



การร่วมเจรจาต่อรองในประเทศไทย

ตามระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยนั้น ได้กำหนดให้ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นวิธีการแรกในการยุติข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือในการที่นายจ้างและลูกจ้างมาทำงานร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายอาจมีปัญหาคความขัดแย้งกัน และเมื่อเกิดปัญหาดังกล่าว ทั้งสองฝ่ายจะต้องนำปัญหาขัดแย้งดังกล่าวมาเจรจากัน เพื่อแก้ไขสภาพความขัดแย้งให้หมดไป

สำหรับวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของไทยในปัจจุบันนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ เพื่อให้คู่กรณีได้ปฏิบัติ ซึ่งจะได้กล่าวถึงสาระของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองต่อไป

ความหมายของการร่วมเจรจาต่อรอง

การร่วมเจรจาต่อรองหมายถึง การเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงานระหว่างนายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือองค์การนายจ้างองค์การหนึ่งหรือหลายองค์การฝ่ายหนึ่งกับองค์การซึ่งเป็นตัวแทนของคณงานองค์การหนึ่ง หรือหลายองค์การอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีความมุ่งหมายที่จะตกลงกันได้ ในกรณีที่ไม่มีองค์การตัวแทนของคณงาน ตัวแทนคณงานที่ได้รับเลือกตั้ง และได้รับการมอบอำนาจจากคณงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับของประเทศ ก็อาจจะเข้าทำหน้าที่เจรจาร่วมได้ สมาคมคณงานใด ๆ ก็ตามที่จัดตั้งขึ้นหรืออยู่ภายใต้อำนาจหรือได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากนายจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นองค์การตัวแทนของคณงาน เพื่อวัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรองร่วม

การร่วมเจรจาต่อรองคือการที่ลูกจ้างเกินกว่า 1 คนขึ้นไป ร่วมกันเจรจาต่อรองกับ นายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันได้แก่ค่าจ้าง สวัสดิการ วันและเวลาทำงาน การเลิกจ้างหรือ ประโยชน์อื่นใดของนายจ้างหรือของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน¹

นอกจากความหมายของการร่วมเจรจาต่อรองดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ให้ความหมาย ของการร่วมเจรจาต่อรองไว้อีกว่า

การร่วมเจรจาต่อรองหมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันตั้งตัวแทนทำการเจรจาต่อรองกับ นายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไข และสภาพการจ้าง

ตัวแทนลูกจ้างอาจเป็นกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สมาคมลูกจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างอาจเป็นตัวแทนนายจ้างเอง ตัวแทนนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง²

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการร่วมเจรจาต่อรองนี้แตกต่างกับการเจรจา เพื่อทำสัญญาจ้างงานโดยทั่วไปที่ว่า การร่วมเจรจาต่อรองจะต้องเป็นการกระทำของกลุ่มตัวแทนหรือ ตัวแทนเพียงคนเดียว ส่วนการทำสัญญาจ้างงานหรือสัญญาอื่นทั่วไปเป็นการทำระหว่างบุคคลเป็นการ เจรจาเพื่อตัวเองมิใช่เป็นการเจรจาเพื่อบุคคลอื่น

จากความหมายข้างต้นได้ชี้ให้เห็นอีกว่าตัวแทนที่เจรจากันนั้นแบ่งเป็นสองฝ่ายคือตัวแทน จากฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งแยกพิจารณา ดังนี้

ก. ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายนายจ้างโดยทั่วไปจะเป็นฝ่ายบริหารของกิจการ หรือบุคคลที่ฝ่ายบริหารมอบอำนาจให้เข้าเจรจาและในกรณีกิจการเจ้าของคนเดียวก็มักจะเป็น

¹ เกษม สุริยวัฒน์, "การร่วมเจรจาต่อรอง." (ม.ป.ท.ม.ป.ป.) หน้า 45 (อค์ส์าเนา)

² ชนวิทย์ ศุภวณิช, "การร่วมเจรจาต่อรอง," วารสารแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: ไทยเซชม, 2516), หน้า 1.

ตัวเจ้าของกิจการ และในกรณีที่เกิดกิจการนั้นเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างก็อาจให้สมาคมนายจ้างเจรจาแทนได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองให้สูงขึ้น

ข. ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างยังแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ

1. สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างที่ทำการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งจากคำจำกัดความข้างต้นจะเห็นว่าสหภาพแรงงานที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้นั้น จะต้องเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องจะต้องมีอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ๆ ของนายจ้างและต้องไม่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้าง

เมื่อพิจารณาลักษณะของสหภาพแรงงานนี้จะเห็นว่าตามความหมายในอุดมคติแล้วสหภาพแรงงานที่จะเป็นตัวแทนเขาเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้นั้น จะต้องไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้าง ซึ่งเป็นการพิจารณาความช่วยเหลือเฉพาะตัวเงิน ซึ่งเมื่อจะพิจารณาถึงการช่วยเหลือสหภาพแรงงานจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารแล้ว ควรจะพิจารณาถึงการช่วยเหลืออย่างอื่นด้วย เช่น การให้ใช้เครื่องใช้สำนักงานฟรี ให้ตั้งสำนักงานภายในอาคารของสำนักงานนายจ้าง เป็นต้น เพราะการช่วยเหลือเหล่านี้เมื่อนำมาตีค่าเป็นเงินแล้วจะเห็นว่ามูลค่าสูงมาก หรือมีจำนวนสูงมาก และเป็นภาระให้อย่างค่อนข้างต่อเนื่อง

ดังนั้น ถ้าจะพิจารณาถึงการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริงแล้ว จะทำให้สหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง อย่างตามความหมายข้างต้นได้ยากมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ดังนั้นจึงไม่ควรนำเรื่องการเคยได้รับการช่วยเหลือจากฝ่ายนายจ้างมาเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าสหภาพแรงงานควรมีสหสิทธิต่อรองกับนายจ้างได้หรือไม่

2. ลูกจ้างตัวแทน ตัวแทนประเภทนี้เป็นลูกจ้างที่ได้รับคัดเลือกจากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องให้เป็นตัวแทนเขาเจรจา ตัวแทนลูกจ้างนี้โดยทั่วไปมักจะเป็นผู้ฉลาด พุคเก่ง และเป็นคนที่มีความเฉลียวฉลาด แต่เนื่องจากตัวแทนที่เขาเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างนี้มีลักษณะชั่วคราว ดังนั้นความชำนาญและเทคนิคในการเจรจาจึงมักจะสูญสภาพแรงงานไม่ได้ จึงทำให้ไม่ค่อยประสบผล

