

บทที่ 3

เนื้อหาและขอบเขตของการเจรจาต่อรองร่วม

1. ความนำ

ในบางประเทศนั้น กกฎหมายจะระบุไว้เลยที่เดียวว่า หัวข้อการอภิปรายในการเจรจาต่อรองร่วมจะต้องรวมถึงหัวข้อใดบ้าง เช่น ในฝรั่งเศส และประเทศไทยอเมริกาของประเทศได้กำหนดเรื่องแนวทางเรื่องให้มีการเจรจาไว้ด้วย^{1/} แต่ในบางประเทศนั้นได้ปล่อยให้คู่กรณีตัดสินใจเองเกี่ยวกับเนื้อหาของการเจรจาต่อรองร่วมโดยมีข้อยกเว้นเพียงแต่ว่า ผลที่ได้จากการเจรจาจะต้องไม่มีเงื่อนไขการว่าจ้างที่ขัดกับกฎหมายท่านั้น ประเทศที่อยู่ในกลุ่มหลังนี้ได้แก่ เดนมาร์ค เยอรมันตะวันตก อิตาลี นอร์เวย์ สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ สาธารณรัฐอาณาจักรและสาธารณรัฐอเมริกา เป็นต้น

หัวข้อเรื่องที่จะกำหนดไว้ในเนื้อหาการเจรจาต่อรองร่วมได้นั้นมีมากมาย การเจรจาต่อรองบางครั้งอาจไม่ได้ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นทั้งหมด ดังนั้น เพื่อให้เป็นหลักประกันว่า การเจรจาจะรวมถึงเนื้อหาที่สำคัญไว้อย่างแน่นอน บางประเทศจึงได้กำหนดเนื้อหาบางอย่างไว้แน่นอน เช่น ในบรัสเซล โคลอมเบีย เอกวาดอร์ และประเทศไทยอเมริกาทั่วไปนั้น เนื้อหาในการเจรจาต่อรองร่วมทุกครั้งจะต้องมีเรื่องเกี่ยวกับ ค่าจ้าง เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด ระยะเวลาที่ข้อสัญญาการตกลงมีผลบังคับใช้ และวิธีการเพื่อย้ายเวลาข้อสัญญาตกลงดังกล่าว อย่างไรก็ตามคู่กรณีก็มีสิทธิที่จะเพิ่มหัวข้ออื่นซึ่งไม่ขัดกับกฎหมายได้อีกหรือในกรณีของฝรั่งเศสนั้น เนื้อหาการเจรจาจะต้องมีเรื่องของเงื่อนไขการว่าจ้างคนงานและ

^{1/} สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ การเจรจาต่อรองร่วม. แปลโดย จิตรา หิรัญอัศว (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520) หน้า 84

การให้คุณงานออกจากงานตลอดจนระยะเวลาของการแจ้งล่วงหน้าก่อนให้ออกด้วย เป็นต้น

เนื้อหาการเจรจาต่อรองร่วมบางครั้งก็มีน้อยและเกี่ยวพันแต่บางเรื่องเท่านั้น แต่บางครั้งก็ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม อาจสรุปถึงหัวข้อสำคัญในการเจรจาต่อรองร่วม โดยที่ไวไปได้ว่ามักเป็นในเรื่องต่อไปนี้คือ^{2/}

- (1) ค่าจ้าง ซึ่งหมายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นตามเวลาหรือตามหน่วยผลผลิต รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างโดยวิธีอื่นด้วย
- (2) เวลาทำงาน ซึ่งหมายความครอบคลุมถึงเรื่องการทำงานล่วงเวลา อัตราค่าล่วงเวลา กำหนดเวลาทำงานในแต่ละวัน และการจัดการทำงานเป็นกะหมุนเวียนกัน
- (3) วันพักผ่อนประจำปี และค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันหยุด
- (4) การลาป่วยและลาภิก ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างระหว่างหยุดงานในบางกรณี
- (5) สิทธิตามอาชูโสในเรื่องการให้ออกจากงาน และการรับเข้างานใหม่
- (6) การให้ออกจากงานเนื่องจากผิดวินัย
- (7) จำนวนและการอบรมผู้ฝึกหัดงาน
- (8) ประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงกองทุนบำนาญ และกองทุนสงเคราะห์ผู้เจ็บป่วยด้วย
- (9) การกำหนดมาตรฐานการผลิตที่ยุติธรรม ซึ่งได้แก่คุณภาพของผลผลิตที่น่าพอใจ รวมทั้งวิธีเพิ่มผลผลิต และลดความสูญเสียด้วย
- (10) วิธีดำเนินการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายคุณงาน
- (11) วิธีระงับข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการตีความข้อสัญญาตกลง
- (12) การห้ามนัดหยุดงานและปิดงานด้วยในระหว่างที่ข้อสัญญาตกลงมีผลบังคับใช้
- (13) กำหนดเวลาที่ข้อสัญญาตกลงมีผลบังคับใช้ การเลื่อนกำหนดเวลา การบังคับใช้ออกไป เว้นแต่ว่าจะมีการแจ้งการยุติสัญญาให้ทราบล่วงหน้า รวมทั้งระยะเวลาของการแจ้งล่วงหน้าดังกล่าว
- (14) วิธีดำเนินการเจรจาข้อสัญญาการตกลงใหม่

^{2/} Ibid., p. 87

2. สาระสำคัญ

- 2.1 หัวข้อสำคัญในการเจรจาต่อรองร่วมที่ถือว่าเป็นหัวใจของการเจรจาคือเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษ (Fringe Benefits) และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการ
- 2.2 ค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการเจรจา โดยที่ข้อโต้แย้งระหว่าง 2 ฝ่าย ที่สำคัญนั้นจะ เป็นในเรื่องความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของกิจการ มาตรฐานการครองชีพของแรงงาน ค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับกิจการอื่น ประสิทธิภาพการผลิต วิธีการจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองค่าจ้าง และผลกระทบที่จะเกิดจากการเพิ่มค่าจ้าง
- 2.3 วิธีจ่ายค่าจ้างโดยทั่วไปมี 2 วิธีที่สำคัญ คือจ่ายตามหน่วยเวลาและจ่ายตามผลงาน โดยที่สหภาพแรงงานมักพอยังการจ่ายตามหน่วยเวลา ส่วนนายจ้างมักพอยังการจ่ายตามผลงาน
- 2.4 การรักษามาตรฐานการครองชีพของแรงงานไม่ให้ต่ำลง เพราะภาวะเงินฟื้นฟูอาจทำโดย ใช้สัญญาแบบที่กำหนดให้อัตราค่าจ้างเปลี่ยนไปเป็นสัดส่วนเดียวกันกับค่าครองชีพ (เรียกว่ามี Escalator Clause อยู่ในสัญญา) หรือแบบกำหนดให้เปิดโอกาสให้มีการ เจรจาต่อรองค่าจ้างใหม่ได้ทุกปี (เรียกว่ามี Reopenning Clause ในสัญญา)
- 2.5 การคุ้มครองค่าจ้าง หมายถึงการให้แรงงานได้รับค่าจ้างเต็มตามจำนวนตามระยะเวลาที่ เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- 2.6 ผลประโยชน์พิเศษ หมายถึงผลตอบแทนแก่แรงงานซึ่งไม่ได้อยู่ในรูปของค่าจ้าง รูปแบบ ที่สำคัญของผลประโยชน์พิเศษคือ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในวันที่ไม่ได้ทำงาน เช่นค่าประกันสังคมและค่าเบี้ยประกันที่นายจ้างจ่ายให้บริการพิเศษจากนายจ้าง และเงินรางวัล
- 2.7 Industrial Jurisprudence หมายถึงกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างที่เป็นเพียงรับของทั้ง 2 ฝ่าย โดยอาจมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรหรือ ไม่ก็ได้
- 2.8 หลักเกณฑ์สำคัญที่จะต้องมีการต่อรองในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับ ฝ่ายจัดการ ได้แก่หลักเกณฑ์เพื่อความมั่นคงของสหภาพหลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการปลด คุณงานออก และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

- 3.1 ระบุหัวข้อสำคัญในการเจรจาต่อรองร่วมได้
- 3.2 อธิบายถึงข้อโต้แย้งสำคัญเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างในการเจรจาต่อรองร่วมได้
- 3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างวิธีการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา กับ การจ่ายค่าจ้างตามผลงานได้
- 3.4 อธิบายรูปแบบของผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่ฝ่ายสหภาพมักเรียกร้องในการเจรจาได้
- 3.5 อธิบายและยกตัวอย่างหลักเกณฑ์ที่สหภาพแรงงานต้องการตกลงกับนายจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่สหภาพได้
- 3.6 อธิบายและยกตัวอย่างหลักเกณฑ์ที่สหภาพแรงงานต้องการตกลงกับนายจ้างเพื่อควบคุมการปลดคนงานออกได้
- 3.7 อธิบายและยกตัวอย่างหลักเกณฑ์ที่สหภาพแรงงานต้องการตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้

