั่งดรอกระหว่างความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับการยินยอมจ่ายค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์เพิ่มหรือยอมปฏิบัติตามที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้อง วิธีการที่ทั้งสองฝ่ายใช้ดังกล่าว

นี้เรียกว่า มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ หรือการปฏิบัติเชิงบังคับในทางอุตสาหกรรม (industrial action) ซึ่งประเทศไทยให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะใช้มาตรการเช่นว่านี้ได้ บางประเทศก็กำหนดให้สิทธิไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของประเทศไทย เป็นต้น แต่บางประเทศก็มิได้บัญญัติให้สิทธิไว้โดยตรง แต่เป็นที่ยอมรับกันโดยถือเป็นหลักการในทางจริยธรรม

มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นเรียกว่า การปิดงาน (lockout) ส่วนของฝ่ายลูกจ้างเรียกว่า การนัดหยุดงาน (Strike)

การปิดงาน

ความหมายทั่วไป

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างแสดงออกหรือใช้เพื่อบังคับลูกจ้างให้ถอนข้อเรียกร้องหรือยอมตามข้อเสนอของฝ่ายนายจ้างนั้นเรียกว่า การปิดงาน

ดังนั้น การปิดงาน (lockout) ก็คือ วิธีการของนายจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยวิธีการปิดงานไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องที่ได้เรียกร้องไว้ หรือยอมรับตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานระหว่างกัน

หลักการ

การปิดงานเป็นเครื่องมือของฝ่ายนายจ้างที่จะใช้บังคับให้ลูกจ้างกระทำการตามความประสงค์ของตน โดยเอาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่ได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ในการทำงานมาเป็นมาตรการบังคับลูกจ้าง ดังนั้น การปิดงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อฝ่ายนายจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากกว่าซึ่งหมายถึง ระยะเวลาหรือความช้านานที่นายจ้างสามารถปิดงานอยู่ได้มาก หรือเกินกว่าระยะเวลา หรือความช้านานที่ลูกจ้างสามารถทนคำร้องขออยู่ได้โดยไม่มีค่าจ้าง

โดยปกติการปิดงานนั้นมักไม่ค่อยกระทำกัน เพราะนายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์จะดำเนินการผลิตหรือบริการตลอดไปอย่างสม่ำเสมอและการปิดงานนั้นมิใช่จะเกิดผล

เสียหายต่อฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น แต่นายจ้างเองก็ต้องหยุดการผลิตหรือบริการ ต้องเสียความตื่นเนื่องของผลผลิต ต้องขาดกำไร ต้องเสียลูกค้า ต้องเสียตอกเบี้ยเงินกู้ ต้องเสียชื่อเสียงในธุรกิจหากผลิตหรือบริการไม่ทันตามสัญญา ฯลฯ

การปิดงานจะการทำได้ก็เฉพาะกรณีจำเป็นที่นายจ้างคำนวณและประเมินแล้วเห็นว่าความเสียหายที่เกิดจากการปิดงานนั้นยังน้อยกว่า ความเสียหายที่อาจได้รับจากการยินยอมตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้าง หรือความเสียหายที่เกิดจากการปิดงานนั้นคุ้มกับการบังคับให้ลูกจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง

วิธีการ

วิธีการปิดงาน ก็คือ การปิดประตูโรงงานหรือไม่เปิดสถานที่ทำงานให้ลูกจ้างได้ทำงานได้ตามปกติ เมื่อลูกจ้างไม่สามารถเข้าไปรายงานตัวและประจำหน้าที่ได้ก็ถือว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้ และเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้

การปิดงานจึงไม่ใช้การปิดเครื่องจักรหรือหยุดเครื่องจักรที่ลูกจ้างทำอยู่ เพราะการกระทำเพียงปิดหรือหยุดเครื่องจักรนั้น ลูกจ้างอาจเรียกร้องค่าจ้างได้ เพราะลูกจ้างได้มารายงานตัวและประจำหน้าที่แล้ว การปิดงานในกรณีเช่นว่านี้ จึงเป็นการปิดทั้งบริษัท ปิดทั้งโรงงาน หรือปิดสถานที่ทำงาน ลูกจ้างทุกคนที่ต้องทำในสถานที่ที่มีการปิดงานจึงไม่สามารถเข้าทำงานได้ทั้งหมด

