

บทที่ 2 กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม

1. ความนำ

โดยปกติในประเทศไทยแล้วซึ่งสหภาพแรงงานมีบทบาทสูงนั้น ราบประมาณ 2-3 เดือนก่อนที่สัญญาระหว่างสหภาพแรงงานและฝ่ายจัดการจะหมดลง ทั้ง 2 ฝ่ายจะมาพบกันเพื่อเจรจาต่อรองของสัญญาใหม่ ในเวลาหนึ่งเดือนนี้แต่ละฝ่ายจะเสนอทัศนะของตนว่าข้อความในสัญญาใหม่นั้นควรเป็นอย่างไร การตกลงกันในเรื่องเหล่านี้มักจะไม่อาจเกิดขึ้นได้ทันที เนื่องจากทางฝ่ายสหภาพแรงงานจะเสนอข้อความในสัญญาใหม่ที่จะให้ผลดีมากที่สุดต่อสมาชิกของตน ในขณะที่ทางฝ่ายนายจ้างจะขัดแย้งด้วยการเสนอสิ่งที่จะเป็นผลดีต่อประโยชน์ทางฝ่ายนายจ้าง ในช่วง 2-3 สัปดาห์ก่อนสัญญาจะสิ้นสุด การเจรจาระหว่าง 2 ฝ่ายนี้จะปอยครั้งขึ้น^{1/} เพื่อพยายามหาข้อปะนกที่พ่อจะยอมรับได้ทั้ง 2 ฝ่าย ให้ได้ก่อนที่จะเริ่มทำสัญญาใหม่

อย่างไรก็ตามการเจรจาต่อรองร่วมนั้นอาจเกิดขึ้นได้ในอีกลักษณะหนึ่ง คือเมื่อมีสหภาพการณ์บังคับพระเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปเกิดจากการเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน ในประเทศไทยที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ การเจรจาต่อรองร่วมมักจะเป็นในลักษณะหลังนี้ แบบทั้งสิ้น และแม้แต่ในประเทศไทยที่พัฒนาแล้วก็ตาม การเจรจาต่อรองร่วมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอันก็มักจะเป็นการเจรจาที่เกิดเพื่อระข้อพิพาทแรงงานเป็นต้นเหตุ

^{1/} Allan M. Cartter and F. Ray Marshall, **Labor Economics**, (4th. ed.: Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1968), p. 313

2. สาระสำคัญ

- 2.1 การเจรจาต่อรองร่วมแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างรายเดียว และการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างทั้งอุตสาหกรรม
- 2.2 การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างรายเดียว มักเกิดในสหราชอาณาจักร และประเทศกำลังพัฒนาที่มีสถานประกอบการน้อยแห่ง โดยที่ผลของการต่อรองมักเป็นที่ยอมรับของนายจ้างอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันด้วย
- 2.3 การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างทั้งอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เนิ่นทำในประเทศญี่ปุ่นตาก ซึ่งเป็นการสะดวกที่ไม่ต้องต่อรองกับนายจ้างที่ละราย และนายจ้างมักยอมรับข้อเสนออย่างขึ้นเนื่องจากคู่แข่งคนอื่นก็ต้องยอมรับเหมือนกัน แต่สหภาพจะใช้กลยุทธ์ "whipsaw" เรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นเรื่อยๆ จากนายจ้างที่เจรจาอยหลังๆ ไม่ได้
- 2.4 การเตรียมการเจรจาทางฝ่ายนายจ้าง จะต้องจัดประชุมกำหนดท่าทีของฝ่ายตนก่อนและกำหนดขีดจำกัดของการยินยอมว่าจะยินยอมได้มากที่สุดเพียงใด เพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ให้มากที่สุด
- 2.5 สหภาพแรงงานแบ่งตามลักษณะสมาชิกได้ 4 ประเภท คือ สหภาพแรงงานช่างฝีมือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม และสหภาพแรงงานทั่วไป โดยที่สหภาพที่มีบทบาทมากในปัจจุบันคือสหภาพแรงงานประจำบริษัทและสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม
- 2.6 ในการเตรียมการเจรจา ทางฝ่ายสหภาพจะต้องกำหนดตัวแทนขึ้นและประชุมกำหนดท่าทีขึ้นก่อนเพื่อแก้ไขข้อเรียกร้องให้อยู่ในรูปที่เหมาะสมไม่มากเกินไป จนทำให้การเจรจาเป็นไปไม่ได้
- 2.7 ถ้าหากการเจรจาเป็นผลสำเร็จ จะมีการทำเป็นสัญญาข้อตกลงร่วมขึ้น และมีผลใช้บังคับต่อไป
- 2.8 ถ้าการเจรจาไม่อาจตกลงกันได้ ฝ่ายนายจ้างอาจปิดงานด้วย หรือฝ่ายสหภาพอาจทำการประท้วงนัดหยุดงานขึ้น เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งอาจยุติโดยการเจรจา กันใหม่ หรืออาจมีรัฐบาลเข้ามาไกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดข้อพิพาทนั้นที่สุด

3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

- 3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างรายเดียว และกับนายจ้างทั้งอุตสาหกรรมได้
- 3.2 อธิบายกลยุทธ์ whipsaw และวิธีป้องกันของฝ่ายนายจ้างได้
- 3.3 อธิบายขั้นตอนการเตรียมการเจรจาของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานได้
- 3.4 สรุปลักษณะและเปรียบเทียบความแตกต่างของสหภาพแรงงาน 4 ประเภท คือ สหภาพแรงงานช่างฝีมือ สหภาพแรงงานประจำบริษัท สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม และสหภาพแรงงานทั่วไปได้
- 3.5 อธิบายถึงการนำสัญญาข้อตกลงร่วมไปปฏิบัติในกรณีที่การเจรจาประสบผลได้
- 3.6 สรุปถึงผลที่เกิดจากการเจรจาไม่ประสบผลได้

