

บทที่ 4

การเจรจาต่อรอง

ทฤษฎีการเจรจาต่อรอง

- ความหมาย
- ประโยชน์
- ความเป็นมา
- สาระของการเจรจา
- เงื่อนไขของความสำเร็จ
- ทฤษฎี

การเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ

- สหรัฐอเมริกา
- อังกฤษ
- มาเลเซีย
- ญี่ปุ่น
- สิงคโปร์
- ฟิลิปปินส์

กรณีศึกษาปัญหาการเลิกจ้าง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานสัมพันธ์

- กรณีศึกษา การเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
 - บริษัทไทยเกรียงป็นทอ ฟอกย้อม จำกัด
 - บริษัทยูโนแคลไทยแลน จำกัด
 - บริษัทกระดาษไทย - สก็อต จำกัด
 - ธนาคารเซสมันอัดตัน
- ผลกระทบ ของปัญหาการเลิกจ้าง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อการทำงานของแรงงานสัมพันธ์
 - การขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- ผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและสภาพการจ้าง
- ผลกระทบต่อสภาพแรงงาน
- ผลกระทบต่อฝ่ายจัดการ
- ผลกระทบต่อรัฐบาล
- บทสรุปและข้อเสนอแนะ มาตรการในการป้องกันการขัดแย้งเมื่อนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
 - มาตรการป้องกันการขัดแย้ง
 - มาตรการรองรับปัญหาการเลิกจ้าง
 - มาตรการเพื่อรองรับการจ้างงานนอกระบบ
 - มาตรการระวังข้อผิดพลาดแรงงาน
 - มาตรการด้านประกันสังคม
 - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะจัดหางาน

บทที่ 4

การเจรจาต่อรอง

ความนำ

จากบทที่ 1 ได้เข้าใจถึงความสำคัญและขอบเขตของการแรงงานสัมพันธ์มาแล้ว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในประเทศตะวันตกและในประเทศเอเชียบางประเทศ กลไกที่สำคัญที่สุดของระบบการแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่การเจรจาต่อรอง จึงควรที่จะศึกษาเรื่องนี้โดยละเอียด

1. ทฤษฎีการเจรจาต่อรอง

1.1 ความหมายของการเจรจาร่วมต่อรอง

“เป็นการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้างระหว่าง นายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือองค์กรนายจ้างองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กร ฝ่ายหนึ่ง กับ องค์กร ซึ่งเป็นตัวแทนของคณงานองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กร อีกฝ่ายหนึ่ง โดยมุ่งหวังที่จะให้ตกลงกันได้”

สำหรับสมาคมคณงานใด ๆ ก็ตามที่จัดตั้งขึ้นหรืออยู่ภายใต้อำนาจหรือได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นองค์กรตัวแทนของคณงานเพื่อวัตถุประสงค์ของการเจรจาร่วมต่อรอง

สำหรับ“โดยความมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้” แม้ว่าการเจรจาจะยุติลง โดยที่ ทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ และแม้ว่าการนัดหยุดงานหรือปิดงานจ้งจะเกิดขึ้น เนื่องจากการเจรจาล้มเหลว แต่การเจรจาที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้น อยู่ในความหมายนี้ได้ เช่นเดียวกันกับการเจรจา ซึ่งประสบผลสำเร็จโดยที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายพยายามอย่างเต็มที่ จะให้บรรลุข้อตกลง

การร่วมต่อรอง ตามกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกา ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับข้อผูกพันซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยประชุมกันภายในเวลาอันสมควรเพื่อที่จะปรึกษาหารือร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ต่อกันเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงาน และทำขึ้นเป็นรูปสัญญา ทั้งสองฝ่ายจะต้องผูกพันตามในเวลาที่กำหนดไว้

จากคำจำกัดความนี้ สามารถวางหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าเป็นการร่วมต่อรอง คือ

1. มีการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์ (negotiate in good faith) ระหว่างผู้แทนของคณงาน และฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายคณงาน อาจจะถูกเลือกมาจาก สหภาพแรงงานระดับท้องถิ่นเป็นคณะกรรมการ และผู้ที่สหพันธ์แรงงานระดับชาติส่งมาช่วยเหลือ บางครั้งอาจมีหัวหน้าสหภาพแรงงานเป็นผู้นำกลุ่มเจรจาดังกล่าว ส่วนฝ่ายนายจ้างมีตัวแทน เช่น รองประธานฝ่ายดำเนินการของโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ทั้งสองฝ่ายอาจมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านเศรษฐศาสตร์ กฎหมาย เข้าช่วยด้วยก็ได้

การเจรจาหรือการประชุมร่วมกันนี้จะประชุมในห้องประชุมที่กำหนดให้ และดำเนินการตามระเบียบวาระที่กำหนดให้ ตัวแทนของทั้งสองฝ่ายที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้ามาเจรจาไม่มีอำนาจเด็ดขาดที่จะตกลงในปัญหาที่สำคัญ ดังนั้นตัวแทนของแต่ละฝ่ายจะต้องปรึกษาและตกลงกันก่อนเข้าประชุม เช่น ผู้แทนคณงานก็ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณงานมาก่อน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างก็ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้จัดการฝ่ายมาก่อน เป็นต้น

2. เจรจาดังกล่าวในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน ความจริงสภาพการทำงานก็รวมเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานอยู่แล้ว และเรื่อง ๆ เช่น การบรรจุคนเข้าทำงาน วันหยุด เป็นต้น

3. ทำขึ้นเป็นสัญญา เมื่อได้ตกลงกันทั้งสองฝ่ายแล้ว ก็ทำเป็นสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น โดยผู้แทนทั้งสองฝ่ายลงชื่อไว้

4. ทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมผูกพันตามที่มีในสัญญา (administer and enforce) ถ้าไม่ปฏิบัติตามอาจฟ้องยังศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นพิเศษได้

1.2 ประโยชน์ของการเจรจาร่วมต่อรอง

1. เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกันทางอุตสาหกรรม หรือความไม่สงบทางอุตสาหกรรม (Industrial unrest) ได้แก่ การนัดหยุดงาน การปิดงานงดจ้าง ซึ่งจะเป็นผลเสียแก่ เศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการที่ได้ตกลงกันเสียก่อนก็จะเป็นการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกัน ทำให้ผลผลิตส่วนรวมเพิ่มขึ้น เป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ

2. เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและคณงาน ตามปกตินายจ้างเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ดังนั้น การที่ แรงงานรวมตัวกันขึ้นเป็นสหภาพแรงงานและมีอำนาจที่จะต่อรอง จึงทำให้อำนาจของนายจ้างลดลง

3. ข้อดีอีกข้อหนึ่งของการเจรจาต่อรองก็คือ ให้เกิดมีวิธียืดหยุ่นสำหรับที่จะปรับค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมได้ แต่ละฝ่ายสามารถจะพบปะกันได้ เมื่อความจำเป็นและสามารถดัดแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ในข้อสัญญาการตกลงให้เข้ากับความเป็นไปเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1.3 ความเป็นมาของการเจรจาต่อรองร่วม

ในระยะเริ่มต้นคนส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการเกษตรและเมื่อสังคมอยู่ในระบบทาสและขุนนางนั้น จึงกล่าวได้ว่าการเจรจาต่อรองเกิดขึ้นได้ยาก จนกระทั่งศตวรรษ 16-17 จึงเริ่มมีระบบการจ้างงานมาใช้ แต่การจ้างงานสมัยก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมมีลักษณะที่เรียกว่า Unilateral policy คือนายจ้างฝ่ายเดียวเท่านั้นที่มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน และยิ่งกว่านั้นหลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ระบบการผลิตมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ คนงานต้องทำงานหนัก ได้รับค่าแรงต่ำสภาพการทำงานของแรงงานหญิงและเด็กจะถูกขูดรีดโดยการทำงานนาน ชั่วโมง

จากสภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้าย คนงานจึงได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานการเจรจาต่อรองจึงได้เริ่มต้นขึ้น เพื่อมุ่งช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มคนงานซึ่งในระยะแรกนั้น มีลักษณะทวิภาคี (Bilateral policy) มีบุคคล 2 ฝ่าย คือนายจ้าง และลูกจ้าง

ในสมัยเริ่มต้นในหลายประเทศการจัดตั้งสมาคมใด ๆ ก็ตาม โดยคนงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะเรียกร้อง ปรับปรุงแก้ไขค่าจ้างนั้น คือการสมคบคิดร่วมกันทำผิดกฎหมาย ถ้าเรียกร้องให้มีการนัดหยุดงาน และดำเนินการชักจูงขัดขวาง เพื่อไม่ให้คนอื่นเข้าไปทำงาน ระหว่างการนัดหยุดงาน (picketing) สหภาพแรงงานย่อมจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายเนื่องจากศาลยุติธรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อ สหภาพแรงงานในสมัยสงครามนโปเลียน ค.ศ. 1824 (พ.ศ. 2367) ข้อจำกัดทางกฎหมายยังเป็นอุปสรรคอย่างรุนแรงด้วยประการใดเช่นนี้ นายจ้างไม่ต้องเผชิญกับสหภาพ ที่มีความรับผิดชอบถาวร หากแต่เป็นองค์การชั่วคราวที่อ่อนแอ ขาดความสามัคคี ขาดความมั่นคง และขาดอำนาจที่จะเจรจาข้อตกลงที่มีผลผูกมัด

ในระหว่างปี ที่ สหภาพแรงงานไม่อยู่ในฐานะที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น ได้มีการจัดตั้งองค์การใต้ดินของคนงานขึ้น เพื่อพิจารณาวิธีดำเนินการร่วมกันในอันที่จะปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้น และในกลางศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ก็เริ่มมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานบนพื้นฐานที่ถาวร บรรดานายจ้างก็จำเป็นต้องยอมรับข้อต่อรองของสหภาพ

หรือมีฉันทน์ก็ต้องยอมเสี่ยงกับการนัดหยุดงาน นายจ้างแต่ละคนก็จะซังน้ำหนักความ
เร่งด่วนของความต้องการของแรงงาน ความเสียหายซึ่งเกิดจากการนัดหยุดงาน วิธีที่จะ
ทำลายการนัดหยุดงานโดยการรับคนงานซึ่งไม่ใช่สมาชิกของสหภาพจากที่อื่นถ้านายจ้าง
สามารถดำเนินการร่วมกันได้ ก็อาจจะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างได้ดีกว่าที่ต่างคน
ต่างตัดสินใจ จึงได้มีการประชุมกันระหว่างนายจ้างเพื่อการตัดสินใจ เพื่อเป็นการเริ่มต้น
ของการเจริญเติบโตขององค์การนายจ้าง

ต่อมาใน ค.ศ. 1926 การเจรจาต่อรองมีลักษณะไตรภาคี (Trilateral policy)
โดยมีรัฐบาลเข้ามามีบทบาทร่วมด้วย เพื่อให้การเจรจายุติได้ง่ายขึ้น มีระเบียบและมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 สารระของการเจรจาต่อรอง

จากความหมายของการเจรจาต่อรองซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น เป็นการ
เจรจาในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงาน ในบางประเทศคู่กรณีเท่านั้น ที่
จะเป็นผู้กำหนดหัวข้ออภิปรายในการเจรจาต่อรองร่วม และหัวข้อในข้อสัญญาการตกลง
ร่วม โดยมีข้อยกเว้นแต่เพียงว่าข้อสัญญาการตกลงนั้น ๆ จะต้องไม่มีเงื่อนไขการว่าจ้างที่
ขัดกับกฎหมาย หรือต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ แต่ในบางประเทศกฎหมาย
ระบุไว้เลยว่าข้อสัญญาการตกลงนั้น ๆ จะต้องรวมถึงข้อใดบ้าง

อย่างไรก็ตามสารระของข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรอง อาจจำแนกได้ ดังนี้

1. ความมั่นคงของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานเกิดขึ้นและ
ตั้งอยู่ได้อย่างมั่นคง มักจะมีข้อความบัญญัติไว้ในสัญญาการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับ
ความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ซึ่งความมั่นคงของสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับ

ก. นายจ้างยอมให้มีสหภาพแรงงาน ในสหรัฐอเมริกาได้มีกฎหมาย
บัญญัติให้นายจ้างรับรองสภาพแรงงานและยอมให้นายจ้างเจรจาต่อรอง เมื่อ พ.ศ.
2488 ซึ่งก่อนมีกฎหมายให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองนี้
เป็นการยากที่จะนำนายจ้างมานั่งโต๊ะร่วมกับผู้แทนของคนงานเพื่อเจรจาต่อรอง
เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และทำขึ้นเป็นสัญญาเพราะนายจ้างเห็นว่าเป็นการเสียเปรียบ
และสิ้นเปลืองเวลาโดยใช้เหตุ เว้นเสียแต่สหภาพแรงงานเข้มแข็งดำเนินการบีบบังคับ
นายจ้าง เช่น การนัดหยุดงานอาจทำให้นายจ้างรับรองการมีสหภาพแรงงาน

ข. จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะมีความ
มั่นคงจะต้องมีสมาชิกจำนวนมากพอ ซึ่งทำได้โดยให้นายจ้างยอมตกลงว่าจะรับคนงานเข้า

ทำงาน เมื่อบุคคลนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อน (closed Shop) หรือเมื่อแรงงานเข้าทำงานในระยะหนึ่ง (15 วัน หรือ 1 เดือน) แล้วจะต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน (Union Shop) ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะทำให้มีคนงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมาก

ค. สหภาพแรงงานมีเงินดำเนินกิจกรรมมากพอ ซึ่งได้เงินมาจากค่าบำรุงของสมาชิก วิธีที่สะดวกที่สุด คือการเก็บเงิน ณ ที่จ่ายค่าจ้าง (check off) ซึ่งสหภาพแรงงานจะต้องเจรจาต่อรองขอให้ฝ่ายนายจ้างหักให้ ณ ที่จ่าย ซึ่งในกรณีนี้จะทำให้ได้ค่าบำรุงครบถ้วนและทำให้ สหภาพแรงงานมีเงินมาบริหารเพียงพอ

2. การเจรจาร่วมต่อรองเรื่องชั่วโมงการทำงาน (hours of work)

การกำหนดชั่วโมงทำงานต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ของแต่ละประเทศแตกต่างกัน สำหรับประเทศไทยกฎหมายกำหนดไว้ว่า เวลาทำงานปกติของลูกจ้างวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับงานอุตสาหกรรมและงานอื่น ๆ แต่ถ้าเป็นงานเบา เช่น งานในด้านพาณิชยกรรม เวลาทำงานจะเพิ่มเป็นวันละไม่เกิน 9 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 54 ชั่วโมง ซึ่งในสหรัฐอเมริกากำหนดไว้สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

สหภาพแรงงานพยายามต่อรองให้ลดชั่วโมงการทำงานลงมา เพื่อที่จะทำให้แรงงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น แต่ทางฝ่ายนายจ้างต้องการให้แรงงานทำงานนานขึ้น เพราะถ้าลดชั่วโมงทำงานลง จะทำให้ผลผลิตลดลง

นอกจากเจรจาร่วมต่อรองเรื่องเพิ่มลดชั่วโมงการทำงานแล้ว ยังเจรจาถึงการจ่ายค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การกำหนดกะของการทำงานในวันหยุด เป็นต้น

3. การเจรจาร่วมต่อรองในเรื่องค่าจ้าง (wage) ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญเพราะทางด้านสหภาพแรงงานต้องการค่าจ้างสูง ถ้าได้ค่าจ้างต่ำเกินไปทางฝ่ายแรงงานก็จะไม่พอใจ พยายามต่อรองเพื่อที่จะให้ได้ค่าจ้างเพิ่ม ทางด้านฝ่ายนายจ้างจะเพิ่มให้มากก็ขาดทุน ดังนั้นการตัดสินใจจะให้ค่าจ้างเพิ่มมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ

ก. ค่าจ้างที่สหภาพแรงงานอื่นได้รับหรือนายจ้างอื่นยอมตกลง ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงลักษณะงานที่เหมือนกัน โดยใช้หลักปริมาณและคุณภาพที่ผลิตออกมา ซึ่งถูกต้องตามหลัก "งานเหมือนกันค่าจ้างควรเท่ากัน"

ข. รายได้ของนายจ้าง ซึ่งมาจากผลผลิตและยอดขายสินค้า ถ้าแรงงานสามารถผลิตสินค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผลิตปริมาณมากขึ้น นายจ้างควร

จะเพิ่มค่าจ้างให้แรงงาน เพื่อจูงใจให้แรงงานขยันหมั่นเพียรในการผลิต ทำให้ผลประโยชน์เกิดแก่นายจ้าง

ค. ค่าครองชีพ ค่าจ้างควรปรับไปตามดัชนีราคาผู้บริโภค เพื่อที่จะให้แรงงานสามารถเลี้ยงชีพอยู่ได้

ง. ผลกระทบต่อระดับการจ้างงาน และจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในกรณีที่ขอเพิ่มค่าจ้างสูงขึ้นมาก นายจ้างก็จะลดการจ้างงานลง โดยการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน ถ้าเป็นที่มีการประกันการว่างงาน รัฐบาลจะต้องจ่ายเบี้ยประกันการว่างงานสูงขึ้น ในด้านสมาชิกสหภาพแรงงานย่อมไม่พอใจสหภาพแรงงาน ก็อาจลาออกจากการเป็นสมาชิกทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานลดลง ทำให้ฐานะของสหภาพแรงงานไม่มั่นคง ดังนั้นการขอเพิ่มค่าจ้างสหภาพแรงงานควรได้คำนึงถึงผลกระทบต่อ การจ้างงานด้วย เพื่อช่วยรักษาเสถียรภาพการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูง สหภาพแรงงาน ควรขอเพิ่มค่าจ้างแต่พอสมควร