4. หัวข้อที่สำคัญบางประการในการเจรจาต่อรองร่วม

ในบรรดาหัวข้อสำคัญ ๆ ทั้งหลายในการเจรจาต่อรองร่วมนั้น หัวข้อบางประการ มีความสำคัญเป็นพิเศษ และถือได้ว่าเป็นหัวใจของการเจรจา ซึ่งถ้าสามารถตกลงกันได้ในหัวข้อดังกล่าวเนี่ยแล้ว หัวข้ออื่น ๆ ก็อาจตกลงกันได้ไม่ยากนัก แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ในหัวข้อที่ เป็นหัวใจของการเจรจาแล้ว แม่หัวข้ออื่น ๆ จะประนีประนอมกันได้แต่การเจรจาต่อรองร่วมก็ อาจล้มเหลว หัวข้อที่มีความสำคัญเป็นพิเศษดังกล่าวเนี่ยได้แก่

4.1 ค่าจ้าง

ในบรรดาเรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการเจรจาต่อรองร่วมนั้นเป็นใหญ่เรื่องค่าจ้าง ถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด^{3/} เพราะเกิดขึ้นบ่อยที่สุด และต้องใช้เวลาอภิปรายส่วนใหญ่ใน เรื่องนี้ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากระดับการครองชีพของคนงานนั้นอยู่กับค่าจ้างที่คนงานได้รับเป็นสำคัญ ในขณะที่ค่าจ้างที่จ่ายไปนั้นก็เป็นรายการใหญ่ในต้นทุนการผลิตสำหรับด้านนายจ้าง ด้วย ความเห็นของคุณเจรจาในเรื่องค่าจ้างนี้จึงแตกต่างกันค่อนข้างมากและยากที่จะตกลงกันได้

^{3/}Ibid., p. 88

ในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างนั้นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักจะโต้แย้งกันในเรื่องสำคัญต่อไปนี้คือ

4.1.1 ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ

โดยทั่วไปกิจการที่มียอดขายหรือกำไรสูงย่อมเป็นที่เพ่งเลิงว่า ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างย่อมมีมากและควรจะแบ่งสรรผลกำไรจากการผลิตสินค้าและบริการนั้นมาให้แก่แรงงานมากขึ้นด้วย เพราะการกำไรสูงขึ้นเน้น สาเหตุหนึ่งก็ได้ว่าเนื่องมาจากประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นสำคัญด้วย จากการที่กำไรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของกิจการต่าง ๆ เช่นนี้ ในกิจการที่มีอัตรากำไรสูง สหภาพแรงงานก็มีเหตุผลเพียงพอที่จะเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มในอัตราสูงได้ ส่วนในกิจการที่อัตรากำไรต่ำ นายจ้างก็มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นในอัตราที่สหภาพเรียกร้องได้

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาเกิดปัญหาภายนอกกลุ่มกันได้ก็คือ ในบางประเทศหรือในกิจการบางแห่งนั้น ตัวเลขกำไรที่กิจการเบิดเผยไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริงนัก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา กิจการส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนบัญชีที่แน่นอนและมีการทำบัญชีปลอมสำหรับหลักเลี่ยงการชำระภาษีอยู่อย่างกว้างขวางทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเรื่องนี้เป็นหลักฐานที่ในการเจรจาต่อรองร่วมได้ ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งก็คือ อัตราค่าจ้างเมื่อขึ้นไปแล้ว แนวโน้มที่จะลดลง慢นั้น เป็นไปได้ยากในขณะที่กำไรของกิจการหลายแห่งนั้นไม่มีหลักประกันใด ๆ ว่าจะสูงอยู่ได้ตลอดไป และอาจผันผวนขึ้นลงอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากขึ้นอัตราค่าจ้างไปแล้ว ในระยะต่อมากำไรของกิจการลดลงต่อ ๆ กัน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาอย่างหนักต่อ กิจการนั้น ๆ จนถึงกับอาจต้องล้มเลิกกิจการไปก็ได้ ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งซึ่งทำให้การเจรจาตกลงกันได้ยากก็คือ ถ้ากำไรที่สูงขึ้นถูกแบ่งสร้างเพิ่มค่าจ้าง ก็อาจทำให้นายจ้างขาดสิ่งจุใจที่จะขยายการผลิตหรือปรับขนาดของโรงงานใหม่ประสิทธิภาพขึ้นด้วย

4.1.2 มาตรฐานการครองชีพ

ค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นด้วยการเจรจาต่อรองร่วมนั้น จำเป็นจะต้องอยู่ในระดับที่ทำให้มาตรฐานการครองชีพของแรงงานสูงพอสมควร มาตรฐานการครองชีพนี้อาจศึกษาดูได้จากอำนาจซื้อของครอบครัวแรงงาน โดยสำรวจรายรับรายจ่ายตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในราคัสินค้าและบริการที่จำเป็นแก่การครองชีพ ซึ่งระดับมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมนั้น โดยทั่วไปย่อมหมายถึงว่า ครอบครัวของแรงงานจะต้องได้รับสินค้าและบริการที่จำเป็นอย่าง

ไม่ขาดแคลนแล้วบังมีรายได้เหลือสำหรับออมหรือสะสมไว้ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้บ้าง โดยไม่ต้องเป็นหนี้สิน ในการพิจารณาเรื่องมาตรฐานการครองชีพนี้ เนื่องจากราคานิค้าและบริการเปลี่ยนแปลงอยู่มาก (โดยมากเป็นไปในทางที่สูงขึ้น) การจะรักษาระดับมาตรฐานการครองชีพไม่ให้ตกต่ำลงนั้น ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานตกลงกันได้ก็มักใช้วิธีการทำสัญญาใหม่การปรับอัตราค่าจ้างโดยอัตโนมัติตามการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เรียกว่าเป็นสัญญาแบบมี Escalator Clause โดยกำหนดให้อัตราค่าจ้างเปลี่ยนไปเป็นสัดส่วนเดียวกันกับค่าครองชีพ โดยไม่ต้องประชุมเจรจาต่อรองกันใหม่อีกครั้งที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลง ระบบการปรับค่าจ้างนี้จะเป็นที่ยอมรับก็ต่อเมื่อนายจ้างและสหภาพแรงงานตกลงยอมรับว่า ดังนี้ที่นำมาใช้วัดค่าครองชีพนั้นเป็นเครื่องวัดที่ไว้วางใจได้ แต่โดยปกติแล้ว การคำนวณหาดัชนีค่าครองชีพยังมีความยุ่งยากทางด้านสถิติและแนวปฏิบัติอยู่เป็นอันมาก โดยเฉพาะในประเทศไทยกำลังพัฒนานอกจากวิธีนี้แล้ว นายจ้างกับสหภาพแรงงานยังอาจให้มีสัญญายอมให้มีการเจรจาต่อรองเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาได้ใหม่เป็นระยะ ๆ เรียกว่าเป็นสัญญาแบบมี Reopening Clause เช่น ในสัญญาที่มีกำหนดใช้บังคับ 2 ปีขึ้นไป จะต้องปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรองค่าจ้างได้ใหม่ทุกปี เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาเกิดปัญหายากที่จะตกลงกันได้ก็คือการที่โดยทั่วไป จากข้อมูลสถิติที่มีอยู่จะไม่สามารถบ่งชัดลงไปได้ว่า ณ อัตราค่าจ้างระดับใดมาตรฐานการครองชีพของแรงงานจึงจะดีพอสมควร มาตรฐานการครองชีพระดับที่สหภาพต้องการมักเป็นระดับที่นายจ้างเห็นว่าสูงเกินไป ในขณะที่มาตรฐานการครองชีพระดับที่นายจ้างต้องการจะให้ลูกจ้างได้รับนั้น ก็มักเป็นระดับที่สหภาพเห็นว่าต่ำเกินไป

4.1.3 ค่าจ้างระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบ

นายจ้างและสหภาพแรงงานมักจะได้มีการศึกษาถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย หรืออุตสาหกรรมเดียวกัน หรือในชุมชนเดียวกันมาก่อนที่จะเจรจาตัวกันแล้ว ในการนี้ที่กิจกรรมซึ่งมีการเจรจาต่อรองกับสหภาพมีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่างในชุมชนหรือในอุตสาหกรรมเดียวกัน สหภาพแรงงานก็ยอมมีเหตุผลเพียงพอที่จะเรียกร้องขอให้นายจ้างเพิ่มอัตราค่าจ้างในกิจกรรมนั้นให้สูงขึ้น แต่ถ้าหากกิจการที่มีการเจรจาตัวกันนั้น อัตราค่าจ้างอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว เหตุผลทางฝ่ายนายจ้างที่จะคัดค้านการเพิ่มค่าจ้างให้แก่คุณงานก็จะหนักแน่นกว่า

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาเกิดปัญหาหากที่จะตกลงกันได้ก็คือ กิจการที่นำค่าจ้างมาเปรียบเทียบกันนั้น อาจใช้เทคโนโลยีต่างกัน ตั้งอยู่ในทำเลต่างกันหรือฐานะทางการเงินต่างกัน จึงไม่สามารถถ่ายค่าจ้างในอัตราเดียวกันได้ นอกจากนี้การจ่ายผลประโยชน์พิเศษ (fringe benefit) ที่ไม่ใช่ค่าจ้างก็อาจแตกต่างกันไปมากในระหว่างกิจการ ทำให้เมื่อจะดูเหมือนว่ากิจการบางแห่งจ่ายค่าจ้างต่ำ แต่ความจริงแรงงานในกิจการนั้นอาจมีสวัสดิการสูงมาก เพราะได้ผลประโยชน์พิเศษในรูปต่าง ๆ มาก เป็นต้น