ระยะเวลา

ในการปิดงานนั้น โดยปกติไม่มีกำหนดเวลาไว้ว่าว่าจะต้องปิดนานเป็นเท่าใด ระยะเวลาในการปิดงาน จึงอยู่ที่การตัดสินใจของฝ่ายนายจ้างว่าจะกระทำการได้นานสักเพียงใด นายจ้างทบทวนความเสียหายที่ตนต้องรับอยู่ได้นานขนาดเพียงใด ในกรณีที่นายจ้างสามารถทบทวนความเสียหายได้เดjmที่ การปิดงานจะยุติก็ต่อเมื่อนายจ้างบรรลุวัตถุประสงค์ในการปิดงานนั้น เช่น ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างยอมตามข้อเสนอ การปิดงานจะยุติก็ต่อเมื่อลูกจ้างคงลงยอมรับข้อเสนอแล้ว ในกรณีที่นายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างถอนข้อเรียกร้อง การปิดงานจะยุติก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างยอมถอนข้อเรียกร้องนั้น

ระยะเวลาในการปิดงานจึงไม่แน่นอน อาจเป็นเพียง 1 วัน 15 วัน 2 เดือน หรือมากกว่านั้นก็ได้ นอกจากนั้น นายจ้างอาจไม่ปิดงานระยะเวลาคราวเดียวกัน อาจปิดงานคราวละ 1 วัน หรือหลายวันเพื่อบีบบังคับฝ่ายลูกจ้างได้ และหากฝ่ายลูกจ้างยังไม่ยินยอมตามที่นายจ้างเรียกร้อง นายจ้างก็จะปิดงานครั้งต่อๆ ไปได้

การปิดงานแตกต่างจากการปิดกิจการหรือเลิกกิจการ การปิดงานเป็นการหยุดดำเนินการเฉพาะงานที่ลูกจ้างกระทำเท่านั้น นายจ้างอาจดำเนินการหรือทำงานในส่วนของตนไปได้ ถ้าสามารถทำได้โดยไม่ดองอาศัยแรงงานจากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ส่วนการปิดกิจการหรือเลิกกิจการนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะประกอบกิจการต่อไป ซึ่งจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วย นอกจากนั้นการปิดงานก็เป็นการกระทำชั่วคราวจนกว่าฝ่ายนายจ้างสมประสงค์ ส่วนการปิดกิจการเป็นการกระทำถาวรตลอดไป

ช่วงเวลา

โดยปกติ การปิดงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับการทำสัญญา ร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงในการจ้าง

ในประเทศไทย สัญญาร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่จะมีอายุหรือระยะเวลาใช้บังคับ 1 ปี 2 ปี หรือ 3 ปี เมื่อใกล้จะครบอายุสัญญา ก็จะมีการนัดเจรจาเพื่อดัดแปลงสัญญาใหม่ ในการเจรจาเพื่อต่อสัญญาใหม่นี้ แต่ละฝ่ายอาจมีข้อเสนอเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในสัญญาเดิม ถ้าเจรจาดักลงกันได้ คู่กรณีก็จะทำสัญญากันต่อไป แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างก็อาจจะนัดหยุดงานหรือนายจ้างก็อาจจะปิดงานได้ทันที เมื่ออายุของสัญญาเดิมสิ้นสุดลง หรือจะนัดหยุดงานหลังจากนั้นก็ได้ถ้าเห็นสมควร การปิดงานในกรณีนี้จึงเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อการเจรจาต่อสัญญาเท่านั้น จะไม่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาอื่น

ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดว่า ข้อพิพาทแรงงานจะเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการเรียกร้องมาก่อน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องเมื่อได้ก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ การปิดงานจึงเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ ถ้าได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดแล้ว แต่ในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเรียกร้องอยู่แล้ว การยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้อง จะกระทำเมื่อใกล้สิ้นอายุข้อตกลงเพื่อเจรจาต่ออายุหรือข้อตกลงใหม่ กรณีเช่นนี้การปิดงาน ก็จะเกิดขึ้น

ในช่วงที่การเจรจาเพื่อต่ออายุหรือทำข้อตกลงใหม่นั้นไม่ประสบผลสำเร็จและครบขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว

การจ่ายค่าจ้าง

สำหรับเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการปิดงานนั้น เห็นได้ชัดว่า นายจ้างอาศัยความขาดไร้ค่าจ้าง ของลูกจ้างเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ ในระหว่างการปิดงาน นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้เลย การไม่ต้องจ่ายค่าจ้างนี้ เกิดจากแนวคิดทางกฎหมาย 2 ประการ

ประการแรก เกิดจากการปฏิบัติในต่างประเทศ สัญญาร่วมเจรจาต่อรองมักมีกำหนดระยะเวลาแนอนดังได้กล่าวแล้ว การปิดงานจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่สัญญาเดิมสิ้นอายุและยังต่อสัญญาใหม่กันยังไม่ได้ การปิดงานในช่วงเวลานั้นจึงเป็นการปิดงานในช่วงที่ความสัมพันธ์ทางการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างขาดหายไป หรือเท่ากับไม่มีสัญญาจ้างกันระหว่างนั้น (ปลดสัญญา) เมื่อไม่มีสัญญาจ้างกันระหว่างนั้น นายจ้างก็ชอบที่จะปิดงานเพื่อรอสัญญาใหม่ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างเข้าทำงานด้วย