4. เจรจาร่วมต่อรองในเรื่องระเบียบของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (work rule) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรมีการตกลงกันเกี่ยวกับข้อบังคับ เพื่อให้คนงานปฏิบัติตาม เช่น เวลาเริ่มทำงานและเลิกงาน การหยุดพัก เป็นต้น และตกลง เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งอาจจะใช้หลักอาวุโส ซึ่งในกรณีนี้ก็จะทำให้เกิดความ เข้าใจกันดีเพราะมีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าซึ่งทำให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม

5. การพิจารณาคำร้องทุกข์ (grievance procedure) สัญญาเจรจาร่วม ต่อรองควรระบุเอาไว้ถึงกรณีเมื่อคนงานมีปัญหาว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น ถูกไล่ ออก การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา การโอน เป็นต้น ควรดำเนินการ อย่างไร ควรยื่นเรื่องราวร้องทุกข์แก่ใคร ซึ่งในเรื่องนี้นั้น สัญญาเจรจาร่วมต่อรองส่วนใหญ่ ในสหรัฐอเมริกามีระบุเอาไว้

6. อาวุโส สิ่งที่มีมักจะนำมาพิจารณาในการเลื่อนหน้าที่หรือเลื่อนตำแหน่ง ก็คือ อาวุโสในการทำงาน โดยปกติอาวุโสจะรวมทั้งอาวุโสในการทำงานและอายุจริง หลักการในเรื่องนี้คือผู้ที่ทำงานมานานควรจะเป็นผู้ที่นายจ้างให้ออกหลังผู้ที่เข้าทำงาน และได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนก่อน ในบางครั้งนายจ้างอาจมิได้คำนึงถึง จึงควร มีการเจรจาตกลงกันไว้ให้เรียบร้อยก่อน

7. เงื่อนไขเกี่ยวกับความปลอดภัย ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพและชีวิตของคนงาน ฉะนั้นปกติการเจรจาร่วมต่อรองจะมีเงื่อนไขเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วย เช่น การให้นายจ้างเตรียมอุปกรณ์เครื่องกรองฝุ่น

8. อายุของสัญญา ในสัญญาข้อตกลงจะระบุถึงอายุของสัญญาว่าเป็นระยะเวลาสั้นเท่าใด และในระหว่างที่สัญญายังไม่หมดอายุนายจ้าง และคนงานจะต้องผูกพันกับข้อสัญญาดังกล่าว เช่น ห้ามคนงานนัดหยุดงาน หรือห้ามนายจ้างปิดโรงงาน

1.5 เงื่อนไขของความสำเร็จของการเจรจาต่อรอง

การเจรจาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างใดขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. ศิลปะในการเจรจา ก็คือ การที่แต่ละฝ่ายสำรวจเพื่อให้ข้อมูลแก่ตัวแทนของตน ในบางครั้งอาจจะมีนักกฎหมายหรือนักเศรษฐศาสตร์เข้ามามีบทบาทร่วมด้วยในการเพิ่มอำนาจในการต่อรอง

2. บรรยากาศทางการเมือง ถ้ารัฐสนับสนุนการเจรจาโดยไม่เพียงแต่ยอมให้มีการเจรจานั้น แต่ยังยอมรับว่าการเจรจาร่วมต่อรองเป็นกลไกในการกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้างแล้ว การเจรจาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ให้เสรีภาพในการก่อตั้งสหภาพ หากนายจ้างขัดขวางถือว่ากระทำผิดกฎหมาย จะเห็นได้ว่าถ้าถูกจำกัดเสรีภาพแล้วการเจรจาต่อรองจะเกิดขึ้นไม่ได้

4. เสรีภาพขององค์กรลูกจ้าง จะมีได้ก็ต่อเมื่อมีจำนวนสมาชิกมากพอควรและจำค่าบำรุงสมาชิกเสมอ ไม่แข่งขันกันเองระหว่างสหภาพ หาดขาดเสถียรภาพและความมั่นคงในองค์กรลูกจ้างเอง นายจ้างก็มักปฏิเสธการเจรจาด้วย

5. นายจ้างให้การยอมรับสหภาพแรงงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากกฎหมายกำหนดหรือการได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการเจรจา

6. การยอมผ่อนปรน การเจรจาต่อรองจะประสบผลสำเร็จได้เมื่อทั้ง 2 ฝ่าย มีเจตนาที่ยอมผ่อนปรนเข้าหากัน

7. ขจัดการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เช่น ในขณะที่มีการเจรจา มีกฎหมายห้ามนายจ้างกลั่นแกล้งในการย้ายหน้าที่หรือให้ออกจากงาน

1.6 ทฤษฎีการเจรจาร่วมต่อรอง

การเจรจาร่วมต่อรองโดยทั่วไป สิ่งสำคัญที่สุดที่นำมาพิจารณา คือ อัตราค่าจ้างสมควรอยู่ระดับใด ซึ่งในการวิเคราะห์นี้ พิจารณาแยกเป็น 2 กรณี

4.6.1 การกำหนดอัตราค่าจ้างกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานคงที่

4.6.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง

ในการพิจารณาอุปสงค์ต่อแรงงานคงที่ยังพิจารณาได้จาก 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดของอิกส์
2. แนวคิดของแซมเบอร์แลน
3. แนวคิดเกี่ยวกับฟังก์ชันบรรทัดประโยชน์ของผู้ครอง
สำหรับอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง พิจารณาได้เป็น 2 กรณี
 1. ในกรณีการตัดสินใจของสหภาพ
 2. ในกรณีการตัดสินใจของนายจ้าง

1.6.1 การกำหนดอัตราค่าจ้างกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานคงที่

1.6.1.1 แนวคิดของอิกส์ อธิบายว่าอัตราค่าจ้างมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะยอมรับนั้นมีความสัมพันธ์เป็นฟังก์ชัน ของระยะเวลาของการนัดหยุดงาน ถ้ามีการนัดหยุดงานยาวนานออกไป นายจ้างจะมีแนวโน้มจะจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามจำนวนเวลาของการนัดหยุดงาน ที่เป็นดังนี้เนื่องจากนายจ้างต้องเสียหายจากการนัดหยุดงาน เช่น ผลผลิตลดลง วัตถุดิบบางชนิดอาจเน่าเสียได้ง่าย หรืออุตสาหกรรมบางชนิดใช้เตาถลุงเหล็กหรือหม้อน้ำใหม่จะเกิดค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

ในกรณีของฝ่ายลูกจ้างจะเห็นว่าในตอนแรกจะเรียกร้องค่าจ้างอัตราสูง แต่เมื่อนายจ้างไม่ยินยอมและฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงานจะเห็นว่ายิ่งเวลายาวนานออกไปการต่อต้านของสหภาพจะผ่อนคลายลง คือยอมรับที่ค่าจ้างลดลง เพราะลูกจ้างต้องมีภาระเรื่องปากเรื่องท้อง แม้สหภาพจะช่วยเหลือก็เป็นเพียงส่วนน้อย ยิ่งหยุดงานนานออกไปขีดความสามารถของการยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดต่ำลงย่อมมีมากขึ้น

1.6.1.2 แนวคิดของแซมเบอร์แลน วิเคราะห์โดยถือหลักว่าอัตราค่าจ้างจะอยู่ที่ใดขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองของคู่เจรจาโดยเปรียบเทียบ และคำว่าอำนาจต่อรองนั้นหมายถึง ความสามารถของฝ่ายหนึ่งที่จะชักจูงให้ฝ่ายตรงข้ามตกลงตามความต้องการของตน

ต้นทุนของนายจ้างถ้าเห็นด้วย เมื่อฝ่ายจัดการหรือนายจ้างตกลงทำตามข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน คนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มให้กับคนงาน ได้แก่ ค่าจ้างเพิ่ม เงินค่าสวัสดิการเงินพิเศษ ตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง เช่น ขอเงินเดือนขึ้นคนละ 200 บาท คนงานมีจำนวน 1,000 คน คิดเป็นเงิน 200,000 บาท เป็นต้น

ต้นทุนของนายจ้างถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้อง ซึ่งมีผลทำให้คนงานนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นผลเสียหายแก่ทั้งสองฝ่าย คือความเสียหายแก่นายจ้างและฝ่ายคนงาน

ค่าเสียหายของฝ่ายนายจ้างในกรณีนี้คือ ต้นทุนของฝ่ายนายจ้าง ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องซึ่งได้แก่

1. ต้นทุนที่เป็นตัวเงิน (Explicit Cost) คือ กำไรลดลง (loss of profit) เพราะไม่ได้ผลิตสินค้า แต่ยังเสียค่าใช้จ่ายประจำ (Fixed Cost) เช่น ค่าเช่า ค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าดอกเบี้ย เงินเดือนฝ่ายจัดการ เป็นต้น

2. ต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Implicit Cost) ซึ่งจะอยู่ในรูป

ก. เสียตลาดและลูกค้าแก่คนอื่น (loss of Market) สินค้าเคยมีการวางขายจะไม่มี ทำให้สินค้าขาดตลาด ทำให้ลูกค้าหันไปซื้อสินค้าของบริษัทอื่นและทำให้บริษัทเสื่อมความนิยม ผู้ถือหุ้นขาดศรัทธา

ข. ขาดความเชื่อถือละเลื่อมใส เมื่อคนงานหรือสหภาพแรงงานขาดความเชื่อถือแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะเลวร้ายลง ขวัญของคนงานจะเลวลง ผลผลิตต่ำมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ฝ่ายจัดการคิด ซึ่งเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ไม่ดี

ต้นทุนของสหภาพแรงงานถ้าไม่เห็นด้วยกับนายจ้าง คือค่าเสียหายของคนงาน เนื่องจากการนัดหยุดงาน ซึ่งแยกพิจารณาออกเป็น 2 อย่างคือ

1. ต้นทุนในรูปตัวเงิน (Explicit Cost) คนงานไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน เพราะไม่ได้ทำการผลิต คนงานจึงต้องมีเงินเป็นค่ากินอยู่ระหว่างนั้น รวมทั้งบุตรและภรรยาทางบ้านด้วย เพื่อแก้ไขปัญหา สหภาพแรงงานมักจะเก็บเงินสะสมไว้เพื่อเป็นกองทุนในการนัดหยุดงาน คนงานจะเรียกร้องเอาค่าเบี้ยประกันการว่างงานไม่ได้

2. ต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Implicit Cost) ซึ่งได้แก่

ก. สหภาพแรงงานขาดความมั่นคง (loss of institutional security) ฐานะของสหภาพแรงงานจะคลอนแคลน เพราะอาจมีสมาชิกไม่พอใจในการนัดหยุดงานที่รุนแรงจนเกิดความเสียหาย ทำให้สมาชิกบางคนลาออก

ข. ฝ่ายจัดการเสื่อมศรัทธาสหภาพแรงงาน (loss of goodwill) เพราะก่อความเดือดร้อนให้ เรียกร้องมากมาย ทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับการสนับสนุน และในบางครั้งเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมายด้วย

ค. สร้างภาพพจน์ไม่ดีแก่ประชาชน (loss of public image) ทำให้ประชาชนมองสหภาพแรงงานเป็นตัวทำลาย มากกว่าเป็นผู้ก่อประโยชน์ทางสังคม เพราะการนัดหยุดงานทำให้ประชาชนเดือดร้อน เช่น ดับไฟ ขวางทางจราจร เป็นต้น

ต้นทุนของสหภาพแรงงานถ้าเห็นด้วยกับฝ่ายนายจ้าง คือค่าจ้างหรือข้อเสนออื่น ๆ ที่นายจ้างยินดีจ่ายให้แก่แรงงานเพิ่มจากเดิม แต่ไม่เท่ากับสหภาพเรียกร้องในตอนแรก

ตัวอย่าง สมมติว่า นายจ้างเห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานตนจะจ้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 3 แสนบาท ถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องขึ้นค่าจ้าง ขอมให้คนงานนัดหยุดงาน ตนต้องเสียค่าใช้จ่ายคิดเป็นเงินจำนวน 6 แสนบาท แต่ถ้า สหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับฝ่ายจัดการจนมีการนัดหยุดงาน คนงานต้องขาดค่าจ้าง และนำทุนการนัดหยุดงานมาใช้รวม 8 แสนบาท แต่ถ้าขอมทำตามนายจ้าง คือรับค่าจ้างเพิ่มโดยไม่นัดหยุดงานจำนวนเงิน 2 แสนบาท ในกรณีเช่นนี้อำนาจการต่อรองของนายจ้างจะสูงกว่า ดังจะเป็นได้ดังต่อไปนี้

จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน} &= \frac{\text{ต้นทุนของนายจ้างถ้าไม่เห็นด้วย}}{\text{ต้นทุนของนายจ้างถ้าเห็นด้วย}} \\ &= \frac{6}{3} = 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{อำนาจการต่อรองของนายจ้าง} &= \frac{\text{ต้นทุนของสหภาพแรงงานถ้าไม่เห็นด้วย}}{\text{ต้นทุนของสหภาพแรงงานถ้าเห็นด้วย}} \\ &= \frac{8}{2} = 4 \end{aligned}$$

ในกรณีนี้อำนาจการต่อรองของฝ่ายนายจ้างสูงกว่า ดังนั้นนายจ้างจะยื่นกรานไม่ยอมจ่าย 3 แสนบาท แต่จะจ่ายเพียง 2 แสนบาท

อำนาจการต่อรองของนายจ้างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ

1. ภาวะเศรษฐกิจ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำสินค้าค้างสต็อกอยู่มาก นายจ้างอยากลดการผลิตลง เพื่อระบายสินค้าให้หมด ดังนั้นในกรณีนี้อำนาจการต่อรองของนายจ้างจะเหนือกว่าสหภาพแรงงาน เพราะถึงแม้สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานก็ไม่เสียหายมากนัก

ในทำนองตรงกันข้าม ถ้าภาวะเศรษฐกิจเจริญสินค้าที่ทำการผลิตขายดีเป็นที่ต้องการของตลาดมาก นายจ้างมีความจำเป็นจะต้องขยายการผลิตตลอดเวลา ในกรณีนี้อำนาจการต่อรองของ สหภาพแรงงานจะเหนือกว่านายจ้าง เพราะถ้าสหภาพแรงงานนัดหยุดงานจะเกิดผลเสียหายแก่นายจ้างมาก

2. ลักษณะการผลิตในกรณีระบบการผลิตในโรงงานใช้แรงงานมากกว่าเครื่องจักร (Labour Intensive) เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น นายจ้างอาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานได้ ในกรณีนี้นายจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่า ในทำนองตรงกันข้าม ถ้าเป็นโรงงานที่ไม่สามารถใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนได้ ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่า

3. คุณภาพของสินค้า ในกรณีที่แรงงานเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่หายากหากออกไปแล้วจะทำให้การผลิตหยุดชะงัก และไม่สามารถหาแรงงานมาทดแทนได้ ในกรณีนี้อำนาจการต่อรองของนายจ้างจะลดลงเพราะต้องง้อช่างฝีมือคนนั้น

4. ความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ถ้าสหภาพแรงงานไม่มีความมั่นคง มีสมาชิกน้อย หัวหน้าสหภาพแรงงานอ่อนแอ ในกรณีนี้อำนาจการต่อรองของฝ่ายนายจ้างจะสูงกว่าในทำนองตรงกันข้าม ถ้าสหภาพแรงงานมีความมั่นคง โดยมีคนงานทุกคนเป็นสมาชิก ทำให้สหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก หัวหน้าสหภาพแรงงานเป็นคนเข้มแข็ง ทำให้อำนาจการต่อรองสหภาพแรงงานมากเมื่อเทียบกับนายจ้าง กรณีที่หัวหน้าสหภาพแรงงานเข้มแข็ง ได้แก่ หัวหน้าสหพันธ์แรงงาน AFL และ CIO ของสหรัฐฯ ซึ่งฝ่ายจัดการมักจะเกรงใจ

ในบางครั้งสหภาพแรงงานหรือหัวหน้าสหภาพแรงงานมีอิทธิพลสามารถยับยั้งการแข่งขันอย่างรุนแรง (Cutthroat Competition) จากนายจ้างอื่น ๆ ซึ่งใช้วิธีลดราคาลงเพื่อแย่งลูกค้าจากบริษัทอื่น ๆ สหภาพแรงงานจะกดดันไม่ให้ลดราคาสินค้าลง และแย่งลูกค้าไปเช่นนั้น ในกรณีที่สหภาพแรงงานทำสำเร็จ นายจ้างจะเห็นคุณค่าของสหภาพแรงงานและยอมอมอมยอมตามความต้องการของลูกค้า

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าอำนาจการต่อรองของนายจ้างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศและของกิจการ ตลอดจนความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ส่วนอำนาจการต่อรองของ สหภาพแรงงานจะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าสภาวะทางเศรษฐกิจโดยทั่วไปเจริญ และ สหภาพแรงงานมีความมั่นคง สหภาพแรงงานก็มีอำนาจการต่อรองสูงกว่านายจ้าง เมื่อสหภาพแรงงานต่อรองสำเร็จนั้นอาจไม่ได้เกิดจากอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานที่สูงกว่าอำนาจการต่อรองของนายจ้างโดยตรงก็ได้ แต่อาจเกิดขึ้นจาก

