

บทที่ 10

บทบาทและการดำเนินการของฝ่ายแรงงาน ในการกำหนดค่าจ้าง

เนื้อหา

- 10.1 กรณีที่แรงงานไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน
- 10.2 กรณีที่แรงงานมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

สาระสำคัญ

10.1 แรงงานที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพนั้นมักมีบทบาทในเรื่องค่าจ้างน้อยมาก นอกจากจะเป็นแรงงานที่หายาก หรือเป็นที่ต้องการของนายจ้างมากจริง ๆ จึงจะสามารถมีบทบาทต่อค่าจ้างได้ โดยทั่วไปแล้วอัตราค่าจ้างที่กำหนดมาโดยนายจ้างใช้เป็นหลักในการตัดสินใจว่าคนงานพอใจจะทำงานหรือไม่โดยไม่มีอำนาจต่อรอง

10.2 ในกรณีที่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน มักจะมี 4 ลักษณะ

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือ
2. สหภาพแรงงานประจำบริษัท
3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม
4. สหภาพแรงงานทั่วไป

นโยบายค่าจ้างของสหภาพแรงงานนั้นมักคำนึงถึงค่าจ้างสูงสุด โดยพิจารณาในเรื่องอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความยุติธรรมและความเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้าง ความต้องการพื้นฐานของแรงงาน ความสามารถในการจ่าย ปัญหาการว่างงานและเงินเพื่อซึ่งการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้นใช้วิธีเจรจาต่อรองกับนายจ้างเป็นหลัก ซึ่งการเจรจานั้นจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับ สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ การจัดองค์การและทุนดำเนินงาน รวมทั้งท่าทีของฝ่ายรัฐบาล ถ้าการเจรจาไม่ประสบผลสำเร็จก็อาจจะนัดหยุดงาน ซึ่งรัฐบาลจะต้องเข้ามาไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อเกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ

จุดประสงค์ เมื่ออ่านบทที่ 10 จบแล้วนักศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า

10.1 กรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ค่าจ้างถูกกำหนดขึ้นอย่างไรและคนงานมีบทบาทหรือไม่

10.2 กรณีที่มีสหภาพแรงงาน นักศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า

1. สหภาพแรงงานมีกี่ประเภท และเปรียบเทียบให้เห็นชัด
2. สหภาพแรงงานมีส่วนรับผิดชอบในนโยบายค่าจ้างอย่างไร
3. ขั้นตอนในการเจรจาร่วมต่อรองมีอย่างไร
4. การเจรจาร่วมต่อรองจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับอะไร
5. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขึ้นค่าจ้างมีอะไรจงอธิบายให้เห็นชัด
6. การประท้วงของสหภาพในกรณีที่การเจรจาไม่ประสบผลมีอะไรบ้าง

ความนำ

ถ้าจะพิจารณาถึงวิวัฒนาการด้านบทบาทของแรงงานต่อการกำหนดค่าจ้างในประวัติศาสตร์มาแล้วจะพบว่า มีวิวัฒนาการมาดังนี้คือ ในยุคแรก ๆ นั้นลักษณะการผลิตสินค้าโดยเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรมเป็นการผลิตโดยอาศัยแรงงานฝีมือเป็นหลัก การผลิตทั่วไปจะมีลักษณะเป็นการผลิตขนาดเล็ก เจ้าของกิจการมักจะเป็นช่างฝีมือด้วยตนเอง และทำงานร่วมกับแรงงานฝีมือที่มารับจ้างโดยอาจมีช่างฝึกหัดเข้าช่วยทำอยู่ด้วย ในการผลิตลักษณะนี้ฝ่ายแรงงานรับจ้างจะมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างของตัวเองอยู่บ้าง แต่ต่อมากำหนดค่าจ้างโดยทั่วไปมักถูกกำหนดโดยสมาคมช่างฝีมือ (Guild) ของแต่ละอาชีพ ซึ่งช่างฝีมือทุกคนต้องเป็นสมาชิก มิฉะนั้นจะไม่มีโอกาสได้ทำงานหรือประกอบกิจการในด้านนั้น สำหรับช่างฝึกหัดนั้นโดยทั่วไปมักไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้น้อยมากเพราะถือว่าได้ประโยชน์จากการเรียนรู้งาน และได้บริการอาหารและที่พักจากเจ้าของกิจการอยู่แล้ว

ในสมัยต่อมาราวคริสต์ศตวรรษที่ 18 การค้าขายตัวออกไปมาก การจะขยายการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น จนระบบช่างฝีมือไม่อาจผลิตได้ทันหรือมีต้นทุนสูงเกินไปนั้นในระยะแรกทำโดยผ่านระบบครัวเรือน (Domestic หรือ Putting-out system) ซึ่งเป็นการผลิตแบบที่พ่อค่านายทุนจะแบ่งขั้นตอนการผลิตออกเป็นขั้นตอนง่าย ๆ หลายขั้นตอน และจะให้แรงงานไร้ฝีมือทำการผลิตแต่ละขั้นตอนเป็นลำดับ จนประกอบกันเข้าเป็นผลผลิตสำเร็จรูปในขั้นตอนสุดท้าย ด้วยวิธีการนี้พ่อค่านายทุนจะนำเอาวัตถุดิบและเครื่องมือไปให้แรงงานที่อยู่ตามบ้าน (ส่วนใหญ่เป็นเด็กและสตรี) เพื่อจ้างให้ทำการผลิตในขั้นตอนที่กำหนด เมื่อเสร็จแล้วก็จะจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายชิ้นตามอัตราที่นายจ้างกำหนดตายตัว แล้วนำผลผลิตจากขั้นตอนนั้นไปให้ครัวเรือนอื่นผลิตขั้นตอนต่อไป ตามวิธีการนี้ แรงงานไร้ฝีมือจะไม่มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างของตนเองเลย ส่วนในด้านแรงงานฝีมือนั้นแนวโน้มในขณะนี้จะลดความสำคัญลง แต่ก็ยังมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างของตนเองอยู่บ้างในการผลิตซึ่งไม่อาจใช้ระบบครัวเรือนได้

ครั้นถึงในระยะตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม (ในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18) เป็นต้นมา การผลิตได้เริ่มเปลี่ยนเข้าสู่ระบบโรงงาน ซึ่งใช้แรงงานไร้ฝีมือทำงานเป็นอันมาก ในช่วงนี้พวกแรงงานฝีมืออาจมีอำนาจต่อรองในเรื่องค่าจ้างอยู่บ้าง แต่พวกแรงงานไร้ฝีมือนั้นในระยะแรกไม่มีอำนาจต่อรองเลย เนื่องจากมีแรงงานประเภทนี้อยู่ล้นเหลือ นายจ้างสามารถหาทดแทน