ประการที่สอง เกิดจากหลักสัญญาด่างตอบแทนหรือหลัก no work no pay คือ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างก็ชอบที่จะจ่ายค่าจ้างได้

การนัดหยุดงาน

ความหมายทั่วไป

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ลูกจ้างแสดงออกหรือใช้เพื่อบังคับนายจ้างให้ยอมความข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างนั้น เรียกว่า การนัดหยุดงาน

ดังนั้น การนัดหยุดงานก็คือ วิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำการเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยวิธีการพร้อมใจร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างยอมตกลงให้หรือรับความข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอครั้งสุดท้ายของฝ่ายลูกจ้างในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างและการทำงานระหว่างกัน

หลักการ

การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือของฝ่ายลูกจ้างที่จะใช้บังคับนายจ้างให้กระทำการ
ความประสงค์ของตน โดยเอกสารนี้จะเป็นเอกสารที่นายจ้างได้รับต่อไปนี้

สามารถดำเนินการผลิตหรือบริการมาเป็นมาตรฐานการบังคับนายจ้าง ดังนั้น การนัดหยุด
งานจะได้ผลก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากกว่านายจ้าง
อำนาจในการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างนั้น จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย
ประการ เช่น ความพร้อมเพรียงของลูกจ้าง ความอดทนที่จะดำเนินชีพอยู่โดยไม่มีค่าจ้าง
จำนวนทุนหรือเงินสำรองที่จะนำมาใช้จ่ายระหว่างหยุดงาน (strike fund) ความสำคัญของ
งานที่ลูกจ้างนั้นทำอยู่ว่าต้องใช้ฟื้นฟูและความชำนาญเพียงใด อัตราการว่างงานใน
ตลาดแรงงาน ความต้องการแรงงานของฝ่ายนายจ้างมากน้อยเพียงใด ความร่วมมือของ
บุคคลภายนอก คือประชาชนไม่ติดต่อซื้อ หรือใช้บริการของนายจ้างระหว่างนัดหยุดงาน
หรือผู้อื่นไม่สมัครเข้าไปทำงานแทนที่ในระหว่างการนัดหยุดงานนั้น เป็นดังนี้

โดยปกติการนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของผู้นำสหภาพแรงงานใน
บางประเทศจะมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดว่า สหภาพแรงงานและสมาชิกจะนัด
หยุดงานได้ก็เมื่อได้มีการประชุมใหญ่ และได้รับความเห็นชอบด้วยเสียงข้างมาก
จากการลงคะแนนลับ (Secret ballot) ของสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วเท่านั้น ก่อนที่
จะนัดหยุดงานฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องพิเคราะห์แล้วว่า การนัดหยุดงานจะ
ได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียงจากฝ่ายลูกจ้างทั้งหมดหรือส่วนใหญ่มีความอดทนและ
มีทุนรองเพียงพอที่จะใช้จ่ายจนกว่า นายจ้างจะยินยอมตามที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้อง

วิธีการ

วิธีการนัดหยุดงาน ก็คือ การที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจะนัดกันผละออกจากงาน
หรือไม่ยอมเข้าทำงาน และจะหยุดงานตลอดไปจนกว่าทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันได้
หรือสามารถทำข้อตกลงในการจ้างได้ ถ้าลูกจ้างหยุดงานพร้อมกันทั้งโรงงานทั้ง
หน่วยงาน กิจการของนายจ้างก็จะต้องหยุดชะงักสิ้นเชิงทันที แต่บางรายลูกจ้างคงนัดหยุด
งานเพียงบางส่วนหรือบางกลุ่ม หรือเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ในกรณีเช่นนี้
กิจการของนายจ้างก็ยังสามารถดำเนินการต่อไปได้บ้าง นายจ้างจึงมักจะพยายามชักชวน
ลูกจ้างที่นัดหยุดงานให้กลับเข้าทำงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น ให้สัญญาว่าจะให้สิ่งตอบแทน
เป็นพิเศษ ให้โบนัสหรือจ่ายค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานให้ หรือใช้วิธีข่มขู่ว่าจะเลิกกิจการ

หรือจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่กลับเข้าทำงาน หรือซักซวนครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดให้ช่วยซักจุ่ง ใจให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เป็นต้น หากนายจ้างกระทำเช่นว่านี้ได้ผลการนัดหยุดงานของ ลูกจ้างก็จะประสบความล้มเหลว ดังนั้น ลูกจ้างที่นัดหยุดงานจึงต้องกระทำการกิจกรรม บางอย่างเพื่อคงไว้ซึ่งความพร้อมเพรียงของบรรดาลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน และ พยายามให้ลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานไม่เข้าทำงาน หรือร่วมนัดหยุดงานด้วย และ ไม่ให้บุคคลภายนอกสมัคร หรือเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานนั้น

