

คู่มือสหภาพแรงงาน Trade Union Manual

แปลโดย

จรรยา ยิ้มประเสริฐ และศรายุทธ ใจหลัก

จัดพิมพ์โดย

ไอยูเอฟ ประเทศไทย

ร่วมกับ

โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย

พิมพ์ครั้งแรก 2545

PDF 24 กันยายน 2555

คำนำ

หนังสือคู่มือสหภาพเล่มนี้ เป็นคู่มือของสหภาพแรงงาน IUF ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานโลกที่ครอบคลุมคนทำงานในอุตสาหกรรมอาหาร ยาสูบ การท่องเที่ยว และการโรงแรม ที่มีการจัดทำเผยแพร่ให้กับสหภาพและคนงานทั่วโลก

โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทยในความสนับสนุนของไอยูเอฟ ได้แปลและจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ออกมาเผยแพร่ให้กับสหภาพแรงงานที่เป็นและไม่ได้เป็นสมาชิกไอยูเอฟ ในประเทศไทย เมื่อปี 2545

แต่เนื่องจากมันเป็นหนังสือเล่มเล็กที่ทำให้สังคมเข้าใจถึงอุดมการณ์สหภาพที่แท้จริงได้ และน่าจะมีประโยชน์ให้คนทำงานในประเทศไทยที่ถูกปิดกั้นการเรียนรู้และรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานอย่างหนัก ที่ควรจะได้เข้าถึงชุดข้อมูลที่ให้คำแนะนำเรื่องสหภาพและความสำคัญของการสร้างอำนาจต่อรองร่วมกันของคนทำงานในสายงานเดียวกัน ข้าพเจ้าจึงขอนำหนังสือเล่มนี้มาเผยแพร่ในรูปแบบ PDF อีกครั้งหนึ่ง

อนึ่งเนื่องจากไม่มีหนังสือต้นฉบับที่มีภาพประกอบทั้งเล่ม อยู่กับตัว ข้าพเจ้าจึงไม่ได้ใส่ภาพประกอบเช่นกับฉบับพิมพ์ครั้งแรก

กระนั้นก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มเล็กๆ นี้จะช่วยจุดประกายให้ท่านเห็นความสำคัญของสหภาพ และรวมตัวกันต่อรองสิทธิและผลประโยชน์ของท่านและครอบครัวร่วมกัน และรวมตัวต่อรองกันในระดับชาติ หรือจะตั้งพรรคการเมืองขึ้นมาก็ยิ่งดี เพื่อผลักดันนโยบายที่คุ้มครองคนทำงานทุกสาขาอาชีพและเรียกร้องให้รัฐบาลจัดสวัสดิการ “จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ให้กับคนทำงานทุกคนในประเทศไทย

จรรยา ยิ้มประเสริฐ

24 กันยายน 2555

สหภาพแรงงานคืออะไร?

สำหรับพวกเราคนทำงาน สหภาพแรงงาน คือ องค์กรของพวกเราที่จัดตั้งและบริหารจัดการโดยคนทำงาน และเพื่อคนทำงาน ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมั่นคง บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่เป็นประชาธิปไตย

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ปกป้องและคุ้มครองพวกเราในสถานที่ทำงาน
- ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- สภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- การเจรจาต่อรองร่วมอย่างเท่าเทียมกันกับนายจ้าง
- ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหาลงในสังคม

ในหลายๆ ประเทศสหภาพแรงงานเป็นองค์กรของคนทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน โดยทั่วไปแล้วจะมีกระบวนการเลือกตั้งตัวแทนของคนทำงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เพื่อที่ผู้ได้รับเลือกตั้งจะมีความชอบธรรมในการเข้าไปเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และเป็นตัวแทนคนทำงานในการดำเนินงาน

สหภาพ

คนทำงานต้องการสหภาพหรือไม่?