4. ประเภทของการเจรจาต่อรองร่วม

ในการเจรจาต่อรองร่วมนั้นอาจแบ่งประเภทของการเจรจาออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างรายเดียว

เป็นการต่อรองที่กระทำกันระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างคนเดียว หรือสถานประกอบการแห่งเดียว การต่อรองประเภทนี้มีอยู่บ่อย ๆ ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา² นอกจากนั้นก็มีกับบบอยู่ ๆ ด้วยในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมน้อยแห่งและนายจ้างก็ยังไม่รวมตัวเข้าด้วยกัน สถานประกอบการแห่งหนึ่งอาจมีขนาดเล็ก มีคนงานเพียง 20-40 คน หรืออาจจะเป็นบริษัทใหญ่ มีคนงานหลายพันคนอยู่ตามโรงงาน ที่กระจายอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ของประเทศก็ได้ นอกจากนี้นายจ้างคนเดียวในที่นี้อาจจะเป็นกรม หรือกระทรวงหนึ่งของรัฐ หรือคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้บริหารรัฐวิสาหกิจก็ได้

²/สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ, การเจรจาต่อรองร่วม, แปลโดย จิตรา ศิริณย์ อัคร์ (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520 หน้า 5

การต่อรองประภาคังกล่ววนี้ แม้ว่าจะเท่ากับนายจ้างเพียงรายเดียว แต่โดยทั่วไป ก็จะมีผลกระทบไปถึงนายจ้างคนอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมหรือในท้องถิ่นเดียวกันได้ด้วย เนื่องจากสหภาพแรงงานของกิจการที่อยู่ในอุตสาหกรรมหรือท้องถิ่นเดียวกันกับกิจการที่มีการเจรจาต่อรองร่วมนั้นจะเป็นพลังสำคัญ พยายามให้ค่าจ้างเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับงานแบบเดียวกัน ถ้าเมื่อใดมีการทำสัญญาข้อตกลงร่วมที่ทำให้แรงงานในกิจการนี้มีผลประโยชน์เดือนั้น สหภาพแรงงานก็มักจัดการให้มีข้อเสนอลักษณะเดียวกันขึ้นในกิจการอื่นด้วย นอกจากนี้ผลจากการต่อรองในกิจการหนึ่งก็มักเป็นที่ยอมรับโดยนายจ้างคนอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ด้วย แต่ก็อาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไปในละกิจการได้ค่อนข้างมากเช่นกัน

4.2 การต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างทั้งอุตสาหกรรม

เป็นการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับองค์กรนายจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของนายจ้างส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่งเรียกได้ว่าเป็น "Industrial Wide Bargaining" การต่อรองแบบนี้ส่วนใหญ่มีในประเทศญี่ปุ่นประเทศไทย^{3/} แต่หาได้ยากในสหรัฐอเมริกา

การจัดการต่อรองกับกลุ่มนายจ้างหลายกิจการนี้ในบางครั้ง อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของฝ่ายสหภาพแรงงานเอง แต่ในบางครั้งก็ด้วยความประสงค์ของฝ่ายนายจ้าง สำหรับเหตุผลของฝ่ายสหภาพในกรณีที่ต้องการให้เกิดการต่อรองประภาคันนั้น ก็เพื่อให้เกิดความสะดวกไม่ต้องต่อรองกับนายจ้างทีละราย นอกจากนี้ก็ยังทำให้เป็นหลักประกันว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทั้งอุตสาหกรรมด้วย และนายจ้างก็มักยอมรับข้อเสนอของฝ่ายสหภาพในกรณีที่ต้องยอมรับข้อเสนอเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม การต่อรองแบบนี้ก็อาจทำให้ฝ่ายสหภาพสูญเสียข้อได้เปรียบบางประการไป เช่น ในการใช้กลยุทธ์ "whipsaw" อันเป็นการที่สหภาพเจรจา กับนายจ้างทีละราย และเรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากนายจ้างรายหลัง ๆ นอกจากนั้นการจัดการนัดหยุดงานทั้งอุตสาหกรรมนั้นต้นทุนของสหภาพจะสูงมาก ทำให้ไม่อาจยืนหยัดอยู่ได้นาน และรัฐบาลก็มักจะสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากผลกระทบมีอย่างกว้างขวาง ทำให้โอกาสที่รัฐบาลจะเข้ามาแทรกแซงนั้นมีมาก

ในบางครั้ง การต่อรองประภาคันนี้ก็เป็นโดยการเรียกร้องของกลุ่มนายจ้างโดยมีหลักการก็คือเพื่อป้องกันกลยุทธ์ "whipsaw" ของสหภาพ นอกจากนั้น นายจ้างก็ยังมีข้อได้

^{3/} Ibid., p. 6

เบรียบว่า กองทุนด้วยงานของสหภาพจะหมดไปอย่างรวดเร็ว ถ้าสมาชิกทั้งหมดนัดหยุดงานพร้อมกันด้วย และเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ นายจ้างไม่ต้องกังวลใจว่าคู่แข่งขันในตลาดผลผลิตของเขากำได้เบรียบกว่าในเรื่องต้นทุนค่าจ้างด้วย