ใหม่ได้ตลอดเวลา ผู้ที่ต้องการทำงานจึงต้องยอมรับค่าจ้างที่ต่ำมากเพราะยังดีกว่าไม่มีงานทำ อย่างไรก็ตามไม่นานนักก็เริ่มมีการเคลื่อนไหวรวมตัวของแรงงานเป็นสหภาพขึ้น โดยในระยะแรกเป็นการรวมตัวของพวกแรงงานฝีมือก่อน เพื่อจะได้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น และต่อมาแรงงานไร้ฝีมือก็พยายามรวมตัวขึ้นในลักษณะเดียวกัน การเคลื่อนไหวรวมกลุ่มของแรงงาน เช่นนี้ทำให้แรงงานมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ซึ่งสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งขึ้นมาก อย่างไรก็ตามในบางประเทศหรือในบางกิจการขนาดเล็ก แรงงานที่ยังไม่ได้รวมตัวกันเป็นสหภาพก็ยังมีอยู่ด้วย ในการพิจารณาถึงบทบาทของฝ่ายแรงงานในตอนต่อไป นี้ จะแบ่งเป็นบทบาทของแรงงานในกรณีที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงานกับบทบาทของแรงงานในกรณีที่รวมตัวเป็นสหภาพแล้วเพื่อพิจารณาโดยละเอียดต่อไป

10.1 กรณีที่แรงงานไม่ได้รวมตัวกันเป็นสหภาพ

แรงงานโดยทั่วไปในกรณีที่ไม่ได้รวมตัวกันเป็นสหภาพนั้น มักมีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างน้อยมาก แรงงานเหล่านี้จะใช้อัตราค่าจ้างที่กำหนดมาโดยนายจ้างเป็นหลักในการตัดสินใจว่าจะทำงานหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าค่าจ้างต่ำมากก็อาจไม่ทำและพยายามแสวงหางานอื่นที่รายได้สูงกว่า ต่อเมื่อไม่มีทางเลือกอื่นจริง ๆ จึงจะยอมทำงานที่ค่าจ้างต่ำนั้นเพราะยังดีกว่าที่จะต้องว่างงาน อย่างไรก็ตามในกรณีที่แรงงานค่อนข้างขาดแคลนและข่าวสารด้านตลาดแรงงานค่อนข้างแพร่หลาย แรงงานอาจมีบทบาทกำหนดอัตราค่าจ้างในทางอ้อมได้ เพราะแรงงานที่เห็นรายได้ในท้องถิ่นต่ำกว่าที่อื่นอาจอพยพออกไป ทำให้นายจ้างไม่อาจหาแรงงานได้พอ จึงต้องยอมขึ้นอัตราค่าจ้างมาบ้างเพื่อดึงดูดแรงงานเอาไว้

ในกรณีของแรงงานฝีมือนั้นอาจมีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างมากกว่าแรงงานกึ่งฝีมือ หรือไร้ฝีมืออยู่บ้าง เพราะฝีมือและความชำนาญนั้นต้องมีการฝึกฝนและหาประสบการณ์เป็นเวลานานมาก่อน และเป็นแรงงานที่หาได้ไม่มากนัก นายจ้างจึงยอมให้ค่าจ้างสูงขึ้นบ้างเพื่อดึงดูดเอาไว้ในกิจการ ยิ่งถ้าเป็นแรงงานฝีมือที่มีความรู้หรือความชำนาญสูงเป็นพิเศษ นายจ้างก็อาจยอมให้มีสิทธิกำหนดค่าจ้างของตนเองได้ เช่น ให้เสนอค่าจ้างที่ต้องการมาให้กิจการทราบในตอนสมัครทำงาน ถ้ากิจการเห็นว่าค่าจ้างนั้นคุ้มค่าก็จะจ้างในอัตราที่แรงงานผู้นั้นเสนอมาเป็นต้น อย่างไรก็ตาม กรณีเช่นนี้มีเป็นเพียงส่วนน้อยของแรงงานทั้งหมดเท่าเท่านั้น

แรงงานโดยทั่วไปจะมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างในรูปรายได้รวม (ไม่ใช่อัตราค่าจ้าง) ของตนได้ดีขึ้นถ้าหากกิจการจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรือใช้โครงการจูงใจแบบต่าง ๆ เพราะในกรณีดังกล่าวถ้าแรงงานทำงานมีประสิทธิภาพก็จะได้รับค่าจ้างในรูปรายได้รวมสูงขึ้น (แม้ว่าอัตราค่าจ้างจะตายตัวก็ตาม)

กิจกรรมที่ 10.1

คนงานมีบทบาทในเรื่องค่าจ้างอย่างไร เมื่อยังไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพ
แนวตอบกิจกรรมที่ 10.1

คนงานมีบทบาทน้อย ยกเว้นในกรณีที่เป็นแรงงานหายากหรือเป็นที่ต้องการของนายจ้าง

10.2 กรณีที่แรงงานรวมตัวกันเป็นสหภาพ

การรวมตัวกันเป็นสหภาพของแรงงานทำให้โอกาสที่แรงงานจะมีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นมีมากขึ้นแต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นกับปัจจัยอื่นอีกหลายประการในกรณีที่สหภาพแรงงานจะสามารถทำให้แรงงานมีบทบาทกำหนดค่าจ้างมากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาต่อไป

10.2.1 ประเภทของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานอาจแบ่งประเภทได้ตามลักษณะของสมาชิกเป็น 4 ประเภทคือ^{1/}

ก. สหภาพแรงงานช่างฝีมือ (Craft or Occupational Union) เป็นลักษณะของสหภาพแรงงานในสมัยแรกที่มี คือเป็นการรวมตัวของเฉพาะแรงงานฝีมือในอาชีพหนึ่งเท่านั้น ไม่มีการรับแรงงานไร้ฝีมือเป็นสมาชิก กล่าวได้ว่าเป็นวิวัฒนาการมาจากสมาคมอาชีพดั้งเดิมนั้นเอง โดยมากสหภาพแบบนี้จะมีสมาชิกลittle เพราะจำกัดคุณสมบัติของสมาชิก ปัจจุบันมีสหภาพแรงงานประเภทนี้เหลืออยู่น้อย และบทบาทก็มีน้อยด้วยเนื่องจากลักษณะของการผลิตเปลี่ยนไปเป็นอุตสาหกรรมโรงงานซึ่งมีการใช้แรงงานฝีมือเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

ข. สหภาพแรงงานประจำบริษัท (Company or House Union) เป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นในสถานประกอบการ หรือโรงงานของนายจ้างเพียงรายเดียว สมาชิกของสหภาพ

^{1/} จานส์ สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์: หลักและวิธีการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, พ.ศ. 2521), หน้า 60-61.