4.1.4 สาเหตุการสูงขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต

การที่กิจการได้มีประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้นนั้น ทางฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะถือเป็นข้ออ้างว่าค่าจ้างควรเพิ่มสูงขึ้นด้วย เนื่องจากการสูงขึ้นของประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่ง เป็นผลเนื่องมาจากการที่คนงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนทางฝ่ายนายจ้างนั้นก็มักจะโต้แย้งว่า การที่ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้นนั้น เนื่องมาจากการที่นายจ้างปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ดีขึ้น และมีการนำเอateknoloji ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้ ต่างหาก ซึ่งถ้าหากสามารถคำนวณได้อย่างถูกต้องว่าประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นมาจาก ด้านแรงงานเป็นสัดส่วนเท่าใด และมาจาก การปรับปรุงกระบวนการผลิตและเทคโนโลยีเท่าใด ก็จะสามารถเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมได้

อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาเกิดปัญหาหากที่จะตกลงกันได้ก็คือ การจะวัดประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นให้ถูกต้องนั้นเป็นการยากอยู่แล้ว การจะแบ่งว่าประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เป็นสัดส่วนเท่าใด ยังเป็นเรื่องยากที่จะคิดคำนวณให้ถูกต้องได้ แม้ว่าในทางทฤษฎีจะมีแนวคิดในการวัดประสิทธิภาพดังกล่าวอยู่ก็ตาม

4.1.5 ผลกระทบจากการเพิ่มค่าจ้าง

ทางฝ่ายสหภาพแรงงานนั้nmak จะอ้างเหตุผลว่า การยอมให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะเป็นผลดีต่อการดำเนินธุรกิจของกิจการเองในภายหลังเนื่องจากเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้อ่านใจซื้อของแรงงานสูงขึ้นด้วย การที่แรงงานซึ่งเป็นผู้บริโภคกลุ่มใหญ่ในระบบเศรษฐกิจมีอำนาจซื้อสูง ก็จะทำให้อุปสงค์รวมในสินค้าและบริการต่าง ๆ สูงขึ้นด้วยการผลิตในทุกสาขาจะขยายตัวออกไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อกิจการส่วนใหญ่ในที่สุด ส่วนทางฝ่ายนายจ้างนั้นจะมีเหตุผลในทางตรงกันข้ามคือ ทางฝ่ายนายจ้างเห็นว่าการเพิ่มค่าจ้างมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจนอาจต้องมีการขึ้นราคานิค้า เมื่อรากานิค้าสูงขึ้น ปริมาณซื้อจะลดลงทำให้ต้องลดการผลิตและลด

การจ้างงานลง นอกจากนั้นการที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นยังอาจทำให้กิจกรรมต้องหันไปหาวิธีการผลิตแบบใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ต้องปลดคนงานออกและแรงงานจะมีงานทำน้อยลง นอกจากนี้ถ้าในกิจการคู่แข่ง ค่าจ้างไม่ได้สูงขึ้นด้วย กิจการที่ต้องจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นก็อาจจะไม่สามารถแข่งขันได้ ต้องสูญเสียส่วนของตลาด (market share) ให้กับคู่แข่ง เป็นผลให้ต้องลดปริมาณการผลิตและต้องปลดคนงานออกไปเพื่อกัน

ในเรื่องนี้ข้อจำกัดที่ทำให้การเจรจาเกิดปัญหาจะจะตกลงกันได้ก็คือผลดีและผลเสียจากการเพิ่มค่าจ้างนั้น ไม่อาจหาหลักเกณฑ์มาตัดสินได้แน่นอนว่าผลดีหรือผลเสียมีหนักมากกว่ากัน ซึ่งถ้าสามารถตัดสินได้ก็จะทำให้สามารถตกลงกันได้ง่ายขึ้นว่าควรเพิ่มค่าจ้างหรือไม่

4.1.6 วิธีจ่ายค่าจ้าง

วิธีการจ่ายค่าจ้างโดยทั่วไปนั้นอาจแยกได้เป็น 2 วิธีที่สำคัญ คือการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลาและการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน สำหรับวิธีแรกคือการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา นั่น เช่น การจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือ รายเดือน เป็นต้น แรงงานที่เป็นประเภทใช้กำลังมักได้รับค่าจ้างจ่ายเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน ส่วนแรงงานประเภททำงานในสำนักงานมักจะได้รับค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ รายครึ่งเดือน รายเดือน หรืออาจนานกว่านั้น คือเป็นรายปี เช่นฝ่ายจัดการระดับสูง เป็นต้น ในการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา นี้ ปกติจะมีการชดเชยเป็นพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่ต้องทำงานเพิ่มจากกำหนดเวลามาตรฐาน^{4/} หรือเมื่อต้องการทำงานในเวลาที่ไม่แห่งใจจะทำ เช่นในวันหยุด เวลากลางคืนในสภาพการที่ผิดปกติอื่น ๆ

การจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้มักเป็นแบบที่สหภาพแรงงานพ่อใจ^{5/} เพราะเป็นการจ่ายตอบแทนให้แก่แรงงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นการบังคับคนทำงานเร็วไม่ให้เกิดปัญหากับสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานล่าช้า แต่นายจ้างมักไม่ค่อยชอบการจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้เนื่องจากต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ด้อยประสิทธิภาพในอัตราเดียวกันกับแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงในงานประเภทเดียวกัน

การจ่ายค่าจ้างอีกวิธีหนึ่งคือ การจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรืออาจเรียกได้ว่าการจ่ายค่าจ้างแบบบุญใจ การจ่ายค่าจ้างวิธีนี้จะจ่ายให้กับแรงงานตามผลงานที่แรงงานนั้นผลิต

^{4/} ปกติคือทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

^{5/} Allan M. Cartter and F. Ray Marshall, **Labor Economics: Wages, Employment, and Trade Unionism.** (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1968), p. 209

ได้ ส่วนจะจ่ายอย่างไรนั้น อาจพันแปรแตกต่างกันไปได้มากตั้งแต่การจ่ายแบบง่าย ๆ โดยคิดเป็นอัตราตายตัวรายชื่อของผลงานหรือหน่วยงานไปจนถึงการใช้สูตรที่ซับซ้อนในการคิดกำหนดค่าจ้างออกตาม^๔ โดยทั่วไปในการจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ ผู้ที่ผลิตได้ปริมาณหน่วยของงานกินมาตรฐานที่ตั้งไว้ ก็จะได้โบนัสเป็นพิเศษซึ่งย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นทางการเงินโดยตรงต่อแรงงานให้เพิ่มความพยายามในการผลิตขึ้น อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปการจ่ายค่าจ้างแบบนี้ไม่ค่อยจะเป็นไปได้นักในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในที่ซึ่งมีการเน้นด้านคุณภาพของผลผลิตมากกว่าปริมาณ หรือในงานที่ผลผลิตของคนงานแต่ละคนไม่อาจวัดแยกจากกันได้แน่ชัด เป็นต้น

การจ่ายค่าจ้างตามผลงานนั้น ถ้ากระทำได้นายจ้างมักพอใจ เพราะเป็นการจ่ายให้ตามประสิทธิภาพของคนงานอย่างแท้จริง ส่วนทางฝ่ายแรงงานรายบุคคลนั้นแรงงานที่มีประสิทธิภาพก็อาจพอใจ เพราะถ้าทำได้มากก็จะทำให้ได้รายได้เพิ่มขึ้น แต่ส่วนทางด้านสภาพแรงงานนั้นมักจะไม่ค่อยพอใจจากการจ่ายค่าจ้างวิธีนี้ เนื่องจากทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกแข่งขันกันเองแทนที่จะร่วมมือกัน และการกำหนดมาตรฐานของงานที่ผิดพลาดก็อาจก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อแรงงานบางกลุ่มได้ง่ายด้วย ด้วยเหตุนี้การเจรจาต่อรองร่วมในกิจการที่จ่ายค่าจ้างตามผลงานจึงมักมีปัญหามากทำให้กำหนดได้ยากกว่ากรณีกิจการที่จ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา^๕