แน่นอน นั่นคือเหตุที่พวกเราต้องการจัดตั้งสหภาพของเราขึ้นมา เพราะการจัดตั้งสหภาพเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในที่ซึ่งมีคนสองกลุ่มที่ค้ำึงถึงผลประโยชน์ที่ตรงข้ามกัน กล่าวคือ

นายจ้างมีความต้องการที่จะกอบโกยให้ได้มากที่สุดจากหยาดเหงื่อแรงงานของคนทำงานโดยจ่ายค่าแรงต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในขณะที่ความต้องการของคนทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมพอเพียงกับแรงงานที่สูญเสียไป

ด้วยความขัดแย้งหรือความต้องการที่ตรงกันข้ามกัน

คนทำงานจึงได้เรียนรู้จากประสบการณ์ว่าพวกเราจำเป็นต้องรวมพลังกันเพื่อเจรจากับนายจ้างถึงความต้องการของเรา ซึ่งในที่นี้เครื่องมือที่ใช้กันโดยทั่วไปของพวกเราคนทำงาน คือ **สหภาพแรงงาน**

พวกเราคนทำงานได้เรียนรู้ว่า ถ้าหากเข้าไปเจรจาเพียงคนเดียว จะไม่ได้รับหลักประกันว่าจะไม่ถูกกระทำอย่างโหดร้ายจากนายจ้าง (เช่น การไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล) หรือจะประสบความสำเร็จในการเรียกร้องเพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพการจ้างงานที่มั่นคงมากขึ้น หรือการได้มาซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คนทำงานที่เรียกร้องตามลำพัง ไม่ช้าก็เร็ว จะรู้ได้ด้วยตัวเอง

ว่าเราไม่มีอำนาจอะไรจะไปต่อรองกับนายจ้าง และเรานั้นอยู่ภายใต้ความกรุณาปราณีของนายจ้างเพียงอย่างเดียว (แจกเช่นลูกไก่ในกำมือของนายจ้าง จะบีบก็ตายจะคลายก็รอด)

เรานั้นก็จะอยู่ในความไม่แน่นอนและหวาดวิตกอยู่ตลอดเวลาว่าเราจะถูกเลิกจ้างเมื่อไหร่

การเป็นคนทำงาน ทำให้เราตกอยู่ในสถานภาพที่ต้องพึ่งพาเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนอย่างสมบูรณ์ ซึ่งก็คือผลผลิตจากงานที่พวกเราทำนั่นเอง แต่การที่คนทำงาน/พวกเรา จะได้งานทำหรือถูกเลิกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการตัดสินใจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

ดังนั้นพวกเราทั้งหลายจึงกลายเป็นผู้พึ่งพาต่อความปราณีของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว นั่นหมายความว่าพวกเราหาใช่เป็นคนที่มิอิสระไม่ จะต้องเลือกระหว่างรับใช้นายจ้างหรือไม่ก็อดตาย

- แต่ถ้าพวกเราสามัคคีกัน พวกเราหาใช่ผู้ไร้ซึ่งอำนาจอีกต่อไปไม่
- ด้วยการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง พวกเราคนทำงานจะสามารถเผชิญหน้ากับนายจ้างได้อย่างเท่าเทียม

พวกเราสามารถฟื้นคืนศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของคนทำงาน ซึ่งก็คือ ผู้ที่ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนแรงงานกับการดำรงชีพอย่างสุจริต ในไม่ช้าพวกเราก็จะรู้สึกอ่อนแออีกต่อไป

พวกเราไม่ใช่ผู้ที่อยู่ใต้เพียงเพราะความกรุณาปราณีของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ยิ่งกว่านั้นพวกเราจะสามารถกำหนดชะตาชีวิตและความเป็นอยู่ของพวกเราได้มากขึ้น ไม่ใช่เพียงแคร์รับเพียงเศษเนื้อที่นายจ้างหยิบยื่นมาให้

พวกเราสามารถคัดค้านการบริหาร เสนอความคิดเห็น เรียกร้อง

ร้องสภาพการทำงานที่เหมาะสมและสามารถเจรจากับนายจ้างในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากนี้ได้

ในไม่ช้าพวกเรา ก็สามารถกำหนดเส้นทางเดินของชีวิตของพวกเราได้เอง

เรามาลองอภิปรายปัญหาของพวกเรากัน

1. งานของเรา

a. เราคิดว่างานของเรานั้นน่าสนใจหรือมีความหมายกับเรา หรืองานของเรานั้นน่าเบื่อหรือเป็นงานประจำที่ต้องทำเท่านั้น

เราสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานได้หรือไม่

- เป็นไปได้ไหมที่เราจะนำเสนอความคิดริเริ่มและตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตัวของเราเอง
- พวกเราและเพื่อนๆ ของพวกเราสามารถวางแผนและควบคุมการทำงานได้มากน้อยแค่ไหน
- สหภาพแรงงานของเรามีความสามารถในการให้ข้อคิดเห็นหรือชี้แนะว่าควรจะปฏิบัติงานอย่างไร หรือไม่