สำเร็จเท่าที่ควร และการที่ดึงตัวแทนจากลูกจ้างเข้าเจรจา ฝ่ายนายจ้างมักไม่ให้ความสนใจที่จะเจรจาควยเท่าไรนัก ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่า พลังการต่อรองของลูกจ้างมีน้อยมาก ซึ่งประเด็นที่ทำให้นายจ้างเห็นว่าพลังต่อรองของลูกจ้างมีน้อยก็เพราะดูจากการรวมตัวของลูกจ้างถ้าลูกจ้างรวมตัวเนี้ยวแน่นจริงแล้ว จะต้องตั้งสหภาพแรงงานได้ และปัญหาที่พบอยู่บ่อย ๆ ก็คือมีการเปลี่ยนตัวแทนลูกจ้างในระหว่างการเจรจา ซึ่งเป็นผลให้การเจรจาทอรองต้องล้มเหลว

เมื่อพิจารณาความหมายของการร่วมเจรจาทอรองต่อไปจะเห็นว่า การร่วมเจรจาทอรองนี้ จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในประเด็นขัดแย้งหรือในข้อเรียกร้องที่ยื่นมา กล่าวคือตัวแทนทั้งสองฝ่ายจะต้องมาประชุมพร้อมกัน มิใช่ต่างคนต่างคิด แล้วส่งผลลัพธ์ หรือผลการตัดสินใจของฝ่ายตนให้อีกฝ่ายพิจารณา โดยทำกลับไปกลับมามีเรื่อยไป จนตกลงกันได้ทุกข้อ

การเจรจาทอรองนั้นจะต้องตั้งเจตนาไว้ล่วงหน้าว่าจะตกลงกันได้ กล่าวคือคู่กรณีจะต้องมีความมุ่งมากปรารถนาที่จะตกลงกัน ซึ่งจากการที่มีความตั้งใจเช่นนี้จะทำให้ทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะตกลงกัน ซึ่งทำให้การเจรจาทอรองทำได้โดยเร็วและเต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน แต่ถ้ามการเจรจาทอรองที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างตั้งใจกันไว้ก่อนแล้วที่จะไม่ต้องการตกลงคือเจรจาทอรองกันไปแล้วให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แล้วมุ่งหวังผลให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น การเจรจาทอรองนั้นไม่ถือว่าเป็นการเจรจาทอรอง (ตามความหมายขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ) แต่อย่างไรก็ตามประเด็นความตั้งใจที่จะตกลงกันนี้ นักแรงงานสัมพันธ์ อีกกลุ่มหนึ่งไม่ถือว่าเป็นสาระสำคัญที่จะนำมาตัดสินว่าการเจรจาทอรองนั้นเป็นการร่วมเจรจาทอรองหรือไม่ โดยที่แนวความคิดของนักแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มหลังนี้ได้ถือเฉพาะว่า เมื่อมีตัวแทนทั้งสองฝ่ายมาเจรจาทอรองกันในเรื่องหรือปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วถือว่าการเจรจาทอรองนั้นเป็นการร่วมเจรจาทอรองทั้งสิ้น

ความเป็นมาของการร่วมเจรจาทอรอง

การร่วมเจรจาทอรองนี้มีวิวัฒนาการมาจากความล้มเหลวในการเจรจาทอรองเป็นรายบุคคล กล่าวคือในสมัยก่อนนั้น เมื่อลูกจ้างมีความขัดข้องหรือมีความไม่พอใจ เนื่องจากการทำงาน เช่นไม่พอใจค่าจ้าง ก็จะไปเจรจาทอรองเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกับนายจ้างโดยลูกจ้างไป

แจ้งความประสงค์และเจรจากันตัวต่อตัว ซึ่งส่วนมากแล้วมักจะไม่ไต่ผล ซึ่งเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว ลูกจ้างผู้นั้นมีทางเลือกปฏิบัติเพียง 2 ทางเท่านั้น คือทนทำงานกับนายจ้างคนเดิมต่อไป และแนวทางที่สองคือลาออกไปหางานทำใหม่ ซึ่งจากการที่ลูกจ้างไม่สามารถลาออกจากงานได้ เพราะงานใหม่ยาก ลำบาก จึงต้องทนทุกข์ทำงานต่อไปกับนายจ้าง สภาพการเช่นนี้มิได้เกิดขึ้นกับลูกจ้างเพียงหนึ่งรายหรือสองราย แต่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอื่น ๆ เช่นทุกคน และแทบทุกกิจการครั้งนั้นเมื่อมีเวลาว่างลูกจ้างเหล่านั้นจึงมักมารวมกลุ่มเพื่อปรึกษาซึ่งกันและกัน การที่ลูกจ้างได้มีโอกาสนำทุกข้อรบกวนมาเล่าสู่กันฟัง จึงเท่ากับเป็นการเริ่มรวมตัวกันขึ้น เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะขจัดความทุกข์ร้อนที่ตนประสบอยู่

ในระยะต่อมาหลังจากเริ่มมีการรวมตัวอย่างชั่วคราว เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นแล้ว ก็มีแนวความคิดที่จะรวมกันไปเป็นกลุ่ม เพื่อแจ้งข้อขัดข้อง หรือสภาพความไม่พอใจกับนายจ้าง การไปเจรจากับฝ่ายนายจ้างเป็นกลุ่มนี้ทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกอบอุ่น มีความกล้า และเชื่อว่านายจ้างจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างบาง

การเรียกร้องควยวิธีการไปแจ้งข้อเรียกร้องกับนายจ้างเป็นกลุ่มนี้ ลูกจ้างสามารถประสบความสำเร็จบ้างเหมือนกัน กล่าวคือ นายจ้างยอมรับเอาข้อเรียกร้องนั้นกลับไปพิจารณาปรับปรุงให้แต่ก็มีบ่อยครั้งที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมเจรจากับกลุ่มลูกจ้าง โดยให้เหตุผลว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานนั้นเป็นสิทธิของนายจ้างแต่ผู้เดียว (Employer Prerogative)