กิจกรรมระหว่างนัดหยุดงาน

กิจกรรมที่ลูกจ้างกระทำในระหว่างนัดหยุดงานดังกล่าวมีหลายรูปแบบ ใน ด่างประเทศลูกจ้างที่นัดหยุดงานบางส่วนจะผลักกันไปเดินถือป้ายประท้วงอยู่ที่บริเวณ ทางเข้าออกของหน่วยงานหรือโรงงาน ของนายจ้างซึ่งเรียกการกระทำนี้ว่า **Picketing**

Picketing หมายถึง การเดินถือป้ายซึ่งมีข้อความว่า กำลังนัดหยุดงาน และชี้แจง สาเหตุของการนัดหยุดงาน หรือความไม่เป็นธรรม หรือความใจจีดของนายจ้าง การ กระทำเช่นวนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ

1. เพื่อซักซวนลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ให้ร่วมนัดหยุดงานด้วย
2. เพื่อแสดงความเป็นลูกจ้างและไม่ประสงค์จะให้บุคคลภายนอกเข้าทำงานแทน
3. เพื่อถูกลดควบคุมให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน
4. และเพื่อซักซวนสาธารณชนให้เห็นใจและสนับสนุnlูกจ้างโดยวิธีการต่างๆ เช่น ไม่ติดต่อซื้อขายหรือใช้บริการของนายจ้างในระหว่างนั้น เป็นต้น

ส่วนในประเทศไทย ในทางปฏิบัติลูกจ้างจะชุมนุมกันอยู่ในบริเวณโรงงาน หน้า โรงงาน หรือใกล้ประตูโรงงาน มีการร้องรำทำเพลงปลุกใจให้ร่วมสามัคคี หรือรวมพลังต่อสู้ นายจ้าง การกระทำดังกล่าวหากกระทำโดยสงบ ไม่ปิดกั้นกีดขวางการประกอบกิจการของ นายจ้างอย่างชัดเจน ก็เป็นการกระทำที่ชอบ แต่บางรายก็มีการอภิปรายโจนตนายจ้างใน เรื่องส่วนตัวด้วยถ้อยคำหยาบคาย บางครั้งก็มีการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายรุนแรง แก่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องน่าจะดูแลหรือหลีกเลี่ยงเสีย

ระยะเวลา

ระยะเวลาในการนัดหยุดงานนั้น โดยปกติไม่กำหนดระยะเวลาไว้ว่า จะต้องนัดหยุดงานเป็นเวลานานเท่าใด ระยะเวลาในการนัดหยุดงานจึงอยู่ที่การตัดสินใจของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานว่า จะกระทำได้นานสักเท่าใด การนัดหยุดงานจะยุติก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานพอยื่นเรื่องรับข้อเสนอของลูกจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่อาจทนนัดหยุดงานต่อไปได้ ระยะเวลาในการนัดหยุดงานจึงอาจเป็นเพียง 1 วัน 15 วัน 2 เดือน อาจถึง 1 ปีก็ได้ นอกจากการนัดหยุดงานคราวเดียวกันยาวนานแล้ว ฝ่ายสหภาพแรงงานหรือฝ่ายลูกจ้างอาจนัดหยุดงานเป็นช่วง คราวละ 1 วัน 2 วัน หรือนานกว่านั้น และจะนำขึ้นไปอภิถานายจ้างยังไม่ยอมตกลงก็ได้ ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ การนัดหยุดงานจึงเป็นการกระทำชั่วคราวเท่านั้น การนัดหยุดงานจึงไม่ใช่การลาออก หรือการตกลงใจที่จะออกจากงานหรือทิ้งงานตลอดไป

ช่วงเวลา

โดยปกติการนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับการทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงในการจ้าง

ในต่างประเทศ สัญญาร่วมเจรจาต่อรองส่วนใหญ่จะมีอายุหรือระยะเวลาใช้บังคับ 1 ปี 2 ปี หรือ 3 ปี เมื่อใกล้จะครบอายุสัญญา ก็จะมีการนัดเจรจาเพื่อกำหนดใหม่ ในการเจรจาเพื่อต่อสัญญาใหม่นี้ และฝ่ายอาจมีข้อเสนอเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในสัญญาเดิม ถ้าตกลงกันได้ก็จะทำสัญญากันต่อไป แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ (ส่วนใหญ่เพราะข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้น) ลูกจ้างก็จะนัดหยุดงานทันทีเมื่ออายุสัญญาเดิมสิ้นสุดลง หรือจะนัดหยุดงานหลังจากนั้นก็ได้ตามที่เห็นควร การนัดหยุดงานจึงจะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อมีการเจรจาต่อสัญญาร่วมเจรจาต่อรองมักจะมีข้อเสนอซึ่งห้ามนัดหยุดงานระหว่างอายุสัญญา (no-strike clause) ไว้ด้วย