5. การเตรียมการเจรจาทางฝ่ายนายจ้าง

ในการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายสหภาพแรงงานนั้น ถ้าเป็นกรณีของสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างอาจจะเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง โดยอาจมีผู้จัดการของนายจ้าง 2 หรือ 3 คน และอาจมีเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรเข้าร่วมด้วย ส่วนถ้าเป็นบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีโรงงานอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของประเทศ ฝ่ายจัดการก็อาจนำตัวแทนจากโรงงานขนาดใหญ่แต่ละแห่งเข้ามาร่วมเจรจาด้วย หรือในกรณีที่สหภาพแรงงานระดับห้องถีนหรือระดับชาติทำการเรียกร้องค่าจ้างและสิทธิ์ต่าง ๆ จากกิจการหลาย ๆ แห่งในห้องถีน หรือสหภาพแรงงานอาชีพหนึ่งในระดับประเทศ เรียกร้องอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นจากทุกกิจการที่จ้างแรงงานอาชีพนั้นอยู่ ในกรณีนี้ตัวแทนของฝ่ายนายจ้างก็อาจมีมากขึ้น โดยอาจมาจากทุกกิจการที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมาจากการที่กระทรวงมหาดไทยอนุญาต ในการเจรจาต่อรองกับสหภาพขนาดใหญ่ เช่นนี้ ทางฝ่ายนายจ้างอาจรวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้างและแต่ตั้งตัวแทนมาเจรจากได้และถ้าหากองค์การฝ่ายนายจ้างมีขนาดใหญ่ก็อาจมีการจ้างนักตรวจสอบศาสตร์ที่ชำนาญและนักวิจัยอาชีพไว้ในคณะกรรมการกลางที่ทำการเจรจาเพื่อหาข้อมูลเหตุผลไว้ช่วยเหลือผู้เจรจาด้วย นอกจากนี้ในบางกรณีก็อาจเลือกตัวแทนที่เป็นพนักงานความเชื่อมต่อรองด้วย เพื่อให้ความช่วยเหลือและแนะนำด้านกฎหมาย การเจรจาต่อรองในรูปของสมาคมนายจ้างนี้มีขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากการที่สหภาพแรงงานใช้กลยุทธ์ที่เรียกว่า "whipsaw"^{4/}

จำนวนตัวแทนของฝ่ายนายจ้างนั้นไม่จำเป็นต้องเท่ากับของลูกจ้างเพราการตัดสินใจได้กระทำด้วยการออกเสียงลงมติ ก่อนริ่มการประชุมต่อรองนั้น ฝ่ายนายจ้างจะต้องจัดประชุมขึ้นเพื่อกำหนดท่าทีของฝ่ายตน (โดยเฉพาะกรณีที่มีหลายกิจการเข้าเกี่ยวข้อง) และกำหนดขีดจำกัดของการยินยอมว่าจะยินยอมได้มากที่สุดเพียงใด เรื่องอะไรจะยอมได้ เรื่องอะไรไม่ควรยอม หน้าที่ของตัวแทนฝ่ายนายจ้างก็คือพยายามรักษาสิทธิ์และผลประโยชน์ของกิจการไว้ให้

^{4/} Juanita M. Kreps, Philip L. Martin, Richard Perlman and Gerald G. Somers, *Contemporary Labor Economics and Labor Relations*, (California: Wadsworth Publishing Company, 1980), p. 177

มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีนายจ้างจากหลายกิจการเข้าร่วมประชุมนั้น อาจมีความเห็นและผลประโยชน์แตกต่างกันไปมาก เช่น กิจการที่มีขนาดใหญ่ประสิทธิภาพการผลิตสูง ความสามารถจ่ายค่าจ้างได้สูงกว่าจากกลุ่มจ่ายค่าจ้างได้ในอัตราสูงเพื่อไม่ให้ต้องได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงาน แต่กิจการขนาดเล็กที่ประสิทธิภาพและความสามารถในการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า ยอมไม่สามารถจ่ายออมตามได้ เป็นต้น การประชุมกันเองในขั้นแรกนี้ จึงมักมีการโต้เถียงกันมากจนบางครั้งมากยิ่งกว่าการประชุมต่อรองจริง ๆ เสียอีก^{5/}

๖. การเตรียมการเจรจาทางฝ่ายสหภาพแรงงาน

ในการจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมการเจรจาทางฝ่ายสหภาพแรงงานนั้นสมควรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของสหภาพแรงงานเสียก่อนซึ่งอาจแบ่งประเภทได้ตามลักษณะของสมาชิกเป็น 4 ประเภท^{6/} คือ

ก) สหภาพแรงงานช่างฝีมือ (*Craft or Occupational Union*) เป็นลักษณะของสหภาพแรงงานในสมัยแรกที่มี คือเป็นการรวมตัวของเฉพาะแรงงานฝีมือในอาชีพหนึ่งเท่านั้น ไม่มีการรับแรงงานไร่ฝีมือเป็นสมาชิก กล่าวได้ว่าเป็นวิรัตนากarma จำกัดคุณสมบัติของสมาชิกอาชีพดังเดิมนั้นเอง โดยมากสหภาพแบบนี้จะมีสมาชิกน้อย เพราะจำกัดคุณสมบัติของสมาชิก บังคับ มีสหภาพแรงงานประเภทนี้เหลืออยู่น้อย และบทบาทก็มีน้อยด้วย เนื่องจากลักษณะของการผลิตเปลี่ยนไปเป็นอุตสาหกรรมโรงงานซึ่งมีการใช้แรงงานฝีมือเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

ข) สหภาพแรงงานประจำบริษัท (*Company or House Union*) เป็นสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นในสถานประกอบการ หรือโรงงานฝ่ายนายจ้างเพียงรายเดียว สมาชิกของสหภาพประเภทนี้ จึงต้องเป็นผู้ทำงานอยู่ในกิจการเดียวกัน เป็นลูกจ้างของนายจ้างเดียวกัน โดยไม่จำกัดลักษณะงานและระดับฝีมือ สหภาพแรงงานในลักษณะนี้อำนวยต่อรองมักค่อนข้างจำกัดเนื่องจากกิจการอื่นที่ทำการผลิตสินค้าเดียวกัน อาจไม่มีสหภาพแรงงานหรือสหภาพแรงงานในกิจการเหล่านั้น ไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้การเรียกร้องค่าจ้างของสหภาพในกิจการหนึ่ง อาจไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากถ้าเรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างจะแข่งขันสู้กิจการอื่นไม่ได้

5/ สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ, การเจรจาต่อรองร่วม, หน้า 56