ในกรณีของการเจรจาที่ประสบกับความล้มเหลว หรือนายจ้างไม่ยอมเจรจากับครั้งนี้จะเห็นว่าลูกจ้างก็ยังคงมีทางเลือกอยู่ 2 ทาง คือ ทนทำงานต่อไปภายใต้สภาพการจ้างเดิม และในประการที่สองพร้อมใจกันหยุดงานไม่ทำงานกับนายจ้าง เพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง

ในช่วงนี้ได้มีการรวมกันเป็นกลุ่มอย่างกว้างขวางแต่เป็นการรวมตัวกันอย่างลับ ๆ ทั้งนี้เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นสมาคมเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการจ้างในสมัยนั้นเป็นเรื่องผิดกฎหมาย จึงต้องมีการรวมตัวกันในรูปขององค์การใต้ดิน วัตถุประสงค์ขององค์การใต้ดินก็คือ เพื่อช่วยเหลือเพื่อนคนงานด้วยกันในการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง

ต่อมาเมื่อลูกจ้างได้มีการ รวมตัวกันเป็นสมาคมช่างฝีมือตามกลุ่มอาชีพ เช่น สมาคมช่างพิมพ์ สมาคมช่างไม้ เป็นต้น การรวมตัวกันเป็นสมาคมช่างฝีมือนี้จะเห็นได้ว่าเป็นการรวมตัวกันของแรงงานประเภทฝีมือ ซึ่งเป็นคนงานกลุ่มที่นายจ้างให้ความสนใจ และจำเป็นต้องเอาใจ

เมื่อเกิดมีการ รวมตัวเป็นสมาคมช่างฝีมือตามกลุ่มอาชีพขึ้นแล้ว รูปแบบของการร่วมเจรจาต่อรองได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่ก็ยังคงแตกต่างกับการร่วมเจรจาต่อรองตามความหมายในปัจจุบัน เพราะการยื่นข้อเรียกร้องของสมาคมช่างฝีมือนั้นถือได้ว่าเป็นการยื่นคำขาดให้นายจ้างปฏิบัติตามกว่าเพื่อให้มีการเจรจาต่อรองกัน

วิธี เพื่อเพิ่มค่าจ้างจากนายจ้างของพวกสมาคมช่างฝีมือตามกลุ่มอาชีพ กระทำโดยสมาชิกของสมาคม มาประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่จะรับทำ จากนั้นก็จะทำการสาบานร่วมกันว่าจะไม่ยอมรับจ้างทำงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราที่ที่ประชุมกำหนด หรือไม่ยอมที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นที่ยอมรับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราที่ที่ประชุมกำหนด และสมาชิกของสมาคมก็จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาแก้ไขอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น ตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และสมาชิกของสมาคมจะมีการตรวจสอบกันเอง เพื่อป้องกันมิให้สมาชิกของสมาคมแอบไปรับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราที่ที่ประชุมกำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่าวิธีการ เรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้างของสมาคมช่างฝีมือตามกลุ่มอาชีพนี้เป็นวิธีการที่ค่อนข้างง่ายและตรงจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มค่าจ้างมากที่สุด แต่จะเห็นว่าวิธี เช่นนี้นายจ้างไม่ได้เจรจาด้วย นายจ้างเพียงแต่ตัดสินใจว่าจะจ้างหรือไม่จ้างเท่านั้น ซึ่งในกรณีที่นายจ้างไม่ตกลงตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง และหาที่ว่าจ้างใหม่ไม่ได้ ก็ต้องปิดงานไปในที่สุด ซึ่งในทำนองเดียวกันเมื่อไม่มีนายจ้างมาจ้างก็เท่ากับว่าลูกจ้างต้องหยุดงานไปเหมือนกัน และเป็น การหยุดงานโดยพร้อมกันเสมือนมีการนัดไว้ล่วงหน้า การที่นายจ้างต้องเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ จึงทำให้นายจ้างเริ่มมีการ รวมตัวเป็นสมาคมนายจ้าง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง เพื่อที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างในการจ้างร่วมกันเป็นอัตราเดียว

006871

เมื่อมีองค์การที่มีพลังต่อรองสูงเท่าเทียมกันเกิดขึ้นเช่นนี้ การเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามแบบเดิมมักจะไม่ไ้ผล ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ การปิดงาน และการนัดหยุดงานเกิดขึ้น เกิดความเสียหายแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ผลเสียหายของการนัดหยุดงาน และการปิดงานที่เกิดขึ้น

อย่างมากต่อคูกรีนี่เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้คิดที่จะผอนแปรกัน พยายามปรับเข้าหากันที่พอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันได้

หลังจากนั้นการร่วมเจรจาต่อรองได้แพร่ขยายไปยังลูกจ้างทั้งฝีมือและลูกจ้างไม่มีฝีมือ ซึ่งกล่าวได้ว่า การร่วมเจรจาต่อรองได้แพร่หลายไปทั่วทุกอาชีพไม่ว่าลูกจ้างในอาชีพนั้น ๆ จะเป็นลูกจ้างมีฝีมือหรือไม่ก็ตาม แต่ระดับของการร่วมเจรจาต่อรองในระยะนี้ยังคงเป็นการร่วมเจรจาต่อรองในระดับกิจการ

เนื่องจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีความต้องการที่จะเพิ่มพลังการต่อรองหรือเพิ่มอำนาจการต่อรอง ดังนั้นการหาสมาชิกจากกิจการอื่นมาเข้ากับฝ่ายตัวจึงเกิดขึ้นสำหรับลูกจ้างก็มีการชักชวนลูกจ้างในกิจการอื่น ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันมาร่วมสนับสนุนฝ่ายนายจ้างก็เช่นเดียวกันพยายามหาความสนับสนุนจากนายจ้างกิจการอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน การเจรจาต่อรองร่วมจึงขยายตัวออกไปเป็นการร่วมเจรจาต่อรองในระดับอุตสาหกรรม (Industrial Wide) และต่อมาการรวมตัวของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ขยายตัวจากการรวมตัวกันภายในอุตสาหกรรมเดียวกันไปเป็นการรวมตัวกันระหว่างอุตสาหกรรมที่ต่างกันซึ่งเป็นผลทำให้การร่วมเจรจาต่อรองได้ขยายออกไปจนถึงระดับชาติ