ส่วนในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2518 นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเมื่อได้ถ้าไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างเดิมอยู่ กรณี เช่นว่านี้ การนัดหยุดงานจึงอาจเกิดขึ้นได้ในช่วงเวลาที่ได้ผ่านขั้นตอนการเจรจา การไก่เกลี้ยความก抒หายแล้ว แต่ถ้าเป็นการเจรจาเพื่อต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างงาน

นัดหยุดงานจะเกิดขึ้น ในช่วงเวลาที่อาจกลงกันได้ในระหว่างการสัมมนาด้วยข้อตกลงเดิม นั้น

เหตุและประเภท

การนัดหยุดงานของลูกจ้างนอกจากจะเกิดขึ้นจากการเจรจาเพื่อทำหรือต่ออายุ สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังได้กล่าวแล้ว ใน ด้านประเทศ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในช่วงระยะเวลาอื่น เช่น ในระหว่างที่สัญญาร่วม เจรจาต่อรองใช้บังคับอยู่ ลูกจ้างไม่พอใจการกระทำหนึ่งอย่างใดของนายจ้างก็รวมด้วยกัน นัดหยุดงานทันที ซึ่งเรียกว่า การนัดหยุดงานแมวป่า (wildcat strike) หรือการนัดหยุด งานทันที (quickie strike) การนัดหยุดงานประเทกนี้มักจะผิดกฎหมายหรือมิฉะนั้นก็ผิด สัญญา

การนัดหยุดงานบางครั้งเกิดขึ้นโดยลูกจ้างมิได้มีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างของ ตนโดยตรง แต่นัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือลูกจ้างอื่น เช่น ลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานบริษัทผลิตกระเบื้องซีเมนต์ นัดหยุดงานเนื่องจากมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการ ต่ออายุสัญญา แต่ลูกจ้างบางส่วนไม่ร่วมนัดหยุดงานด้วย หรือนายจ้างสามารถหาคนอื่น เข้าทำงานแทนได้ การผลิตกระเบื้องก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ ลูกจ้างที่นัดหยุดงานก็ อาจไม่ได้รับผลสำเร็จ ลูกจ้างที่นัดหยุดงานก็ต้องขอร้องให้ลูกจ้างบริษัทที่ขายหรือส่ง วัสดุดิบให้โรงงานไม่ให้ขายหรือส่งวัสดุดิบให้ ซึ่งได้แก่ บริษัทรับส่ง บริษัทขายทราย หรือ บริษัทขายปูนซีเมนต์ ฯลฯ ลูกจ้างบริษัทเหล่านี้ก็จะนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นอกเห็น ใจลูกจ้างบริษัทผลิตกระเบื้องซีเมนต์ โดยไม่ส่งหรือขายวัสดุดิบให้ซึ่งเรียกการนัดหยุดงาน แบบนี้ว่า การนัดหยุดงานด้วยความเห็นใจ (sympathy strike)

การนัดหยุดงานพร้อมกันหลายประเทกอุดสาหกรรมหรือทั้งประเทกเรียกว่า การ นัดหยุดงานใหญ่ทั่วไป (general strike)

โดยปกติ ลูกจ้างที่นัดหยุดงานจะอยู่นอกบริเวณโรงงาน แต่บางครั้งลูกจ้างอาจใช้ วิธีการเข้าไปในสถานที่ทำงานของตนแล้วนั่งเฉยเสียไม่ทำงาน ก็ถือเป็นการนัดหยุด งานได้อย่างหนึ่ง เรียกว่า sit-down strike การนัดหยุดงานถ้าลูกจ้างยังอยู่ในสถานที่ ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จะเรียกว่า การนัดหยุดงานในสถานที่ทำงาน (stay - in strike) ซึ่งลูกจ้างอาจจะมีความผิดฐานบุกรุกได้ ถ้านายจ้างสั่งให้ออกแล้วไม่ยอมออกไปใน

เวลาอันสมควร ศาลสูงสุดของสหรัฐอเมริกาได้พิพากษาไว้ว่า “การนัดหยุดงานแบบนี้ไม่ทำงานนั้น นายจ้างมีสิทธิ์เลือก และลูกจ้างไม่มีสิทธิ์เรียกร้องให้รับกลับเข้าทำงาน”

การแสดงออกซึ่งความไม่พอใจของลูกจ้าง

ในกิจกรรมบางแห่งบางรายลูกจ้างมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างหรือมีความไม่พอใจนายจ้าง แต่ไม่อาร์วัมกันนัดหยุดงานได้ เพราะมีกฎหมายห้ามไว้หรือมีข้อห้ามอยู่ๆ ลูกจ้างอาจประท้วง (protest) นายจ้างด้วยวิธีการต่างๆ และบางรายกลั่นแกล้งให้ นายจ้างเสียหายด้วยวิธีการบางอย่าง วิธีการดังกล่าวเนี่ยเคยมีการถกเถียงและเสนอเพื่อบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยให้ถือว่าเป็น “การนัดหยุดงาน” ด้วยเช่น