ประเภทนี้ จึงต้องเป็นผู้ทำงานอยู่ในกิจการเดียวกัน เป็นลูกจ้างของนายจ้างเดียวกันโดยไม่จำกัดลักษณะงานและระดับฝีมือ สหภาพแรงงานในลักษณะนี้อาจต่อรองมักก่อนข้างจำกัด เนื่องจากกิจการอื่นที่ทำการผลิตสินค้าเดียวกันอาจไม่มีสหภาพแรงงานหรือสหภาพแรงงานในกิจการเหล่านั้นไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้การเรียกร้องค่าจ้างของสหภาพในกิจการหนึ่งอาจไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากถ้าเรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างจะแข่งขันผู้กิจการอื่นไม่ได้และอาจต้องลดการผลิตลดการจ้างทำงานหรืออาจต้องปิดกิจการลงในที่สุด นอกจากนี้การที่มีสมาชิกจำกัดอยู่เพียงในกิจการเดียว โอกาสที่จะได้รับความร่วมมือจากแรงงานภายนอกจึงเป็นไปได้ยาก ทำให้นายจ้างอาจจ้างแรงงานภายนอกมาทดแทนแรงงานที่ทำการประท้วงได้ง่าย

ค. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) เป็นสหภาพที่ตั้งขึ้นโดยรับสมวชิกที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างของกิจการเดียวกันหรือไม่ และไม่จำกัดประเภทฝีมือ เช่นในสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้น ผู้ที่ทำงานให้กิจการทอผ้าทั้งหลายก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ทั้งสิ้น การที่รับสมาชิกจากทุกกิจการในอุตสาหกรรม ย่อมเปิดโอกาสให้มีสมาชิกได้มาก และมีพลังเข้มแข็งสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างกว้างขวาง อำนาจต่อรองก็จะมีมาก

ง. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานประเภทนี้นั้น ก็คือเพื่อช่วยเหลือแรงงานไร้ฝีมือให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้นโดยเฉพาะในสมัยแรก ๆ ที่มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นนั้น พวกแรงงานฝีมือมักก็ดกกันไม่ยอมรับสมาชิกที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือเข้าในสหภาพของตน สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงเปิดรับแรงงานทุกประเภทโดยไม่จำกัดฝีมือ อย่างไรก็ตาม แม้สหภาพประเภทนี้จะสามารถมีสมาชิกได้มาก แต่อำนาจการต่อรองมักไม่ค่อยสูงนักเนื่องจากสมาชิกมีแต่แรงงานไร้ฝีมือ และระดับความรู้ต่ำทำให้ขาดการจัดองค์การที่เข้มแข็ง นอกจากนี้การมีแต่สมาชิกแรงงานไร้ฝีมือทำให้นายจ้างอาจหาแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพมาทดแทนได้ง่ายในกรณีที่มีการนัดหยุดงาน เพราะแรงงานไร้ฝีมือไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนอบรมมากนัก

ในบรรดาสหภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้ สหภาพที่มีบทบาทมากในปัจจุบันก็คือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท และสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม^{2/} โดยที่สหภาพแรงงาน

^{2/} ในกรณีของประเทศไทยตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นปรากฏว่ากำหนดให้สหภาพแรงงานมีเพียง 2 ประเภท เท่านั้นคือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท และสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม

เหล่านี้ ได้มีการเพิ่มอำนาจต่อรองให้มากขึ้นโดยรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน (Federation of Labor) ซึ่งสหพันธ์แรงงานนี้จะประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นสหภาพแรงงานต่าง ๆ จำนวนมากในประเทศเล็ก ๆ นั้นสหพันธ์แรงงานก็อาจถือเป็นสหภาพแรงงานระดับประเทศได้ แต่ในประเทศใหญ่ ๆ เช่น สหรัฐอเมริกานั้น การรวมตัวอาจเป็นในรูปสหพันธ์ระดับท้องถิ่นก่อนแล้วสหพันธ์ระดับท้องถิ่นจึงรวมกันเป็นสหพันธ์ระดับภูมิภาค สหพันธ์ระดับภูมิภาคต่าง ๆ รวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงานระดับประเทศในที่สุด

กิจกรรมที่ 10.2.1

สหภาพแรงงานมีกี่ประเภท

แนวตอบกิจกรรมที่ 10.2.1

สหภาพแรงงานมี 4 ประเภท

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือ
2. สหภาพแรงงานประจำบริษัท
3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม
4. สหภาพแรงงานทั่วไป

10.2.2 นโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างของสหภาพแรงงาน

นโยบายหรือจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับค่าจ้างที่สหภาพแรงงานทั้งหลายยึดถือกัน โดยทั่วไปนั้นก็คือการพยายามเพิ่มอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษแก่สมาชิกให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งในหลายกรณีปรากฏว่า สหภาพแรงงานมุ่งแต่การให้เพิ่มค่าจ้างด้วยการเรียกร้องอยู่เสมอโดยมิได้คำนึงถึงผลเสียจากภาวะเงินเฟ้อและมีปัญหาเศรษฐกิจอื่นที่อาจตามมา อย่างไรก็ตาม ยังมีสหภาพแรงงานอยู่อีกมิใช่น้อยที่เข้าใจกลไกที่แท้จริงของตลาดแรงงานและพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับระบบเศรษฐกิจ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างของสหภาพแรงงานโดยทั่วไป จึงควรรับผิดชอบต่อผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในเศรษฐกิจโดยส่วนรวมด้วย ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นนโยบายค่าจ้างแบบรับผิดชอบ (Responsible wage policy)³ ซึ่งโดยทั่วไปควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

³ Herbert G. Henenman and Dale Yoder, *Labor Economics* (Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Company, 1965), pp. 75-98.

ก. ความยุติธรรมและเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นนั้นควรจะยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งหมายถึงว่าแรงงานควรได้ส่วนแบ่ง จากมูลค่าผลผลิตที่ผลิตได้ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับกำลังร่างกาย หรือความคิดที่แรงงานทุ่มเทลงไปในการบวนการผลิตนั้น อย่างไรก็ตามปัญหาที่ตามมาก็คือ อัตราค่าจ้างที่ยุติธรรม และเสมอภาคนั้นควรอยู่ในระดับใดและจะนำมาตรการใดมาเป็นเครื่องวัดว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นมานั้นมีความเสมอภาคและยุติธรรมแล้ว แม้ว่าจะมีทฤษฎีที่คำนวณส่วนของแรงงานที่มีต่อประสิทธิภาพการผลิตขึ้นได้ก็ตามแต่ในทางปฏิบัติก็ปรากฏว่ายังไม่อาจคิดคำนวณจนเป็นที่ยอมรับได้จริง ดังนั้นอัตราค่าจ้างที่ถือว่ายุติธรรมและเสมอภาค ในสายตาของสหภาพแรงงานอาจดูว่าไม่ยุติธรรมในสายตาของนายจ้างก็ได้