ที่มาและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้าง

ในการจ้างงาน นายจ้างทั่วไปย่อมถือว่าเป็นเรื่องของตนเองโดยเฉพาะที่จะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการจ้างและการทำงาน ต่อมาเมื่อลูกจ้างรวมตัวกันก่อตั้งองค์การของตนขึ้นมาเป็นสหภาพแรงงาน ทำให้ลูกจ้างมีอำนาจในอันที่จะขอเป็นผู้ร่วมกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานและการทำงานของตนก่อนนายจ้างได้ แต่ในระยะแรกสหภาพแรงงานต้องพยายามเรียกร้องต่อสู้ให้นายจ้างยอมรับอำนาจนี้ก่อน ซึ่งนายจ้างจะยอมหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นหรือบทบัญญัติของกฎหมายในประเทศนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีและก่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม

คั้งนั้นสิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างจึงเป็นหลักการสำคัญที่ประเทศส่วนใหญ่คำนึงถึงและพยายามปกป้องคุ้มครอง

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ตัวแทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องและเจรจากับฝ่ายนายจ้างได้เมื่อ

ก. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถ้าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือมีส่วนได้เสียในเรื่องที่จะเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ไคลงชื่อสนับสนุนให้บุคคลใดเป็นตัวแทนลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องและเจรจากับนายจ้างแล้ว ผู้แทนลูกจ้างนั้นก็มิมีสิทธิที่จะเจรจากับนายจ้างนั้นได้

ข. กรณีที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการของนายจ้างนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทั้งหมด กรรมการสหภาพนั้นมีสิทธิที่จะเจรจากับนายจ้างได้

ความจำเป็นที่ต้องมีการร่วมเจรจาต่อรอง

เมื่อพิจารณาถึงความจำเป็นที่ต้องมีการร่วมเจรจาต่อรองทางด้านลูกจ้างแล้ว จะเห็นว่าในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น เมื่อฝ่ายลูกจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ก็จะนำเอาข้อเรียกร้องของตนไปเสนอต่อฝ่ายนายจ้าง ซึ่งวิธีการเรียกร้องให้ฝ่ายนายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้น ถ้าเป็นการเรียกร้องของลูกจ้างเป็นรายบุคคลแล้ว ฝ่ายลูกจ้างมักจะไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะฝ่ายนายจ้างมักปฏิเสธ ไม่ยอมเจรจาหรือไม่ยอมให้ตามที่ลูกจ้างได้เรียกร้อง และนอกจากนี้การที่ลูกจ้างไปเรียกร้องเป็นรายบุคคลนั้นยังเป็นการไม่ปลอดภัยต่อความมั่นคงในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ฝ่ายลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นสหภาพแรงงานและตั้งตัวแทนขึ้นนำเอาข้อเรียกร้องไปแจ้งและทำการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเมื่อฝ่ายลูกจ้างได้ใช้วิธีการรวมตัวกันแล้วตั้งตัวแทนไปเจรจากับฝ่ายนายจ้างนี้แล้ว ทำให้ฝ่ายลูกจ้างประสบความสำเร็จในการเรียกร้อง

เมื่อพิจารณาทางค่านายจ้างแล้วจะเห็นว่าฝ่ายนายจ้างเองก็จำเป็นต้องใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะฝ่ายนายจ้างมีความต้องการที่จะกำหนดสภาพการจ้างให้เป็นอย่างเดียวกันหมดสำหรับลูกจ้างในระดั้บเดียวกันทุกคน ทั้งนี้เพื่อความเป็นระเบียบและสะดวกต่อการบริหารแรงงาน และประกอบกับฝ่ายนายจ้างไม่มีเวลาที่จะมาทำการเจรจากับลูกจ้างเป็นรายบุคคล ดังนั้นการร่วมเจรจาต่อรองจึงจำเป็นสำหรับฝ่ายนายจ้างเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาทางค่านายจ้างแล้ว จะเห็นว่ารัฐบาลเองก็มีความจำเป็นต้องใช้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเช่นกัน กล่าวคือรัฐไม่ต้องการให้การผลิตคงหยุดชะงัก ต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรมและมีความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย และต้องการสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งการที่รัฐบาลจะบรรลุถึงความต้องการดังกล่าวได้นั้น รัฐก็ต้องอาศัยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งนี้เพราะการร่วมเจรจาต่อรองนั้นเป็นวิธีการที่ให้นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาประชุมเจรจาต่อรองกันเพื่อขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและประสานประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างเข้าด้วยกันอย่างสันติ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างกลับไปทำงานร่วมกันตามเดิมอย่างมีความสุขปราศจากความเป็นอริบาตหากัน อันเป็นผลทำให้เกิดความสงบสุขสูงขึ้นในอุตสาหกรรม

ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการร่วมเจรจาต่อรอง

1. บรรยากาศทางด้านการเมืองเอื้ออำนวย การร่วมเจรจาต่อรอง จะประสบความสำเร็จได้นั้นบรรยากาศทางด้านการเมืองจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลและประชาชนจะต้องมีความเชื่อว่า การร่วมเจรจาต่อรองนั้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการกำหนดสภาพการจ้าง ในประเทศที่รัฐบาลไม่มีความเชื่อมั่นต่อระบบการร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรองก็ไม่มีความเจริญ ซึ่งจะเห็นได้จากการก่อตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้นได้มีอุปสรรคมาขัดขวางนานับประการ ซึ่งเป็นผลให้การดำเนินงานด้านการต่อรองไม่ดีเท่าที่ควร และในประเทศที่รัฐบาลได้เป็นผู้กำหนดสภาพการจ้างเอง ซึ่งในประเทศนั้นการร่วมเจรจาต่อรองก็จะมี แต่ในทางตรงกันข้ามในประเทศที่รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนต่อการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมเจรจาต่อรอง เช่นการให้บริกาารไกล่เกลี่ย การยกเลิกข้อกฎหมายที่เป็นกีดขวาง

บันทึกการร่วมเจรจาต่อรอง การให้สหภาพแรงงานมีสิทธิทำการร่วมเจรจาต่อรอง ให้มีการจดทะเบียนสัญญาข้อตกลงและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง ในประเทศนั้นการร่วมเจรจาต่อรองก็จะดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นมีความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้างทั่วไป