4.1.7 การคุ้มครองค่าจ้าง

การคุ้มครองค่าจ้างนั้น หมายถึงการให้แรงงานได้รับค่าจ้างเต็มตามจำนวนตามระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เหตุที่ต้องมีหัวข้อการคุ้มครองค่าจ้างอยู่ด้วยในการเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับค่าจ้างกันนี้องจาก นายจ้างในกิจการบางแห่งมีการจ่ายค่าจ้างด้วยสิ่งของแทนเงินสด หรือจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด และในกรณีที่แรงงานถูกหักค่าจ้างด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ทำของเสียหาย หรือเป็นหนี้สินก็มักถูกหักค่าจ้างแต่ละวงเดียวเกินไปไม่เที่ยง泊ต่อการดำเนินชีพ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าโดยทั่วไปในประเทศไทย ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะห้ามหรือจำกัดการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของแล้วก็ตาม แต่ก็มีข้อหลักเลี่ยงได้โดยการที่นายจ้างบางคนเรียกร้องให้คันทรีชื่อสินค้าจากนายจ้างหรือจากร้านที่นายจ้างระบุเอาไว้ันเป็นร้านที่นายจ้างได้รับผลกระทบ^๖ ซึ่งการกระทำเช่นนี้มักเป็นในกรณีที่โรงงานตั้งอยู่ในที่ใกล้ชุมชนและคนงานอาศัยอยู่ใน

^๔/ รายละเอียดโปรดดู ศุภนี นัตราชม, ค่าจ้างและกฎหมายค่าจ้าง (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทประชาชน, 2525) บทที่ 9

^๕/ สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ, การเจรจาต่อรองร่วม, หน้า 105

ที่ของบริษัท ผลของการที่คุณงานต้องซื้อสินค้าจากนายจ้างนั้นก็ไม่ต่างไปจากการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของเลย ด้วยเหตุนี้ ในการเจรจาต่อรองร่วมสหภาพจะมีภาระเพื่อให้นายจ้าง จำนวนนายสินค้าในราคากลูกเป็นพิเศษซึ่งนายจ้างจะต้องยอมขาดทุน

นอกจากนี้ สหภาพแรงงานก็จะดำเนินการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลา การจ่ายค่าจ้างให้แน่นอนและสอดคล้องฝ่ายแรงงานที่สุด และอาจจะมีการกำหนดด้วยว่าไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างจากแรงงานเพื่อชดใช้ในกรณีใด ๆ หากเกินกว่าอัตราส่วนที่กำหนดเพื่อไม่ให้แรงงานเกิดความเดือดร้อนด้วย

4.2 ผลประโยชน์พิเศษ (Fringe benefits)

ผลประโยชน์พิเศษหมายถึงผลตอบแทนนอกเหนือเงินเดือน เช่น โบนัส สวัสดิการ หรือสิ่งของโดยเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดสรรมาให้นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ ผลประโยชน์พิเศษนี้ ถึงแม้ว่าจะมีในบางกรณีจะมีได้เป็นเงินโดยตรง แต่ก็เป็นการแบ่งเบาภาระการใช้จ่ายของแรงงานไปได้ ซึ่งจะทำให้พวกเขามีเงินเหลือมาจ้างใช้สอยได้มากขึ้น และเมื่อจำนวนข้อมูลมากขึ้นด้วย ดังนั้น ทางด้านสหภาพแรงงานในการเจรจา จึงได้พยายามที่จะให้นายจ้างจัดผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ให้กับแรงงานมากขึ้น เสริมจากค่าจ้างที่ได้อัญญาต์ แต่ทางฝ่ายนายจ้างนั้น ผลประโยชน์พิเศษก็ถือว่าเป็นต้นทุนแรงงาน (labor cost) เช่นเดียวกับค่าจ้าง ดังนั้นจึงไม่พยายามที่จะจัดให้มีหรือจัดเพิ่มผลประโยชน์พิเศษให้กับแรงงานถ้าไม่จำเป็นเพื่อให้การผลิตดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

รูปแบบของผลประโยชน์พิเศษที่สำคัญซึ่งฝ่ายสหภาพมักเรียกร้องในการเจรจาได้แก่

4.2.1 ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับในวันที่ไม่ได้ทำงาน

โดยทั่วไปลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในบางโอกาสที่ไม่ได้ทำงาน เช่น ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันที่ลาภิจหรือลาป่วย ภายในการนัดที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เป็นต้น ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในลักษณะนี้จะทำให้เขามีรายได้มากขึ้นกว่ากรณีที่คิดค่าจ้างตามเวลาที่มาทำงานอย่างแท้จริง

4.2.2 เงินค่าประกันสังคมและค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้

ในบางประเทศได้มีกฎหมายระบุให้นายจ้างจ่ายเงินค่าประกันสังคมและเบี้ยประกันต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจ่ายค่าประกันสุขภาพ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างไม่ต้องมีภาระ

มากในยามเจ็บป่วยหรือการจ่ายเบี้ยประกันภัย หรือประกันชีวิตให้ซึ่งจะเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้นายจ้างก็อาจจะจ่ายเบี้ยประกันการว่างงานและเงินบำนาญเมื่อปลดเกษียณแล้วให้ด้วย

อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศเรื่องเหล่านี้เป็นสิ่งที่สหภาพต้องต่อรองเพื่อให้ได้มาและแม่ในกรณีประเทศที่มีกฎหมายระบุไว้ สหภาพก็ต้องต่อรองในรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างไม่เสียเปรียบด้วย เช่น ในเรื่องวงเงินประกัน หรือจำนวนเงินบำนาญ เป็นต้น

4.2.3 บริการพิเศษจากนายจ้าง

กิจการบางแห่งอาจให้บริการพิเศษบางอย่างแก่ลูกจ้างของตน เช่น การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้ การจัดโรงอาหารให้บริการฟรีหรือจำหน่ายในราคากูเป็นพิเศษ การจัดรถรับส่งบริการในการเดินทางไปกลับ และการจัดบริการสินเชื่อด้วยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำให้เป็นพิเศษ บริการพิเศษ เป็นต้น บริการพิเศษเหล่านี้ถ้าประเภทใดลูกจ้างมีความต้องการสูงแต่นายจ้างไม่ได้จัดให้ก็จะต้องมีการเจรจาต่อรองกัน

4.2.4 เงินรางวัล

กิจการโดยทั่วไปมักจะมีเงินรางวัลพิเศษให้แก่ลูกจ้างของตนในลักษณะต่าง ๆ เช่น เงินโบนัสประจำปี การให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานดีเด่นหรือขยันขันแข็งเป็นพิเศษ การให้รางวัลหรือสิทธิพิเศษแก่ผู้ที่ทำงานกับกิจกรรมนานา เป็นต้น รางวัลเหล่านี้สหภาพมักต้องเจรจาเพื่อให้ได้มาหรือไม่ก็ต้องเจรจาเกี่ยวกับจำนวนเงินที่เหมาะสมอยู่เสมอ

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการของกิจการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการเจรจาต่อรองร่วมนอกเหนือไปจากการกำหนดค่าจ้างและผลตอบแทนก็คือการสร้างกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น กฎดังกล่าวในบางเรื่องอาจเขียนลงในสัญญาข้อตกลงร่วม บางเรื่องอาจเป็นที่ยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย แต่ไม่ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และบางเรื่องก็มีการเสนอผ่านไปยังรัฐบาลระดับต่าง ๆ เพื่อให้ออกมาบังคับเป็นกฎหมาย ระบบของความสัมพันธ์เช่นว่านี้อาจเรียกว่าเป็นระบบ “นิติศาสตร์อุตสาหกรรม” หรือ Industrial Jurisprudence^{8/} อย่างไรก็ตามเนื่องจากสหภาพแรงงานแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะของตลาด

^{8/}Gordon F. Bloom and Herbert R. Northrup, **Economics of Labor Relation**, (7th. ed.; Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1973), p. 166

แรงงานต่างกัน และปัจจัยทางสังคมที่ต่างกัน เป็นต้น ทำให้ หลักเกณฑ์ที่สหภาพหนึ่งพบว่า หมายจะไม่สามารถใช้ได้กับสหภาพแรงงานอื่นๆได้ ดังนั้นสหภาพแรงงานต่าง ๆ จึงมีนโยบายแตกต่างกันไปในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการนี้ ซึ่งในการต่อรองสหภาพต่าง ๆ ก็จะมุ่งให้เป็นไปตามแนวทางที่ปรากฏให้มากที่สุด

หลักเกณฑ์ที่สำคัญที่จะต้องมีการต่อรองเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับฝ่ายจัดการโดยทั่วไป ได้แก่

4.3.1 หลักเกณฑ์เพื่อความมั่นคงของสหภาพแรงงาน

จุดมุ่งหมายหลักของสหภาพแรงงานส่วนมากก็คือ เพื่อให้สหภาพมีความมั่นคง และการจะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนี้ก็มักจะต้องมีการบังคับให้แรงงานเป็นสมาชิกและให้นายจ้างหักค่าจ้างแรงงานส่วนหนึ่งให้เป็นค่าสมาชิกสหภาพด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าสหภาพแรงงานจะมีสมาชิกมาเพียงพอและมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอด้วยสำหรับหลักเกณฑ์ที่สหภาพแรงงานตกลงกับนายจ้างเพื่อให้กิดความมั่นคงแก่สหภาพนั้นมาจะเป็นได้ในหลายรูปแบบ ดัง

ก) **Closed Shop** หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่า ถ้าแรงงานที่มีเดิมต้องการทำงานต่อไปจะต้องเป็นสมาชิกสหภาพและในการจ้างแรงงานใหม่ ก็จะจ้างเฉพาะผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น