1. สิ่งที่สหภาพแรงงานอื่นเจรจาร่วมต่อรองสำเร็จ (recent major Agreement) ซึ่งในกรณีนี้นายจ้างมักยินยอมตามข้อเรียกร้อง เช่น สหภาพแรงงาน A ขอวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มโดยได้รับค่าจ้าง 20 วัน โดยที่นายจ้างยินยอมให้ สหภาพ

แรงงาน B ก็อาจจะเจรจากับฝ่ายจัดการของตน โดยอ้างถึง สหภาพแรงงาน A ซึ่งอยู่ใกล้กันเป็นต้น

2. อิทธิพลจากภายนอกบังคับ เช่น ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานหนักได้ค่าจ้างขั้นต่ำ สหภาพแรงงานก็จะเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการให้เด็กได้ทำงานเบา และได้ค่าจ้างสูงขึ้น

1.6.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับฟังก์ชันอรรถประโยชน์ของผู้ต่อรอง

ฟังก์ชันอรรถประโยชน์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ที่เรียกร้องกับความพอใจ หรืออรรถประโยชน์

ผู้ต่อรอง หมายถึง ตัวแทนของทั้งสองฝ่าย ที่เข้าเจรจาร่วมต่อรองกัน ในการเจรจายามเรียกร้องให้ได้ข้อตกลงที่จะก่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด แก่ตน

ผู้ต่อรองฝ่ายสหภาพจะพิจารณาถึงต้นทุนการนัดหยุดงาน ดังนั้น ความพอใจของเขาจึงเป็นความพอใจสุทธิ ซึ่งก็คือ อรรถประโยชน์ทั้งหมดหักด้วยต้นทุนนัดหยุดงาน

ผู้ต่อรองนายจ้างก็ต้องพิจารณาความพอใจสุทธิเช่นกัน

1.6.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างกรณีอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง
พิจารณา 2 กรณี

1.6.2.1 กรณีการตัดสินใจของสหภาพ

ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง ถ้าค่าจ้างสูงนายจ้างอาจลดการจ้างงานลง ทำให้ต้องคำนึงถึงเป้าหมายของตนเองว่า ต้องการเสียค่าจ้างในระดับใดโดยที่ไม่ทำให้ปริมาณการจ้างงานลดลง

1.6.2.2 กรณีการตัดสินใจของนายจ้าง

ถ้าอุปสงค์ของแรงงานเปลี่ยนแปลง นายจ้างจะต้องปรับตัวโดยมีทางเลือก 2 ทาง คือ ทางแรก รักษาระดับอัตราค่าจ้างคงเดิมไว้ แต่เปลี่ยนแปลงปริมาณการจ้างงาน หรือทางที่ 2 นายจ้างรักษาปริมาณการจ้างงานไว้คงเดิม แต่เปลี่ยนแปลงระดับอัตราค่าจ้าง

การเจรจาท่อรองของสหภาพแรงงานตามกฎหมายของต่างประเทศ

1. สหรัฐอเมริกา¹

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (THE NATIONAL LABOUR RELATIONS ACT) 1935 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้ง เข้าร่วม และช่วยเหลือองค์กรแรงงานต่าง ๆ มีสิทธิเข้าทำกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือและคุ้มกันระหว่างกัน มีสิทธิเลือกสหภาพแรงงานมาเป็นผู้แทนในการทำข้อตกลงร่วม เมื่อลูกจ้างส่วนใหญ่เลือกสหภาพแรงงานใดแล้วสหภาพแรงงานนั้น จะเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองโดยเฉพาะ แทนลูกจ้างทั้งหมดในหน่วยงานนั้น

หลักการเจรจาต่อรองไม่ได้ผลในทางที่น่าพอใจ ผู้แทนของรัฐหรือสหพันธ์อาจให้ความช่วยเหลือโดยการพยายามไกล่เกลี่ยและประนีประนอม แม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ยอมรับให้มีการใช้กระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อการพิจารณาและวิธีการบังคับจนถึงกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการ เพื่อแก้ไขปัญหาในการเจรจาต่อรอง แต่วิธีการเช่นนี้ คู่กรณีไม่ค่อยใช้มากนัก เนื่องจากคู่กรณีมักจะใช้วิธีนัดหยุดงานหรือปิดงาน

มีข้อตกลงจำนวนมาก ที่เกิดจากการเจรจาในระดับโรงงานและระดับภาค แต่ในอุตสาหกรรมบางประเภท ข้อตกลงหลักจะกำหนดให้มีการเจรจาในระดับกิจการหรือภูมิภาค เพื่อให้มีข้อตกลงเพิ่มเติมในสิ่งที่ประโยชน์ต่อสถานประกอบการหรือภูมิภาคนั้น ๆ ระหว่างผู้แทนสหภาพแรงงานกับเจ้าหน้าที่ของบริษัท แต่จะต้องกระทำโดยสุจริตและโดยสมัครใจซึ่งจะใช้วิธีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือไม่ได้ ในข้อตกลงร่วมมักจะมีกระบวนการแก้ปัญหาโดยอนุญาโตตุลาการตัดสิน กล่าวคือ ปัญหาการตีความและการใช้ข้อตกลงร่วมที่คู่กรณีตกลงกันไม่ได้ก็จะให้อนุญาโตตุลาการตัดสิน และเนื่องจากกระบวนการอนุญาโตตุลาการเป็นพื้นฐานของระบบแรงงานสัมพันธ์ในสหรัฐอเมริกา ศาลยุติธรรมจึงมักจะไม่แก้ไข ยกเลิก หรือ เปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการ

2. อังกฤษ²

¹ Charles B. Craven, Procedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels in the United States. Report to 11th World congress of Labour Law and Social Security, Caracas 1985

² เต็มพงษ์ พลละคร สหภาพแรงงาน (กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ไทยเขมม 2515) หน้า 167-171

กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ (TRADE UNION AND LABOUR RELATIONS ACT) 1974 กำหนดให้สหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) จากนายจ้างแล้วเท่านั้น จึงเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ คู่กรณีก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใดมีสิทธิในการเจรจากับนายจ้าง และสหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้วเท่านั้น จึงจะมีสิทธิเจรจาต่อรองกับเจ้านายได้ สัญญาการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับ สหภาพแรงงาน จะต้องจดทะเบียนกับนายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน และต้องระบุด้วยว่าสัญญานั้นผูกพันนายจ้างใดบ้าง และสหภาพแรงงานใด ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ก็มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ กฎหมายได้บัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับ สหภาพแรงงานและสมาชิก เช่น

ก. สหภาพแรงงาน ไม่รับลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นไม่ได้

ข. การเข้าและออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามความสมัครใจราบใดที่ทำตามระเบียบของสหภาพแรงงานแล้ว

ค. ห้ามจำกัดสิทธิของสมาชิกในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

ง. การลงคะแนนเสียงในสหภาพแรงงานต้องใช้วิธี "ลับ"

จ. ห้ามมิให้ผู้ใดกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงาน

ฉ. ก่อนที่สหภาพแรงงานจะลงโทษสมาชิก ต้องเปิดโอกาสให้ได้แก้ข้อกล่าวหาก่อน

ช. สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกปลดออกจากงาน หรือถูกลดค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

3. มาเลเซีย³

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะกระทำได้เฉพาะระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง ห้ามนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเดียวกัน สิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงาน จะต้องเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

กฤษฎีกา ว่าด้วยสหภาพแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานต้องมีอาชีพประเภทเดียวกัน หรือทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันสำหรับนายจ้างก็ต้องประกอบกิจการประเภทเดียวกัน นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน หากสหภาพแรงงานนั้นไม่ขอลดทะเบียนภายในเวลาที่กำหนด และมีอำนาจที่จะไม่รับจดทะเบียน ถ้าเห็นว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน จะกระทำได้แต่โดยยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด จะนำไปฟ้องร้องศาลอีกไม่ได้

ก่อนที่จะมีการเจรจาต่อรองหรือมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงาน นั้นต้องได้รับการยอมรับจากสมาคมนายจ้างหรือนายจ้างนั้นเสียก่อน ว่าเป็นผู้แทนของลูกจ้างซึ่งทำงานให้กับนายจ้าง สหภาพแรงงานนั้นมีสิทธิที่จะขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนวินิจฉัย คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด จะนำไปฟ้องร้องยังศาลต่อไปไม่ได้ โดยปกติแล้ว ถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง นายจ้างน่าจะยอมรับว่าสหภาพ แรงงานนั้นเป็นผู้แทนลูกจ้าง

เมื่อได้มีการยอมรับสหภาพแรงงานใดแล้ว สหภาพแรงงานนั้นหรือนายจ้างอาจขอให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเจรจาต่อกัน ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องให้มีการเจรจาต่อรองต้องตอบรับหรือปฏิเสธภายในเวลาที่กำหนด ถ้าฝ่ายนั้นตอบรับการเจรจาต่อรองจะต้องกระทำภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ตอบรับ ถ้าตอบปฏิเสธหรือตอบรับแต่ไม่เริ่มเจรจากันภายใน 30 วัน หรือไม่มีการตอบรับหรือปฏิเสธ ฝ่ายผู้ขอให้มีการเจรจาอาจยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรี ซึ่งรัฐมนตรีจะเข้าดำเนินการให้ทั้งสองฝ่ายมีกาเจรจาอีกให้ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ในกรณีที่มีการเจรจาต่อรองตกลงกันได้คู่กรณีจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและส่งสำเนา 10 ชุด ไปให้ศาลอุตสาหกรรมตรวจสอบและเก็บรักษาไว้ ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจที่จะตรวจรับรอง หรือ สั่งให้แก้ไขเพื่อความกระจ่างชัดได้

³ ไทศิษฐ์ พิศัยกุล การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยฟิลิปปินส์และมาเลเซีย อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : บริษัทนิวการพิมพ์ จำกัด 2523) หน้า 165-175

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เรื่องบางเรื่องสภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องไม่ได้

คือ

- (1) การที่นายจ้างจะรับบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นลูกจ้าง
- (2) การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งลูกจ้าง
- (3) การโยกย้ายลูกจ้าง
- (4) การเลิกจ้างโดยเหตุผลที่มีลูกจ้างล้งงาน หรือการปรับปรุงกิจการ
- (5) การไล่ออกจากงาน หรือการบรรจุเข้าทำงานใหม่
- (6) การมอบหมายและการแบ่งหน้าที่และงาน

ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานนั้น นอกจากเงื่อนไขและสภาพการจ้างที่ตกลงกันแล้ว จะต้องมีความในเรื่องต่อไปนี้ด้วย คือ

- ชื่อของคู่กรณีซึ่งทำข้อตกลง
- ระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า

2 ปี

- วิธีการในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และการสิ้นสุดของข้อตกลง
- วิธีการในการระงับข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการใช้ข้อบังคับ และการตีความข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นอกจากนี้ การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการที่ตั้งใหม่ หรือในอุตสาหกรรมที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ในระยะเวลา 5 ปีแรก จะกระทำไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรี และจะมีเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างและการทำงานดีกว่าที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ได้รับการตรวจสอบรับรองจากศาลอุตสาหกรรมแล้ว มีผลผูกพันคู่กรณีและทายาท และมีผลครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนซึ่งทำงานหรือจะเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานต่ำกว่าที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้รับการตรวจสอบรับรองจากศาลอุตสาหกรรม มีผลเช่นเดียวกับคำพิพากษาที่บังคับคดีได้

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเลเซียไม่ห้ามการนัดหยุดงานหรือปิดงาน แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคน มีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงโดยการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้นไม่อาจตกลงกันได้โดยสมัครใจและมีผลกระทบกระเทือนประโยชน์ของสาธารณะ เช่น กิจการสาธารณูปโภค ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน จะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน เพื่อที่รัฐมนตรีจะได้หาทางระงับ

ข้อพิพาทได้ก่อน ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นมิอาจตกลงกันได้ รัฐมนตรีอาจมีการบังคับให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยส่งข้อพิพาทนั้นให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากพระมหากษัตริย์มาเลเซียก่อน อย่างไรก็ตาม กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้มีการนัดหยุดงาน เพราะเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

4. ญี่ปุ่น⁴

ในญี่ปุ่นนั้น เกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการแต่ละกิจการ มีจำนวนน้อยที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงรู้สึกว่าการออกจากงานคงจะหางานใหม่ได้ยาก สหภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์ที่จะเรียกร้องมากเกินไป อันอาจเป็นสาเหตุให้ต้องมีการนัดหยุดงาน หรือก่อความเสียหายต่อบริษัท ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงมีขอบเขตจำกัด และไม่ถึงกับบริษัทจะปฏิบัติไม่ได้

การเรียกร้องค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มักจะกระทำกันในเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายน ซึ่งเรียกว่า **spring labour offensive** เมื่อกิจการหนึ่งสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่นๆ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตาม สหพันธ์แรงงานจะทำการวิเคราะห์รายได้และสภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และทำข้อเสนอแนะให้สหภาพแรงงานที่มีโอกาสต่อรองค่าจ้างที่สุดเป็นผู้เรียกร้องก่อน เพื่อที่สหภาพแรงงานอื่นจะได้ถือตามมาตรฐานนั้น เรียกร้องค่าจ้างจากนายจ้างเพิ่มขึ้นตามอย่างไรก็ดี การเรียกร้องจะไม่สูงเกินกว่าที่นายจ้างจะสนองตอบได้เพราะการเจรจาต่อรองนั้นเป็นเรื่องภายในระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง จึงย่อมจะหาทางตกลงกันด้วยดีเสมอโดยมิให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กฎหมาย **LABOR RELATION ADJUSTMENT LAW 1946** วางหลักเกณฑ์ไว้ว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานจะกระทำโดยการประนีประนอมข้อพิพาท ซึ่งประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด หรือ ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติแต่งตั้ง เมื่อมีคำร้องจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่าย หรือโดยประธานคณะกรรมการดังกล่าวเห็นสมควร ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจะต้องพยายามติดต่อคู่พิพาท ทำความเข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่ายและช่วยเหลือให้ยุติข้อพิพาท แต่ในกรณีที่ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทเห็นว่าไม่มีทางใดที่จะช่วยให้ข้อพิพาทยุติได้ ผู้ประนีประนอมข้อพิพาท

⁴ โฟคิชู "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น" ภาษา วัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น (กรุงเทพฯ: หจก. สิตทองกิจพิศาล 2520) หน้า 94-110

จะต้องถอนตัวและรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญเหล่านั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบ

ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีคำร้องมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ไกล่เกลี่ย หรือเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร หรือตามคำร้องของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หรือผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะทำการไกล่เกลี่ยเป็นขั้นตอนต่อไป โดยพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ แล้วคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะเสนอข้อยุติให้กับคู่กรณีและแนะนำให้ยอมรับตามนั้น โดยคำเสนอข้อยุตินี้จะมีการพิมพ์เผยแพร่และอาจโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ หรือวิทยุได้ด้วย

ในกรณีกิจการอันเป็นสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชน เช่นการขนส่ง กิจการไปรษณีย์โทรเลขและโทรศัพท์ กิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า กิจการรักษายาบาลและการสาธารณสุข และกิจการอื่นที่นายกรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดโดยความยินยอมของรัฐสภา คณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะต้องกระทำการไกล่เกลี่ยให้เป็นที่ยุติโดยเร็วเป็นพิเศษ หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำร้องให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ระบุให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัย คำชี้ขาดจะมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉิน จะกระทำในกรณีที่นายกรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวกับสวัสดิการทั่วไปของประชาชน หรือมีผลลุกลามใหญ่โต หรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษ ซึ่งการหยุดนิ่งของกิจการนั้นเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติหรือชีวิตประจำวันของประชาชน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีแล้ว ก็ต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะจัดให้มีการยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยเข้าสอบสวนแล้วโฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไป และเสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อพิพาท ในกรณีนี้ถือว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องวินิจฉัยคดีนี้เป็นพิเศษก่อนคดีอื่นๆ ซึ่งคู่กรณีจะกระทำการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หรือดำเนินการใดเพื่อให้สำเร็จตามข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นเวลาอย่างน้อย 50 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติวินิจฉัยชี้ขาด

5. สิงคโปร์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (INDUSTRIAL RELATIONS ACT) 1968 คำว่า "สหภาพแรงงาน" อาจหมายถึง สมาคมของคณงานหรือนายจ้างก็ได้ ถ้าสมาคมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับลูกจ้าง

- กำหนดเงื่อนไขและข้อจำกัดเกี่ยวกับกานดำเนินธุรกิจ

- ทำหน้าที่เป็นองค์การตัวแทนของลูกจ้างหรือนายจ้าง

- ส่งเสริม หรือจัดการ หรือช่วยเหลือทางการเงินแก่การนัดหยุดงาน หรือปิดงานสหภาพแรงงานจะต้องยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน นายทะเบียนมีอำนาจที่จะควบคุมและทำการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอ ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐหรือกฎหมายหรือไม่ หากนายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาตผู้ยื่นคำขอมีสหสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุดท้ายจะไปฟ้องศาลอีกไม่ได้ ส่วนอำนาจในการเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นของสหภาพแรงงานที่นายจ้างรับรองแล้วเท่านั้น แต่เรื่องอำนาจของฝ่ายจัดการที่ห้ามนำมาเจรจาต่อรอง ได้แก่