- การถ่วงงานหรือทำงานช้าๆ (slowdown, go-slow)
- การลาออกจากทั้งกลุ่มโดยเฉพาะช่างหรือคนงานมีฝีมือ (mass resignation)
- การลาภิจหรือลาพักร้อนพร้อมกัน
- การลาป่วยพร้อมกัน (sickouts) เป็นต้น

วิธีการบางอย่างทำให้นายจ้างเสียหายมาก เช่น

- การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตต้อยคุณภาพหรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ (spoilage)
- การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง (sabotage)
- การลอบวางเพลิงสถานประกอบกิจการ
- การทำร้ายหรือลอบฆ่าหรือป่านายจ้างหรือนุ逼ในฝ่ายจัดการ

ฯลฯ

ดังนั้น นายจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานกับฝ่ายลูกจ้างควรจะตระหนักและดำเนินการกระทำดังกล่าวข้างต้นของลูกจ้างบางคนหรือบางกลุ่มด้วย

การจ่ายค่าจ้าง

สำหรับเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงานนั้น เห็นได้ชัดว่า ลูกจ้างเป็นฝ่ายไม่เข้าทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อไม่ได้ทำงานให้นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ตามหลักสัญญาต่างตอบแทนหรือหลัก no work no pay แต่ถ้าเป็นการนัดหยุดงานในระหว่างการต่อสัญญารวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็อ้างหลัก

ปลอดสัญญาว่า แต่ละฝ่ายยังไม่มีนิติสัมพันธ์กันในระหว่างนั้น เพื่อที่จะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง

การทำงานที่อื่น

ปัญหาสำคัญที่สอบถามกันอยู่เสมอ ก็คือ ในระหว่างนัดหยุดงานลูกจ้างไปทำงานที่อื่นได้หรือไม่ เพียงใด และจะนับระยะเวลาในระหว่างนัดหยุดงานเข้าเป็นอายุการทำงานของลูกจ้างด้วยหรือไม่

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ถ้ายึดหลักปลอดสัญญาหรือหลักการชำระหนี้ในระหว่างคู่สัญญาแล้ว ก็คงได้คำตอบว่า ในระหว่างนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างมีิสระที่จะไปทำงานที่อื่นได้ก็ได้ นายจ้างก็ชอบที่จะจ้างลูกจ้างอื่นมาทำงานชั่วคราวในระหว่างนั้นได้เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงมักได้ยินข่าวจากผู้คนว่าประเทศญี่ปุ่นมีการประทกนระหว่างผู้รับจ้างทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน (strikebreaker) หรือนักก่อการการนัดหยุดงาน (goon) กับลูกจ้างที่นัดหยุดงานและเดินประท้วงไปมาหน้าสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ๆ

ส่วน การนับระยะเวลา ก็เช่นเดียวกัน เมื่อไม่มีการทำงานและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น ก็ไม่มีเหตุที่จะนับระยะเวลาดังกล่าวเข้ารวมกับอายุงานของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างจะมีข้อตกลงกันเป็นอย่างอื่น

ผลเสียของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานแต่ละครั้ง ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคม กระทบไปถึงประเทศชาติตัวย

1. ความ不方便เสียหายของฝ่ายนายจ้าง

1) การผลิตหรือการบริการของนายจ้างต้องหยุดชะงักบางส่วนหรือทั้งหมดเป็นเหตุให้ไม่มีผลผลิตออกสู่ท้องตลาด หรือไม่มีบริการในระยะเวลาหนึ่น ไม่มีรายได้ ไม่มีการหมุนเวียนในระบบการเงิน ไม่มีกำไรที่ควรได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับลูกค้าในระหว่างนั้น

2) นายจ้างยังต้องเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในระหว่างเวลาหนึ่งได้แก่ ค่าบำรุงรักษา ค่าใช้จ่ายประจำ เช่น ค่าเช่า ค่าไฟฟ้า ดอกเบี้ย เงินกู้ ค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่มิได้ร่วมนัดหยุดงาน เป็นต้น

3) ทรัพย์สินหลายประภากอาจเสื่อมสภาพ เช่น วัสดุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือ ผลิตภัณฑ์ที่เก็บไว้โดยไม่มีผู้บำรุงรักษา

4) ความเสียหายที่จะต้องถูกปรับหรือซ่อมค่าเสียหายจากการผิดสัญญา กับลูกค้า

5) ความเสียหายทางการค้า เช่น เสียตลาดหรือส่วนแบ่งตลาดให้แก่คู่แข่งขัน เสียความเชื่อถือทางการค้า เสียลูกค้าประจำ เสียความไว้วางใจในคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