ข. ความต้องการพื้นฐานของแรงงาน

อัตราค่าจ้างนั้นนอกจากจะต้องยุติธรรมแล้ว ควรจะเพียงพอต่อความต้องการขั้นมูลฐานของชีวิตด้วย ซึ่งในเรื่องนี้พอจะมีหลักพิจารณาได้โดยดูจากว่าค่าจ้างที่กำหนดนั้นทำให้แรงงานสามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็นแก่การดำรงชีพสำหรับตนเอง และครอบครัวได้เพียงพอโดยมีเงินส่วนหนึ่งเก็บออมไว้บ้าง และไม่ต้องเป็นหนี้เป็นสินหรือไม่

การพิจารณาถึงความต้องการนี้อาจทำได้โดยศึกษาจากข้อมูลรายรับ-รายจ่ายและราคาสินค้าที่จำเป็นแก่การดำรงชีพของแรงงานและครอบครัว ว่าโดยเฉลี่ยเป็นเท่าใด เพื่อจะกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างที่ควรจะเป็นขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาก็อาจจะมิตต่อไปว่าค่าจ้างที่พอเหมาะกับความต้องการในสายตาของสหภาพนั้นมักจะดูว่าสูงเกินไปในสายตาของฝ่ายนายจ้างอยู่เสมอ เพราะการกำหนดขึ้นเป็นด้วยการคาดคะเนเท่านั้น

ค. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมนั้น สหภาพแรงงานจะต้องคำนึงถึงทางฝ่ายนายจ้างด้วยว่ามีขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างเพียงใด เพราะถ้าค่าจ้างสูงเกินไปสินค้าที่ผลิตออกมาก็จะต้องขายในราคาสูง ทำให้นายจ้างอาจเสียเปรียบคู่แข่งจนต้องลดการผลิต ลดการจ้างทำงานหรือไม่ก็ต้องล้มเลิกกิจการไป ซึ่งผลเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่ดีต่อแรงงานโดยส่วนรวมอย่างแน่นอน ความสามารถของกิจการในการจ่ายค่าจ้างนี้อาจดูได้จากข้อมูลรายรับ-

รายจ่าย ต้นทุน กำไรของกิจการตลอดจนลักษณะของสินค้าของกิจการด้วย^{4/}

อย่างไรก็ตามในการพิจารณาเรื่องนี้ปัญหาสำคัญก็คือ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างนั้นเป็นสิ่งยากที่จะประเมินขึ้นอย่างถูกต้องได้ เนื่องจากนายจ้างมักปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับรายรับ-รายจ่าย ต้นทุน กำไร ของกิจการเป็นความลับ และด้วยเหตุผลในการเลี่ยงภาษี ข้อมูลที่นายจ้างยอมเปิดเผยนั้นก็อาจเป็นข้อมูลที่ไม่ตรงกับความจริงก็ได้

ง. ปัญหาการว่างงาน

ในการเจรจาต่อรองร่วมกันสหภาพแรงงานมักถูกตำหนิว่าต่อรองเพียงขอเพิ่มค่าจ้างเพียงประการเดียวโดยไม่คำนึงถึงปัญหาการว่างงานที่จะเกิดขึ้นกับสมาชิก ดังนั้นจึงมีผู้เสนอว่าการต่อรองควรคำนึงถึงปริมาณการจ้างงานด้วย

การขึ้นค่าจ้างนั้นจะมีผลให้เกิดการว่างงานได้ ซึ่งถ้าพิจารณาทางทฤษฎีแล้วก็จะเห็นได้ตามลักษณะเส้นอุปสงค์หรือการเสนอซื้อแรงงานนั้น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นความต้องการแรงงานของกิจการย่อมลดลงไปเรื่อย ๆ ในขณะที่จะมีการเสนอขายแรงงานเข้ามามากขึ้น ผลก็คือการว่างงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจเลี่ยงได้ หรือถ้าดูจากหลักเหตุผลทั่วไปนั้น การเพิ่มค่าจ้างมากเกินไป จะมีผลทำให้ผู้ผลิตต้องขึ้นราคาสินค้าและผลต่อไป ก็คือจะขายสินค้าได้น้อยลงจนต้องลดการและการจ้างในที่สุด.

ดังนั้นในการเจรจาขอต่อรองค่าจ้าง สหภาพแรงงานจึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบว่า ผลจากการขึ้นค่าจ้างนั้นจะทำให้การจ้างทำงานลดลงหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตามการจะประเมินผลเรื่องนี้ให้ถูกต้องนั้น ก็เป็นเรื่องที่ยุ่งยากเป็นอย่างยิ่ง

จ. ปัญหาเงินเฟ้อ

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างโดยเฉพาะกรณีที่มีการเพิ่มโดยทั่วไปทั้งเศรษฐกิจ เช่นเมื่อสหภาพแรงงานระดับประเทศ ทำการต่อรองเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม จนเป็นผลสำเร็จนั้นอาจก่อให้เกิดผลด้านเงินเฟ้อด้านต้นทุน (Cost-Push Inflation) ขึ้นได้โดยง่าย เงินเฟ้อประเภทนี้เกิดจากการที่นายจ้างขึ้นราคาสินค้าเพราะต้นทุนแรงงานสูงขึ้น การที่นายจ้างโดยทั่วไปขึ้นราคาสินค้า

^{4/} ถ้ากิจการผลิตสินค้าที่อุปสงค์มีความยืดหยุ่นต่อราคาสูง หากขึ้นราคาสินค้าการเสนอซื้อจะลดลงมาก ในกรณีนี้ขีดความสามารถของกิจการในการจ่ายค่าจ้างจะมีน้อย เพราะถ้าขึ้นค่าจ้างจะต้องทำให้ราคาสูงขึ้นด้วย ในทางตรงข้าม ถ้ากิจการผลิตสินค้าที่อุปสงค์มีความยืดหยุ่นต่อราคาต่ำ ขีดความสามารถของกิจการในการจ่ายค่าจ้างจะมีสูงกว่ากรณีแรก

พร้อม ๆ กันอาจก่อให้เกิดผลด้านเงินเฟ้ออย่างรุนแรงได้ และอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินที่สูงขึ้นนั้นก็ จะไม่มีความหมายเลย เพราะระดับราคาสูงทำให้อำนาจซื้อของค่าจ้างลดลง หรือถึงแม้ใน สัญญาข้อตกลงร่วมจะยอมให้มีการปรับค่าจ้างตามค่าครองชีพโดยอัตโนมัติอยู่ด้วย ผลก็จะยิ่ง ทำให้เงินเฟ้อรุนแรงหนักขึ้น เพราะการปรับค่าจ้างขึ้นไปย่อมทำให้นายจ้างขึ้นราคาสินค้าไปอีก ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงควรคำนึงถึงผลที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าวนี้ด้วย