6/ จำแนก สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีการปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : บพิชการพิมพ์, พ.ศ.2521) หน้า 60-61

และอาจต้องลดการผลิตและการจ้างทำงานลงหรืออาจต้องปิดกิจการไปในที่สุด นอกจากนี้ การที่มีสมาชิกจำกัดอยู่เพียงในกิจการเดียว โอกาสที่จะได้รับความร่วมมือจากแรงงานภายนอก จึงเป็นไปได้ยาก ทำให้นายจ้างอาจจ้างแรงงานภายนอกมาทดแทนแรงงานที่ทำการประท้วงได้ง่าย

ก) สาภาพแรงงานอุตสาหกรรม (**Industrial Union**) เป็นสาภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นโดย รับสมาชิกที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างของกิจการเดียวกัน หรือไม่ และไม่จำกัดประเภทฟืมือ เช่นในสาภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอหนึ่ง ผู้ที่ทำงานให้ กิจการทอผ้าหั้งหลายก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ทั้งสิ้น การที่รับสมาชิกจากทุกกิจการใน อุตสาหกรรมย่อมเปิดโอกาสให้มีสมาชิกได้มากและมีพลังเข้มแข็งสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างกว้างขวาง อำนวยการต่อรองก็จะมีมาก

ก) สาภาพแรงงานทั่วไป (**General Union**) วัตถุประสงค์ของสาภาพแรงงานประเภท นี้นั้นก็คือเพื่อช่วยเหลือแรงงานไร้ฝีมือให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น โดยเฉพาะในสมัยแรก ๆ ที่ มีสาภาพแรงงานเกิดขึ้นนั้น พวกรองงานฝีมือมักกีดกันไม่ยอมรับสมาชิกที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เข้าในสาภาพของตน สาภาพแรงงานทั่วไป จึงเกิดขึ้นเพื่อเปิดรับแรงงานทุกประเภทโดยไม่จำกัด ฝีมือ อย่างไรก็ตามแม้สาภาพประเภทนี้จะสามารถมีสมาชิกได้มาก แต่อำนาจการต่อรองมัก ไม่ค่อยสูงนักเนื่องจากสมาชิกมีแต่แรงงานไร้ฝีมือและระดับความรู้ต่ำ ทำให้ขาดการจัดองค์การที่ เช้มแข็ง นอกจากนั้นการมีสมาชิกแต่แรงงานไร้ฝีมือ ทำให้นายจ้างอาจหาแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก สาภาพมาทดแทนได้ง่าย ในกรณีที่มีการประท้วงนัดหยุดงาน เพราะแรงงานไร้ฝีมือไม่จำเป็น ต้องมีการฝึกฝนอบรมมากนัก

ในบรรดาสาภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้ สาภาพที่มีบทบาทมากในปัจจุบันก็คือ สาภาพแรงงานประจำบริษัท และสาภาพแรงงานอุตสาหกรรม^{7/} โดยที่สาภาพแรงงานเหล่านี้ ได้มีการเพิ่มอำนาจต่อรองให้มากขึ้นโดยรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน (Federation of Labor) ซึ่งสหพันธ์แรงงานนี้จะประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นสาภาพแรงงานต่าง ๆ จำนวนมาก ในประเทศไทยเช่น นั้นสหพันธ์แรงงานก็อาจถือเป็นสาภาพแรงงานระดับประเทศได้ แต่ในประเทศไทย เช่น สหรัฐอเมริกา การรวมตัวอาจเป็นในรูปสหพันธ์ระดับท้องถิ่น

^{7/}ในกรณีของประเทศไทยตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ปรากฏว่ากำหนดให้สาภาพ แรงงานมีเพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ สาภาพแรงงานประจำบริษัท และสาภาพแรงงานอุตสาหกรรม

ก่อน แล้วสหพันธ์ระดับท้องถิ่นจึงรวมตัวกันเป็นสหพันธ์ระดับภูมิภาคและสหพันธ์ระดับภูมิภาคร่วมกันเป็นสหพันธ์แรงงานระดับประเทศในที่สุด

ในการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายนายจ้างนั้น สิ่งแรกที่สุดที่สหภาพแรงงานจะต้องคำนึงถึงก็คือ การกำหนดตัวแทนในการเจรจา ซึ่งถ้าเป็นการต่อรองของสหภาพแรงงานในกิจการเพียงแห่งเดียว ก็อาจไม่มีปัญหา หรือถ้าเป็นการเจรจาต่อรองกับหลายกิจการในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือในลักษณะอาชีพเดียวกัน ในสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานพึงองค์การเดียว ก็อาจจะไม่มีปัญหาเช่นกัน แต่ในหลายกรณีนั้นปรากฏว่าอาจมีหลายสหภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับการต่อรอง เช่น ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งนั้น คนงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อรองอาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแตกต่างกันหลายแห่ง สหภาพหนึ่งก็สำหรับอาชีพหนึ่ง แต่ละสหภาพก็มุ่งแต่จะปกป้องสมาชิกของตนเป็นสำคัญ จึงมักเกิดปัญหาอย่างมากในการกำหนดตัวแทนจากฝ่ายแรงงานนี้ เช่นเคยปรากฏว่ามีสหภาพแรงงานถึง 40 สหภาพเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองในอุตสาหกรรม วิศวกรรมและการต่อเรือของสหราชอาณาจักร^{8/} เป็นต้น นอกจากนี้ ก็อาจมีปัญหาอีกประการหนึ่งก็คืออาจมีสหภาพแรงงานคู่แข่ง 2 แห่งหรือมากกว่านั้นต่างฝ่ายต่างก็อ้างว่าเป็นตัวแทนของคนงานเหมือนกัน เช่น ในกิจการแห่งหนึ่งอาจมีคันงานส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพช่างฝีมือซึ่งรับเฉพาะสมาชิกที่เป็นช่างฝีมือเท่านั้นในขณะที่อาจมีคันงานอีกส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมซึ่งปิดรับสมาชิกทั่วไปในทุกระดับฝีมือและทุกประเภทอาชีพในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในกรณีนี้สหภาพแรงงานแต่ละแห่งก็อาจเรียกร้องที่เป็นตัวแทนของคันงานในการเจรจาด้วยจ้างก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยที่พัฒนาอุตสาหกรรมมานานแล้ว การแข่งขันนี้มักตกลงกันได้ในระหว่างสหภาพแรงงานเดียวกัน