6) ความเสียหายทางชื่อเสียง ซึ่งมักเชื่อมกันในเบื้องต้นว่า เมื่อมีการนัดหยุดงานขึ้นแสดงว่า ระบบการบริหารในสถานประกอบกิจการนั้นไม่มีประสิทธิภาพ แรงงานสัมพันธ์ไม่ดีพอ

7) ความเสียหายร้ายแรงที่นอกเหนือจากการนัดหยุดงานตามปกติ เช่น การทำลายทรัพย์สินโดยลูกจ้างที่นัดหยุดงาน การกระทำการผิดทางอาชญาค่างๆ ของ ลูกจ้างต่อนายจ้างในระหว่างนั้น การนัดหยุดงานที่ยืดเยื้อโดยไร้เหตุผล ก่อความเสียหาย จนต้องตัดสินใจเลิกกิจการ เป็นต้น

2. ความน่าจะเสียหายของฝ่ายลูกจ้าง

1. การว่างงานชั่วคราว

2. การขาดไร้ค่าจ้างเพื่อยังชีพ รวมทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ เคยได้รับ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดปัญหาทางด้านการเงินสำหรับตนเองและครอบครัว อาจต้อง ภูยิมและสร้างหนี้สินจนเป็นปัญหาภัยหลัง

3. ผลกระทบที่เกิดจากกิจการ รายได้ กำไรของนายจ้าง ตกต่ำเนื่องจาก การหยุดงาน อาจทำให้ผลประโยชน์ต่างๆ ของลูกจ้างตกต่ำลงด้วย เช่น โบนัส ส่วนแบ่ง กำไร ฯลฯ เป็นต้น

4. ความเสี่ยงที่อาจต้องตกงานเนื่องจากนายจ้างเลิกกิจการหรืออาจเลิก จ้างเนื่องจากการกระทำผิดกังหังแพ่งและทางอาชญาในระหว่างนัดหยุดงาน

5. ความสัมพันธ์กับนายจ้างในรูปแบบด้อยที่ด้อยอย่างลดลง นายจ้าง มักจะมีความเคร่งครัดและอาจริงจังต่อระเบียบวินัยและการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ความน่าจะเสียหายของประเทศไทย

1. ความเสียหายทางเศรษฐกิจ จำนวนผลผลิตรวมของประเทศไทยลดลง รายได้จากการค้าต่างประเทศในกรณีการนัดหยุดงานในกิจการส่งออกลดลง รายได้จาก

การท่องเที่ยวลดลง ชื่อเสียงและความเชื่อถือทางการค้าระหว่างประเทศถูกกระแทกกระเทือน รายได้จากภาษีอากร ซึ่งเก็บจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างลดลง

2. ความเสียหายทางสังคม ประชาชนอาจได้รับความเดือนร้อนหลายประการ เช่น อาจทำให้การเดินทางหรือการติดต่อขั้ดข้อง เกิดการขาดแคลนในเครื่องอุปโภคและบริโภคที่จำเป็น เกิดการขึ้นราคาน้ำมันค้าและปัญหาสังคมอื่นๆ เป็นต้น

3. ความมั่นคงของประเทศ การนัดหยุดงานรายใหญ่ หรือในหลายกิจการพร้อมกัน (general strike) จะมีผลกระทบต่อความสงบสุขของบ้านเมืองและบั้นทอนความมั่นคงของประเทศด้วย

ข้อคิดก่อนนัดหยุดงาน

เมื่อการหยุดงานแต่ละครั้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้มาก หาก ก่อนนัดหยุดงานแต่ละครั้ง สภาพแรงงานและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจัดตั้งพิจารณาให้รอบคอบก่อนว่ามีเหตุใดที่สมควรที่จะนัดหยุดงานหรือไม่ และจะได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่

การนัดหยุดงานโดยหวังผลสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้ คือ

1. ต้องกระทำโดยถูกขั้นตอนและถูกกฎหมาย

การนัดหยุดงานจะต้องกระทำเมื่อได้มีการดำเนินการโดยถูกต้องตามขั้นตอนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้ต้องมีความผิดและมิให้อีกฝ่ายหนึ่งยกขึ้นเป็นข้ออ้างในภายหลัง และใช้เป็นข้อได้เปรียบในการเจรจาหรือทำข้อตกลงกัน นอกจากจะต้องปฏิบัติให้ถูกขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องระวังมิให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดประพฤติผิดกฎหมายอื่นในระหว่างการนัดหยุดงานด้วย เช่น การนัดหยุดงานโดยการยึดโรงงานเด็ดขาด การกักขังหน่วยงาน เนื่องจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา การปิดกั้นอย่างเด็ดขาดไม่ยอมให้บุคคลหรือสิ่งของเข้าออกโรงงาน การหมิ่นประมาท ใส่ร้ายในเรื่องส่วนตัว การนำทรัพย์สินของนายจ้างไปบุกโจรหรือจำหน่ายการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายทั้งสิ้น อาจถูกฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งได้