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ระบบระบายอากาศแย่มาก
- ร้อนหรือหนาวเกินไป (หรือว่าอุณหภูมิในสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว)
- ต้องเผชิญกับสารเคมีที่มีอันตรายต่อสุขภาพ

d. เสียงดังเกินไป

e. ในสภาพบรรยากาศที่ตึงเครียด (หรือรู้สึกทำงานอยู่ภายใต้ความกดดัน)

f. อากาศไม่บริสุทธิ์

g. อันตรายจากเครื่องจักร (ตัวอย่างเช่น ตู้อบ เครื่องตัด เครื่องต้มน้ำร้อน หรือแรงดัน)

h. ไม่ถูกสุขอนามัย ไม่มีลิคเกอร์ และไม่มีสถานที่พักผ่อนให้คนทำงาน

i. ความมั่นคงในการทำงาน

j. พวกเรามีโอกาสแค่ไหนเพื่ออธิบายเหตุผลก่อนที่จะถูกให้ใบเตือน

k. พวกเราสามารถที่จะตอบโต้ต่อการลงโทษทางวินัยที่ไม่ยุติธรรมได้แค่ไหน

l. พวกเรามีความมั่นใจแค่ไหนว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง

- เมื่อดูจากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาไหนคือปัญหาเร่งด่วนที่สุดที่พวกเราต้องการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไข
- ปัญหาใดที่พวกเราคิดว่าเป็นปัญหาของคนทำงานบางคนเท่านั้น
- ปัญหาใดที่พวกเรา รู้สึกว่าเป็นปัญหาร่วมของทุกคน
- พวกเราคิดว่าเราสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้โดยลำพังหรือว่ามี ความจำเป็นที่พวกเราจะต้องรวมพลังต่อรองร่วมกัน

- มีปัญหาใดบ้างหรือไม่ที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยปราศจากการหนุนช่วยจากคนทำงานในสถานประกอบการอื่นๆ
ขอให้พวกเราลองตอบคำถามข้างบนลงบนแผ่นกระดาษ และเก็บไว้เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิง เพื่อใช้พิจารณาว่าเหตุใดคนทำงานควรจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ

โครงสร้างพื้นฐานของสหภาพ

ในการพิจารณาว่าสมาชิกต้องการจะสร้างรากฐานสหภาพแบบใด ประเด็นหลักที่พวกเราจะต้องพิจารณา คือ ความมีประสิทธิภาพในการรวมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนทำงานเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพวกเขา

ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ทางเลือกคือ

1. สหภาพวิชาชีพ (Craft Union)

สหภาพวิชาชีพนี้ถือเป็นสหภาพแรงงานที่ถือกำเนิดแรกสุดคือ สหภาพที่ประกอบขึ้นด้วยคนทำงานที่มีอาชีพ หรือทักษะประเภทเดียวกัน ตัวอย่างเช่น พนักงานการไฟฟ้าทุกคน โดยไม่ขึ้นกับสถานที่ทำงาน หรือขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นนายจ้าง ถือเป็นการรวมคนทำงานเหล่านี้เข้าด้วยกันในสหภาพเดียวกัน

สหภาพวิชาชีพมีการดำเนินงานใน 2 ลักษณะคือ

หนึ่ง การสามารถควบคุมจำนวนคนทำงานในลักษณะงาน

ประเภทเดียวกัน

สอง จะสามารถช่วยตั้งมาตรฐานค่าตอบแทนแรงงาน อาทิ การตั้งฐานค่าจ้างต่ำสุดต่อจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งถ้าต่ำกว่านั้นคนทำงานจะไม่สามารถรับได้ ด้วยวิธีการนี้พวกเราก็จะสามารถบีบให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่พวกเราต้องการ

สหภาพแรงงานแบบนี้ ได้รับความนิยมน้อยลง เพราะการเติบโตมากขึ้นของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น

2. สมาพันธ์แรงงาน (General Federation)

สมาพันธ์แรงงานประกอบด้วยคนทำงานทั้งหมดโดยไม่แยกนายจ้าง ที่ทำงานในอุตสาหกรรมหรือทักษะงานประเภทเดียวกัน