เมื่อสามารถตัดสินใจเลือกตัวแทนของฝ่ายแรงงานได้แล้ว ทางฝ่ายตัวแทนแรงงานก็จะต้องมีการประชุมเพื่อกำหนดทำที่ขึ้นก่อนในการประชุมนี้ข้อเรียกร้องที่มากเกินควรของสมาชิกหรือตัวแทนสมาชิกจะต้องได้รับการแก้ไขให้อยู่ในรูปที่เหมาะสมซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากในการจะตัดสินใจที่ประชุมและอาจต้องมีการโต้เถียงกันอย่างมากmanyเพื่อจะหาข้อยุติ เพราะบางความเห็นนั้น อย่างให้ตั้งข้อเรียกร้องไว้สูง ๆ ก่อน เพื่อผลประโยชน์ในการต่อรองลดลงมาและเพื่อเปิดโอกาสให้มีช่องทางต่อรองได้ไม่ดูเหมือนกับการยืนคำขาดในขณะที่ บางความเห็นอย่างให้

^{8/} สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ, การเจรจาต่อรองร่วม, หน้า 61

เรียกร้องแต่เพื่อประมาณ เพื่อผลจากการเจรจาจะได้มีต่อสัญญาเสียข้อเรียกร้องไปมากนักจนหมดกำลังใจ

สหภาพแรงงานที่มีขนาดใหญ่มากกว่าจังหวัดเศรษฐศาสตร์ที่ชำนาญ และนักวิจัยอื่น ๆ ไว้ในคณะกรรมการกลางด้วย^{9/} บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจในประเทศไทย ในอุตสาหกรรม และในสถานประกอบการเฉพาะแห่ง ระดับค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมและอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมถ้อยແผลงเพื่อช่วยผู้เจรจาด้วย โดยหลักการ แล้วการรวบรวมรายละเอียดข้อเท็จจริงประเกณี้น่าจะทำให้การตกลงกันทำได้ง่าย เนื่องจากมีข้อมูลประกอบเหตุผลชัดเจน แต่ปรากฏว่าโดยทั่วไปนั้นคู่กรณีมักตีความ ข้อมูลทาง สถิติต่างกันไปและอาจไม่แน่ใจในความถูกต้องของข้อมูล หรือบางครั้งก็ถือว่าข้อมูลเหล่านี้ มีความสำคัญระดับรองเท่านั้นในการเจรจาจุดมุ่งหมายใหญ่เป็นการทดสอบกำลังกัน ระหว่าง 2 ฝ่ายมากกว่า

ในการณ์ที่การเจรจารวมต่อรองดำเนินไปในระดับท้องถิ่น ระหว่างนายจ้างในท้องถิ่น กับสหภาพแรงงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานระดับประเทศก็อาจมีปัญหา ว่า สหภาพแรงงานท้องถิ่นจะมีเสรีภาพในการเจรจาหากน้อยเพียงใด และจะต้องผูกพันกับนโยบาย ซึ่งองค์กรระดับสูงขึ้นไปกำหนดให้เพียงใด โดยทั่วไปแล้วเพื่อแก้ปัญหานี้องค์กรระดับสูง จะกำหนดมาตรฐานและหลักทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการต่อรองไว้ให้สำหรับสหภาพระดับ ท้องถิ่น ส่วนในกรณีที่การเจรจาต่อรองรวมดำเนินไปในระดับประเทศนั้น สหพันธ์แรงงานจะ ต้องตรวจสอบนโยบาย และกำหนดข้อเรียกร้องโดยปรึกษาหารือกับสมาชิกของตน ในกรณี สหภาพแรงงานท้องถิ่นก็จะส่งผู้แทนไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่อาชุสของ สหพันธ์เกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่จะเสนอและแผนการต่อสู้ ผู้แทนเหล่านี้จะเป็นปากเสียงให้กับสมาชิก ของแต่ละท้องถิ่นในการประชุมดังกล่าว

7. การดำเนินการเจรจาต่อรอง

เมื่อทั้ง 2 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงาน จัดการนัดประชุมกันขึ้น และ ขั้นแรกในการประชุมจะต้องมีประธานเป็นผู้ดำเนินการประชุม สำหรับประธานนี้บางครั้ง ก็จะตกลงกันว่าแต่ละฝ่ายจะสลับกันเลือกประธานจากสมาชิกของตน ในการประชุมแต่ละครั้ง

^{9/} Ibid., p. 66

แต่บางครั้งก็อาจตกลงให้สมาชิกของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นประธานไปตอลดโดยดูจากว่าเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์มากเป็นพิเศษก็ได้ ซึ่งเมื่อได้ประธานมาแล้วก็เป็นความรับผิดชอบที่ประธานที่ประชุมจะต้องควบคุมให้การประชุมดำเนินไปอย่างยุติธรรมและตัวแทนของแต่ละฝ่ายก็มีสิทธิคัดค้านได้ ถ้าหากประธานใช้คำแห่งหน้าที่ก่อให้เกิดความเสียเปรียบแก่ฝ่ายตน เช่น “ไม่ให้มีโอกาสเต็มที่หรือหักเที้ยมในการเสนอเรื่องราวในการเจรจา อย่างไรก็ตามในกฎหมายของบางประเทศ เช่น เบลเยียม และฝรั่งเศส^{10/} นั้น กำหนดให้ประธานที่ประชุมนั้นเป็นคนกลางที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