ก. การจ้าง การเลิกจ้าง การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายลูกจ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสมของงาน

ข. การกำหนดหน้าที่การงาน การจะสรรงานให้ลูกจ้างทำ

กรณีลูกจ้างถูกกีดกันกีดกันจากนายจ้าง ด้วยความไม่เป็นธรรมอาจขอให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานตัดสินได้ เมื่อรัฐมนตรีตัดสินแล้วจะนำไปฟ้องร้องที่ศาลอีกไม่ได้

6. ฟิลิปปินส์

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์รับรองสิทธิของบุคคลทุกคน ซึ่งทำงานในกิจการพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ที่จะก่อตั้ง เข้าร่วม หรือช่วยเหลือองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรอง แต่องค์กรของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวจะต้องจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานและเป็นนิติบุคคล กฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่าเฉพาะสหภาพแรงงานที่จดทะเบียน และได้รับหนังสือสำคัญการจดทะเบียนเท่านั้น ที่จะ

⁶ เคนพงษ์ พลละคร สหภาพแรงงาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเซม)

มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาข้อต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างที่ไม่ได้จัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างหรือการนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่สิทธิในการร้องทุกข์ต่อนานจ้าง สหภาพแรงงานที่ได้รับเสียงข้างมากจากลูกจ้างในสถานประกอบการ จะเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ แรงงานอื่น ที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกไม่ได้ เว้นแต่ก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นอายุภายใน 60 วัน องค์การของฝ่ายลูกจ้างซึ่งได้รับเสียงข้างมากลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นอาจขอให้กรรมการสัมพันธ์ให้การรับรองและเป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอื่นที่จะยื่น ข้อเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

ในกรณีที่มีปัญหาว่า สหภาพแรงงานใดมีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ กรมแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้ตรวจสอบ และออกหนังสือสำคัญแสดงว่าสหภาพแรงงานใดได้รับคะแนนเสียงข้างมากซึ่งอาจกระทำโดยการลงคะแนนเสียงในกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น แต่กรมแรงงานสัมพันธ์จะไม่รับจดทะเบียน หรือออกหนังสือรับรองแก่สหภาพแรงงานใด ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นสิ้นอายุ

ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ไม่มีบทบัญญัติว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนานเท่าใด จึงยอมแล้วแต่ที่สหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างจะตกลงกัน แต่อย่างน้อยต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 3 ปี ทั้งนี้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมจะมีเหตุจำเป็นเป็นอย่างอื่น

บุคคลที่ถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพ และไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายฟิลิปปินส์ คือ

- (1) พนักงานรักษาความปลอดภัย
- (2) ข้าราชการ รวมทั้งลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่เป็นของรัฐ และ/หรือควบคุมโดยรัฐบาล
- (3) ลูกจ้างระดับผู้จัดการ และ
- (4) ลูกจ้างเกี่ยวกับการศาสนา การกุศล สถาบันทางแพทย์ และการศึกษา ซึ่งไม่ได้ดำเนินการเพื่อค้ากำไร

ประมวลกฎหมายแรงงานบัญญัติขั้นตอน ในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ดังนี้

(1) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างประสงค์จะต่อรอง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง อีกฝ่ายหนึ่งต้องตอบไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง

(2) ถ้ามีข้อแตกต่างระหว่างข้อเรียกร้องกับหนังสือตอบ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอให้มีการประชุมหารือ ซึ่งต้องกระทำไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอ

(3) ถ้ามีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ กรมแรงงานสัมพันธ์จะเข้าทำการไกล่เกลี่ย ตามคำขอของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อกรมแรงงานสัมพันธ์นัดหมายโดยพร้อมเพรียง

(4) ในระหว่างที่มีการไกล่เกลี่ยโดยกรมแรงงานสัมพันธ์ ห้ามมิให้คู่กรณีกระทำการใด ๆ ซึ่งจะเป็นการทำลาย หรือขัดขวางการระงับข้อพิพาทที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

(5) กรมแรงงานสัมพันธ์จะให้ความพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานได้ตกลงกันโดยฉันทมิตร และสนับสนุนให้คู่กรณีเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ยังไม่ตกลงกันให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายสมัครใจวินิจฉัย

(6) ถ้ามิได้มีการตกลงกันโดยฉันทมิตร ภายหลังจากที่ได้พยายามทุกวิถีทางในการไกล่เกลี่ยแล้ว กรมแรงงานสัมพันธ์อาจแจ้งข้อพิพาทแรงงานไปยังผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Labour arbiters) เพื่อบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องวินิจฉัยภายใน 45 วัน นับแต่วันสืบพยานครั้งแรก

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี ผู้จะมีคุณสมบัติเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ ต้องมีประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนมากจะได้รับการแต่งตั้งจากข้าราชการของกระทรวงแรงงานซึ่งมีปริญญาโทกฎหมาย แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นนักกฎหมายก็ได้

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจกระทำต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นที่สุดและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ มีอำนาจสั่งให้พนักงานปราบปราม (Sheriff) ดำเนินการบังคับคดี เว้นแต่กรณีมีเหตุผลพิเศษ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจอนุญาตให้อุทธรณ์ต่อประธานาธิบดีกำหนด

ตามกฤษฎีกาของประธานาธิบดี ฉบับที่ 823 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงานลง วันที่ 3 พฤศจิกายน 1975 บัญญัติไว้ว่าการนัดหยุดงานและการปิดงานไม่ว่ารูปแบบใด สำหรับกิจการที่มีความจำเป็นต่อประชาชน เช่น การขนส่ง

การโทรคมนาคมได้ตามกิจการผลิต ถัดหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นหรือ
ก๊าซ กิจการผลิตหรือประกอบสินค้าที่สำคัญเพื่อการส่งออก กิจการธนาคารทุกชนิด
ตลอดจนสถานพยาบาล โรงเรียน และสถาบันการศึกษา จะกระทำไม่ได้ กิจการอย่างอื่น
จะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ต่อเมื่อการดำเนินการเจรจาต่อรองไม่บรรลุผล ซึ่ง
สหภาพแรงงานที่ขอด้วยกฎหมายหรือนายจ้างจะต้องแจ้งให้กรมแรงงานสัมพันธ์ทราบ
ล่วงหน้าก่อนที่จะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานไม่น้อยกว่า 30 วัน กรมแรงงานสัมพันธ์
จะต้องพยายามทุกวิธีทางในการที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยสมัครใจของทั้งสอง
ฝ่ายในระยะเวลาดังกล่าว ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่อาจตกลงกันได้ สหภาพ
แรงงานอาจนัดหยุดงานและนายจ้างอาจปิดงานได้ เว้นแต่ประธานาธิบดีจะสั่งให้
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเห็นว่า ข้อ
พิพาทแรงงานนั้นจะกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของสาธารณชน
หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยหรือศีลธรรม
ของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น คำสั่งของประธานาธิบดี
ดังกล่าว เป็นการห้ามการนัดหยุดงานหรือปิดงานโดยอัตโนมัติ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ได้รับแจ้งคำสั่งของประธานาธิบดี
คณะกรรมการจะต้องดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายใน 30 วัน คำชี้ขาดของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีผลเป็นเด็ดขาด เว้นแต่กรณี que เห็นว่า
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติไม่ได้กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย คู่กรณีอาจ
อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำ
วินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

ในกรณีที่ประธานาธิบดีไม่ได้มีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ
ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานอาจนัดหยุดงานและนายจ้างอาจปิด
งานได้แต่กรมแรงงานสัมพันธ์ยังมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยเพื่อให้มีการตกลงกัน อย่างไรก็ตาม
อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้วหรือไม่ ถ้าประธานาธิบดีเห็นว่าเพื่อ
ประโยชน์ของสาธารณชน อาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติดำเนินการชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ เมื่อมีคำสั่งประธานาธิบดีดังกล่าว นายจ้างต้องเปิดดำเนินการ
กิจการต่อไปและลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงานตามเดิม และคอยฟังคำวินิจฉัยของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

คำว่า "การนัดหยุดงาน" มีความหมายถึงการหยุดทำงาน และหมายความรวมถึง
การชะลอการทำงาน การร่วมกันละทิ้งหน้าที่ การนั่งอยู่โดยไม่ทำงาน การพยายามกระทำ

ความเสียหาย การทำลายหรือก่อวินาศภัยต่ออุปกรณ์เครื่องจักรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการกระทำอย่างอื่นในลักษณะเดียวกัน

คำว่า "การปิดงาน" หมายถึงการปิดกิจการ การปลดคนงานจำนวนมากออกเพื่อประหยัดรายจ่าย และการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากโดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือผู้แทนผู้มีอำนาจ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 1,000 เปโซ หรือจำคุกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับข้าราชการของรัฐบาลพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ แม้กฎหมายจะจำกัดสิทธิในการตั้งสหภาพแรงงาน และไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง แต่ก็มิใช่ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ศาลยอมรับ และถือว่ามีอำนาจหน้าที่ ในการกระทำบางอย่าง เช่นเดียวกับ สหภาพแรงงานวิสาหกิจเอกชนได้ เช่น สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทยฟิลิปปินส์ สหภาพแรงงานธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งฟิลิปปินส์ สหภาพแรงงานระบบประกันภัยของรัฐบาล สหภาพแรงงานระบบประกันสังคม สหภาพแรงงานพลังงานแห่งชาติ เป็นต้น แต่การเจรจาต่อรองในเรื่องที่กฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนซึ่งใช้บังคับกับราชการ พนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ กำหนดไว้แล้ว จะกระทำไม่ได้

จากผลการศึกษาทัศนคติของผู้นำสหภาพแรงงาน ที่มีต่อการจัดการด้าน สหภาพแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้าง ตามข้อ 4.1 ถึงข้อ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ มองว่า นายจ้างมักให้ความสำคัญต่อการบริหารด้านอื่น ๆ เช่น การผลิต การขาย ฯลฯ มากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ กับสหภาพแรงงาน ส่วนการจัดสวัสดิการทั้งผลประโยชน์ตอบแทนแก่ลูกจ้างนายจ้างมักไม่คำนึงว่าลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่เพราะนายจ้างจะให้สวัสดิการเท่าเทียมกันทุกคน อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยึดถืออำนาจในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ลูกจ้างไม่อาจก้าวท้าวได้ ทั้งนี้ นายจ้างไม่เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการหรือไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นของสหภาพแรงงานที่มีต่อการจัดการของนายจ้างแต่อย่างใด ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็ไม่เคยเข้าแทรกแซงการบริหารงานของสหภาพแรงงาน รวมทั้งไม่เคยเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อผู้นำ สหภาพแรงงานในการปรับปรุงการบริหารงานของสหภาพแรงงานเช่นกัน อย่างไรก็ตามแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะมีความเข้าใจต่อกันเป็นอย่างดี สหภาพแรงงานก็ยังเป็นสิ่งจำเป็น เพราะไม่มีหลักประกันต่อลูกจ้างว่านายจ้างจะดูแลลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและแบ่งปันผลประโยชน์แก่

ลูกจ้างเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่มีองค์กร สหภาพแรงงานเป็นปากเป็นเสียงและคานอำนาจในการจัดการของนายจ้าง

สรุป

ในการศึกษาแนวคิดและทัศนคติที่มีต่อกันในกระบวนการเจรจาต่อรองของนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและผู้นำสหภาพแรงงาน พบว่าทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติที่สอดคล้องกัน และขัดแย้งกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติที่มีต่อองค์กรสหภาพแรงงาน

ทั้งนายจ้างและผู้นำสหภาพแรงงานมีความเห็นที่เหมือนกันว่า องค์กรสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่มีประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย เพราะมีส่วนช่วยในการประสานความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยคุ้มครองดูแลลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างบางรายเอาเปรียบลูกจ้างโดยการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจดูแลอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ องค์กรสหภาพแรงงาน ก็มีใช้ปัจจัยที่นักลงทุนให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจในการลงทุน เพราะในประเทศของนักลงทุนส่วนใหญ่ก็มีองค์กรสหภาพ แรงงานเช่นกัน ส่วนการรวมตัวของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการสนับสนุนตลอดจนส่งเสริมการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง นายจ้างเห็นด้วยที่จะสนับสนุนการจัดตั้ง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง ในขณะที่ผู้นำสหภาพแรงงานไม่ยอมรับว่านายจ้างให้การสนับสนุน และยังมองว่านายจ้างเป็นผู้ขัดขวางการรวมตัวของลูกจ้างอีกด้วยสำหรับการช่วยลดภาระในการบริหารงานของนายจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานมั่นใจว่าสหภาพแรงงานจะช่วยได้

2. ทัศนคติที่มีต่อตัวบุคคล

จากการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อตัวบุคคล จะเห็นได้ว่านายจ้างที่มี สหภาพแรงงาน มีความเห็นในทางปฏิเสธไม่ยอมรับตัวผู้นำสหภาพแรงงาน ในขณะที่เดียวกันผู้นำสหภาพแรงงานก็มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตัวนายจ้าง โดยนายจ้างมองว่าผู้นำ สหภาพแรงงานเป็นตัวการ ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความเข้าใจสับสน เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานและทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกไม่ดีต่อนายจ้าง ในขณะที่ ผู้นำสหภาพแรงงานมองว่านายจ้างเองที่ไม่สนใจ และไม่ชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมาย และพยายามหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงาน ส่วนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการชี้แจงทำความเข้าใจระหว่างนายจ้าง กับผู้นำสหภาพแรงงานนั้น ผู้นำสหภาพแรงงานมองว่านายจ้างจะให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานยอมรับในข้อมูลที่ได้จากนายจ้าง ในขณะที่

นายจ้างมองว่า ผู้นำสหภาพแรงงานนำข้อมูลข่าวสารที่ได้จากนายจ้างไปบิดเบือนต่อ ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อีกทั้งต่างฝ่าย มองว่าบทบาทที่อีกฝ่ายหนึ่งแสดงออกนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของเจ้าของธุรกิจ และผู้ถือหุ้น หรือเพื่อประโยชน์ของตัวผู้นำสหภาพแรงงานเอง

3.ทัศนคติที่มีต่อการเจรจาต่อรอง

ทั้งนายจ้างและผู้นำสหภาพแรงงาน ต่างยอมรับในสิทธิการยื่นข้อเรียกร้อง ของสหภาพแรงงาน แต่ต้องกระทำภายในขอบเขตและขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด และเห็นว่าการเจรจาต่อรองเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึก โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างไรก็ตามการเกิดข้อพิพาทแรงงานนายจ้างมองว่าสาเหตุมาจาก ผู้แทนสหภาพแรงงานที่ไม่พยายามหาข้อยุติ ทั้งๆที่สามารถโน้มน้าวให้ลูกจ้างยอมรับได้ ในขณะที่ผู้นำสหภาพแรงงานมองว่า สาเหตุมาจากนายจ้างไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะ ปฏิเสธไม่ทำตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน สำหรับการนัดหยุดงานของ สหภาพ แรงงานนายจ้างส่วนหนึ่งเห็นว่า เป็นเรื่องที่คุณแทนสหภาพแรงงานมีเหตุผลและความ จำเป็นในการตัดสินใจนัดหยุดงาน ในขณะที่นายจ้างอีกส่วนหนึ่งมองว่าเป็นการใช้สิทธิ อย่างพร่ำเพื่อส่วนผู้นำสหภาพแรงงานเห็นว่า เกิดจากการที่นายจ้างปฏิเสธข้อเรียกร้อง อย่างไม่มีเหตุผลเพียงพอให้เชื่อถือ จึงจำเป็นต้องใช้มาตรการนัดหยุดงาน

4.ทัศนคติที่มีต่อการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

นายจ้างเห็นว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมี ความสำคัญทัดเทียม กับการบริหารด้านอื่น ๆ ในขณะที่ผู้นำสหภาพแรงงานมองว่า นายจ้างไม่ให้ความสำคัญต่อการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่วนการเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง แสดงความคิดเห็นผ่านทางสหภาพแรงงานนั้น นายจ้างเห็นว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้าง สมควรกระทำเพราะจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน แต่ผู้นำสหภาพ แรงงานกลับ มองว่า นายจ้างไม่เปิดโอกาสให้ สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นแต่อย่างใด

การที่นายจ้างและผู้นำสหภาพแรงงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันนั้น นับเป็นสาเหตุ หลักที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับ สหภาพ แรงงาน และทำให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเป็นไปอย่างราบรื่น อัน ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างทั้งสองฝ่าย ทำให้ปัญหาข้อพิพาท แรงงานยืดเยื้อและรุนแรงซึ่งไม่เป็นผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อันผิดไปจากหลักการ แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ที่ต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างปรับตัวเข้าหากัน และปฏิบัติต่อกัน

อย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจต่อกัน อันจะก่อให้เกิดความสงบสุข
ราบรื่นในการทำงานนำไปสู่การอยู่ร่วมกันโดยสันติ