ในประเทศไทย ศาลฎีกาเคยพิพากษาว่า ลูกจ้างร่วมกับพวกรในการนัดหยุดงาน และปิดล้อมเครื่องบินของลุฟท์เวย์ ละสายการบินแอร์ฟรานซ์กับบินบังคับให้สายการบินทั้งสองเลิกสัญญากับนายจ้าง ถ้าไม่เลิกสัญญาก็จะไม่ยอมเลิกปิดล้อมและไม่ยอมให้

เครื่องบินเดินทางต่อไป การบินบังคับให้สายการบินหั่งสองเลิกสัญญากับนายจ้างเข่นนี้ เป็นการกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เป็นการละเมิด นายจ้างจะมีกำไรหรือขาดทุนก็ ตาม เมื่อลูกจ้างกระทำละเมิด ลูกจ้างก็ต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการละเมิดนั้น (คำ พิพากษาฎีกาที่ 152/2523)

2. ต้องกระทำโดยลูกจ้างระหว่างระยะเวลา

เพื่อให้การเจรจาตกลงกันได้โดยไม่ไม่ยืดเยื้อ การยื่นข้อเรียกร้อง และการนัดหยุดงานต้องกระทำในจังหวะที่เหมาะสมในระยะเวลาที่ฝ่ายนายจ้างต้องการ แรงงานของลูกจ้าง ต้องการให้ผลลัพธ์ในอัตราที่แน่นอน การนัดหยุดงานในจังหวะหรือ ระยะเวลาที่ไม่เหมาะสม เช่น นัดหยุดงานในระหว่างสินค้าประเภทนั้นล้นตลาด หรือในฤดู ที่ไม่มีผู้ใช้สินค้านั้น (เช่น การขยายเครื่องปรับอากาศในหน้าหนาว) ย่อมมีโอกาสสำเร็จน้อย และการนัดหยุดงานจะกินเวลาอยู่ดีเย็นต่อไป

3. ต้องกระทำโดยมีความพร้อมเพียงและพร้อมทุน

เพื่อให้เกิดอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงสุด ลูกจ้างควรจะมีความ พร้อมเพียงในการนัดหยุดงาน ยิ่งลูกจ้างสามารถร่วมกันนัดหยุดงานได้ทั้งหมดกิจกรรม ก็ ยิ่งทำให้เกิดพลังยิ่งมากขึ้น ไม่มีปัญหาการแตกแยกหรือการประท้วงระหว่างลูกจ้างที่นัด หยุดงาน กับลูกจ้างที่จะเข้าทำงาน

นอกจากความพร้อมเพียงในการนัดหยุดงานแล้ว ลูกจ้างจะต้องมี ความพร้อมในเรื่องทุนหรือค่าใช้จ่ายในระหว่างนัดหยุดงาน (strike fund) ด้วย หากลูกจ้าง นัดหยุดงานไปโดยไม่มีทุนดังกล่าวและไม่อาจหารายได้ไว้จ่อจุนลูกจ้างระหว่างนัดหยุด งาน โอกาสที่จะได้รับผลสำเร็จก็ลดน้อยลง

4. ต้องกระทำโดยคำนึงถึงประชาชน

การนัดหยุดงานบางรายอาจมีผลกระทบกระเทือนถึงประชาชน ด้วยโดยตรง เช่น การนัดหยุดงานของกิจการอันเป็นบริการสาธารณะ ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ เป็นต้น หากประชาชนต้องเดือดร้อนด้วยแล้ว ประชาชนก็จะไม่สนับสนุนแต่จะประณาม หรือต่อต้านการนัดหยุดงานนั้น โอกาสที่ลูกจ้างจะประสบผลสำเร็จก็ลดน้อยลง

การนัดหยุดงานจึงต้องพยายามระวังมิให้ประชาชนเดือดร้อน หรือถ้าจำเป็นก็พยายามให้เดือดร้อนน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

การนัดหยุดงานแต่ละครั้งที่จะเป็นเหตุให้ประชาชนเดือดร้อน ฝ่าย สหภาพแรงงานและลูกจ้างจึงต้องซึ่งและทำความเข้าใจต่อประชาชนให้ทราบถึงเหตุ

**จ้าเป็นที่จะต้องนัดหยุดงานและจัดตั้งแจงให้ประชาชนทราบถ่วงหน้าในระยะเวลา
พ่อสมควรด้วย เพื่อที่ประชาชนจักได้เตรียมตัวช่วยเหลือตนเองเมื่อมีการนัดหยุดงาน
เกิดขึ้น**