ข) **Union Shop** หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่า ถ้าแรงงานที่มีเดิมต้องการทำงานต่อไปจะต้องเป็นสมาชิกสหภาพและในการจ้างแรงงานใหม่ นายจ้างจะจ้างใครก็ได้แต่แรงงานผู้นั้นต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพในเวลาที่กำหนด (ปกติคือ 30 วัน) มิฉะนั้นจะต้องออกจากงาน

ค) **Modified Union Shop** หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่าสมาชิกห้ามดูแลในปัจจุบัน และอนาคตของสหภาพแรงงาน ถ้าต้องการทำงานต่อไปในช่วงของสัญญาจะออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพไม่ได้ ส่วนถ้าเป็นแรงงานปัจจุบันที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพก็จะยังคงไม่ถูกบังคับให้เป็นสมาชิกไปจนกว่าจะหมดสัญญาว่าจ้าง และในการจ้างแรงงานใหม่นั้น ผู้ที่ถูกจ้างใหม่จะต้องสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพภายในเวลาที่กำหนด (ปกติคือ 30 วัน) มิฉะนั้นจะต้องออกจากงาน

ง) **Agency Shop** หมายถึงการที่นายจ้างและสหภาพแรงงานตกลงกันว่าแรงงานในกิจการจะไม่ถูกบังคับให้เข้าร่วมหรือคงความเป็นสมาชิกสหภาพไว้ (ลาออกจากไม่ได้)

ถ้าบังคับต้องการทำงานอยู่ แรงงานมีเสรีที่จะเลือกเป็นสมาชิกสหภาพหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้าเขาเลือกจะไม่เป็นสมาชิกเขาก็จะต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนค่าสมาชิกสหภาพโดยถือว่าเป็นค่าธรรมเนียมที่สหภาพจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนให้ในการเจรจาต่อรองร่วมและการควบคุมดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญา

ก) Maintenance of Membership หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่าสมาชิกทั้งหมดในปัจจุบันและอนาคตของสหภาพแรงงานถ้าต้องการทำงานต่อไปในช่วงของสัญญาจะออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพไม่ได้ แต่แรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพก็อาจทำงานต่อไปได้โดยไม่ต้องเป็นสมาชิก

ข) Revocable Maintenance of Membership หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่า สมาชิกทั้งหมดในปัจจุบันและอนาคตของสหภาพแรงงานถ้าต้องการทำงานต่อไปในช่วงของสัญญา จะออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพไม่ได้ ยกเว้นถ้าออกในช่วงเวลาเฉพาะที่กำหนด (โดยปกติคือ ช่วง 10 วันในตอนปลายของแต่ละปี)

ช) Preferential Hiring หมายถึงการที่นายจ้างยอมตกลงว่าในการจ้างแรงงานใหม่นั้นจะยินดีรับแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพยิ่งกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก

นอกจากการบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ให้นายจ้างรับแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแล้ว สหภาพแรงงานก็มีวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้เกิดความมั่นคง ด้วยการให้นายจ้างตกลงหักค่าจ้างของแรงงานมาให้แก่สหภาพโดยตรงเพื่อให้ค่าสมาชิกอีกด้วย วิธีการเช่นนี้เรียกว่า "Check off" ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่

ก) Voluntary Irrevocable หมายถึง การที่นายจ้างยอมตกลงว่าจะหักเงินค่าสมาชิกสหภาพและเงินอื่น ๆ นอกจากค่าจ้างเพื่อส่งมอบให้สหภาพแรงงานโดยตรงก็ต่อเมื่อแรงงานแต่ละคนยอมมอบอำนาจให้ทำเช่นนั้น เมื่อแรงงานยอมมอบอำนาจแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนกว่าจะครบ 1 ปี หรือหมดสัญญาจ้าง แล้วแต่ว่าอย่างใดจะมาถึงก่อน

ข) Year-to-Year Renewal หมายถึงการที่นายจ้างตกลงว่าจะหักเงินค่าสมาชิกสหภาพ และเงินอื่น ๆ ออกจากค่าจ้าง เพื่อส่งมอบให้กับสหภาพแรงงานโดยตรงก็ต่อเมื่อแรงงานแต่ละคนยอมมอบอำนาจให้ทำเช่นนั้น และถ้าครบปีหรือครบสัญญาจ้างแล้วแรงงานดังกล่าวไม่ลับล้างการมอบอำนาจนั้นก็จะมีผลต่อไปอีก 1 ปี

ก) Voluntary Revocable หมายถึงการที่นายจ้างตกลงว่าจะหักเงินค่าสมาชิกสหภาพและเงินอื่นออกจากค่าจ้างเพื่อส่งมอบให้กับสหภาพแรงงานโดยตรงก็ต่อเมื่อแรงงานแต่ละคนยอมรับคำนวณให้ทำเช่นนั้น แต่แรงงานอาจลบล้างการมอบคำนวณเมื่อได้กำไรเข้าเห็นว่าเหมาะสม

ก) Automatic หมายถึงการที่นายจ้างตกลงที่จะหักเงินค่าสมาชิกสหภาพและเงินอื่น ๆ ออกจากค่าจ้างโดยอัตโนมัติ เพื่อส่งมอบให้กับสหภาพแรงงานโดยตรง

ก) Involuntary Irrevocable หมายถึงการที่นายจ้างตกลงว่าถ้าแรงงานคนใดคนหนึ่งต้องการทำงานต่อไปจะต้องยอมลงนามมอบคำนวณให้นายจ้างหักเงินค่าสมาชิกสหภาพและเงินอื่นจากค่าจ้าง เพื่อส่งมอบให้กับสหภาพแรงงานโดยตรงได้

ยกเว้นในประเทศด้อยพัฒนาแล้ว หลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความมั่นคงต่อสหภาพ เช่นนี้มักไม่ค่อยมีในประเทศอื่นนอกจากสหราชอาณาจักรและแคนาดา^{9/} ในประเทศที่มีหลักเกณฑ์ดังกล่าวขึ้น จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้สหภาพแรงงานสามารถอยู่รอดได้ เนื่องจากช่วยป้องกันไม่ให้นายจ้างกีดกันแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานออกจากไป และเพื่อยุ่งใจให้แรงงานเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพ นอกจากนี้การให้มีการหักค่าจ้างเป็นค่าสมาชิก นั้นก็มีความจำเป็นเพื่อให้สหภาพดำเนินอยู่ได้เช่นกัน เพราะในบางประเทศสหภาพมักพบว่าเป็นภาระยิ่งที่จะเก็บค่าสมาชิกได้

ส่วนในประเทศพัฒนาอื่นที่เป็นประเทศประชาธิปไตยนั้น สหภาพมักพบว่า มีความจำเป็นน้อยที่จะต้องมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้เกิดความมั่นคงดังกล่าว เนื่องจากสหภาพแรงงานในประเทศเหล่านั้นขยายตัวในอัตรารวดเร็วกว่าสหราชอาณาจักรและพบรากурсต่อต้านจากนายจ้างน้อยกว่ามากด้วย นอกจากนั้นแรงงานที่ไม่เข้าร่วมสหภาพในประเทศญี่ปุ่นประวัติศาสตร์ส่วนมากโดยปกติก็จะถูกบังคับให้ต้องเป็นสมาชิกในทางอ้อม เนื่องจากสมาชิกสหภาพจะปฏิเสธไม่ยอมทำงานร่วมด้วยและถูกบีบคั้นทางสังคมด้วยวิธีอื่น

อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ของสหภาพแรงงานเพื่อความมั่นคงที่กล่าวมา นี้ปรากฏว่าถ้ามองอีกด้านหนึ่งก็เป็นการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลมากเกินไป และเป็นผลทำให้การดำเนินการในหลักเกณฑ์ดังกล่าวบางเรื่องถูกห้ามไว้โดยกฎหมาย เช่น สหราชอาณาจักร

^{9/} Bloom and Northrup, **Labor Relation**, p. 167

มีรัฐบัญญัติ Taft-Hartley ซึ่งห้ามการมี closed shop ยกเว้นแต่ว่าสมาชิกของสหภาพจะลงคะแนนพิเศษให้มีได้^{10/} เป็นต้น