โดยปกติในการประชุมครั้งแรก จะเริ่มด้วยการที่ฝ่ายหนึ่งเสนอข้อเรียกร้องต่อจากนั้นก็เป็นการอภิปรายทั่วไปหรือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น แล้วจึงจะมาพิจารณาเงื่อนไขทีละข้อ ข้อกำหนดใดก็ตามที่ได้ตกลงกันไปแล้วให้ถือว่าเป็นการชี้ช่องว่าง เนื่องจากการตัดสินใจในข้อหลัง ๆ อาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่ได้ทำไปแล้วอันอาจเป็นผลให้ต้องมีการแก้ไขใหม่ก็ได้ การประชุมนี้มักจะดำเนินไปอย่างไม่มีแบบแผนนัก คือมักจะไม่มีการจัดบันทึกการประชุม จะมีก็แต่การบันทึกเนื้อหาของข้อสัญญาการตกลงกันมีขึ้นไว้อย่างละเอียดเท่านั้น

ในระหว่างการเจรจา มักจะมีข้อเสนอที่ฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย อาจจะอยากริบงาน เป็นการเฉพาะก่อนตัดสินใจว่าจะยอมรับข้อเสนอดังกล่าวหรือไม่ ในกรณีเช่นนี้ประธานจะหยุดพักชั่วคราวเพื่อเปิดโอกาสให้ทั้ง 2 ฝ่ายกระทำการตั้งกล่าวได้จนกว่าพร้อมที่จะดำเนินการเจรจาต่อไป

การประชุมเจรจาต่อรองร่วมนี้ มักจะไม่อาจตกลงกันได้ ภายในการประชุมเพียงครั้งเดียว หรือในบางกรณีก็อาจไม่สามารถตกลงกันได้เลย ซึ่งถ้าหากการเจรจาประสบผลสำเร็จ ก็จะมีการทำเป็นสัญญาข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) ขึ้น และมีผลบังคับใช้ต่อไปแต่ถ้าหากการเจรจาตกลงกันไม่ได้ฝ่ายนายจ้างก็อาจจะทำการปิดงานงดจ้างหรือทางฝ่ายสหภาพก็อาจทำการประท้วงนัดหยุดงานขึ้น ทั้ง 2 ฝ่าย อาจเปิดการเจรจาต่อรองร่วมขึ้นใหม่กันเองเพื่อยุติข้อพิพาทนี้หรือก็อาจมีรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงโดยดำเนินการไก่เกลี้ย หรือซื้อขายข้อพิพาทก็ได้ในที่สุด

8. กรณีที่การเจรจาประสนผลสำเร็จ

ในการประชุมเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานนั้นถ้าสามารถตกลงกันได้ก็จะมีการทำเป็นสัญญาข้อตกลงร่วม ซึ่งถ้าเป็นกรณีของสัญญาข้อตกลงร่วม

^{10/} Ibid., p. 58

ของการเจรจาในระดับห้องถินก็ไม่สู้จะมีปัญหานัก แต่ถ้าการเจรจาต่อรองร่วมและข้อสัญญาตกลงร่วมนั้น ครอบคลุมสถานประกอบการจำนวนมาก และมีขอบเขตกว้างขวางคลุมทั้งอุตสาหกรรมแล้ว ก็อาจมีปัญหาอยู่ยากตามมา สาเหตุของความยุ่งยากนี้ก็คือ การที่สถานประกอบการแต่ละแห่งมีประสิทธิภาพและความรุ่งเรืองแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างระดับหนึ่งอาจเหมาะสมสำหรับสถานประกอบการบางแห่งแต่ก็อาจสูงเกินไปสำหรับสถานประกอบการบางแห่งก็ได้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ สถานประกอบการประเภทหลังก็อาจต้องปลดคนงานออกเป็นจำนวนมาก หรือไม่ก็ต้องหยุดกิจการลง ในกรณีนี้อาจต้องมีข้อตกลงยอมให้กำหนดอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไปตามสถานประกอบการแต่ละแห่งได้ แต่เรื่องนี้มักจะไม่เป็นที่ยอมรับจากฝ่ายสหภาพแรงงาน เพราะทำให้สมาชิกวุ่นสีกว่าได้ค่าจ้างไม่เท่าเทียมกัน และนายจ้างในสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูงก็มักไม่ยินยอมเช่นกัน โดยกือว่า ปัจจัยการผลิตอย่างอื่นนั้น ในทุกสถานประกอบการต่างก็จ่ายค่าตอบแทนในอัตราเดียวกัน จึงไม่มีเหตุผลที่สถานประกอบการหนึ่งจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าสถานประกอบการอื่น

ในกรณีที่กฎหมายภาคหรือห้องถินต่าง ๆ มีลักษณะหมายประการที่แตกต่างกันมากจนไม่อาจใช้ข้อตกลงร่วมเหมือน ๆ กันได้ เช่น อาจมีระดับค่าครองชีพต่างกันมาก หรือต้นทุนค่าใช้จ่ายอย่างอื่นแตกต่างกันมาก ๆ นั้น สัญญาข้อตกลงร่วมที่ทำขึ้นจากการประชุมใหญ่ก็อาจกำหนดเฉพาะเงื่อนไขทั่ว ๆ ไป ที่อาจปฏิบัติได้เหมือน ๆ กันแท่นั้น และแต่ละห้องถิน หรือกฎหมายภาค ก็อาจมีการทำสัญญาข้อตกลงร่วมกันขึ้นอีกเพื่อเสริมสัญญาข้อตกลงร่วมที่กระทำในระดับชาตินี้ โดยกำหนดรายละเอียดที่ไม่มีระบุไว้ในสัญญาข้อตกลงระดับชาติ ซึ่งการกำหนดเพิ่มดังกล่าวนี้ จะต้องคำนึงถึงความจำเป็น และสภาพทั่วไปของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งหลังจากการทำสัญญาข้อตกลงร่วมแล้วก็คือการบังคับใช้ ข้อตกลงร่วมนั้น ในบางประเทศการบังคับใช้สัญญาข้อตกลงและการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามสัญญานั้นขึ้นอยู่กับความสุจริตใจของคู่กรณีโดยถือเป็นการตกลงกันอย่างสุภาพบุรุษ ซึ่งไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย เช่น ในกรณีของอังกฤษ^{11/} เป็นต้น แต่หลังจากนั้นนายจ้างกับคนงาน จะต้องมาทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายตัวบุคคลขึ้นตามเงื่อนไขที่มือญในสัญญาข้อตกลงร่วม ซึ่งสัญญาว่าจ้างรายตัวนี้ทำโดยกระบวนการทางกฎหมาย แต่ถ้าในตอนทำสัญญานั้นไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ระหว่างนายจ้างกับสหภาพ โดยที่คนงานก็ยอมทำสัญญา