สำหรับสาเหตุที่นายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานรวมทั้ง
ผู้แทนสหภาพแรงงานในกระบวนการเจรจาต่อรอง อาจเนื่องมาจาก บทบาทและ
พฤติกรรมที่ผ่านมาในอดีต เป็นไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดปัญหาความวุ่นวายแก่นายจ้าง
และทำให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในสถานประกอบการด้วยการชักจูงลูกจ้างให้ยื่นข้อ
เรียกร้องในลักษณะที่ไม่สมเหตุสมผล และมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะให้ได้ โดยมักมีวิธีการ
รุนแรงในการบีบบังคับนายจ้าง ด้วยการใช้สิทธินัดหยุดงานอย่างพร่ำเพรื่อขาดเหตุผล
นิยมใช้กฎหมาย อยู่เหนือกฎหมาย บางครั้งก็ละเมิดต่อเสรีภาพของนายจ้าง บางครั้งก็
แตกแยกกันเอง ทำให้ผู้นำสหภาพแรงงาน ที่จะต้องหาผลประโยชน์จากความขัดแย้ง
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เข้าสวมรอยชักนำลูกจ้างไปในทางที่ผิด ทำให้องค์กรสหภาพ
แรงงานไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมาย หรือไม่มีความเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ทั้งนี้
เป็นเพราะ ลูกจ้างขาดความรู้พื้นฐานด้านแรงงานอย่างแท้จริง ขาดความรับผิดชอบ และ
ส่วนใหญ่มักจะรู้สิทธิแต่ไม่สนใจถึงหน้าที่ อย่างไรก็ตามก็ดีผู้นำหรือผู้แทนสหภาพแรงงานบาง
คนก็พยายามแสดงบทบาทความรับผิดชอบต่อการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองอย่างมี
เหตุผลตามขั้นตอนของกฎหมาย ทำให้นายจ้างหลายรายที่ได้พบเห็นเกิดการยอมรับและ
เชื่อถือ รวมทั้งเห็นประโยชน์ของการเจรจาต่อรองกับ สหภาพแรงงาน ด้วยเหตุนี้
นายจ้างส่วนใหญ่ จึงมองว่าปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากผู้นำสหภาพ
แรงงาน และผู้แทนสหภาพแรงงานเป็นประการสำคัญว่าจะ โนม้นำลูกจ้างให้ยุติปัญหา
หรือทำให้ปัญหายืดเยื้อรุนแรงขึ้น

ส่วนสาเหตุที่ผู้นำสหภาพแรงงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้าง อาจเนื่องมาจากผู้นำ
สหภาพแรงงานเห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ซึ่ง
เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับคามสิทธิ นอกจากนี้
การกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการของนายจ้างก็ไม่เหมาะสมและยุติธรรมต่อลูกจ้าง ดังนั้น
ลูกจ้างจึงต้องอาศัยการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น เพื่อดูแลให้ลูกจ้างได้รับ
สิทธิตามกฎหมาย ตลอดจนได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์จากผลกำไรของนายจ้างอย่าง
เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ เมื่อลูกจ้างร้องขอจากนายจ้างให้ปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม หาก
นายจ้างยินยอมและเข้าใจและแก้ปัญหาให้ถูกต้องเหมาะสมก็จะไม่เกิดปัญหาระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง แต่หากนายจ้างรายใดไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง และปฏิบัติ
ให้ถูกต้องเหมาะสมแต่โดยดี ก็ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน อันจะทำให้
เกิดความไม่สงบขึ้นในสถานประกอบการ และก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้าง

กับลูกจ้าง นอกจากนี้การที่นายจ้างไม่สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่ถูกต้องตามกฎหมายด้วยการพยายามขัดขวางการจัดตั้ง หรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน รวมทั้งไม่เปิดโอกาสให้ผู้แทนสหภาพแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือถ่วงถ่วงลูกจ้าง ก็ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อนายจ้างและจำเป็นที่ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้แทนสหภาพแรงงาน ตลอดจนลูกจ้างทุกคนต้องแสดงออกในลักษณะการต่อต้านนายจ้าง มิฉะนั้น องค์กร สหภาพแรงงานก็จะไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เกิดความไม่มั่นคง ไม่ก้าวหน้า และการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างก็จะประสบความล้มเหลวไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากการที่นายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดี และไม่ยอมรับผู้นำสหภาพแรงงาน รวมทั้งผู้แทนสหภาพแรงงาน อาจกล่าวได้ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานแสดงออกในลักษณะการต่อต้านนายจ้าง ตลอดจนชี้้นำให้ลูกจ้างแสดงออกในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้รวมไปถึงบทบาทที่แสดงออกในการเจรจาต่อรองด้วย อันทำให้การเจรจาต่อรองประสบความล้มเหลว เกิดเป็นข้อพิพาทที่รุนแรงและยืดเยื้อ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้องพยายามทำให้ นายจ้างมีทัศนคติที่ดีและยอมรับในตัวผู้นำ สหภาพแรงงานรวมทั้งผู้นำสหภาพแรงงาน เริ่มต้น จากการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมตัวของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่จะต้องพยายามชี้แจงหรือให้การศึกษาอบรมแก่นายจ้างให้เข้าใจถึงเหตุผล ความจำเป็น และประโยชน์ในการมีสหภาพแรงงาน โดยเน้นให้นายจ้างมีแนวความคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำความเข้าใจกับลูกจ้างในลักษณะที่เป็นองค์กรนั้นจะดีกว่าการที่นายจ้างจะต้องกระทำต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคล เพราะการรวมกลุ่มจะมีผู้แทนของลูกจ้างในการรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างมาถ่ายทอดต่อนายจ้าง รวมทั้งจะนำความคิดเห็นตลอดจนคำสั่งของนายจ้างไปชี้แจงต่อลูกจ้างให้เข้าใจ เนื่องจากการชี้แจงจากลูกจ้างด้วยตนเอง จะทำให้ลูกจ้างยอมรับมากกว่า อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างมากกว่าการที่ลูกจ้างไม่ได้มีการรวมตัวกันเป็นองค์กร นอกจากนี้ การรวมตัวของลูกจ้างเป็นองค์กรสหภาพแรงงานยังจะช่วยให้นายจ้างมีการป้องกันมิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง หรืออย่างน้อยก็ช่วยบรรเทาความรุนแรงของปัญหาให้น้อยลงเพราะหากไม่มีองค์กรสหภาพแรงงาน เมื่อลูกจ้างเกิดความไม่พอใจต่อนายจ้างก็จะเป็นปัญหาที่นายจ้างมองไม่เห็นและไม่ได้ดำเนินการแก้ไข ดังนั้นลูกจ้างอาจรวมตัวกันอย่างเงียบๆ เมื่อความกดดันมีมากขึ้นก็จะกลายเป็นระเบิดเวลาที่รุนแรงสำหรับนายจ้างโดยลูกจ้างจะ

ผลงานประท้วงนายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างมากเนื่องจากไม่รู้ตัวมาก่อนล่วงหน้า และถึงแม้บทบาทของผู้นำสหภาพแรงงาน รวมทั้งผู้แทนสหภาพแรงงานจะไม่ใช่ที่น่าไว้วางใจ นายจ้างก็ควรเปิดใจกว้างและลดทิว โดยให้การยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกให้เป็นตัวแทนอันสมบูรณ์ของฝ่ายลูกจ้างก็น่าจะมีส่วนช่วยในกานอำนวยความสะดวกให้แก่การบริหารงานของนายจ้างได้บ้าง หากนายจ้างจะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ในส่วนของผู้จ้างเจ้าหน้าที่จะต้องให้การศึกษอบรมแก่ลูกจ้างรวมทั้งผู้นำและผู้แทนสหภาพแรงงานให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ลูกจ้างควรมีต่อนายจ้าง รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของ สหภาพแรงงานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยชี้ให้เห็นว่าหาก สหภาพแรงงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนายจ้างก็จะให้การยอมรับ นอกจากนี้ ผู้นำและผู้แทนสหภาพแรงงานจะต้องพยายามปรับปรุงตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ และสถานการณ์ทางการค้าของนายจ้าง โดยพิจารณา

ปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

ส่วนแรกเป็นการนำเสนอกรณีศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือการนำเอาเทคโนโลยีเครื่องจักรสมัยใหม่มาใช้แทนคนที่เกิดขึ้นมาในอดีตทั้งสิ้น 4 กรณี เพื่อต้องการให้เห็นถึงสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการดำเนินการของนายจ้างและลูกจ้างในส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อแรงงานสัมพันธ์และปัญหาแรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีศึกษาปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

กรณีศึกษาที่ 1

บริษัท ไทยเกรียงบันทอ ฟอกย้อม จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 33 ถนนสุขสวัสดิ์ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ ประกอบกิจการปั่นทอเส้นด้ายและทอผ้า ดำเนินการมาเป็นเวลาประมาณ 40 ปี มีลูกจ้างทั้งหมด 3,340 คน มี สหภาพแรงงานในบริษัทฯ คือ สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง ซึ่งมีสมาชิกประมาณ 2,000 คน

สภาพปัญหา

บริษัทฯ ต้องการยุบหน่วยงานทอผ้า W1-2 โดยอ้างว่าเครื่องทอใช้งานเกินกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำสุด ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างในโรงงานทอผ้า W1-2 จำนวน 300 คน และลูกจ้างในศูนย์ตรวจนับผ้าจำนวน 76 คน รวม 376 คน ไม่มีงานทำ ในจำนวนนี้มีกรรมการสหภาพแรงงาน 6 คน รวมอยู่ด้วย บริษัทฯ ได้ออกประกาศแจ้งโครงการยุบหน่วยงานทอผ้านี้ให้ลูกจ้างทราบเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2536 โดยให้ลูกจ้างที่สมัครใจลาออกตามโครงการถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ปรากฏว่ามีผู้สมัครใจลาออกจำนวน 127 คน บริษัทฯ จึงได้มีประกาศเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 249 คน โดยจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินเพิ่มพิเศษตามอายุงานให้ ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงจึงมีหนังสือคัดค้านโครงการนี้ ขอให้บริษัทฯ ทบทวนประกาศฯ ได้มีการเจรจาระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ประมาณ 10 ครั้ง ก็ไม่สามารถหาข้อยุติได้ลูกจ้างจึงได้ผลงานเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2536 โดย เข้าไปอยู่ในโรงงานและปิดโรงงาน ทำให้ นายจ้างไม่สามารถขนสินค้าออกจากโรงงานได้

การดำเนินการแก้ไข

ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันหลายครั้ง ซึ่งนายจ้างก็ได้ยื่นข้อเสนอเพิ่มเติมให้ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ไม่ยอมรับข้อเสนอ และฝ่ายลูกจ้างก็มีข้อเสนอเพิ่มเติมแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนกระทั่งถึงวันที่ 27 กรกฎาคม 2536 ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากัน ณ สำนักงานใหญ่ บริษัท ไทยเกรียงบีนทอ จำกัด โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์เข้าร่วมเจรจา ผลการเจรจาสามารถตกลงกันได้ ดังนี้

1. บริษัทฯตกลงจ่ายเงินให้ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก ดังนี้ คือ

1.1 ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2 เงินช่วยเหลือพิเศษ

อายุงาน 7 - 8 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	1	เดือน
อายุงาน 9 - 10 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	2	เดือน
อายุงาน 11 - 12 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	3	เดือน
อายุงาน 13 - 14 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	4	เดือน
อายุงาน 15 - 16 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	5	เดือน
อายุงาน 17 - 18 ปี	เท่ากับค่าจ้าง	6	เดือน

อายุงาน 19 - 20 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 7
เดือน	
อายุงาน 21 - 22 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 8
เดือน	
อายุงาน 23 - 24 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 9
อายุงาน 25 ปี ขึ้นไป	เท่ากับค่าจ้าง 10

1.3 เงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มเติม

อายุงาน 7 - 10 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 1.5	เดือน
อายุงาน 11 - 15 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 2	เดือน
อายุงาน 16 - 20 ปี	เท่ากับค่าจ้าง 2.5	เดือน
อายุงาน 21 ปี ขึ้นไป	เท่ากับค่าจ้าง 3	เดือน

2. บริษัทฯ ตกลงขยายการบังคับใช้ประกาศเรื่องยุบหน่วยงานและเลิกจ้างวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ออกไปจนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536

3. ลูกจ้างยอมรับสิทธิของบริษัทฯ ในการดำเนินการทางศาล เรื่องเลิกจ้าง กรรมการลูกจ้างจำนวน 6 คน ให้เน้นไปตามกระบวนการยุติธรรมของศาล

4. บริษัทฯ ตกลงไม่เอาความผิดในการกระทำผิดทางอาญาในครั้งนั้นของลูกจ้างทุกคน ส่วนคดีแพ่งนั้น บริษัทฯ ต้องการให้ลูกจ้างได้ตระหนักถึงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจให้ลูกจ้างงดเว้นการกระทำในลักษณะเดิมอีก ส่วนการบังคับคดีนั้น บริษัทฯ จะบันทึกไว้ ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. หลังจากวันที่ 15 สิงหาคม 2536 ถ้าลูกจ้างสมัครใจลาออกไม่ครบตามจำนวนที่บริษัทฯ ประกาศเลิกจ้าง บริษัทฯ จำเป็นต้องเลิกจ้างและลูกจ้างจำเป็นต้องยินยอม

6. หากบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะยุบหน่วยงานอีก บริษัทฯ ตกลงปิดประกาศหาลูกจ้างที่สมัครใจลาออกทั่วโรงงาน พร้อมทั้งหางานรองรับในหน่วยงานอื่นให้กับลูกจ้างที่ถูกยุบหน่วยงาน หากหางานรองรับได้ไม่หมดทุกคน ทางสหภาพฯ และบริษัทฯ จะมาเจรจาหาข้อยุติได้ ให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างมาใช้ปฏิบัติ

7. ลูกจ้างที่ประสงค์ขอย้ายให้แจ้งความจำนงต่อบริษัทฯ ภายใน 15 สิงหาคม 2536 แต่ถ้าจ้างจะเปลี่ยนใจขอลาออกภายใต้วงวันที่ 15 สิงหาคม 2536 บริษัทฯ ยินดีช่วยเหลือตามข้อตกลงนี้

8. บริษัทฯ จะพยายามจัดงานให้ลูกจ้างทำตามความเหมาะสมก่อนถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2536

9. ในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง และไม่สามารถหาข้อยุติได้ จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของทางราชการทราบเพื่อหาทางคลี่คลายและป้องกันปัญหาไม่ให้ข้อขัดแย้งลุกลามกลายเป็นข้อพิพาทแรงงาน

ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงตามนี้ เรื่องจึงได้ยุติลง

กรณีศึกษาที่ 2

บริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด สักนักงานตั้งอยู่อาคารเซ็นทรัลพลาซ่าถนนพหลโยธิน เขตจตุจักรกรุงเทพฯ ประกอบกิจการขุดเจาะและจำหน่ายก๊าซธรรมชาติ ในบริเวณอำเภอไทย มีแผนปฏิบัติการผลิตและส่งก๊าซ 62 แท่น หลุมที่ขุดเจาะเพื่อนำก๊าซธรรมชาติขึ้นมาผลิต 753 หลุม ลูกจ้างทั้งหมดประมาณ 1,130 คน ในจำนวนนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกฝั่งประมาณ 650 คน และมีสหภาพแรงงานยูโนแคลไทยแลนด์ เป็นสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานประเภทนายจ้างรายเดียวกัน

สภาพปัญหา

บริษัทฯ มีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพงานนอกฝั่งด้วยการลดพนักงานลงจำนวนหนึ่ง โดยเสนอโครงการลาออกด้วยความสมัครใจให้พนักงานพิจารณาเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2537 โดยมีสาระสำคัญของโครงการและเงื่อนไข ดังนี้

ผู้มีสิทธิสมัครเข้าโครงการ ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการหรือระดับได้บังคับบัญชาที่ทำงานนอกฝั่งในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องจักรกล ช่างเชื่อม ช่างซ่อมบำรุง เสมียนพนักงาน เจ้าหน้าที่พัสดุ พนักงานวิทยุสื่อสารและบริการการบิน เป็นต้น สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ประกอบด้วย

1. เงินจูงใจ เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน บวกกับจำนวนปีที่พนักงานผู้นั้นทำงานมากับบริษัทฯ คูณด้วยเงินเดือนพื้นฐาน

2. เงินค่าชดเชยในกาออกจากงาน เท่ากับเงินเดือนพื้นฐานคนละ 1 - 6 เดือน ตามอายุการทำงาน เช่นเดียวกับอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3. สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า บริษัทฯ จ่ายให้ทุกคนที่สมัครใจลาออก โดยไม่มีเงื่อนไขเท่ากับเงินเดือน ทั้งนี้ ผลรวมของเงินจูงใจ เงินค่าชดเชยในการออกจากงาน และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามข้อ 2.2.1-2.2.3 รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 24 เดือน

4. เงินบำเหน็จ พนักงานที่เข้าร่วมโครงการทุกคนจะได้รับสิทธิเสมือนหนึ่งพนักงานผู้นั้นครบเกษียณอายุเท่ากับจำนวนปีที่ทำงานคูณกับเงินเดือนพื้นฐาน ตามเงื่อนไข/หลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับการทำงาน

5. เงินค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ เป็นเงินที่จ่ายให้พนักงานเพื่อสำรองใช้กรณีเจ็บป่วยระหว่างทำงานใหม่ โดยจ่ายเป็นเงินก้อนให้ทุกคนครั้งเดียวคนละ 15,000 บาท

6. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เท่ากับค่าจ้างเป็นสัดส่วนตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงานที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิในปีนั้น เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

7. การช่วยเหลือในการหางานใหม่ บริษัทฯ จะออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้ และจะฝึกอบรมในด้านการ เขียนจดหมายสมัครงาน (Resume) เทคนิคการทำงานท่า ทักษะในการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพให้แก่พนักงานผู้ ร่วมโครงการทุกคน

ระยะเวลารับสมัคร ระหว่างวันที่ 1 -30 กันยายน 2537 นี้ เท่านั้น หากพ้น ระยะเวลาดังกล่าว บริษัทฯ จะไม่รับพิจารณา โดยยื่นใบสมัครได้ที่สำนักงานจังหวัดสงขลา และที่สำนักงานอาคารเซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพฯ

วันที่มีผลในการลาออก คือ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2537 กรณีพนักงานผู้ใด ต้องการให้การลาออกมีผล และยุติการทำงานก่อนกำหนด เพื่อไปทำงานกับบริษัทแห่ง ใหม่ ฝ่ายจัดการจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

เป้าหมาย จำนวนพนักงานที่บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายว่าจะมีผู้ลาออกโดยสมัครใจ คือ 100 คน

การดำเนินการแก้ไข กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบหมายให้ เจ้าหน้าที่สังเกตการณ์และศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานของ บริษัทฯ ตลอดจนพบปะหารือกับฝ่ายลูกจ้างที่ทำงานนอกฝั่งเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นต่อ โครงการดังกล่าวสรุปได้ว่าโครงการดังกล่าวเน้นผลสืบเนื่องจากนโยบายปรับปรุง ประสิทธิภาพงานภายใต้แผนการใช้ง่ำลังคนให้เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดตั้ง ทีมงานดำเนินการมาตั้งแต่ต้นปี 2537 เพื่อรองรับภาวะ การแข่งขันและแผนการดำเนิน กิจการในอนาคต

บริษัทฯ ยืนยันว่าโครงการดังกล่าวไม่มีการบังคับพนักงานใด ๆ ทั้งสิ้น หากไม่มี ผู้สมัครใจลาออก หรือ มีผู้ลาออก ไม่ครบตามจำนวนตามเป้าหมาย ก็จะไม่มีการเลิกจ้าง แต่อย่างใดทั้งสิ้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงให้ลูกจ้างที่ทำงานนอกฝั่งทราบแล้ว ในการพบปะ

กับลูกจ้างที่กำลังปฏิบัติงานนอกฝั่ง ลูกจ้างได้ถามถึงความคืบหน้ากรณีการออกกฎหมาย มาบังคับใช้กับการปฏิบัติงานของลูกจ้างนอกฝั่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างยกร่างเพื่อออกเป็นกฎหมายต่อไป บริษัทฯ ได้จัดประชุมชี้แจงรายละเอียด โครงการต่อสหภาพฯ เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2537 ปรากฏว่าได้รับความร่วมมือ จากสหภาพฯ ด้วยดี นอกจากนี้ยังได้จัดประชุมชี้แจงต่อพนักงานนอกฝั่งอีก 2 ครั้ง ในวันที่ 1 - 2 กันยายน 2537 และวันที่ 15 - 16 กันยายน 2537 ตามลำดับ

เมื่อสิ้นสุดโครงการ (30 ก.ย. 2537) มีลูกจ้างมาลาออกตามโครงการ 65 คน บริษัทฯ จ่ายเงินตอบแทนไปทั้งสิ้น 35.8 ล้านบาท ซึ่งทุกคนยอมรับเงื่อนไขที่บริษัทฯ เสนอด้วยความเต็มใจ เนื่องจากเงินจูงใจที่บริษัทฯ เสนอให้เป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูงเมื่อ เทียบกับ ที่อื่นๆ และลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือประกอบกับงานด้านนี้กำลังขยายตัว จึงคาดว่าจะหางานใหม่ในประเภท/ลักษณะเดียวกันได้ไม่ยากนัก

กรณีศึกษาที่ 3

บริษัท กระดาษไทย - สก็อต จำกัด สำนักงานตั้งอยู่ที่ 58 ถนนปทุมเจ้าสมิงพราย ต.บางหญ้าแพรก อ.พระประแดง จ. สมุทรปราการ ประกอบกิจการผลิตกระดาษชำระ มีลูกจ้างจำนวน 267 คน ไม่มีสหภาพแรงงาน

สภาพปัญหา

เนื่องจากบริษัท สก็อตเปเปอร์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ประเทศอเมริกาซึ่งเป็นบริษัทแม่ของ บริษัท กระดาษไทย - สก็อต จำกัด มีนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน จำเป็นต้องลดพนักงานบางส่วนลง จึงมีประกาศให้คนงานลาออกด้วยความสมัครใจภายใน 48 ชั่วโมง โดยยินดีจ่ายเงินชดเชยให้ตามอายุงานและเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน ผลปรากฏว่ามีลูกจ้างได้สมัครใจลาออกจำนวน 78 คน โดยบริษัทฯ จ่าย ค่าสุดให้ 6 เดือน สำหรับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 - 3 ปี และสูงสุด 18 เดือน สำหรับ อายุงาน 20 ปี ขึ้นไป โดยรวมค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานที่ยัง ไม่ได้ใช้สิทธิลา เงินค่าจัดเลี้ยงให้กับพนักงานอีกคนละ 300 บาท เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ บริษัทฯ จ่ายสมทบให้อีก 1 เท่า ของเงินที่หักจากเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้างได้ขอเงิน ช่วยเหลือเพิ่มขึ้นอีกคนละ 5 เดือน แต่บริษัทฯ แจ้งว่าไม่สามารถตัดสินใจได้เนื่องจากต้อง ขออนุมัติจากบริษัทแม่ที่อยู่ที่ประเทศอเมริกาซึ่งลูกจ้างลาออกโดยให้เวลาตัดสินใจเพียง 47 ชั่วโมง จึงได้ทำหนังสือร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม เพื่อขอให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิม หรือให้จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้น เท่ากับจ้างอีกคนละ 5 เดือน

การดำเนินการแก้ไขปัญหา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงาน โดยในขั้นต้นทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากนายจ้างยืนยันไม่รับกลับเข้าทำงานและไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก แต่ต่อมาเจ้าหน้าที่ได้พยายามให้ทั้งสองฝ่ายใช้เหตุผลเพื่อหาข้อยุติปัญหาที่เกิดขึ้น ในที่สุดทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยบริษัทฯ รับผิดชอบช่วยเหลือเพิ่มขึ้นแก่ลูกจ้างที่ร้องเรียนจำนวน 46 คน เป็นเงินคนละ 12,000 บาท โดยลูกจ้างต้องยุติเรื่องการร้องเรียนทั้งหมดรวมทั้งทางแพ่งและอาญาด้วย และบริษัทฯ ได้ประสานงานกับผู้รับเหมาค่าแรงในบริษัทฯ ให้พิจารณาปรับลูกจ้างที่ต้องการทำงานด้วย ซึ่งลูกจ้างทั้งหมดพอใจ ข้อขัดแย้งรายนี้จึงได้ยุติลงด้วยดี

กรณีศึกษาที่ 4

ธนาคารเซสแมนฮัตตัน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 20 ถนนสาทรเหนือแขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีพนักงานประมาณ 170 คน และมี สหภาพแรงงานสัมพันธ์เซส ซึ่งมีสมาชิกประมาณ 65 คน สหภาพแรงงานฯเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

สภาพปัญหา

ธนาคารเวสแมนฮัตตัน สาขากรุงเทพ ได้ทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานและแนวทางดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของธนาคารสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ ทำให้ต้องลดจำนวนพนักงานลงประมาณ 20 - 30 คน โดยจัดทำโครงการเกษียณอายุตามความสมัครใจแก่พนักงานทุกคน โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

ผู้มีสิทธิสมัครเพื่อลาออกตามโครงการนี้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 40 ปี มีอายุงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และจะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ เงินที่ธนาคารจะจ่ายให้อย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินเดือน 12 เดือน (บวกโบนัส) หรืออย่างมากไม่เกินอัตราเงินเดือน 36 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุของพนักงาน อายุงานกับธนาคารและจำนวนปีที่ยังเหลืออยู่ก่อนถึงวันเกษียณอายุจริง รวมทั้งจะได้รับเงินสะสมที่ธนาคารจ่ายให้ไว้ตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานถึงวันที่ลาออกพร้อมดอกเบี๋ยและเงินเดือนเดือนสุดท้ายพร้อมโบนัสปลายปี

ธนาคารฯได้กำหนดเงื่อนไขไว้ว่าขอสงวนสิทธิที่จะไม่อนุมัติการขอลาออกตามโครงการเกษียณอายุ หากผู้นั้นมิได้ทำงานอยู่ในตำแหน่งซึ่งจะถูกลดลงไปหรืออยู่ในตำแหน่งที่ยังมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของธนาคาร

สหภาพแรงงานสัมพันธ์เซสได้มีหนังสือลงวันที่ 28 มกราคม 2537 ถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ความว่า ธนาคารฯ ได้จัดให้มีโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุด้วยความสมัครใจ ซึ่งโครงการดังกล่าวอาจจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของสมาชิก สหภาพแรงงานฯ อีกทั้งธนาคารฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่มีได้กระทำคามผิด ธนาคารจะหารือกับสหภาพแรงงานก่อนในเรื่องเงินช่วยเหลือ หากตกลงกันไม่ได้ ให้มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมหารือด้วย

การดำเนินการแก้ไข

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดเจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ปรากฏว่าธนาคารฯ ได้จัดทำโครงการลาออกก่อน เกษียณอายุด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับแต่อย่างใด ซึ่งปรากฏว่ามีลูกจ้าง เขียนใบลาออกจำนวน 17 คน แต่ธนาคารอนุญาตให้ลาออกได้ 13 คน อีก 4 คนไม่ได้รับอนุญาตให้ลาออก เนื่องจาก 3 คนขอเงินช่วยเหลือเกินกว่าธนาคารฯ กำหนด ส่วนอีก 1 คน เข้าใจผิดในรายละเอียดของโครงการจึงขอใบสมัครคืน เจ้าหน้าที่ได้พยายามแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเชิญผู้แทนธนาคารเซสแมนฮัตตันและผู้แทนสหภาพแรงงานร่วมเจรจาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อยุติปัญหาที่เกิดขึ้นรวม 4 ครั้ง โดยให้ทั้งสองฝ่ายคำนึงเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกโดยสมัครใจ ต่อมาวันที่ 9 มีนาคม 2537 สหภาพแรงงานสัมพันธ์เซสได้มีหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยขอยุติเรื่องร้องเรียนการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อขัดแย้งรายนี้จึงได้ยุติลง

ผลกระทบของปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาจากกรณีศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าปัญหาการเลิกจ้างที่เกิดจากการนำเอาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรสมัยใหม่มาใช้ รวมทั้งการปรับปรุงหน่วยงานของนายจ้างมีผลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์อันนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และบางครั้งก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่คู่กรณี แม้ว่าการดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการปลดปล่อยลูกจ้างได้ยุติลงแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงผลกระทบต่อความกังวลใจของลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่นั้นว่าเมื่อใดคนจะประสบกับปัญหาถูกเลิกจ้างดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่ลูกจ้างและสหภาพแรงงานทั้งหลายพยายามสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการที่จะถูกนายจ้างปลดออกจากงานโดยการ

ยื่นข้อเรียกร้องในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ หรือเงินช่วยเหลือกรณีทำงานมานานเพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามใน ภาวะ การแข่งขันทางเศรษฐกิจในตลาดโลกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และยิ่งจะทวีความเข้มข้นขึ้นในอนาคต จะส่งผลให้ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการค้าและการลงทุนด้วยการปรับปรุงการบริหารจัดการ กระบวนการผลิต มีการปรับปรุงหน่วยงาน โครงสร้างการทำงาน โดยการนำเอาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรอันทันสมัยมาใช้มากขึ้น อันจะเป็นปัญหาต่อการลดจำนวนลูกจ้างบางส่วนลง ซึ่งลูกจ้างเหล่านั้นย่อมได้รับความเดือดร้อนจากภาวะ การลดจำนวนลูกจ้างบางส่วนลงซึ่ง ลูกจ้างเหล่านั้นไม่อยู่ในสถานภาพที่จะไปหางานใหม่ทำได้อันเนื่องจากข้อจำกัดของอายุที่มากขึ้นและความรู้ความสามารถที่ต่ำ เงินชดเชยตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือพิเศษจากนายจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างเหล่านั้นก็ไม่อาจจะบรรเทาความเดือดร้อนได้อย่างถาวร

ผลกระทบของปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อการแรงงานสัมพันธ์และปัญหาแรงงานอื่นๆ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

1.1 การต่อต้านจากลูกจ้างและสหภาพแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ในระยะเริ่มที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้นโยบายของ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นไปในรูปของการต่อต้าน โดยให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะต่อสู้เพื่อป้องกันผลในทางลบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลิกจ้างปลดปล่อยคนงาน

การต่อต้านจะเป็นไปในลักษณะของความร่วมมืออย่างเป็นกระบวนการของลูกจ้างทุกระดับและองค์กรเอกชน (NGO) ที่ทำการเคลื่อนไหวให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อันจะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรงจนถึงขั้นมีการชุมนุมประท้วงมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การผลิตของนายจ้างต้องหยุดชะงักลง เกิดความตึงเครียดและความริ้วฉานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างก่อให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในสถานประกอบการและประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยจ่ายเงินชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมายและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ครบถ้วนตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างรวมกลุ่มกันชุมนุมประท้วง เพื่อกดดันรัฐบาลในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเลิกจ้าง และจะเป็นประเด็น ที่ผู้นำแรงงานต่างๆ หยิบยกมาเป็นเหตุผลในการเคลื่อนไหวในเรื่องอื่นๆ อีกด้วย เช่น การประกันการว่างงาน และการประกันการกรณีชราภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในระยะต่อ ๆ มาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีกันอย่างกว้างขวางมากขึ้นอันเนื่องจากภาวะ การแข่งขันทางการค้า ลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะเริ่มตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อีกต่อไป และจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเองในระยะยาว เนื่องจากเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของสถานประกอบการอันจะนำมาซึ่งความมั่นคงในการทำงานและสภาพการจ้างที่ดีขึ้น ดังนั้นแนวความคิดของลูกจ้างและสหภาพแรงงานจึงต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยจะต้องเน้นการเข้าไปมีอิทธิพลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อลูกจ้าง และเป็นการลดผลกระทบในทางลบที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง

1.2 รูปแบบการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง

ผลกระทบที่ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการหลาย ๆ แห่ง อันเนื่องมาจากการเลิกจ้างนี้จะทำให้มีการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างและสหภาพแรงงานต่อนายจ้างมากขึ้น โดยลักษณะของข้อเรียกร้องจะเน้นไปในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงและหลักประกันต่าง ๆ เมื่อมีการปลดคนงานหรือเลิกจ้าง เช่น เงินเกษียณอายุ เงินช่วยเหลือเมื่อมีการเลิกจ้างตามอายุ เงินช่วยเหลือเมื่อมีการเลิกจ้างความอายุงาน หรือโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) นอกจากนี้การยื่นข้อเรียกร้องลูกจ้างและสหภาพแรงงานในช่วงที่นายจ้างมีโครงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือโครงการยุบหน่วยงาน จะเป็นการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปกป้องมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่มีการเจรจาหรือในระหว่างที่มีข้อพิพาทแรงงาน ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการที่ไม่สามารถแข่งกับกระแสโลกที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งได้ และนายจ้างจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนการผลิต โดยนายจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและสหภาพแรงงานเพื่อขอลดค่าจ้างและสวัสดิการลง ซึ่งจะทำให้มีการยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง (Counter Demand) ลักษณะของการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายในระยะเริ่มแรกของการเปลี่ยนแปลงจะหาข้อยุติได้ยากเนื่องจากฝ่ายลูกจ้างยังไม่มี ความเข้าใจถึงความจำเป็นเกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการ ดังนั้นทั้งสองฝ่ายจะเจรจากันด้วยการยึดจุดยืนของตนเองอย่างเหนียวแน่นโดยไม่อาจบรรลุข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายได้ ซึ่งอาจจะมีการนำมาตรการ นัดหยุดงาน และปิดงานมาใช้ตอบโต้กันซึ่งรูปแบบของข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งที่ไม่อาจหาข้อยุติได้นี้ จะทำให้ปัญหาการชุมนุมเรียกร้องมีจำนวนเพิ่มขึ้น สถานการณ์ของการการแก้ไขปัญหาค่อนข้างตึงเครียดและใช้เวลานานขึ้นกว่าจะหาข้อยุติได้ ทำให้รัฐต้องทุ่มเทความพยายามและความสามารถอย่างมากในการประสานให้ทั้งสองฝ่ายยุติปัญหาโดยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด

แม้ว่าลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะมีปฏิริยาต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในระยะแรก ๆ แต่เมื่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดำเนินไปสู่ความเป็นระบบมากขึ้น และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปในลักษณะที่เป็นไปในลักษณะที่เป็นความร่วมมือระหว่างกันโดยใช้ระบบการร่วมปรึกษาหารือมากขึ้น จะทำให้การเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีลดปัญหาลงได้ในระดับหนึ่ง

2. ผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและสภาพการจ้าง

ปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทำให้ลูกจ้างที่ไร้ฝีมือหรือไม่มีทักษะถูกเลิกจ้างออกไปนั้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน และลูกจ้างบางส่วนจะถูกถ่ายเทไปสู่การจ้างงานในกิจการที่มีระบบการผลิตที่ไม่ซับซ้อนซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมากนัก หรือจะไปสู่ระบบจ้างงานของผู้รับเหมาช่วง (Subcontract) และระบบการรับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) ซึ่งระบบการจ้างงานต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่ต่ำลง ทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างเหล่านั้นตกต่ำลงไปด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างที่มีระบบการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ ต่างมีข้อจำกัดในเรื่องการปรับเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

3. ผลกระทบต่อสหภาพแรงงาน

3.1 ปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะทำให้ลูกจ้างบางส่วนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องถูกเลิกจ้างไปด้วย มีผลให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดน้อยลง และอัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนลูกจ้างทั้งหมดทั่วประเทศ (Union Density) มีอัตราลดลง เป็นเหตุให้ขบวนการเติบโตของสหภาพแรงงานอ่อนแอลง โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีการนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เข้ามาใช้แทนคน

3.2 สหภาพแรงงานประเภทนายจ้างคนเดียวกัน (House Unions) จะมีความอ่อนแอลงเนื่องจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถูกปลดถ่ายไปอยู่ในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการที่เป็นผู้รับเหมาช่วงมากขึ้น ในขณะที่สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Unions) จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกันที่มีการจัดตั้งขึ้นจะเกิดความยุ่งยากในการบริหารงานสหภาพแรงงาน เนื่องจากสมาชิกมาจากลูกจ้างในหลาย ๆ สถานประกอบการ

3.3 ปัญหาการเลิกจ้างนี้อาจมีผลให้ผู้นำสหภาพแรงงานไม่ว่าจะมีตำแหน่ง ประธานสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการลูกจ้างถูกเลิกจ้างไป ซึ่ง ลูกจ้างและสหภาพแรงงานจะนำไปเป็นประเด็นใจการต่อต้านในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม อ้างว่าการทำลายสหภาพแรงงาน นำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงมีการหยุดงานชุมนุมประท้วงอย่างเช่น กรณีบริษัท ไทยเกรียงปิ้งทอพอกย้อม จำกัด ที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่ง ในจำนวนนั้นมีผู้นำแรงงานคนสำคัญ คือนางสาวอรุณี ศรีโค รวมอยู่ด้วย เมื่อผู้นำสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างทำให้บทบาทในการดำเนินการของสหภาพแรงงานลดลง และขาดซึ่ง อำนาจการต่อรองกับนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างและการทำงาน จนในที่สุดสหภาพแรงงานอาจจะต้องเลิกดำเนินการไป ซึ่งเมื่อพิจารณาในแง่ของนายจ้าง ที่มีแนวคิดที่จะล้มล้างสหภาพแรงงาน โดยนำเอาเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มาใช้เป็นข้ออ้างในการเลิกจ้างผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น เป็นเรื่องที่ต้อง พิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยรัฐมีกระบวนการวินิจฉัยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ ทั้งสองฝ่าย

3.4 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเติบโตของการบริการได้ส่งผลให้กำลัง แรงงานเปลี่ยนแปลงไป กว้างคือ เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ลดความจำเป็นที่จะต้องใช้คนไว้ ผีมือลงไป ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เหลืออยู่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาและทักษะสูงขึ้น ประกอบกับ รูปแบบของโรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปโดยมีขนาดเล็กลงแต่ประสิทธิภาพการผลิตจะสูงขึ้น ทำให้นายจ้างต้องปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นเหมาะสมยิ่งขึ้น เหตุผลดังกล่าวนี้มีผลให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเหล่านี้มีน้อยลง ทั้งนี้เพราะคนงานที่มีฝีมือและการศึกษาสูงตลอดจนมีค่าตอบแทนที่ดี ย่อมจะมีความเป็น บัณฑิตบุคคลสูงมีความพอใจในสภาพการจ้างและการทำงานในระดับหนึ่ง อีกทั้งมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายจัดการมากกว่า โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ของการ บริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีความจำเป็นต้องติดต่อกับคนงานโดยตรงเพื่อมุ่งเน้นการ ปรับปรุงผลิตภาพ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้างใกล้ชิดกันมากขึ้น นอกจากนี้บทบาทของ สหภาพแรงงานในปัจจุบันที่ยังจำกัดอยู่ในวงแคบไม่ปรับเปลี่ยนไป ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่อาจดึงดูดความสนใจของลูกจ้างเหล่านี้ให้จัดตั้ง สหภาพแรงงานหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานได้

4. ผลกระทบต่อฝ่ายจัดการ

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะทำให้มีการเพิ่มประเภทของฝ่ายจัดการตาม ลักษณะของงานใหม่ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะฝ่ายบุคคลจะถูกลดบทบาทลงไปเนื่องจากจำนวน ลูกจ้างในสถานประกอบการลดน้อยลง แต่จะไปให้ความสำคัญต่อฝ่ายผลิตมากขึ้นโดยบาง

แห่งอาจมอบหมายงานบริหารงานบุคคลระดับต้นให้แก่ผู้บริหารฝ่ายผลิตหรือผู้จัดการโรงงาน ซึ่งจะทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลและระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการลดความสำคัญลง ส่งผลต่อปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในอนาคต

นอกจากนั้นแล้วการใช้นโยบายลดจำนวนลูกจ้างโดยการปลดปล่อยลูกจ้างออกไปของฝ่ายจัดการโดยไม่มี การวางแผนและสร้างความเข้าใจให้กับลูกจ้างโดยใช้ระบบร่วมปรึกษาหารือไว้ล่วงหน้า ส่งผลต่อความไม่พอใจและการต่อต้านจากลูกจ้างซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างใน ส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ถูกเลิกจ้างเป็นเครื่องมือในการเข้าร่วมต่อต้านด้วย ทำให้การผลิตและบริการของนายจ้างสะดุดหยุดลง เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม และหากนายจ้างไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพย่อมจะทำให้ปัญหายืดเยื้อ เพิ่มความเสียหายแก่นายจ้างมากยิ่งขึ้น

5. ผลกระทบต่อรัฐ

คงจะปฏิเสธไม่ได้ที่รัฐจะต้องได้รับผลกระทบจากปัญหาการเลิกจ้างในอันที่จะเข้าไปดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างและป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในบ้างเมือง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจการค้าการส่งออก และบรรยากาศในการลงทุนของชาวต่างชาติ แม้ว่าการดำเนินการของรัฐเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างของประเทศไทยโดยเฉพาะเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าชดเชยเพิ่มพิเศษเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดีกว่าหลาย ๆ ประเทศในแถบอาเซียนก็ตาม แต่ปัญหาการต่อต้านจากลูกจ้างก็ยังคงมีอยู่ต่อไป

สรุปและเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ผลกระทบต่อการแรงงานสัมพันธ์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะผลกระทบต่อการแรงงานสัมพันธ์และปัญหาแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดตามมาในอนาคต โดยการศึกษาปัญหาและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกจ้างอันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงานและการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรอันทันสมัยมาใช้แทนคนที่มีรูปแบบของการดำเนินการทั้งในต่างประเทศและของประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ในสภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันทางการค้าและการส่งออกอย่างไร้พรมแดนมีความเข้มข้นขึ้นทุกขณะ โดยต่างมุ่งเน้นด้านคุณภาพและมาตรฐานสินค้าให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกระบวนการผลิตและการบริการ และรูปแบบการจ้างงาน จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก แม้จะมีการต่อต้านจากฝ่ายลูกจ้างเพราะความไม่แน่ใจในผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างที่อาจจะต้องถูกเลิกจ้างซึ่งเป็นสภาพการณ์ปกติที่เกิดขึ้นทั่วไปแม้ในประเทศแถบยุโรป ซึ่งองค์กรผู้ใช้แรงงานมีการพัฒนามาเป็นเวลาช้านานมีความเข้มแข็งเป็นเอกภาพและอำนาจการต่อรองที่ค่อนข้างสูงก็ตาม ก็มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในระยะต้น ๆ แต่ในที่สุดเมื่อลูกจ้างและสภาพแรงงานต่างตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดของสถานประกอบการและลูกจ้างโดยรวม การต่อต้านจึงลดน้อยลงโดยหันกลับมาใช้การเข้ามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่

จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป สถานประกอบการในประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องพยายามที่จะคงสภาพความได้เปรียบของการแข่งขันในตลาดการค้าโลกด้วยการนำเทคโนโลยีการผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมีต้นทุนที่ ถูกกว่าหรือสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนในการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางที่ดำเนินการสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต ไปใช้เทคโนโลยีขั้นสูงทั้งนี้เพื่อควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์เข้าควบคุมกระบวนการผลิตตลอดจนลดปริมาณของลูกจ้างที่ต้องใช้ในแต่ละสายการผลิตลง แม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องลงทุนสูงแต่จะประหยัดกว่าในระยะยาว

2. ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ควบคุมการออกแบบผลิตภัณฑ์ และเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลิตภัณฑ์ ซึ่งประหยัดกว่าการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและการฝึกอบรมลูกจ้างในการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ใช้ระบบจ้างเหมาช่วงในงานบางงานที่ไม่สำคัญ โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องใช้กำลังคนเป็นปัจจัยในการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้สามารถควบคุมต้นทุนในแผนกนั้น ๆ ได้มากขึ้น ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในแผนกนั้น ๆ เพื่อคงไว้หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

สำหรับสถานประกอบการจะเหลือเพียงลูกจ้างหลัก (Core Worker) ที่มีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งสถานประกอบการสามารถ

ให้ประโยชน์และสวัสดิการจูงใจแก่ลูกจ้างส่วนน้อยนี้ได้มากขึ้นเพื่อรักษากลุ่มลูกจ้างที่มีความรู้และทักษะที่สูงนี้ไว้

4. สถานประกอบการบางแห่งอาจใช้วิธีเลิกกิจการเพื่อเปิดกิจการใหม่โดยนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาใช้ มีการกำหนดคุณสมบัติ และคัดเลือกลูกจ้างใหม่ได้ตามความต้องการของกระบวนการผลิตใหม่ ๆ อีกด้วย

5. นายจ้างบางรายอาจย้ายกิจการไปอยู่ในพื้นที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าพื้นที่เดิม และได้รับสิทธิประโยชน์จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ดีกว่าหรืออาจย้ายโรงงานไปยังประเทศที่เปิดใหม่และมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศ จีน ลาว และเวียดนาม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การย้ายโรงงานหรือกิจการอาจมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องสาธารณูปโภค ระบบสื่อสาร กฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ยังไม่มีความพร้อม หรือไม่มีคุณภาพทัดเทียมกับเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากแนวทางการดำเนินการของนายจ้างข้างต้นจะมีผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ

1. โครงสร้างการทำงาน (Work Organization) จะเปลี่ยนแปลงไปโดยลูกจ้างบางส่วนต้องถูกปลดปล่อยออกไป รูปแบบของโรงงานจะมีขนาดเล็กลงแต่มีความสามารถผลิตสินค้าได้เท่าเทียมกับโรงงานขนาดใหญ่ รูปแบบโครงสร้างองค์กรจะลดขนาดของแต่ละแผนกหรือสาขาลง (Flat Organization) มีการเพิ่มอำนาจการบริหารของส่วนกลางมากขึ้น (Centralization) หรือการกระจายอำนาจการบริหารออกไป (Decentralization) หรือการกระจายอำนาจการบริหารออกไป (Decentralization) ตลอดจนอาจมีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานหรือให้มีการทำงานเป็นกะมากขึ้น

2. โครงสร้างของกำลังแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับอายุและเพศของลูกจ้างและรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยจะใช้ลูกจ้างที่มีอายุน้อยเพื่อให้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ง่าย โอกาสการทำงานของแรงงานหญิงจะมีอัตราลดลง และจะมีการจ้างงานลักษณะการจ้างชั่วคราวหรือการใช้ลูกจ้างเหมาช่วงและการรับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น

3. การขาดแคลนฝีมือแรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ในขณะที่ลูกจ้างที่ไร้ฝีมือจะมีประสบปัญหาการว่างงานมากขึ้นตลอดจนลูกจ้างที่มีอายุมากและมีพื้นฐานความรู้ต่ำที่ไม่สามารถรับการฝึกอบรมได้จะถูกเลิกจ้างไป

4. ปัญหาความไม่ปลอดภัยและโรคจากการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องมาจากการขาดมาตรการในการป้องกันเกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องจักรใหม่ ๆ และสารเคมีอันตราย

แนวทางในการดำเนินการกรณีมีการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นั้น โดยทั่วไปมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การให้ความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยตามกฎหมาย และการแรงงานสัมพันธ์โดยการเจรจาต่อรองและการปรึกษาหารือร่วม เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเงื่อนไขและมาตรการบรรเทาความเดือดร้อนตลอดจนช่วยเหลือนอกเหนือจากกฎหมายโดยแนวทางการดำเนินการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 158 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 166 ได้วางมาตรการและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกกิจการเกี่ยวกับการเลิกจ้างเนื่องจากผลทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสรุปได้ว่า นายจ้างจะต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผล จำนวนและประเภทลูกจ้าง และให้โอกาสแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องร่วมปรึกษาหารือ เพื่อหามาตรการที่จะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างน้อยที่สุด โดยอาจใช้มาตรการในการลดชั่วโมงการทำงาน การลดการจ้างงานเพิ่ม การฝึกอบรม การลดการทำงานล่วงเวลา และการเกษียณก่อนระยะเวลาที่ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง คำชี้ขาด และบทบัญญัติของกฎหมาย

ส่วนแนวทางการดำเนินการในต่างประเทศมีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป โดยประเทศแถบอาเซียนได้แก่ สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศมาเลเซีย หรือแม้แต่ประเทศอังกฤษ ต่างก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยมีการกำหนดอัตราค่าชดเชยที่แตกต่างกันออกไป ส่วนการดำเนินการโดยวิธีการเจรจาต่อรองหรือการร่วมปรึกษาหารือในประเทศต่าง ๆ จะแตกต่างกันออกไป เช่น ประเทศสวีเดน เยอรมัน และฝรั่งเศส กฎหมายจะกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี แต่ในประเทศอื่น ๆ เช่นประเทศอิตาลี อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น จะกำหนดโดยกระบวนการเจรจาต่อรองเพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตามผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ จะเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจากการต่อต้านของกลุ่มลูกจ้างและสหภาพแรงงาน โดยมีผู้นำแรงงานต่าง ๆ คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน และจะมีการกดดันฝ่ายรัฐให้ช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากการถูกเลิกจ้าง จะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงและหลักประกันต่าง ๆ เมื่อมีการปลดคนงานเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยในระยะเริ่มแรกของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะหาข้อยุติได้ยาก แต่เมื่อการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปสู่ความเป็นระบบมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปในลักษณะที่เป็นความร่วมมือระหว่างกัน

โดยระบบทวีภาคีมากขึ้น จะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งนี้ลงได้ สำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือที่ถูกเลิกจ้างจะประสบภาวะ การว่างงานและส่วนหนึ่งจะถูกถ่ายเทไปสู่ระบบการจ้างงานของผู้รับเหมาช่วง (Subcontract) และระบบการรับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) หรืออาจไปสู่สถานประกอบการที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่ซับซ้อน ซึ่งระบบการจ้างงานเหล่านี้ย่อมมีสภาพการจ้างและการทำงานที่ต่ำลง

ผลกระทบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลกระทบต่อสภาพแรงงานที่จะทำให้ ขบวนการสหภาพแรงงานอ่อนแอลง เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกเลิกจ้างมากขึ้น โดยเฉพาะการเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงาน ทำให้บทบาทและการดำเนินการของสหภาพ แรงงานสะดุดลงและอาจจะต้องเลิกล้มองค์กรไปในที่สุด นอกจากนั้นแล้ว สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Unions) จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การ จัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะมีอัตราลด น้อยลง สำหรับฝ่ายจัดการฝ่ายบุคคลจะลดบทบาทลงไปและการใช้นโยบายเลิกจ้างของ ฝ่ายจัดการที่ไม่มีการวางแผนที่ดีจะทำให้เกิดความไม่พอใจและต่อต้านจากลูกจ้าง มีผลให้ การผลิตต้องสะดุดหยุดลง สร้างความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนายจ้าง ประการ สสุดท้าย คือ รัฐย่อมได้รับผลกระทบในการหามาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูก จ้างยุติลงอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