ถ้าหากพิจารณาดูจากหลักเกณฑ์รูปแบบต่าง ๆ ที่จะบังคับให้นายจ้างจ้างแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพนั้น จะพบว่าในหนังสือของการบังคับใช้นั้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละวิธี การ เช่น บางวิธีอาจยอมให้นายจ้างแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพได้ร่ายกว่าวิธีอื่น เป็นต้น สหภาพแรงงานเดื่งแห่งจะเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งปรากฏว่าโดยทั่วไป ในสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ต้องได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษนั้น การพยายามจะควบคุมให้นายจ้างต้องจ้าง แต่ผู้ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแท่นนี้เป็นสิ่งทำได้ยาก เนื่องจากนายจ้างสามารถถอดใจแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพได้โดยสะดวก อำนาจการต่อรองของสหภาพในเรื่องนี้จึงต่ำ แต่ถ้าหากเป็นในสหภาพแรงงานมีเมืองแล้ว การจะต่อรองให้นายจ้างต้องจ้างแต่สมาชิกของสหภาพเท่านั้นก็เป็นสิ่งที่อาจทำได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสหภาพแรงงานมีเมืองในบางประเทศได้พยายามควบคุมการเข้าทำงานในสาขาอาชีพของตนด้วยการเข้ามากำหนดให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้ต้องผ่านการฝึกงานมาก่อน เช่น ในอาชีพการก่อสร้าง และการพิมพ์ ในสหราชอาณาจักร เป็นต้น สหภาพแรงงานจะเข้าควบคุมการฝึกงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสอนจะเป็นผู้ที่นายจ้างทำการจ้างอย่างถาวรสั่งต่อไปนั้น เป็นผู้ที่สหภาพแรงงานเห็นชอบเท่านั้น ซึ่งหมายถึงว่าบุคคลดังกล่าวจะสมควรเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอย่างแน่นอนด้วย นอกจากนั้นการควบคุมเช่นนี้ยังทำให้ผู้สามารถเข้าทำงานได้มีจำนวนน้อย นายจ้างยกจะหาคนมาทดแทนแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพทำให้อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานสูงขึ้นด้วย ยังมีอีกวิธีหนึ่งซึ่งได้ผลลัพธ์กันก็คือการกำหนดให้ผู้จะเข้าประกอบอาชีพในสาขาที่สหภาพกำหนดต้องมีใบอนุญาตทำงาน (license) เสียก่อนตามกฎหมาย เช่น ในอาชีพช่างตัดผม ช่างไฟฟ้า คนขับแท็กซี่ในสหราชอาณาจักร เป็นต้น การกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตนี้ โดยทั่วไปสหภาพจะสนับสนุนให้มีการออกเป็นกฎหมาย โดยอ้างว่าเพื่อผลประโยชน์และความปลอดภัยของผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ

4.3.2 หลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการปลดคนงานออก (Lay offs)

สหภาพแรงงานโดยทั่วไปต้องการจะมีส่วนในการกำหนดนโยบายการจ้างงานร่วมกับฝ่ายนายจ้างด้วย ซึ่งนอกจากจะเข้าไปมีส่วนด้วยการควบคุมการเข้าทำงานในรูปต่าง ๆ

^{10/} Ibid., p. 172

ที่พิจารณาไปแล้ว อีกวิธีหนึ่งที่สหภาพแรงงานจะมีส่วนในการกำหนดการจ้างงานด้วยก็คือ การควบคุมการปลดคุณงานออก การดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยทั่วไปในเรื่องนี้จะเป็นในด้านสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่งเพื่อบรรเทาผลเสียจากการปลดคุณงานออกให้น้อยที่สุด และอีกด้านหนึ่งก็คือเพื่อป้องกันการปลดคุณงานออก

4.3.2.1 การบรรเทาผลเสียจากการปลดคุณงานออก สหภาพแรงงานใช้มาตรการต่อไปนี้ คือ

ก) การใช้ระบบอาวุโส

ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างในเรื่องระบบอาวุโสโดยทั่วไปก็คือในการปลดออกได ๆ นั้นให้ปลดจากผู้มีอาวุโสน้อยก่อนแล้วจึงไล่ขึ้นมาผู้มีอาวุโสสูงตามลำดับ ส่วนในการรับคุณงานกลับเข้าทำงานใหม่ให้ตรงข้าม คือ รับจากผู้มีอาวุโสสูงก่อนแล้วจึงไล่ลงไปตามลำดับอาวุโส ทั้งนี้โดยคำว่าอาวุโสในที่นี้วัดจากช่วงเวลาที่แรงงานเข้าทำงานกับกิจการเป็นต้นมา ส่วนเหตุผลที่ใช้ระบบนี้ก็คือว่า แรงงานที่มีอาวุโสสูงนั้นทำงานให้กับกิจการมานาน จึงควรมีสิทธิพิเศษให้บ้าง

อย่างไรก็ตามในการจัดลำดับอาวุโสนั้น มักตกลงกันได้ยากว่า หน่วยที่จะจัดลำดับนั้นควรจะแคบหรือกว้างเพียงใด เช่น หน่วยที่จะจัดลำดับอาวุโส อาจเป็นโรงงานหรือเป็นเพียงแผนกหนึ่ง หรือจัดในเฉพาะอาชีพในกิจการหนึ่ง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่จะต้องตกลงกัน แรงงานและสหภาพจะต้องการขนาดของหน่วยที่จัดลำดับอาวุโสซึ่งจะให้ผลประโยชน์แก่กลุ่มของตนสูงที่สุด และความต้องการนั้นอาจขัดแย้งกันเองระหว่างคุณงานคนละกลุ่มก็ได้ เช่น โดยทั่วไปหมายที่มีการว่างงานมาก ๆ นั้น แรงงานผู้มีจะชอบให้หน่วยที่จัดลำดับอาวุโสเป็นหน่วยขนาดกว้างขวาง เช่น ทั้งอุตสาหกรรมหรือโรงงานขนาดใหญ่แต่แรงงานไร่ผู้มีจะชอบให้หน่วยที่จัดลำดับอาวุโสเป็นหน่วยขนาดเล็กแคบ ๆ เช่น เพียงในงานประเภทหนึ่งหรือในขนาดของแผนกหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เพราะแรงงานผู้มีอาจใช้ทดสอบแรงงานไร่ผู้มือได้ แต่แรงงานไร่ผู้มืออาจใช้ทดสอบแรงงานผู้มือ การที่หน่วยจัดลำดับอาวุโสขนาดใหญ่กว้างขวางนั้น โอกาสที่แรงงานผู้มีจะใช้สิทธิเรื่องอาวุโสเพื่อทางานนั้นก็มีมากกว่าแรงงานไร่ผู้มือแต่ถ้าหากหน่วยจัดลำดับอาวุโสขนาดเล็กเพียงแค่ในแผนกงานหนึ่ง โอกาสที่แรงงานผู้มีจะใช้สิทธิอาวุโสเข้ามาແย่งงานของแรงงานไร่ผู้มือก็ทำได้ยาก

เป็นที่น่าสังเกตว่าในปัจจุบัน ในประเทศไทยพัฒนาแล้วซึ่งมีสวัสดิการแก่คุณว่างงานเป็นอย่างดีนั้น การใช้สิทธิเรื่องอาชุโสจะมีน้อยลง โดยเฉพาะเมื่อใช้สิทธิแล้วได้งานทำในระดับอัตราค่าจ้างไม่สูงนัก ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างระหว่างค่าจ้างการทำงานกับเงินชดเชย การว่างงานนั้นมีไม่มาก

๑) การแบ่งงานออกเฉลี่ยกันทำ

ในช่วงที่กิจกรรมต้องการลดการผลิตลง ปริมาณงานมีน้อยลง ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องลดคนงานออก เพราะมีแรงงานที่เกินความต้องการอยู่เป็นอันมาก ในการนี้สหภาพแรงงานอาจต่อรองที่จะให้ใช้วิธีแบ่งงานออกเฉลี่ยกันทำ ซึ่งเพื่อให้แรงงานทุกคนยังคงมีงานทำอยู่ แต่ปริมาณงานของแต่ละคนนั้นลดลง วิธีนี้แม้จะทำให้ค่าจ้างที่แรงงานแต่ละคนได้รับน้อยลงก็ตามแต่ก็ช่วยให้ทุกคนมีงานทำและมีรายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว

กิจกรรมที่นิยมใช้วิธีนี้ เพื่อบรรเทาผลเสียจากการว่างงานก็ได้แก่ อุตสาหกรรม รถยนต์ในสหราชอาณาจักร ที่นิยมใช้วิธีทำงานเพียงสัปดาห์ละ 2-3 วันต่อคน เพื่อให้คงมีงานทำโดยทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ถ้าธุรกิจไม่กระตือรือยขึ้นทันเวลา การลดคนงานออกก็ย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

วิธีการแบ่งงานออกเฉลี่ยกันทำนี้ ในปัจจุบันมีใช้น้อยกว่าแต่ก่อนมาก ทั้งนี้ก็เนื่องจาก การพัฒนาด้านสวัสดิการคนว่างงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว จนทำให้เงินชดเชยการว่างงาน กับค่าจ้างที่ได้จากการทำงานน้อยลง ไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก แรงงานจึงยอมว่างงาน

๒) การจ่ายค่าจ้างให้สำหรับการออกจากการ

การจ่ายชดเชยให้ออกจากงานนี้ โดยทั่วไปใช้กับกรณีที่การออกจากการนั้น เป็นไปอย่างถาวร เช่น เมื่อกิจกรรมต้องหยุดการดำเนินการลงหรือต้องย้ายไปยังสถานที่อื่นหรือ ไม่ก็เป็นประจำกิจกรรมต้องลดการจ้างงานลงอย่างถาวร การจ่ายเงินชดเชยนี้จะคิดให้ตามระยะเวลาที่แรงงานเข้ามาทำงานกับกิจกรรม ส่วนจะจ่ายในอัตราใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการต่อรองระหว่าง สหภาพแรงงานกับเจ้าของกิจการเป็นสำคัญ