^{11/} Ibid., p. 131

ด้วย กฎหมายไม่สามารถเอาผิดอะไรได้ กฎหมายจะเอาผิดได้ก็ต่อเมื่อ นายจ้างทำผิดสัญญาไว้ จ้างรายบุคคลเท่านั้น อย่างไรก็ตามสหภาพก็อาจดำเนินการบีบบังคับ (เช่น นัดหยุดงาน) เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อสัญญานี้ที่สูดได้ด้วย

ในประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศ เช่น ประเทศส่วนใหญ่ในยุโรป ละตินอเมริกา และหลายประเทศในเอเชีย ข้อกำหนดของสัญญาข้อตกลงร่วมจะบังคับใช้ได้โดยอัตโนมัติจากการว่าจ้างของทุกคนที่อยู่ในขอบเขตของข้อสัญญา ในกรณีนี้หากนายจ้างละเมิดสัญญาข้อตกลงร่วม ก็อาจถูกฟ้องร้องได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันยังได้มีหลักการซึ่งได้กำหนดไว้อย่างกว้างขวางใน กฎหมายของหลายประเทศในโลกว่า นายจ้างและคนงานซึ่งผูกพันอยู่กับข้อสัญญาตกลงร่วม จะต้องไม่ทำสัญญาว่าจ้างส่วนตัว ซึ่งมีข้อกำหนดขัดกับที่กำหนดไว้ในข้อสัญญาตกลงร่วม และถ้ามีกิจให้ถือข้อกำหนดดังกล่าวเป็นโมฆะ และให้ใช้ข้อสัญญาตกลงร่วมซึ่งคล้ายคลึงกันแทนโดยอัตโนมัติ^{12/}

การควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อสัญญานี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคู่กรณี ข้อสัญญางานฉบับจะกำหนดให้คู่กรณีจัดตั้งคณะกรรมการร่วมขึ้นเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแล นอกจากนี้หลายประเทศมีการออกกฎหมายกำหนดให้แต่ตั้งสารวัตรแรงงาน เพื่อควบคุมดูแล การบังคับใช้ข้อสัญญาตกลงร่วมขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามวิธีการเหล่านี้ก็ยังไม่อาจลบล้างความจำเป็นที่คู่กรณีจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลเองด้วย

การเจรจาต่อรองร่วมนั้นแม้จะได้มีการทำสัญญาข้อตกลงร่วมแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมจะสิ้นสุดลงเพียงเท่านี้ เนื่องจากคู่กรณีจะผูกพันกับสัญญาซึ่งมีอายุใช้งานประมาณ 1-3 ปี และสัญญาที่ทำขึ้นอาจมีการตีความต่างกันทำให้เกิดข้อขัดแย้งได้ ดังนั้น ในสัญญาตกลงร่วมจึงมักมีการระบุให้การร้องทุกข์ได้ในระหว่างที่สัญญายังใช้บังคับอยู่ การร้องทุกข์นี้เป็นการดำเนินการของลูกจ้างรายบุคคลซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น ในกรณีที่ถูกไล่ออกจากหรือถูกลงโทษฐานทำผิดกฎหมายที่ระบุไว้ในสัญญา ก็จะสามารถถือทุจริตได้ด้วยการยื่นเรื่องร้องทุกข์ นอกจากนี้กรณีอื่น ๆ ที่มักมีการร้องทุกข์ก็คือ การที่ลูกจ้างได้รับความลำเอียงในเรื่องสิทธิ์เนื่องจากความอาชญากรรมในการทำงาน การกระจายงานล่วงเวลาไปในหมู่คนงาน การที่นายจ้างป้อนงานให้น้อยเกินไปในกรณีคิดค่าจ้างเป็นรายชั้นของงาน เป็นต้น

12/ หลักการนี้เป็นไปตามข้อเสนอแนะว่าด้วยข้อสัญญาตกลงร่วม (ฉบับที่ 91) ซึ่งที่ประชุมใหญ่ของ องค์กรกรรมกรระหว่างประเทศได้รับไว้เมื่อปี ค.ศ.1951 (พ.ศ.2494)

ผู้ที่ทำหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ไปดำเนินการ อาจเป็นบุคคลที่นายจ้างกำหนดให้ทำหน้าที่ดูแลโรงงานหรือสถานที่ทำงาน หรือบางครั้งก็เป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งสหภาพแรงงานตั้งไว้ ซึ่งเรียกว่า “shop steward” หรือ “Grievance Committeeman” เมื่อ职工จ้างรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในขั้นแรกก็จะปรึกษาเรื่องที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ ก่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวก็อาจนำเรื่องไปเจรจา กับหัวหน้าคนงานและถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะนำเรื่องขึ้นไปถึงผู้จัดการโรงงาน แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็อาจต้องมีการเจรจาระหว่างกิจการกับสหภาพแรงงานขึ้นอีกเป็นกรณีพิเศษ