2. เสรีภาพในการรวมตัว หลักการเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในเรื่องการร่วมเจรจาต่อรองในที่ที่ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะรวมตัว ในที่นั้นการร่วมเจรจาต่อรองก็จะไม่มีเกิดขึ้น เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าเมื่อเสรีภาพถูกจำกัดการร่วมเจรจาต่อรองก็ถูกจำกัดด้วย อย่างไรก็ตามการปล่อยให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในเรื่องนี้อาจเป็นผลทำให้มีการตั้งสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งล้วนแต่เป็นสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างที่เล็ก ๆ ที่ไม่แข็งแกร่ง มีอำนาจการต่อรองน้อย และเป็นผลทำให้มีการซื้อหรือแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลได้ง่ายเป็นผลทำให้วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างต้องเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ที่แท้จริงซึ่งจะเป็นผลทำลายระบบการร่วมเจรจาต่อรองในที่สุด

3. เสถียรภาพของสหภาพแรงงาน แม้ว่าลูกจ้างจะมีเสรีภาพในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน แต่ถาลูกจ้างไม่ก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาและไม่ให้ความสนับสนุนสหภาพแรงงานที่ตั้งขึ้นมาให้มั่นคงเป็นปึกแผ่นแล้ว การดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานก็ย่อมไม่ได้ผล กล่าวคือเมื่อสหภาพแรงงานไม่แข็งแกร่ง นายจ้างก็จะปฏิเสธไม่ยอมรับสหภาพแรงงานนั้น และไม่ยอมรับจากกับสหภาพแรงงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพราะว่าก่อนที่นายจ้างจะทำสัญญาข้อตกลงร่วมกับสหภาพแรงงานนายจ้างจะต้องมีความแน่ใจว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ มีความเป็นปึกแผ่นมีความสามารถที่จะควบคุมสมาชิกให้ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ ถ้าหากจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานมีน้อยและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ คือมีลูกจ้างเข้า ๆ ออก ๆ อยู่เสมอสหภาพแรงงานนั้นก็จะเป็นสหภาพแรงงานที่ไม่มั่นคงนายจ้างก็มักจะปฏิเสธที่จะเจรจากับ

นอกจากนี้การแข่งขันกันระหว่างสหภาพแรงงานด้วยกันก็เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้สหภาพแรงงานขาดความเป็นปึกแผ่นไม่มีเสถียรภาพ นายจ้างมักจะปฏิเสธสหภาพแรงงานเมื่อสหภาพแรงงาน



พยายามแข่งขันหรือแย่งสมาชิกกันเอง เพราะนายจ้างในแง่ใจว่าสภาพแรงงานใดจะเป็นตัวแทนที่แท้จริงของลูกจ้างในปัจจุบันและในอนาคต

4. การยอมรับสภาพแรงงานเป็นคู่เจรจา เมื่อลูกจ้างมีเสรีภาพในเรื่องสภาพแรงงานและได้ก่อตั้งสภาพแรงงานที่มีเสถียรภาพได้แล้วก็ไม่อาจเจรจาทันทีกับฝ่ายนายจ้างได้ จนกว่าฝ่ายนายจ้างจะยอมรับรับรองสภาพแรงงานเสียก่อนว่าเป็นคู่เจรจาที่เหมาะสม ซึ่งนายจ้างจะยอมรับสภาพแรงงานเป็นคู่เจรจาเมื่อเห็นว่าเห็นประโยชน์จากการรับรองสภาพแรงงานหรือไม่ก็เพราะถูกกฎหมายบังคับ

เมื่อสภาพแรงงานมีความแข็งแกร่งมากขึ้น นายจ้างจึงจะเห็นว่าฝ่ายตนจะได้รับประโยชน์จากการรับรองและเข้าร่วมเจรจาทันทีกับสภาพแรงงาน และถ้านายจ้างยังไม่ยอมรับเจรจาทันทีกับสภาพแรงงานอยู่ นายจ้างก็อาจต้องประสบกับการนัดหยุดงาน ประสบกับการสูญเสียเพราะการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ซึ่งอาจมีมูลค่าสูงกว่าที่ยอมตกลงกับฝ่ายสภาพแรงงาน และการรับรองสภาพแรงงานนี้ยังมีผลพลอยได้ คือช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานทำให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้การรับรองสภาพแรงงานนี้ยังให้ประโยชน์แก่นายจ้างอีกในแง่ที่ว่าเมื่อการเจรจาทันทีแพร่หลายไปทั่วทุกกิจการ การเรียกร้องของลูกจ้างในแต่ละกิจการส่วนมากจะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงทำให้นายจ้างคาดคะเนต้นทุนแรงงานของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้อีกด้วย

5. คู่กรณีต้องมีความปรารถนาที่จะตกลงกัน ความปรารถนาที่จะตกลงของคู่กรณีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การร่วมเจรจาทันทีสัมฤทธิ์ผล เพราะเมื่อคู่กรณีต่างก็มีความปรารถนาที่จะตกลงกันนี้ จะทำให้คู่กรณีเจรจากันด้วยเหตุผลที่มีความประนีประนอมกัน และยอมลดหย่อนเงื่อนไขให้แก่กัน ซึ่งเป็นผลทำให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ง่าย

ลำดับขั้นตอนการดำเนินการร่วมเจรจาทันทีของสภาพแรงงาน

การดำเนินการเพื่อเจรจาทันทีกับฝ่ายนายจ้างนั้น สภาพแรงงานมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาศถาณการทั่วไ เมื่อสหภาพแรงงานจะทำการยื่นขอเรียกร้องหรือทำการ
เจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานจะศึกษาภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เช่น หลักฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
ภาวะทางเศรษฐกิจสังคม ความพร้อมเพรียงของสมาชิก ฐานะทางธุรกิจของนายจ้างและสถานการณ์
ทางการ เมืองว่าเอื้ออำนวยต่อผลสำเร็จในการเจรจาหรือไม่และ จะมีความปลอดภัยเพียงใดต่อการที่
จะยื่นขอเรียกร้อง