บทบาทของสหภาพแรงงานและกลุ่มลูกจ้าง เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ายังอยู่ในระดับที่ต้องการกำหนดประโยชน์ทดแทน หรือเงิน ช่วยเหลือพิเศษ นอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน หากนายจ้างเพราะยุบแผนก เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือกระบวนการผลิต ยังไม่มีการเจรจาเพื่อวางกฎเกณฑ์ในการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Establishing Procedural Rule) ซึ่งทั้งองค์กรลูกจ้าง (สหภาพ แรงงาน) และนายจ้างยังต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาและยอมรับซึ่งกันและกันในเรื่องนี้อีก มาก นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐไม่มีโอกาสได้ทราบแผนการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าเพื่อวาง แนวทางช่วยเหลือทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม โดยส่วนใหญ่หน่วยงานของรัฐเข้าแทรกแซง ในการช่วยเหลือเมื่อได้เกิดข้อขัดแย้งหรือมีการเลิกจ้างลูกจ้างขึ้นแล้ว เป็นการเข้าแก้ไข ปัญหาเป็นราย ๆ ไปยังไม่มีกฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติในการประสานงานที่ชัดเจน

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ สมควรที่จะได้มีการกำหนดมาตรการและแนวทางใน การป้องกันและแก้ไขปัญหานี้ในลักษณะบทบัญญัติของกฎหมายที่ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติ

เมื่อนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือกระบวนการผลิตอันส่งผลให้
เกิดปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างดังนี้

1. มาตรการในการป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้างภายในสถานประกอบการ

1.1 การใช้ระบบทวิภาคี โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การร้องทุกข์
การร่วมปรึกษาหารือ การประชุมร่วม การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระบบ 2 ทาง (Two Way
Communication) เพื่อสร้างความเข้าใจและประสานการดำเนินการระหว่างกันในการยุติ
ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการมิให้ลุกลามกลายเป็นปัญหาข้อ
ขัดแย้งรุนแรง โดยทั้งสองฝ่ายต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีที่จะอยู่ร่วมกัน
ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายอาจต้องสูญเสียผลประโยชน์บ้าง
ก็ตาม การปรึกษาหารือร่วมจะเป็นกระบวนการที่ลูกจ้างและนายจ้างจะต้องพูดคุยกันเป็น
ประจำเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ ประสิทธิภาพการผลิต หรือแม้แต่การลดจำนวนลูกจ้าง
ทั้งนี้เพื่อร่วมกันหามาตรการลดความเสียหายแก่ทั้งสองฝ่ายให้น้อยที่สุด

1.2 นายจ้างควรมีการพิจารณาระบบการจัดการและยกระดับฝีมือของ
ลูกจ้างภายในสถานประกอบการ โดยการพัฒนาควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีการผลิต
สมัยใหม่มาใช้ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยมี
การวางแผนและการดำเนินการที่ค่อยไป ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบกับการเลิกจ้าง หรือมี
ผลกระทบน้อยที่สุด

1.3 มาตรการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

1.3.1 บทบาทนายจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

1) ให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่
สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน

2) เน้นนโยบายป้องกันไม่ให้เกิดปัญหามากกว่าการแก้ไข
ปัญหา

3) สร้างข่ายงานข่าวสารที่ทั่วถึง ทั้งประเภทจากบนลงล่าง
ล่างขึ้นบน และในแนวนอนไม่ให้ความผิดพลาดในการสื่อสาร และเป็นคนกลางในการ
สื่อสารข้อความระหว่างผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยครบถ้วนและ
ถูกต้อง

4) ยอมรับสิทธิของลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ทั้งที่เป็นสิทธิ
ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

5) รักษาระเบียบวินัย และข้อบังคับในการทำงาน

- 6) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่ลำเอียง
- 7) มีความจริงใจที่จะช่วยคลี่คลายปัญหาข้อร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรวดเร็วและยุติธรรม
- 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และถ่ายทอดประสบการณ์รู้จักให้กำลังใจ จูงใจลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) มีความคิดริเริ่มที่จะนำระบบการบริหารใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อหน่วยงานมาใช้ โดยเฉพาะรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น
- 10) ส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ การดำเนินการใดจะสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องดำเนินการด้วยความจริงใจและไว้วางใจ มีความต่อเนื่องในการดำเนินการ และนำเงื่อนไขลักษณะของสถานประกอบการแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกันมาร่วมพิจารณาวางแผนทางในการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

1.3.2 บทบาทของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการจะเกิดขึ้นได้นั้น มิได้หมายความว่า ฝ่ายจัดการเพียงฝ่ายเดียวจะเป็นผู้สร้าง แต่จะต้องร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งฝ่ายลูกจ้างก็ควรมีข้อพึงปฏิบัติดังนี้

- เคารพสิทธิของฝ่ายนายจ้าง เช่น การสั่งงาน การควบคุมงาน และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่เป็นธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับโดยถูกต้อง ระเบียบต่าง ๆ เป็นพื้นฐานที่จะทำให้คนหมู่มากอยู่ด้วยกันด้วยความมีระเบียบ
- ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
- มีความรอบรู้ด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายแรงงาน เพื่อจะได้รู้สิทธิหน้าที่และการปฏิบัติตนให้เหมาะสม
- มีความกล้าที่เหมาะสมในการที่จะเสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ในเรื่องต่าง ๆ
- อย่าละเมิดกฎหมายของบ้านเมือง เช่น กรณีการใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงาน แต่ในขณะที่หยุดงานอาจจะมีการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายอื่น ให้เป็นการยากที่จะหาทางยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

1.4 การพัฒนาองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบการ

1.4.1 เพื่อรองรับสถานการณ์แรงงานที่เปลี่ยนไป สหภาพแรงงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับสังคมยุคใหม่และเป็นที่ยอมรับของมวลผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน สหภาพแรงงานต้องไม่มุ่งเน้นเฉพาะผลประโยชน์ของกลุ่มคนเพียงประการเดียว แต่ต้องทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วยแนวทางดำเนินการต้องเป็นการแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวม ขบวนการแรงงานจักต้องเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการพัฒนาประเทศ ผู้ใช้แรงงานต้องมีความรู้กว้างขวางตั้งแต่เรื่องเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การจัดการและการตลาด

สหภาพแรงงานควรให้ความสนใจต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ด้วยการส่งเสริมการศึกษาแก่สมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรวมทั้งการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและปัญหาของคนในสังคมโดยทั่วไปด้วย

1.4.2 แม้ว่าจะมีกระแสการต่อต้านจากลูกจ้างต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี แต่เมื่อทุกฝ่ายตระหนักถึงความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แนวทางดำเนินการของฝ่ายลูกจ้างจะต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย ซึ่งแนวทางที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างก็คือ ความพยายามที่จะกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในส่วนของมาตรการหรือแนวปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีที่สถานประกอบการจำเป็นต้องลดต้นทุนเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ รวมถึงการลดจำนวนลูกจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และกระบวนการบริหารการจัดการของลูกจ้างโดยยึดหลักการและเหตุผลที่ดีในการเจรจาต่อรองควบคู่ไปกับการใช้หลักแรงงานสัมพันธ์

2. มาตรการรองรับปัญหาการเลิกจ้าง

เนื่องจากผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปรับปรุงองค์กรของนายจ้าง โดยอาจจำเป็นลดจำนวนลูกจ้างลงบางส่วน หรือการเลิกจ้างทั้งหมดเนื่องจากการปิดกิจการย้ายสถานประกอบการไปในพื้นที่อื่น หรือการเคลื่อนย้ายทุนไปยังประเทศอื่นที่มีต้นทุนต่ำ ดังนั้นเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และเป็นแนวทางสำหรับนายจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้วยการร่วมพิจารณาเลือกดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาพของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ดังนี้

2.1 การแจ้งให้ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า

หลักการนี้เป็นมาตรการที่ควรกำหนดไว้เพราะ เจ้าหน้าที่ที่สามารถที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้ก่อนที่จะเกิดกรณีเป็นข้อขัดแย้งลูกถามและขยายลงกว้างออกไป นอกจากนี้ยังสามารถติดตามสถานการณ์ได้อย่างใกล้ชิดและผ่อนหนักเป็นเบาได้ โดยกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าให้นานพอสมควรจากประสบการณ์ในบางกรณี การเข้าช่วยเหลือใกล้ชิดของเจ้าหน้าที่ต้องใช้ความอดทนและเวลาเป็นอย่างมากจึงสามารถช่วยคลี่คลายให้สถานการณ์ผ่อนคลายเป็นลงและทำให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันได้ในที่สุด ปัญหาที่ประทุขึ้นมาไม่ได้เกิดจากสาเหตุของความล้มเหลวในการเจรจา แต่เพราะจำเป็นต้องใช้เวลายาวนานในการเจรจาดังกล่าวเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษ และกรณีมีการฟ้องร้องคดีในทางเฟ่งของนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายยังสามารถเจรจาเพื่อกำหนดแนวทางการบรรเทาปัญหา เช่น การโยกย้ายงาน การสมัครใจลาออก เป็นต้น

2.2 การปรึกษาหารือ

กำหนดให้นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องปรึกษาหารือกันก่อน โดยนายจ้างต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบแก่ผู้แทนลูกจ้างล่วงหน้า เพื่อทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการจะเลิกจ้างนั้น และมาตรการที่สามารถเลี่ยงการเลิกจ้างหรือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่จะเลิกจ้างได้

หากนายจ้างกับลูกจ้างเข้าใจและตกลงร่วมกันไว้แล้วเจ้าหน้าที่จะได้เก็บบันทึกไว้เป็นหลักฐาน แต่ถ้าหากลูกจ้างไม่ยอมรับสภาพการเลิกจ้างนั้นและไม่สามารถตกลงร่วมกันได้จนเกิดเป็นข้อขัดแย้ง เจ้าหน้าที่จะได้สอบข้อเท็จจริงและหาทางช่วยเหลือ และเสนอให้ทั้งสองฝ่ายพิจารณามาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่กระทบกระเทือนลูกจ้างน้อยที่สุด เช่น

- การลดค่าใช้จ่ายในการบริการและด้านแรงงาน นั่นคือลดการทำงานล่วงเวลา ลดการทำงานในวันหยุด ลดชั่วโมงการทำงาน และลดวันทำงาน
- การลดจำนวนลูกจ้าง เช่น ระงับการรับลูกจ้างใหม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างลาออก หรือโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างโดยยึดหลักความเป็นธรรมและความสมัครใจของลูกจ้าง
- เลิกจ้าง วิธีนี้จะต้องใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรมตามลำดับอายุตัว หรืออายุงาน หรือตามความรู้ความสามารถและให้ผลกระทบน้อยที่สุด

ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ภายในเวลาที่กำหนดไว้แล้วควรเสนอเรื่องต่อไปยังคณะกรรมการไตรภาคีพิจารณาคำเนิการปัญหาการเลิกจ้าง

2.3 การดำเนินการเพิ่มพิเศษสำหรับการเลิกจ้าง

เนื่องจากการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยในกรณีนี้ เป็นเรื่องการกำหนดอัตราขั้นต่ำเท่านั้น ซึ่งประเภทและขนาดของสถานประกอบการแต่ละแห่ง รวมทั้งความสามารถในการแจกจ่ายแตกต่างกันไปแม้แต่การกำหนดค่าชดเชยลักษณะนี้ในหลายประเทศก็มีความแตกต่างกันอยู่มากและไม่มีประเทศใดจ่ายค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างปกติ และเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ฟ่านองเดียวกับประเทศไทยตั้งนั้น ในสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่ง การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ลูกจ้างอาจมีความเหมาะสมมากกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด จึงเห็นควรเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีอำนาจวินิจฉัยปัญหาการเลิกจ้าง และกำหนดจำนวนเงินเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมาย หรือจูงใจให้นายจ้างหางานให้ลูกจ้างทำในตำแหน่งอื่น โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ โดยจัดส่งลูกจ้างเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานและช่วยเหลือจัดหางานให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3. มาตรการเพื่อรองรับการจ้างงานนอกระบบ

จากความต้องการของนายจ้างที่จะลดต้นทุนการผลิตด้านแรงงาน โดยเฉพาะค่าจ้างและสวัสดิการของลูกจ้างทำให้เกิดระบบการจ้างงานนอกระบบขึ้นไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการจ้างงานคนต่างด้าว การรับเหมาช่วงหรือการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งระบบการจ้างงานเหล่านี้มักจะทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่หันมาใช้การจ้างงานระบบต่าง ๆ และเป็นประเด็นนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนการกดดันรัฐให้ปรับปรุงแก้ไขหรือกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเหล่านี้ ดังนั้นจึงเห็นควรกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันที่อาจเกิดขึ้นดังนี้

3.1 ชี้แจงทำความเข้าใจกับนายจ้างให้พยายามหลีกเลี่ยงการจ้างงานนอกระบบ

3.2 ออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหล่านี้ให้ได้รับความคุ้มครองตามสมควร เช่น การคุ้มครองแรงงานทั่วไป การคุ้มครองด้านความปลอดภัย การประกันสังคมให้ครอบคลุมลูกจ้างนอกระบบ การกำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมลูกจ้างนอกระบบ

3.3 การส่งเสริมสวัสดิการแก่ลูกจ้างนอกระบบ เช่น การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างนอกระบบ ฯลฯ

3.4 การพัฒนาฝีมือแก่ลูกจ้างนอกระบบให้มีความรู้ความสามารถ และมีมือในการประกอบอาชีพเพื่อส่งเสริมให้มีรายได้ที่สูงขึ้น จากการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.5 การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้ลูกจ้างเหล่านี้สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม เพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการจ้างต่อกลุ่มนายจ้างที่จ้างแรงงานนอกระบบ

4.มาตรการในการระงับข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4.1 นำหลักการของ "การเจรจาต่อรองเพื่อผลิตภาพ (Productivity Bargaining) มาใช้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในภาวะที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยมีการประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะ "ประโยชน์ต่างตอบแทน" กล่าวคือ นายจ้างจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าแก่ลูกจ้างมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นหลักการเจรจาต่อรองบนพื้นฐานของการ "ให้" และการ "รับ" "การให้" ในกระบวนการต่อรองนี้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิต ส่วน "การรับ" หมายถึงการเปลี่ยนแปลงประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง การเจรจาต่อรองเพื่อผลิตภาพจะไม่ประสบความสำเร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างขาดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การเจรจาต่อรองกันด้วยความจริงจังและบริสุทธิ์ต่อกัน (Good Faith)
- (2) การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายด้วยใจเป็นธรรม (Justice)
- (3) ยึดแนวคิด Win - Win Concept
- (4) รักษามารยาทและใช้วาจาสุภาพ รู้จักถนอมน้ำใจซึ่งกันและกัน
- (5) รักษาบรรยากาศของความร่วมมือกันในระหว่างการเจรจา
- (6) ระมัดระวังการใช้ข้อมูลข่าวสารกับสมาชิกและลูกจ้าง
- (7) ข้อยุติในการเจรจาต่อรอง ควรเกิดการยอมรับอย่างเต็มใจของทั้งสองฝ่าย

4.2 การพัฒนาระบบที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่าย

ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งหากที่ปรึกษาเป็นผู้ที่ขาดประสบการณ์ไม่รู้ขั้นตอนของกฎหมายอย่างต่อแท้ ขาดจรรยาบรรณ และที่สำคัญคือ มีผลประโยชน์ร่วมต่อการเกิดปัญหานั้น ย่อมจะทำให้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งลุกลามยืดเยื้อ สร้างความเดือดร้อนต่อสาธารณชน ดังนั้น มาตรการในการควบคุมและลงโทษทางด้านกฎหมายควรมีความเข้มข้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะร่วมมือกันผลักดันให้ที่ปรึกษาที่พฤติกรรมไม่ดีเหล่านั้นออกไปจากวงการแรงงาน เพื่อให้ระบบแรงงานสัมพันธ์พัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น เพื่อสนองตอบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5. มาตรการด้านการประกันสังคม

5.1 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ผลกระทบของการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีอายุมากตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป คือ หางานใหม่ยากมาก ยิ่งถ้าเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป หรือในวัยที่ใกล้จะเกษียณอายุก็แทบจะหางานทำไม่ได้เลย จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้คาดหมายได้ถึง ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างผู้สูงอายุอาจจะได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างเพราะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนี้ แต่ขณะนี้การประกันสังคม กรณีชราภาพยังไม่ได้เริ่มดำเนินการ ซึ่งกฎหมายใช้บังคับ ดังนั้น จึงสมควรพิจารณาขยายการประกันสังคมในกรณีชราภาพ โดยเร่งด่วน

5.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การประกันสังคมในกรณีว่างงานก็เช่นเดียวกัน ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากกฎหมายกำหนดว่า การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงควรพิจารณากำหนดประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม เพื่อรองรับการเลิกจ้างในลักษณะนี้ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยหรือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยหรือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในระหว่าง หางานทำใหม่ด้วย

อย่างไรก็ดี การประกันสังคมในกรณีว่างงานจะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีการสำรวจความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างอย่างทั่วถึงว่า ต้องการให้ดำเนินการแล้วหรือยัง เพราะนอกจากทุกฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นแล้ว ยังอาจมีผลกระทบต่อความต้องการทำงานของผู้ใช้แรงงานและอัตราการว่างงานในประเทศได้

6. มาตรการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ

จะต้องมีการเพิ่มพูนทักษะของผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ (Formal Education) ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย หรืออากรศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ นอกจากนี้ควรให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมซ้ำ (Retrain) ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานได้

7. มาตรการในการจัดหางาน

เร่งรัดกระบวนการจัดหางานให้มีขอบเขตและตำแหน่งงานที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้สามารถทดแทนและรองรับปัญหาการว่างงานที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้