9. กรณีที่การเจรจาไม่ประสบผลสำเร็จ

ในกรณีที่การเจรจาต่อรองร่วม ไม่สามารถตกลงกันได้ นายจ้างก็อาจปิดงานด้วย เนื่องจากไม่อาจยอมรับเงื่อนไขของฝ่ายสหภาพแรงงานที่เสนอมาได้ ในขณะเดียวกันฝ่ายคนงานก็อาจปฏิเสธไม่ทำงาน เนื่องจากไม่อาจจะยอมรับเงื่อนไขของฝ่ายนายจ้างได้ และเกิดการลงกำลังกันขึ้นกับฝ่ายนายจ้าง ในบางครั้งการนัดหยุดงานอาจไม่ได้ทำอย่างจริงจัง แต่ใช้วิธี “กวนโถสະ” (irritation) คือแทนที่คุณงานจะหลบไปเลี้ยงสถานที่ทำงาน ก็อาจใช้กลยุทธ์แบบอยู่ในโรงงานเดิมทำงาน (stay-in) หรือนั่งเฉย ๆ ในโรงงาน (sit-down) หรือทำอย่างช้า ๆ (go-show) คืออยู่เฉย ๆ หรือแสร้งว่าทำงานแต่ทำงานอยู่มาก วิธีที่คล้ายคลึงกันอีกแบบหนึ่ง คือ การทำงานตามกฎอย่างเคร่งครัด (working to rule) ซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างช้า ๆ ตามรายละเอียดทุกขั้นตอนตามกฎจะทำให้การผลิตล่าช้าและลดจำนวนลงอย่างมาก many ในการนัดหยุดงานนี้ไม่ว่าด้วยวิธีใด สหภาพแรงงานจะเป็นผู้จ่ายเงินสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายแก่แรงงานที่ไม่ได้รับรายได้ในขณะนัดหยุดงานนั้น

การลงกำลังกันระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานนี้ก็คือความสูญเสียขึ้นกับทั้ง 2 ฝ่าย จึงอาจเป็นไปได้ว่าหลังจากการลงกำลังกันระยะหนึ่ง ทั้ง 2 ฝ่าย อาจหันกลับมาเจรจา กันใหม่อีกเพื่อให้ได้ข้อประนีประนอม แต่ถ้าหากไม่สามารถตกลงกันได้เอง รัฐบาลก็อาจเข้ามาแทรกแซงด้วยการใกล้เคลียประนีประนอมข้อพิพาทและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อให้ปัญหาสุ่มลงโดยเร็ว

10. สรุป

ในการเจรจาต่อรองร่วมนั้น อาจเป็นระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างรายเดียว หรือกับนายจ้างทั้งอุตสาหกรรมก็ได้ โดยทั้ง 2 ฝ่ายนั้นก่อนจะทำการเจรจาจะต้องมีการเตรียมการกำหนดตัวแทนและกำหนดท่าทีของฝ่ายตนสิ่ยก่อน ว่าจะยินยอมลดหย่อนในเรื่องใดได้หรือไม่เพียงไร ในกรณีที่เป็นกิจการใหญ่หรือสหภาพแรงงานใหญ่ก็อาจมีการจ้างนักเศรษฐศาสตร์นักวิจัยเพื่อหาข้อมูลเหตุผลไว้สนับสนุนผู้เจรจาด้วย การประชุมขั้นต้นของแต่ละฝ่ายเพื่อกำหนดตัวแทนและท่าทีนี้ ถ้ามีหลายกิจการหรือหลายสหภาพก็อาจมีปัญหาและข้อตกลงเกี่ยวกันมากกว่าจะสามารถถกกำหนดเรื่องดังกล่าวให้เป็นที่ยอมรับกันในฝ่ายของตนได้

การเจรจาต่อรองร่วมนั้นถ้าหากประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะต้องทำเป็นสัญญาและนำไปปฏิบัติ ซึ่งอาจมีปัญหาได้มาก ถ้าสัญญานั้นครอบคลุมสถานประกอบการจำนวนมากซึ่งประสิทธิภาพและความรุ่งเรืองต่างกัน ทำให้บางแห่งไม่สามารถปฏิบัติได้ นอกจากนั้นก็อาจมีปัญหาในการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อสัญญาด้วย

ส่วนถ้าการเจรจาไม่ประสบผลก็จะเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น จนมีการลงกำลังกันระหว่างนายจ้างกับสหภาพ และถ้าหากไม่สามารถตกลงกันได้ในระยะเวลาหน้างานก็ควรรัฐบาลก็อาจเข้ามาแทรกแซงเพื่อระงับข้อพิพาทนั้นในที่สุด

11. คำความและกิจกรรมทั้งหมด

1. จงอธิบายให้ความเห็นแตกต่างของคำว่า Collective Bargaining กับ Collective Agreement มาโดยละเอียด
2. การเจรจาต่อรองร่วมแบบ Industrial-Wide Bargaining มีข้อดี ข้อเสียอย่างไรบ้าง
จงอธิบาย
3. จงอธิบายคำต่อไปนี้มาโดยละเอียด
 - ก) Industrial-Wide Bargaining
 - ข) Craft Union
 - ค) Company Union
 - ง) Industrial Union
 - จ) General Union
4. การเจรจาต่อรองร่วมมีกี่ประเภท จงอธิบายแต่ละประเภทโดยละเอียด
5. จงอธิบายเปรียบเทียบความแตกต่างในอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม กับสหภาพแรงงานประจำบริษัท
6. อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานทั่วไปมีมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด จงอธิบาย
7. ในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมนั้น ตัวแทนของนายจ้างทำหน้าที่อย่างไร และต้องมีการเตรียมการก่อนเจรจาอย่างไรบ้าง
8. ในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมนั้น ตัวแทนของฝ่ายสหภาพแรงงานทำหน้าที่อย่างไร และต้องมีการเตรียมการก่อนเจรจาอย่างไรบ้าง