10.2.3 การเจรจาต่อรองร่วม

ในการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายนายจ้างนั้น สิ่งแรกที่สุดที่สหภาพแรงงานจะต้องคำนึงถึงก็คือ การกำหนดตัวแทนในการเจรจา ซึ่งถ้าเป็นการต่อรองของสหภาพแรงงานในกิจการเพียงแห่งเดียวก็อาจไม่มีปัญหา หรือถ้าเป็นการเจรจาต่อรองกันหลายกิจการในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือในลักษณะอาชีพเดียวกัน ในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศโดยสหภาพแรงงาน อุตสาหกรรมหรือสหพันธ์แรงงานเพียงองค์การเดียวก็อาจไม่มีปัญหาเช่นกัน แต่ในหลายกรณี นั้นปรากฏว่าอาจมีหลายสหภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับการต่อรองนั้น เช่นในสถานประกอบการแห่งหนึ่งนั้น คนงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อรองอาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแตกต่างกันหลายแห่ง สหภาพหนึ่งก็สำหรับอาชีพหนึ่งแต่ละแห่งก็มุ่งแต่จะปกป้องสมาชิกของตน จึงมักเกิดปัญหายุ่งยาก ในการกำหนดตัวแทนจากฝ่ายแรงงานขึ้น เช่นเคยปรากฏว่าสหภาพแรงงานถึง 40 สหภาพเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองในอุตสาหกรรมวิศวกรรม และการต่อเรือของ สหราชอาณาจักร^{5/} เป็นต้น นอกจากนี้ก็อาจมีปัญหาก่อการหนึ่งก็คือ อาจมีสหภาพแรงงาน คู่แข่ง 2 แห่งหรือมากกว่านั้น ต่างฝ่ายต่างก็อ้างว่าเป็นตัวแทนของคนงานเหมือนกัน เช่นใน กิจการแห่งหนึ่งอาจมีคนงานส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพช่างฝีมือ ซึ่งรับเฉพาะสมาชิกที่เป็น ช่างฝีมือเท่านั้น ในขณะที่ อาจมีคนงานอีกส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเปิดรับสมาชิกทั่วไปในทุกระดับฝีมือและทุกประเภทอาชีพในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในกรณี นี้สหภาพแรงงานแต่ละแห่งก็อาจจะเรียกร้องที่จะเป็นตัวแทนของคนงานในการเจรจากับนายจ้างก็ ได้ อย่างไรก็ตามในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมมานานแล้ว การแข่งขันเช่นนี้ก็ตกลงกันได้ ใน ระหว่างสหภาพแรงงานด้วยกัน

^{5/}จิตรา หิริญอ์ศว์, *การเจรจาต่อรองร่วม*, หนังสือแปลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : องค์การการค้าสุภา, พ.ศ. 2520) หน้า 61

เมื่อสามารถคัดเลือกตัวแทนของฝ่ายแรงงานได้แล้ว ทางฝ่ายตัวแทนแรงงานก็จะต้องมีการประชุมเพื่อกำหนดท่าทีขึ้นก่อน และในกรณีที่สหภาพนั้นเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานระดับประเทศ ก็อาจมีการรับนโยบายมาจากองค์การกลางด้วย ในการประชุมนี้ข้อเรียกร้องที่มากเกินไปของสมาชิกหรือตัวแทนสมาชิกจะต้องได้รับการแก้ไขให้อยู่ในรูปที่เหมาะสมซึ่งเป็นปัญหาที่ยากมากในการจะตัดสินใจในที่ประชุม และอาจต้องมีการโต้เถียงกันอย่างมากมายเพื่อจะหาข้อยุติเพราะบางความเห็นนั้นอยากให้ตั้งข้อเรียกร้องไว้สูง ๆ ก่อน เพื่อผลประโยชน์ในการต่อรองลดลงมาและเพื่อเปิดโอกาสให้มีช่องทางต่อรองได้ไม่ดูเหมือนกับการยื่นคำขาด ในขณะที่บางความเห็นอยากให้เรียกร้อง แต่พอประมาณผลจากการเจรจาจะได้ไม่ต้องสูญเสียข้อเรียกร้องไปมากนักจนหมดกำลังใจ

สหภาพแรงงานที่มีขนาดใหญ่มักว่าจ้างนักเศรษฐศาสตร์ที่ชำนาญ และนักวิจัยอื่น ๆ ไว้ในคณะกรรมการกลางด้วย^{6/} บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจในประเทศ ในอุตสาหกรรมและในสถานประกอบการเฉพาะแห่ง ระดับค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมและในอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมถ้อยแถลงเพื่อช่วยผู้เจรจาด้วย โดยหลักการแล้วการรวบรวมรายละเอียดข้อเท็จจริงประเภทนี้น่าจะทำให้การตกลงกันทำได้ง่ายขึ้น เพราะมีข้อมูลประกอบเหตุผลชัดเจน แต่ปรากฏว่าโดยทั่วไปนั้นคู่กรณีมักตีความข้อมูลทางสถิติต่างกันไป และอาจไม่แน่ใจในความถูกต้องของข้อมูล หรือบางครั้งก็ถือว่าข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญระดับรองเท่านั้นในการเจรจา จุดมุ่งหมายใหญ่เป็นการทดสอบกำลังกันระหว่าง 2 ฝ่ายมากกว่า

10.2.4 อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน

ในการเจรจาทอรองร่วมนั้น ผลขั้นสุดท้ายของการเจรจาจะเป็นไปตามที่ฝ่ายสหภาพแรงงานพอใจหรือไม่ย่อมขึ้นกับอำนาจต่อรองของฝ่ายสหภาพเป็นสำคัญ ซึ่งอำนาจต่อรองดังกล่าวขึ้นกับปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

ก. สัดส่วนของสมาชิกสหภาพต่อกำลังแรงงานรวม

ในกรณีที่เป็นการต่อรองในระดับท้องถิ่น อำนาจต่อรองของสหภาพย่อมขึ้นกับสัดส่วนของสมาชิกสหภาพเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานประเภทเดียวกัน ในท้องถิ่นนั้นถ้าสัดส่วนของสมาชิกสหภาพมีมากก็หมายความว่าแรงงานส่วนใหญ่ในท้องถิ่นต้องการให้เป็นตามข้อเสนอของสหภาพและโอกาสที่นายจ้างจะใช้แรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกมาทดแทนก็จะทำได้ยาก แต่ตรงข้าม

^{6/} Ibid., p. 66

ในกรณีที่สัดส่วนของสมาชิก สหภาพเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานมีน้อย อำนาจต่อรองของสหภาพก็จะลดลงไปด้วย ส่วนถ้าเป็นการต่อรองในระดับกว้างขวางขึ้น เช่นระดับประเทศ สัดส่วนของสมาชิกสหพันธ์แรงงานระดับประเทศเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานรวมของทั้งประเทศ ในอาชีพเดียวกันหรือในการผลิตอย่างเดียวกันก็จะเป็นตัวกำหนดอำนาจต่อรองของสหภาพ ด้วยเหตุผลเดียวกัน