4.3.2.2 การป้องกันการปลดคนงานออก สหภาพแรงงานอาจใช้มาตรการ ต่อไปนี้ คือ

ก) การฝึกงานใหม่ (Retraining)

ความสนใจในการฝึกงานใหม่ของสหภาพแรงงานทั้งหลายนั้นเป็นความพยายามที่จะให้ผู้ที่กำลังทำงานอยู่และมีแนวโน้มว่าจะถูกปลดออกนั้นมีโอกาสปรับปรุงคุณภาพหรือประสิทธิภาพของตนเองขึ้น โดยผ่านการฝึกอบรมใหม่ ซึ่งถ้าผ่านการฝึกงานใหม่มาแล้วโอกาสที่จะถูกปลดออกก็จะมีน้อยลง การฝึกอบรมนี้กิจการใหญ่ ๆ มักเปิดโอกาสอยู่แล้วให้แรงงานของตนใช้เวลาว่างจากการไปฝึกอบรมโดยใช้ค่าใช้จ่ายของตนเอง แต่สิ่งที่สหภาพแรงงานต้องการนั้นก็คือต้องการให้นายจ้างจัดการฝึกอบรมให้โดยไม่คิดมูลค่า ความสนใจในเรื่องการฝึกอบรมใหม่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็ว จนทำให้ผู้ที่ไม่พยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ มีโอกาสที่จะถูกปลดออกจากงานได้ง่าย

ข) การห้ามไม่ให้กิจการจ้างแรงงานพิเศษหรือหน่วยงานพิเศษภายนอกมาทำงานที่เฉพาะอย่าง

กิจการจำนวนมากในปัจจุบัน พบว่าในงานแผลพาอย่างบางประเภทนั้น ไม่จำเป็นต้องทำเอง เพราะต้องใช้จ่ายสูงเกินไป ในการซื้อเครื่องมือจ้างแรงงานและฝึกฝนแรงงาน นอกเหนือจากการทำเองก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายประจำสูงเกินไป โดยเฉพาะกรณีที่ความต้องการผลงานด้านนั้นไม่สม่ำเสมอ ถ้าหากจ้างแรงงานไว้สำหรับให้พอเมื่อปริมาณงานมีมากแล้ว ในเวลาที่ปริมาณงานมีน้อยก็จะมีแรงงานและข้อความสามารถในการผลิตที่สูญเปล่าเป็นอันมาก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ จึงปรากฏว่ากิจการจำนวนมากใช้วิธีจ้างหน่วยงานพิเศษมาทำงานเฉพาะอย่างให้ ซึ่งเรียกว่าเป็นการ "contracting out" ตัวอย่างของงานที่นิยมจ้างหน่วยงานพิเศษกันมากโดยเฉพาะในสหราชอาณาจักรได้แก่บริการทำความสะอาด สำนักงานและการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น หน่วยงานพิเศษที่รับจ้างในงานแผลพาเนี้ยวแรงงานได้ไม่ยาก จากผู้ที่ต้องการทำงานบางเวลา (part-time) เช่น แม่บ้าน ครู ที่ใช้เวลาหลังเลิกงานทำงานพิเศษ หรือนักศึกษาที่ทำงานเพื่อหาเงินเป็นค่าเล่าเรียน เป็นต้น

สหภาพแรงงานโดยทั่วไปจะคัดค้านการจ้างหน่วยงานพิเศษและการใช้แรงงานที่ทำงานเพียงบางเวลาเช่นนี้ เนื่องจากเกรงว่าแรงงานประจำจะถูกปลดออก และพบว่าแรงงานที่ทำงานเพียงบางเวลานั้น ไม่สนใจที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย สหภาพแรงงานจึงพยายามบีบบังคับให้นายจ้าง ลดการจ้างหน่วยงานพิเศษหรือใช้แรงงานที่ทำงานบางเวลาลง

โดยบางสหภาพก็คัดค้านอย่างหนัก แต่บางสหภาพก็เพียงแต่ให้นายจ้างซึ้งเหตุผลจำเป็นให้ทราบก่อนว่าทำไม่จึงต้องจ้างหน่วยงานพิเศษ

ค) การทำงานอย่างจำกัดเพื่อให้มีงานมากขึ้น (Make work หรือ Feather-bedding)

แรงงานทั่วไปมักจะมีความเข้าใจว่า ปริมาณงานมีอยู่คงที่จำนวนหนึ่ง ถ้าแรงงานทุกคนทำงานเต็มที่ ปริมาณงานแผลงลี่ของแต่ละคนสูงทำให้ความต้องการใช้แรงงานน้อยลง เช่น ในการผลิตสินค้าซึ่งปกติจะผลิตได้วันละ 120 ชิ้น โดยจ้างแรงงาน 10 คน ผลิตได้คนละ 12 ชิ้นต่อวัน ถ้าทุกคนทำงานเต็มที่อาจผลิตได้ถึงคนละ 15 ชิ้นต่อวัน และหากนายจ้างรู้เช่นนี้ก็จะจ้างแรงงานเพียง 8 คนเท่านั้น ซึ่งก็จะผลิตได้วันละ 120 ชิ้นตามต้องการทำให้แรงงานอีก 2 คนต้องว่างงานไปจากความเชื่อเช่นนี้ จึงทำให้แรงงานพยายามจำกัดการทำงานของตนเองไม่ทำให้เต็มประสิทธิภาพและสหภาพแรงงานก็มักจะสนับสนุนด้วย เช่น กรณีที่พนักงานขับรถโดยสารในนิวยอร์ก ขับรถให้ชั่วลงโดยการปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัดเกินความจำเป็น ทั้งนี้โดยอ้างความปลอดภัยของผู้โดยสาร ทำให้รถประจำทางไปถึงปลายทางช้าไปโดยเฉลี่ยถึงคันละ 30 นาที^{11/} เป็นต้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานก็พยายามสร้างงานที่ไม่จำเป็นขึ้นมาอีก เพื่อให้มีการจ้างแรงงานมากขึ้นโดยไม่จำเป็น เช่น มีการตั้งกฎโดยอ้างความปลอดภัยให้มีการจ้างวิศวกรเพียงเพื่อมาปิดและปิดเครื่องยนต์ขนาดเล็กเพียง 2-3 เครื่องในโรงงานเท่านั้น ทั้งนี้โดยที่แรงงานอื่นไม่รับผิดชอบที่จะทำ ทั้งนี้ เพราะอ้างว่าอนาคตหน้าที่และอ้างว่าเพื่อความปลอดภัย

การทำงานอย่างจำกัดเพื่อให้มีงานมากขึ้นนี้ เป็นวิธีการที่สูญเปล่าและไร้ประสิทธิภาพในการป้องกันการปลดคนงานออก เนื่องจากการกระทำดังกล่าวนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตของกิจการสูงขึ้น ผลกระทบกิจการอาจไม่อยู่ในฐานะที่จะแข่งขันในตลาดได้หรือต้องขึ้นราคาสินค้าทำให้ขายได้น้อยลง ต้องลดการผลิตและการจ้างทำงานลงให้สุด นอกจากนั้นจากการที่ต้นทุนการผลิตสูงมาก เพื่อให้กิจการดำเนินอยู่ได้ อัตราค่าจ้างอาจต่ำลงกว่าที่ควรจะเป็นอีกตัวยิ่งไม่เป็นผลดีต่อแรงงานเลย

4.3.3 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

การนำเอาเครื่องจักรหรือวิธีการผลิตใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในกิจการ อาจก่อให้เกิด

^{11/}Ibid., p. 188

ใจทั้งผลดีและผลเสียต่อสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในด้านผลดีนั้นก็คือทำให้แรงงานเห็นดี เห็นอยู่ตราบทวนน้อยลง และทำให้ความปลอดภัยของงานดีขึ้น หรือการใช้เครื่องจักรหรือวิธีการผลิตใหม่นั้นอาจทำให้เกิดงานมากขึ้น และมีการจ้างทำงานมากขึ้นก็ได้ โดยเฉพาะเมื่อทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูง ต้นทุนต่อหน่วยต่ำ สามารถขายได้ในราคากูกลง ความต้องการซื้อมากขึ้น จนต้องขยายการผลิตและการจ้างทำงานออกไป นอกจากนี้เครื่องจักรบางอย่างก็ทำให้ความต้องการแรงงานมีมากขึ้นด้วยตัวเอง เช่น ความนิยมใช้รถบรรทุกขนาดเบาที่ขับส่งได้เร็วกว่ารถบรรทุกหนัก ทำให้ความต้องการคนขับรถบรรทุกมีมากขึ้น เป็นต้น