2. รวบรวมความต้องการของลูกจ้าง และการกำหนดขอเรียกร้อง ขอเรียกร้องจะ
ต้องเป็นความต้องการของลูกจ้าง ดังนั้นในการทำขอเรียกร้องสหภาพแรงงานจึงรวบรวมความตอง
การของลูกจ้างทั้งหลายว่าเขาเหล่านั้นต้องการอะไร เช่น ค่าจ้าง ค่าครองชีพเวลาทำงาน และ
สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น จากนั้นนำมาเขียนเป็นข้อ ๆ โดยเขียนแต่สั้น ๆ ให้อัดความครบถ้วนและ
ไม่คลุมเครือ คือหมายถึงนายจ้างอ่านแล้วรูเรื่องว่าลูกจ้างต้องการอะไร ในการรวบรวมความตอง
การลูกจ้างนี้จะรวบรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และครอบคลุมทั่วถึงทุกหน่วยงาน ซึ่งวิธีการใน
การรวบรวมความตองการนี้โดยมากแล้วใช้วิธีการสัมภาษณ์และทำเป็นแบบสอบถามแจกให้ลูกจ้าง
ตอบกลับมา

การกำหนดขอเรียกร้องนี้โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะ เรียกร้องเผื่อไว้ให้นายจ้างได้ค่อ
รองเช่น ตองการค่าครองชีพ 200 บาท จะเรียกร้องเผื่อไว้ 350 บาท เป็นต้น และในการเรียง
ลำดับขอเรียกร้องสหภาพแรงงานมักจะใช้วิธีเรียงลำดับขอเรียกร้องที่สำคัญและไม่สำคัญปนกันไป ทั้ง
นี้เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในขณะที่ เจรจาและสหภาพแรงงานจะทำการชี้แจงแก่ลูกจ้างเมื่อทำขอเรียก
รองเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างรู้ว่าสหภาพแรงงานได้เรียกร้องอะไร เป็นไปตามที่ลูกจ้างตองการ
หรือไม่ และเพื่อให้ได้การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียงในระหว่างการเจรจากับนาย
จ้าง

3. การตั้งตัวแทนเจรจา ในการร่วมเจรจาคอรองนั้นสหภาพแรงงานจะตั้งตัว
แทนเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้างตัวแทนนี้ตามปกติจะ เลือกจากกรรมการสหภาพแรงงานและมีจำนวน
ไม่เกิน 7 คน ในการเลือกตัวแทนนี้สหภาพแรงงานมักจะ เลือกบุคคลที่ฉลาดรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ

เป็นผู้ว่าทาศิลป์ มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ อดทน และเป็นผู้มีเหตุผล

4. การยื่นขอเรียกกรอง สหภาพแรงงานที่จะยื่นขอเรียกกรองแทนลูกจ้างใดนั้นจะต้องมีจำนวนลูกจ้างสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ขอเรียกกรองที่ยื่นโดยสหภาพแรงงานนี้ไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียกกรอง และในการยื่นขอเรียกกรองนี้สหภาพแรงงานจะต้องแจ้งรายชื่อตัวแทนของสหภาพแรงงานที่จะเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้างไปด้วย สำหรับวิธีการนำขอเรียกกรองไปยื่นต่อฝ่ายนายจ้างนั้น สหภาพแรงงานจะให้ใครก็ได้เป็นผู้นำไปยื่นไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแทนสหภาพแรงงานเป็นผู้นำไปยื่น ซึ่งเมื่อฝ่ายนายจ้างได้รับขอเรียกกรองแล้วก็จะทำการแจ้งรายชื่อตัวแทนที่จะเข้าเจรจาให้สหภาพแรงงานทราบโดยเร็ว

5. การประชุมเจรจา ตามหลักการร่วมเจรจาคัดกรองแล้ว การเจรจาเป็นศิลปะของการให้และรับ เป็นความพยายามที่จะโน้มน้าวคู่เจรจาให้เห็นพ้องด้วยกับข้อเสนอของฝ่ายตน การเจรจาจึงไม่ใช่การทะเลาะหรือข่มขู่คู่เจรจา การเจรจาเป็นการนำเอาเหตุผลเข้าชี้แจงต่อกันว่า เหตุผลและหลักฐานที่นำมาสนับสนุนของฝ่ายใดจะน่าเชื่อถือกว่ากัน ดังนั้นผลของการเจรจาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้แทนที่เข้าเจรจา เหตุผลและข้อเท็จจริง

ในการเจรจานี้ผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานจะกำหนดกันเป็นการภายในว่าผู้ใดบ้างจะเป็นผู้พูด เพื่อที่ว่าในขณะที่เจรจาดังกล่าวจะได้ไม่แย่งกันพูดหรือพูดขัดแย้งกันเอง และใช้ภาษาพูดที่สุภาพใช้สำนวนง่าย ๆ แต่ได้ความกระชับและครบถ้วน และในขณะที่เจรจากับนายจ้างนั้นเมื่อคณะผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรู้สึกว่าจะสับสนหรือชักจะพูดออกนอกแนวทางบ่อย ๆ ก็ขอเวลาพักเพื่อออกมาปรึกษาตกลงกัน

ในขณะที่เจรจากันนี้จะไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับควม ในห้องเจรจามีแต่เฉพาะตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนสหภาพแรงงานและผู้ทำหน้าที่บันทึกผลการเจรจาซึ่งเป็นคนของนายจ้างหรือของสหภาพแรงงานเท่านั้นไม่ใ้บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างหรือไม่ใช่ลูกจ้าง

ในระหว่างที่การร่วมเจรจาคัดกรองกำลังดำเนินอยู่นั้น ทางสหภาพแรงงานจะมีผู้ทำหน้าที่รายงานผลความคืบหน้าของการเจรจาให้ลูกจ้างทราบเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมเจรจาแต่ละครั้ง

นอกจากนี้ในขณะที่กำลังเจรจากันอยู่บนสภาพแรงงานจะจัดคณะทำงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่ควบคุมลูกจ้างไม่ให้ก่อเหตุวุ่นวายหรือก่อความไม่สงบขึ้นอีกทั้งจะคอยดูแลให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

6. การทำสัญญาข้อตกลงรวม ก่อนที่จะตกลงสภาพแรงงานจะคิดใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วนมองไกลไปข้างหน้าไม่เห็นแต่ประโยชน์ที่ได้รับเฉพาะหน้า และเมื่อเสร็จสิ้นการเจรจาแล้ว ขอเรียกร้องแต่ละข้อที่ตกลงกันได้นั้นจะดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายลงลายมือชื่อพร้อมทั้งมีรายชื่อตัวบรรจงอ่านง่ายกำกับไว้ด้วย และในกรณีที่เป็นการเจรจาจากกันในช่วงการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะมีเจ้าหน้าที่กรมแรงงานซึ่งเป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานอยู่ด้วยก็จะให้เจ้าหน้าที่ผู้ลงลายมือชื่อพร้อมทั้งมีชื่อที่สามารถอ่านได้ง่ายกำกับไว้เพื่อเป็นพยานรู้เห็นในการตกลงกัน