ข. โครงสร้างสมาชิกของสหภาพ

โครงสร้างสมาชิกของสหภาพนั้นหมายถึงสัดส่วนของแรงงานประเภทต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น มีแรงงานฝีมือที่ชำนาญสูงอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ แรงงานกึ่งฝีมือที่เปอร์เซ็นต์ และแรงงานไร้ฝีมือที่เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ถ้าหากสหภาพแรงงานมีสัดส่วนของสมาชิกเป็นแรงงานฝีมือสูงอยู่มาก อำนาจต่อรองก็มีแนวโน้มจะสูงเพราะแรงงานประเภทมีฝีมือสูงนั้นต้องเสียต้นทุนฝึกฝนมาก และไม่อาจหาทดแทนได้ง่ายในกรณีที่มีการนัดหยุดงาน นายจ้างจึงมักเกรงจะสูญเสียแรงงานเหล่านี้ไป ซึ่งจะทำให้ต้องเสียต้นทุนและเวลาเป็นอันมาก เพื่อฝึกฝนขึ้นมาใหม่ ส่วนในกรณีที่สหภาพแรงงานมีสมาชิกที่เป็นแรงงานไร้ฝีมืออยู่มาก อำนาจต่อรองก็จะต่ำเพราะแรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปมีล้นเหลือสามารถหาทดแทนจากผู้ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ง่าย หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

ค. ประเภทของสหภาพ

สหภาพแรงงานระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ ซึ่งมีขนาดใหญ่และครอบคลุมแรงงานจำนวนมากกว่าสหภาพระดับท้องถิ่นย่อมมีอำนาจต่อรองสูงกว่าสหภาพระดับท้องถิ่นเป็นธรรมดา นอกจากนั้น ในสหภาพแรงงานระดับท้องถิ่นด้วยกันนั้น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมก็มักจะมีแนวโน้มที่จะมีอำนาจต่อรองสูงกว่า สหภาพแรงงานประจำบริษัทเพราะมีสมาชิกกว้างขวางกว่าอยู่ในทุกกิจการในอุตสาหกรรม ในขณะที่สหภาพแรงงานประจำบริษัทมีสมาชิกเพียงในกิจการเดียวเท่านั้น ส่วนสหภาพแรงงานช่างฝีมือนั้นแม้จะมีแรงงานฝีมือเป็นสมาชิกทั้งหมดแต่อำนาจต่อรองก็ไม่มากนักเนื่องจากมีสมาชิกน้อยเกินไป และสำหรับสหภาพแรงงานทั่วไปนั้นแม้จะมีสมาชิกมากแต่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือจึงมีอำนาจต่อรองน้อยเช่นกัน

ง. สภาพเศรษฐกิจ

ในช่วงที่สภาพเศรษฐกิจกำลังรุ่งเรือง การผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเป็นไปอย่างคล่องตัว อำนาจต่อรองของสหภาพย่อมมีมากเพราะนายจ้างย่อมไม่ยากให้การผลิต

ต้องหยุดชะงักไปในช่วงที่กำลังรุ่งเรืองเช่นนี้ แต่ถ้าเป็นในขณะที่เศรษฐกิจกำลังถดถอยหรือตกต่ำ นั้น อำนาจต่อรองของสหภาพก็จะมีน้อยตามไปด้วย เพราะถ้าเรียกร้องค่าจ้าง นายจ้างอาจปิดกิจการลงเนื่องจากไม่สามารถทนต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในขณะที่เศรษฐกิจกำลังฝืดเคืองได้

จ. การจัดองค์การและทุนดำเนินการของสหภาพ

สหภาพแรงงานที่มีการจัดองค์การดีหรือมีผู้บริหารที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ วางระบบการควบคุมสมาชิกไว้อย่างรัดกุมในการจัดการประท้วงหรือนัดหยุดงานจะทำให้อำนาจต่อรองของสหภาพนั้นมีในระดับสูง แต่ถ้าสหภาพใดผู้นำไม่เข้มแข็ง การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้ในเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน อำนาจการต่อรองของสหภาพนั้นก็ต่ำ นอกจากนี้ทุนดำเนินการของสหภาพก็มีความสำคัญต่ออำนาจต่อรองมิใช่น้อย เพราะในการนัดหยุดงานนั้นต้องมีการใช้จ่ายเลี้ยงดูสมาชิกที่ร่วมประท้วงอยู่ด้วยตลอดเวลา ถ้าสหภาพมีทุนดำเนินการไม่เพียงพอก็ไม่อาจดำเนินการประท้วงได้นานและอำนาจต่อรองก็จะมีน้อย

ฉ. ทำที่สนับสนุนจากฝ่ายรัฐบาล

ทำที่จากฝ่ายรัฐบาลนี้โดยทั่วไปเป็นตัวกำหนดอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะถ้ารัฐบาลมีนโยบายไม่เป็นมิตรต่อสหภาพและพยายามจำกัดควบคุมพฤติกรรมของสหภาพแล้ว อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานย่อมมีน้อยอย่างไม่ต้องสงสัย แต่ถ้าหากฝ่ายรัฐบาลมีแนวโน้มเป็นมิตรและโอนอ่อนผ่อนตามให้สหภาพแรงงานอยู่เสมออำนาจต่อรองของฝ่ายสหภาพก็มีสูงเพราะนายจ้างก็พอจะมองเห็นว่าถ้าการพิพาทแรงงานตกลงกันไม่ได้และรัฐเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยชี้ขาดแล้ว อาจมีแนวโน้มเอนเอียงไปทางสหภาพได้

10.2.5 กรณีที่การเจรจาประสบผลสำเร็จ

หลังจากการประชุมร่วมต่อรองกับฝ่ายนายจ้างดำเนินไปได้ระยะหนึ่ง ทั้ง 2 ฝ่ายอาจตกลงกันได้ และมีการทำเป็นสัญญาข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) ขึ้นและจะมีผลบังคับใช้ต่อไป

ก. การบังคับใช้ข้อตกลงร่วม

ในบางประเทศนั้นการบังคับใช้สัญญาข้อตกลงการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อสัญญาดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสุจริตใจของคู่กรณีโดยถือเป็นการตกลงกันอย่างสุภาพบุรุษ ซึ่งไม่มีผล

บังคับตามกฎหมาย เช่นในกรณีของอังกฤษ^{7/} แต่หลังจากนั้นนายจ้างกับคนงานจะต้องมาทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายตัวบุคคลขึ้นตามเงื่อนไขที่มีอยู่ในสัญญาข้อตกลงร่วม ซึ่งสัญญาจ้างรายตัวนี้ทำโดยกระบวนการทางกฎหมาย แต่ถ้าในตอนทำสัญญานั้นไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ระหว่างนายจ้างกับสหภาพโดยที่คนงานก็ยอมทำสัญญาด้วยกฎหมายก็ไม่สามารถเอาผิดอะไรได้ กฎหมายจะเอาผิดก็ต่อเมื่อนายจ้างทำผิดสัญญาว่าจ้างรายบุคคลเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สหภาพก็อาจดำเนินการบีบบังคับ (เช่นนัดหยุดงาน) เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อสัญญาในที่สุดด้วย

ในประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศเช่นประเทศส่วนใหญ่ในยุโรป ละตินอเมริกาและหลายประเทศในเอเชีย ข้อกำหนดของสัญญาข้อตกลงร่วมจะบังคับใช้ได้โดยอัตโนมัติต่อการว่าจ้างของทุกคนที่อยู่ในขอบเขตของข้อสัญญา ในกรณีนี้หากนายจ้างละเมิดสัญญาข้อตกลงร่วมก็อาจถูกฟ้องร้องได้ นอกจากนี้ ในปัจจุบันยังได้มีหลักการซึ่งได้กำหนดขึ้นไว้อย่างกว้างขวางในกฎหมายของหลายประเทศในโลกว่า^{8/} นายจ้างและคนงาน ซึ่งผูกพันอยู่กับข้อสัญญาตกลงร่วม จะต้องไม่ทำสัญญาว่าจ้างส่วนตัว ซึ่งมีข้อกำหนด ขัดกับที่กำหนดไว้ในข้อสัญญาตกลงร่วม และถ้ามีก็ให้ถือข้อกำหนดดังกล่าวเป็นโมฆะ และไม่มีผลและให้ใช้ข้อสัญญาตกลงร่วมซึ่งคล้ายคลึงกันแทนโดยอัตโนมัติ

การควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อสัญญานั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคู่กรณี ข้อสัญญาบางฉบับจะกำหนดให้คู่กรณีจัดตั้งคณะกรรมการร่วมขึ้นเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแล นอกจากนี้หลายประเทศก็ได้ออกกฎหมายกำหนดให้แต่งตั้งสภารัฐแรงงาน เพื่อควบคุมดูแลการบังคับใช้ข้อสัญญาดังกล่าวขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการเหล่านี้ ก็ยังไม่อาจลบล้างความจำเป็นที่คู่กรณีจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลเองด้วย

ข. ผลกระทบต่อแรงงานจากการใช้ข้อตกลงร่วม ผลกระทบที่สำคัญบางประการที่น่าสนใจอาจพิจารณาได้ดังนี้

^{7/}Ibid., p. 131

^{8/}หลักการนี้เป็นไปตามข้อเสนอแนะว่าด้วยข้อสัญญาการตกลงร่วม (ฉบับที่ 91) ซึ่งที่ประชุมใหญ่องค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้รับไว้เมื่อปี ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2494)

1) การเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างเปรียบเทียบ

การที่นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องหลังจากต่อรองกับสหภาพแรงงานแล้ว จะทำให้มีการปรับอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปในกิจการที่มีข้อตกลงนี้การปรับเพิ่มค่าจ้างในกิจการหนึ่งหรือในอุตสาหกรรมหนึ่ง จะทำให้อัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบกับกิจการอื่นหรืออุตสาหกรรมอื่นนั้นเปลี่ยนไปเป็นผลทำให้ความแตกต่างในอัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจมีมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกและไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของสหภาพแรงงาน เช่นจากการศึกษาของ H. Gregg Lewis^{9/} ถึงผลของสหภาพแรงงานต่อค่าจ้างในอดีตพบว่าผลของสหภาพแรงงานทำให้ค่าจ้างเปรียบเทียบระหว่างแรงงานของสหภาพกับแรงงานนอกสหภาพต่างกัน 15-20% ในช่วงค.ศ. 1931-1933 และ 10-15% ในช่วงค.ศ. 1957-1958 เป็นต้น

2) การว่างงาน

นายจ้างเมื่อต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานมากขึ้นตามข้อสัญญาตกลงร่วม ก็ย่อมหมายถึงต้นทุนแรงงานของกิจการของเขาสูงขึ้น การที่อัตราค่าจ้างโดยทั่วไปของกิจการมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นนี้ ทำให้นายจ้างต้องมีการพยายามปรับตัวในระยะยาว เช่น อาจจะวางโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้เครื่องจักรแทนแรงงานขึ้น ซึ่งการปรับปรุงเช่นนี้ย่อมคุ้มค่าในระยะยาว นอกจากนี้ ในระยะสั้นถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างอาจจำเป็นต้องลดจำนวนคนงานลง ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือไม่ก็เป็นเพราะต้นทุนสูงขึ้นทำให้ต้องขึ้นราคาสินค้าเป็นผลให้ขายสินค้าได้น้อยลง ต้องลดการผลิตและการจ้างทำงานลง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นกรณีใดก็ตามผลต่อแรงงานนั้นจะเป็นในด้านที่จะเกิดการว่างงานขึ้นกับแรงงานส่วนหนึ่ง

3) ผลทางด้านเงินเฟ้อ

การที่ระดับอัตราค่าจ้างสูงขึ้น เนื่องจากการเจรจาต่อรองค่าจ้าง ถ้าสหภาพที่ทำการต่อรองนั้นเป็นสหภาพที่ครอบคลุมสมาชิกจำนวนมาก ผลของการสูงขึ้นในค่าจ้างทั่วไป อาจส่งผลทางด้านเงินเฟ้อได้โดยอาจเป็นเงินเฟ้อทางด้านอุปสงค์ (Demand-

^{9/} Don Bellante and Mark Jackson, *Labor Economics : Choice in Labor Markets* (New York : McGraw-Hill, Inc., 1979), pp. 227-228.

Pull Inflation) เนื่องจากแรงงานทั่วไปมีเงินจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น ความต้องการซื้อสินค้าและบริการมีมาก เป็นผลให้มีการขึ้นราคาสินค้า หรืออาจเป็นได้ที่จะเกิดเงินเฟ้อด้านต้นทุน (Cost-Push Inflation) เมื่อนายจ้างที่ต้องเสียต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นได้บวกราคาสินค้าสูงขึ้นด้วย การเกิดเงินเฟ้อไม่ว่าแบบใดย่อมทำให้อำนาจซื้อของแรงงานลดลง และเป็นไปได้ว่าแรงงานอาจไม่ได้รับผลดีที่แท้จริงจากการขึ้นค่าจ้างเลยก็ได้ แม้แต่ในกรณีที่มีสัญญาปรับค่าจ้างตามค่าครองชีพโดยอัตโนมัติอยู่ในสัญญาจ้างด้วย เนื่องจาก เมื่อมีการปรับค่าจ้างโดยอัตโนมัติ นายจ้างก็จะไปบวกราคาเพิ่มขึ้นอีกยิ่งทำให้เงินเฟ้อหนักขึ้น