ในอีกทางหนึ่ง การพัฒนาทางเทคโนโลยีหลายด้านนั้น ปรากฏว่าก่อให้เกิดผลเสียต่อแรงงานอย่างน้อยก็ในระยะแรกที่เริ่มใช้เทคโนโลยีนั้น กล่าวคือเทคโนโลยีใหม่บางอย่างทำให้งานมีอันตรายมากขึ้นหรือทำได้ยากลำบากขึ้น และอาจทำให้มีความต้องการใช้แรงงานน้อยลง เป็นต้น ผลเสียของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนั้น ทำให้สหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยพยายามคัดค้านการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ นี้ การคัดค้านอาจทำในหลายรูปแบบ แต่แบบที่แพร่หลายที่สุด ก็คือการปฏิเสธไม่ยอมทำงานกับเครื่องจักรใหม่ นอกจากนี้ก็อาจทำโดยลดผลผลิตที่แรงงานผลิตได้ลงหรือเรียกร้องค่าชดเชยจากการต้องทำงานกับเครื่องจักรใหม่ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่าสหภาพแรงงานอุดสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายคัดค้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ยกเว้นบางสหภาพอยู่อย่างเดียว ในระดับท้องถิ่นซึ่งคัดค้านในบางครั้งบางคราว ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีโดยทั่วไปไม่ได้มีผลกระทบต่อสมาชิกทุกคนไป ดังนั้น สหภาพจึงไม่อนุญาตในการต่อต้านเพียงเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกกลุ่มน้อยได้ แต่ถ้าเป็นสหภาพแรงงานมีมือแล้ว สมาชิกส่วนใหญ่จะกระทบกระเทือนทำให้สหภาพประเภทนี้มักจะคัดค้านการพัฒนาทางเทคโนโลยี

การคัดค้านต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แม้บางครั้งจะประสบผลแต่ก็หากที่จะประสบผลสำเร็จในระยะยาวเนื่องจาก ถ้าวันใดมีน้ำดีกว่าจริง กิจการก็ต้องพยายามนำมาใช้จนได้และสหภาพก็จะต้องตัดสินใจว่าจะเลิกค้านหรือจะปล่อยให้สมาชิกของตนว่างงานลง

เมื่อสหภาพแรงงานพบว่านโยบายคัดค้านใช้ไม่ได้ผล ซึ่งโดยปกติจะเป็นพระมีแรงงานนอกสหภาพเข้ามาย้อมรับและทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ทำให้แรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพว่างงานลง สหภาพแรงงานก็อาจเข้าแข่งขันกับวิธีการผลิตใหม่ด้วยการเข้าตกลงทำงาน

โดยไม่เรียกร้องอะไรมากนักจากนายจ้างที่ยังคงใช้เทคนิคแบบเก่าหรือในบางกรณี สหภาพแรงงานก็อาจดึงเป็นสหกรณ์การผลิตขึ้น ทำการผลิตด้วยวิธีเก่าโดยคนงานที่ถูกออกมานั่งจาก เทคนิคการผลิตแผ่นใหม่นั้น อย่างไรก็ตามนโยบายแข่งขันกับเทคโนโลยีใหม่นี้เป็นเพียงมาตรการที่ทำได้ในระยะสั้นที่จะชลอกการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคใหม่ ๆ ให้ช้าลงและช่วยให้ แรงงานที่จะต้องถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรคงมีงานทำอยู่เพียงระยะหนึ่งเท่านั้น ถ้าเทคนิคแบบใหม่นั้นดีกว่า กิจการที่ใช้วิธีการผลิตแบบเดิมก็ยอมไม่อาจแข่งขันได้นานและต้องสัมเลิกไปในที่สุด เพราะประสิทธิภาพการผลิตด้อยกว่า

โดยทั่วไปแล้วหลังจากพิจารณาคัดค้านหรือแข่งขันกับเทคโนโลยีแบบใหม่แล้ว ไม่ประสบผลในที่สุดไม่ช้าก็เร็ว สมาชิกสหภาพต้องตัดสินใจหยุดมาตรการการดังกล่าว เพื่อให้สหภาพ ดำรงอยู่ต่อไปได้ และในขั้นนี้ก็จะมีการเจรจาตกลงกับฝ่ายจัดการของกิจการยอมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ แต่สหภาพจะเรียกร้องให้สามารถเข้าควบคุมบางประการต่อสหภาพการทำงาน ใหม่ที่จะเกิดจากการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ นี้ด้วย เช่น ว่าแรงงานที่ต้องถูกปลดออกจากเนื้องจากการ ใช้เครื่องจักรใหม่นั้นจะต้องได้โอกาสเป็นคนแรกที่ได้เข้าทำงาน ถ้ามีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้น หรือผู้ที่ถูกปลดออกจากงานต้องได้รับเงินชดเชยการออกจากงานในอัตราสูง เป็นต้น นอกจากนี้ สหภาพก็อาจต่อรองให้ค่าจ้างสำหรับผู้ที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรใหม่สูงขึ้นด้วย การกระทำ ดังกล่าวที่ทำให้ต้นทุนของกิจการสูงขึ้นและการใช้เทคโนโลยีใหม่อาจต้องชะลอช้าลง ซึ่งก็เป็นจุด ประسังค์ของสหภาพ แต่หากฝ่ายสหภาพแรงงานก็ต้องระมัดระวังไม่ให้ต้นทุนของกิจการต้องสูง เกินไปด้วย เพราะอาจทำให้นายจ้างหันไปจ้างแรงงานนอกสหภาพมาทำงานแทน จนทำให้สมาชิก ของสหภาพต้องว่างงานเป็นจำนวนมาก หรือไม่ก็ทำให้ต้นทุนสูงจนกิจการไม่อาจแข่งขันกับ กิจการอื่นได้และต้องลดการผลิตและการจ้างทำงานลง

5. สุ่ป

หัวข้อสำคัญที่สุดในการเจรจาต่อรองร่วมก็คือ เรื่องของค่าจ้างซึ่งมีประเด็นที่ฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างจะต้องโต้แย้งกันมาก เพราะทั้ง 2 ฝ่าย มักมีความเห็นและเหตุผลไม่ตรงกันในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของกิจการ มาตรฐานการครองชีพของแรงงานค่าจ้างเมื่อเทียบกับกิจการอื่น การเปลี่ยนแปลงใช้ประสิทธิภาพการผลิต ผลกระทบจากการเพิ่มค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้างและการคุ้มครองค่าจ้าง

หัวข้อสำคัญรองลงมาเป็นการเจรจาต่อรองร่วม คือเรื่องของผลประโยชน์พิเศษซึ่งเป็นผลตอบแทนที่นายจ้างจัดสรรมาให้นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ ผลประโยชน์พิเศษนี้ แรงงานพยายามเจรจาให้นายจ้างจัดให้มากขึ้น แต่ฝ่ายนายจ้างพยายามจะไม่จัดให้ถ้าไม่จำเป็น เพราะเป็นต้นทุนในการผลิตอย่างหนึ่ง

หัวข้อสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการเจรจาต่อรองร่วมคือเรื่องการสร้างกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องให้เกิดความมั่นคงของสหภาพ คือให้เกิดหลักประกันว่าสหภาพแรงงานจะมีสมาชิกได้มากพอ และมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ นอกจ้านี้ก็เป็นเรื่องหลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการปลดงานออกซึ่งมุ่งที่จะบรรเทาผลเสียจากการปลดงานออกให้น้อยที่สุด ในขณะที่ก็พยายามป้องกันการปลดงานออกด้วย

หัวข้อสำคัญประการสุดท้ายในการเจรจาต่อรองร่วม คือ เรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพการจ้างแรงงานได้ เช่น ทำให้งานหายากลง หรือมีอันตรายมากขึ้น ความต้องการใช้แรงงานน้อยลง เป็นต้น

6. คำตามและกิจกรรมท้ายบท

1. จงอธิบายความหมายและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคำว่า Escalator Clause กับ Reopening Clause
2. Fringe Benefits คืออะไร มีกี่ประเภท อะไรบ้าง จงอธิบาย
3. Check off คืออะไร มีรูปแบบ จงอธิบายโดยละเอียด
4. สหภาพแรงงานอาจตกลงกับนายจ้างกำหนดให้บังคับให้แรงงานเป็นสมาชิกสหภาพและให้ นายจ้างหักค่าจ้างเป็นค่าสมาชิกได้ ในรูปแบบใดบ้าง จงอธิบาย
5. จงอธิบายความหมายของคำต่อไปนี้มาโดยละเอียด
 - ก) Industrial Jurisprudence
 - ข) Make Work
 - ค) Contracting Out
6. การเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับค่าจ้าง เพื่อมีให้มาตรฐานการครองชีพของแรงงานลดลง นั้น มีวิธีดำเนินการได้กี่วิธี อย่างไรบ้าง
7. จงอธิบายข้อโต้แย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่มักจะเกิดขึ้นในกระบวนการเจรจา ต่อรองร่วมในเรื่องค่าจ้าง ว่ามีอะไรบ้าง มา 1 ข้อ โดยละเอียด
8. เพราะเหตุใดประเทศไทยจึงต้องมีกฎหมายห้ามประท้วง จึงมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ เกิดความมั่นคงแก่สหภาพที่แตกต่างกัน จงอธิบาย
9. หลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการปลดคนงานออก ในส่วนที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อบรรเทาผลเสียจาก การปลดคนงานออกให้น้อยที่สุดนั้น มีมาตรการอย่างไรบ้าง จงอธิบาย
10. หลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการปลดคนงานออกในส่วนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบังกันการถูก ปลดออกจากงานนั้น มีมาตรการอย่างไรบ้าง จงอธิบาย
11. สหภาพแรงงานมีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต อย่างไรบ้าง จงอธิบาย