ในการร่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะใช้ภาษาสำนวนถ้อยคำที่รัดกุม และตีความได้เพียงอย่างเดียว เพราะถ้าหากข้อความที่เขียนสามารถตีความได้หลายอย่างแล้วจะมีปัญหาตามมาในภายหลัง และข้อตกลงที่ทำนั้นจะระบุระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดในการบังคับใช้ข้อตกลงดังกล่าวไว้ด้วย

เมื่อทำข้อตกลงเสร็จเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายนายจ้างจะเป็นผู้นำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียนที่กรมแรงงาน และจะต้องนำสำเนาข้อตกลงนั้นไปปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่อย่างไรก็ตาม ฝ่ายสหภาพแรงงานอาจจะทำสำเนาข้อตกลงหลาย ๆ ฉบับแจกให้แก่ลูกจ้างทุกคนก็ได้ ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ลูกจ้างทั้งหลายที่จะได้ศึกษาข้อตกลงว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร และจะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

7. การปฏิบัติตามข้อตกลง การปฏิบัติตามข้อตกลงมีความสำคัญมาก เพราะถ้าหากข้อตกลงที่ได้มานั้นไม่มีการปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นก็ไม่มีความหมายเหมือนไม่มีข้อตกลงเกิดขึ้น ความพยายามในการเจรจาต่อรองที่ทุ่มเทไปก็จะเสียเปล่า

ในขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อตกลงนี้ ฝ่ายสหภาพแรงงานจะคอยดูแลให้สมาชิกหรือเพื่อนลูกจ้างได้ปฏิบัติตามข้อตกลงให้ถูกต้อง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะทำการแก้ไขหรือทำความเข้าใจให้

ต้องแท้ นอกจากนั้นแล้วฝ่ายสหภาพแรงงานจะคอยดูแลว่านายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือไม่ เพราะปรากฏอยู่เสมอว่านายจ้างมักจะปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมในระยะแรกเท่านั้น ต่อมาภายหลังมักจะบิดพลิ้ว ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงติดตามอย่างใกล้ชิด เมื่อพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ก็จะรีบชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามเสียให้ถูกต้อง แต่ถ้านายจ้างยังคือคิงละเมิดข้อตกลงก็จะดำเนินการไปตามกฎหมาย หรืออาจนัดหยุดงานประท้วงนายจ้าง

การร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

รัฐได้สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างใช้การเจรจาต่อรองเป็นวิถีทางในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างระหว่างกัน การสนับสนุนของรัฐได้กระทำในรูปของการให้บริการเพื่อช่วยเหลือการร่วมเจรจาต่อรอง และด้วยการออกเป็นกฎหมายกำหนดถึงวิธีการและขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติได้ถูกต้อง และนอกจากนี้รัฐยังได้ดูแลไปถึงการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกด้วย โดยการกำหนดโทษแก่กรณีฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง สรุปได้ดังนี้

1. ผู้มีอำนาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ก. ฝ่ายนายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดว่าผู้มีอำนาจดำเนินการเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายนายจ้างนั้นจะเป็นนายจ้างหลายคนหรือนายจ้างคนเดียวก็ได้ และในกรณีที่นายจ้างเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้าง สมาคมนายจ้างอาชีพข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิกได้ และนายจ้างอาจตั้งผู้แทนเข้าดำเนินการเจรจาคกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนได้ ซึ่งผู้แทนนั้นจะต้องเป็นผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการ หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรรมการสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการสหพัฒน์นายจ้าง และจะต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน

ข. ฝ่ายลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดว่าลูกจ้างใน

กิจการนายจ้างคนเดียวกัน อาจแจ้งขอเรียก ร้อง เจริญต่อรอง และทำข้อตกลงกับฝ่ายนายจ้างได้ แต่ขอเรียก ร้อง นั้นจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียก ร้อง นั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 นอกจากนั้นสหภาพแรงงานซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดโดยที่สมาชิกนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน มีอำนาจยื่นขอเรียก ร้อง เจริญต่อรอง และทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือกับสมาคมนายจ้างแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้

ฝ่ายลูกจ้างจะต้องเลือกผู้แทนในการ เจริญ ผู้แทนลูกจ้างจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียก ร้อง หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียก ร้อง เป็นสมาชิกและมีจำนวนไม่เกิน 7 คน

ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างอาจตั้งที่ปรึกษาได้ฝ่ายละ 1 หรือ 2 คน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้แทนของตนได้ แต่ต้องแจ้งชื่อที่ปรึกษาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ในขอเรียก ร้อง หรือในหนังสือแจ้งข้อผู้แทน

2. ขั้นตอนการร่วม เจริญต่อรอง ในการเรียก ร้อง ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้างต้องแจ้งขอเรียก ร้อง โดยทำเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และในกรณีที่ใดตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้า เจริญ จะต้องมีผู้แทนของฝ่ายตนต่ออีกฝ่ายหนึ่งด้วย

เมื่อมีการรับขอเรียก ร้อง เรียบร้อยแล้ว ให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเริ่ม เจริญต่อกันภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับขอเรียก ร้อง

เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างสามารถ เจริญต่อกันเกี่ยวกับขอเรียก ร้อง ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานและนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง จากนั้นให้นายจ้างประกาศข้อตกลงนั้นอย่างเปิดเผย ณ สถานที่ซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลายาวนาน 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ใดตกลงกัน และนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงที่ได้กระทำขึ้นนี้ไป

จดทะเบียนที่กรมแรงงานในกำหนด 15 วัน นับแต่วันที่ใดตกลงกัน

ถ้าหากไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หรือคู่กรณีได้มีการเจรจากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องต้องทำหนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พนักงานกำหนด 3 วัน หรือนับแต่ที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับทราบ ก็จะดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยจะพยายามให้คู่กรณีเจรจากันให้ได้ภายในกำหนด 5 วัน ซึ่งถ้าคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ฝ่ายนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำขึ้นนั้นไปจดทะเบียนที่กรมแรงงานภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันที่ใดตกลงกัน แต่ถ้าเมื่อพ้นกำหนด 5 วันแล้ว คู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีก็จำเป็นต้องยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นด้วยวิธีอื่นต่อไป