อย่างไรก็ตาม การขึ้นค่าจ้างนั้นไม่จำเป็นว่าจะทำให้เงินเฟ้อเสมอไป ถ้าหากระดับราคาสูงขึ้นอย่างช้า ๆ ไม่ถึงระดับเงินเฟ้อก็อาจเป็นสิ่งดีต่อเศรษฐกิจเพราะทำให้การซื้อขายคล่อง กำไรสูงกระตุ้นให้มีการขยายการผลิตและการจ้างทำงานมากขึ้น หรือในกรณีที่รัฐบาลมีมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมภาวะเงินเฟ้อแรงงานก็อาจได้รับผลดีจากการที่รายได้สูงขึ้นอย่างแท้จริง

10.2.6 กรณีที่การเจรจาไม่ประสบผล

ถ้าหากการเจรจาดกกลงกันไม่ได้ ฝ่ายคนงานก็อาจปฏิเสธไม่ทำงาน เนื่องจากไม่อาจจะยอมรับเงื่อนไขของฝ่ายนายจ้างได้ และเกิดการลงกำลังกับฝ่ายนายจ้างขึ้นในบางครั้งการนัดหยุดงานอาจไม่ได้ทำอย่างจริงจัง แต่ใช้วิธี “กวนโทสะ”^{10/} (irritation) คือแทนที่คนงานจะหลบไปเสียจากสถานที่ทำงานก็อาจใช้กลยุทธ์แบบอยู่ในโรงงาน (stay-in) แต่ไม่ทำงาน หรือนั่งเฉย ๆ ในโรงงาน (sit-down) หรือทำอย่างช้า ๆ (go-slow) คืออยู่เฉย ๆ หรือแสร้งทำว่าทำงานแต่ทำน้อยมาก วิธีที่คล้ายคลึงกันอีกแบบหนึ่งคือการทำงานตามกฎอย่างเคร่งครัด (working to rule) ซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างช้า ๆ ตามรายละเอียดทุกขั้นตอนตามกฎหมายจนทำให้การผลิตล่าช้าและลดจำนวนอย่างมากมาย ในการนัดหยุดงานนี้ไม่ว่าด้วยวิธีใด สหภาพแรงงานจะเป็นผู้จ่ายเงินสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายแก่แรงงานที่ไม่ได้รับรายได้ขณะนัดหยุดงานนั้น

^{10/}จิตรา หิรัญธศรั, การเจรจาต่อรองร่วม, หน้า 187

ถ้าการนัดหยุดงานเป็นไปอย่างยืดเยื้อ โดยทั่วไปรัฐบาลจะเข้ามาแทรกแซงด้วย การไกล่เกลี่ยและชี้ขาดข้อพิพาทโดยอาจจะให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อน แต่ถ้ายังมีปัญหาที่อาจใช้วิธีชี้ขาดเชิงบังคับเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานในที่สุด

สรุปบททวนบทที่ 10

แรงงานโดยทั่วไปในกรณีที่ไม่ได้มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานนั้นมักมีบทบาททางตรงในการกำหนดอัตราค่าจ้างน้อยมาก นอกจากจะเป็นแรงงานที่หายากและเป็นที่ต้องการของนายจ้างมากจริง ๆ บทบาทต่อค่าจ้างจึงเป็นในทางอ้อมมากกว่า และโดยทั่วไปจะใช้อัตราค่าจ้างที่กำหนดมาโดยนายจ้างเป็นหลักในการตัดสินใจว่าจะเข้าทำงานหรือไม่

เนื่องจากถ้าปราศจากการรวมตัวกันเป็นสหภาพแล้วฝ่ายแรงงานจะมีอำนาจต่อรองค่าจ้างกับฝ่ายนายจ้างน้อยมาก ดังนั้นแรงงานจึงมีการพยายามรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานอยู่ตลอดเวลา ประเภทของสหภาพแรงงานนี้อาจแบ่งตามลักษณะของสมาชิกได้เป็น 4 ประเภทคือ สหภาพแรงงานช่างฝีมือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงานทั่วไป

นโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างของสหภาพแรงงานนั้นโดยทั่วไปควรเป็นนโยบายแบบรับผิดชอบซึ่งต้องคำนึงถึงไม่เพียงแต่อัตราค่าจ้างให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงสิ่งอื่นประกอบด้วย ได้แก่ ความยุติธรรมและเสมอภาคในการจ่ายค่าจ้าง ความต้องการพื้นฐานของแรงงาน ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง ปัญหาการว่างงานและปัญหาเงินเพื่อการจะพยายามให้ได้มาซึ่งอัตราค่าจ้างที่ปรารถนานั้นจะใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายนายจ้างเป็นหลัก

ในการเจรจาต่อรองร่วมกัน อำนาจต่อรองของฝ่ายสหภาพแรงงานจะขึ้นกับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ สัดส่วนของสมาชิกสหภาพต่อกำลังแรงงานรวม โครงสร้างสมาชิกของสหภาพ ประเภทของสหภาพ สภาพเศรษฐกิจ การจัดองค์การและทุนดำเนินการของสหภาพ และท่าทีสนับสนุนของรัฐบาล ซึ่งถ้าอำนาจต่อรองของฝ่ายสหภาพนี้มีมากพอสมควรและฝ่ายนายจ้างยอมโอนอ่อนผ่อนตามข้อเสนอการเจรจาก็จะสามารถตกลงกันได้ แต่ถ้าหากการเจรจาไม่ประสบผลก็อาจมีการนัดหยุดงานจากฝ่ายสหภาพซึ่งถ้าการหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแล้ว รัฐบาลก็ต้องเข้ามาไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

แนวคิดสอบความรู้จากบทที่ 10

(1) แรงงานในกรณีที่ไม่ได้รวมตัวกันเป็นสหภาพนั้นมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างได้หรือไม่ในลักษณะเช่นไร

(2) สหภาพแรงงานมีกี่ประเภท และแต่ละประเภทนั้นมีลักษณะอย่างไร

(3) สหภาพแรงงานประจำบริษัทนั้นแตกต่างจากสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอย่างไร

(4) นโยบายค่าจ้างแบบรับผิดชอบ (Responsible Wage Policy) ของสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร ควรคำนึงถึงสิ่งใดบ้างเป็นสำคัญ

(5) ปัญหาเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นจากการขอขึ้นค่าจ้างของสหภาพแรงงานนั้นที่สำคัญมีอะไรบ้าง จงอธิบาย

(6) ในการเจรจาต่อรองร่วมกันฝ่ายสหภาพมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรบ้าง

(7) ปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสำคัญต่ออำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน

(8) ในกรณีที่มีการเจรจาต่อรองร่วมประสบผลสำเร็จ ฝ่ายสหภาพมีบทบาทในการบังคับใช้ข้อตกลงร่วมในลักษณะเช่นไร

(9) ผลกระทบสำคัญจากการใช้ข้อตกลงร่วมได้แก่อะไรบ้าง จงอธิบาย

(10) ในกรณีที่มีการเจรจาไม่ประสบผล ทางฝ่ายสหภาพมีกรรมวิธีประท้วงได้อย่างไรบ้าง