3. มาตรการที่มุ่งใจให้ฝ่ายนายจ้างทำการเจรจาต่อรอง จากการศึกษาที่กำหนดให้คู่กรณีเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง และจากการที่กฎหมายได้บังคับให้คู่กรณีต้องเข้าสู่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้น จะเห็นว่าเป็นการมุ่งใจให้ฝ่ายนายจ้างทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง กล่าวคือถ้าฝ่ายนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างก็จะได้ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎหมายและยังอาจถูกดำเนินจากฝ่ายลูกจ้างหรือจากเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานว่าเป็นผู้ไม่เคารพกฎหมาย และเป็นผู้ที่ประพฤติชั่วเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ การที่ฝ่ายนายจ้างมีความเกรงกลัวต่อการได้ชื่อว่าเป็นผู้กระทำผิดเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎหมายและเกรงกลัวต่อการถูกดำเนินจากฝ่ายลูกจ้างหรือจากเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานนี้ทำให้ฝ่ายนายจ้างยอมทำการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้าง นอกจากนี้การที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิทำการนัดหยุดงานได้เมื่อกรณีพิพาทแรงงานนั้นได้ผ่านพ้นขั้นตอนการไกล่เกลี่ยไปแล้ว จะเป็นการมุ่งใจให้ฝ่ายนายจ้างได้ทำการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะการนัดหยุดงานนั้นได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายนายจ้างเป็นอย่างมาก เมื่อฝ่ายนายจ้างไม่ต้องการให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ก็จะทำการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้าง

4. สาระของข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องจะต้องเป็นการเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง

สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11 หมายถึง ¹

1. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
2. กำหนดวันและเวลาทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
5. การเลิกจ้าง
6. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
7. การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นลูกจ้างหรือนายจ้างจะยื่นขอเรียกร้องใดเฉพาะในเรื่องทั้ง 7 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ถ้าหากลูกจ้างหรือนายจ้างยื่นขอเรียกร้องที่มีเนื้อหาสาระนอกจากที่กล่าวมา คู่กรณีอีกฝ่ายสามารถปฏิเสธไม่ยอมเจรจาด้วยได้

5. ข้อจำกัดของขอเรียกร้อง ในขณะที่บ้านเมืองอยู่ในภาวะปกติการเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ไม่มีข้อจำกัดแต่ในยามที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการแล้ว ฝ่ายลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างต่อนายจ้างไม่ได้

6. อายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับในระยะเวลาที่คู่กรณีได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ และถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการใช้บังคับไว้ให้ถือว่าข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่คู่กรณีได้ตกลงกัน

ในกรณีที่อายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้สิ้นสุดลง และคู่กรณีมิได้มีการเจรจาต่อรองกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงนั้นมีอายุต่อไปได้อีกคราวละหนึ่งปี

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 15 - 16.

ข้อตกลงเป็นสัญญาที่กำหนดสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างไว้เป็นการแน่นอน
 ดังนั้นถ้าอายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยาวนานเกินไป ลูกจ้างอาจจะเดือดร้อนได้ ทั้งนี้
 เพราะในระหว่างที่สัญญายังไม่หมดอายุลูกจ้างจะเรียกร้องใหม่ไม่ได้ ด้วยเหตุนี้กฎหมายแรงงาน
 สัมพันธ์ในปัจจุบันจึงห้ามมิให้คูกรณีกำหนดอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ยาวนานเกินกว่า
 3 ปี

7. ผลผูกพันของข้อตกลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันทั้งนายจ้างและ
 ลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อ
 เข้าร่วมเจรจาต่อรองทุกคน และถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างหรือสมาคม
 นายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงาน
 ในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องมากกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้ง
 หมก ข้อตกลงนั้นจะมีผลผูกพันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

สำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีผลผูกพันต่อลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือไม่
 นั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กล่าวไว้อย่างชัดแจ้ง แต่เมื่อพิจารณาถึงบทบัญญัติ
 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงอย่างเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ
 ข้อเรียกร้องเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน ก็พออนุมานได้ว่าทั้งลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่และนาย
 จ้างต่างก็ยอมรับที่จะให้ข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันซึ่งกันและกัน อีกประการหนึ่งเป็นหลักการของการ
 บริหารแรงงานที่ว่าจะปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นนายจ้างจึงต้องปฏิบัติต่อ
 ลูกจ้างใหม่เหมือนกับลูกจ้างเก่าที่เข้าร่วมเรียกร้องและนอกจากนี้ตามมาตรา 20 ของพระราช
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่าเมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นแล้ว และ
 ยังมีผลใช้บังคับอยู่ นายจ้างจะทำสัญญาแรงงานที่ขัดแย้งกับสัญญาข้อตกลงร่วมไม่ได้ ดังนั้นนายจ้างจึง
 จำเป็นต้องทำสัญญาแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้เป็นไปตามสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่ง
 เท่ากับว่าลูกจ้างใหม่ต้องเข้าร่วมผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นด้วย

8. ห้ามนายจ้างทำการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงโดยพลการ เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างเกิดขึ้น นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามและ จะทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยฝ่ายลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจควยไม่ได้ ซึ่งในเรื่องนี้ตามตัวบทแล้วมิได้บัญญัติห้ามไว้ชัดเจน แต่ว่ามีบทลงโทษตามมาตรา 131 ซึ่งบัญญัติว่านายจ้างและลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จดทะเบียนแล้ว และยังมีผลใช้บังคับจะต้องได้รับโทษซึ่งได้แก่ถูกจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับซึ่งจะ เห็นว่าการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดโทษไว้เช่นนี้ เท่ากับเป็นการห้ามไม่ให้ นายจ้างทำการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยพลการ

อย่างไรก็ตามฝ่ายนายจ้างก็ยังมีโอกาสที่จะ เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียใหม่โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเสียก่อนได้ ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นั้นเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ทั้งนี้โดยอาศัยบทบัญญัติตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชั้หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า¹

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 39.