ในทางประวัติศาสตร์นั้น สมาพันธ์แรงงานแบบนี้มักจะเป็นรูปแบบของการจัดตั้งคนทำงานที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากองค์กรช่างฝีมือเข้ามารวมด้วยกัน

สมาพันธ์แรงงานในรูปแบบนี้ได้รับความนิยมในประเทศเล็กๆ ซึ่งไม่มีสหภาพแรงงานกลุ่มใดเพียงกลุ่มเดียวที่สามารถสร้างอำนาจการต่อรองที่เข้มแข็งได้ตามลำพัง

โดยปกติแล้วสหภาพลักษณะนี้จะเป็นสหภาพที่ใหญ่และมีพลัง เพราะว่ามันรวมกลุ่มคนทำงานหลายกลุ่มเข้าด้วยกัน ภายใต้องค์กรเดียวเพื่อไปเจรจากับนายจ้าง ซึ่งมักจะมีการรวมตัวกันทั้งในระดับชุมชน ภูมิภาคหรือประเทศ

การที่สามารถจัดตั้งคนทำงานในหลายบริษัท หรือครอบคลุมหลายอุตสาหกรรม จะทำให้เผชิญหน้ากับนายจ้างได้อย่างเข้มแข็ง และสามารถจัดตั้งกิจกรรมสมานฉันท์ หรือสนับสนุนทางการเงิน

ให้กับคนทำงานในบริษัทอื่นๆ หรือในอุตสาหกรรมอื่นได้ด้วย

ด้วยรูปแบบการรวมตัวกันดังกล่าว สมาพันธ์แรงงานสามารถจัดตั้งได้ในหลายบริษัทหรืออุตสาหกรรม ซึ่งสามารถเจรจากับนายจ้างได้ดีกว่า และยังสามารถประสานการเคลื่อนไหวหรือความช่วยเหลือทางด้านการเงินข้ามบริษัทหรือข้ามอุตสาหกรรมได้

นอกจากนี้ยังสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการทำงานร่วมกันอีกด้วย เช่น การทำการศึกษาวิจัยร่วมกัน

อย่างไรก็ตามสมาพันธ์แบบนี้ก็มีข้ออ่อนหลายประการด้วยกัน

ประการแรก ถ้าหากว่ามีมากกว่า 1 องค์กรแล้ว จะเกิดการแข่งขันกันระหว่างองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ขบวนการกรอ่อนแอลง นอกจากนี้การที่เป็นตัวแทนของหลายๆ กลุ่มทำให้เป็นการยากที่จะเรียกร้อง หรือกำหนดนโยบายที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกๆ คนได้

อย่างไรก็ดี ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้โดยการจัดตั้งสาขาและโครงสร้างของสหภาพที่สมดุล อย่างเช่น ในประเทศอังกฤษ จะมีกลุ่มสหภาพรายอุตสาหกรรม “Trade Groups” ที่ดูแลสมาชิกในกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นๆ

3. สหภาพอุตสาหกรรม [Industrial Union]

สหภาพแบบนี้เป็นที่รวมคนทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน หรือในสายงานประเภทเดียวกัน เช่น อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรมภาคบริการ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมเหล็ก หรืออุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

ดังนั้นทั้งแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ คนทำงานคอปกขาว/คอปกน้ำเงิน ต่างก็สามารถเป็นเจ้าของสหภาพแรงงานเดียวกันได้ตราบเท่าที่เขายังทำงานในอุตสาหกรรมประเภทนั้น

ทั้งนี้คนทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันจะเผชิญกับปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ยกตัวอย่างเช่น จะเผชิญกับสภาพธุรกิจขาขึ้นหรือขาลงเฉกเช่นเดียวกัน และเนื่องด้วยการที่มีผลประโยชน์เดียวกัน จึงเป็นผลให้การเจรจาให้ได้รับผลสำเร็จง่ายกว่าสหภาพแรงงานทั่วไปหรือสหภาพแรงงานวิชาชีพ เพราะนายจ้างไม่สามารถใช้กระบวนการปลุกปั่นทำให้สหภาพแข่งขันกันเองได้

นอกจากนี้ สหภาพอุตสาหกรรมควรจะรวมตัวกับสมาพันธ์แรงงาน หรือสภาแรงงานในระดับชาติ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอื่น ๆ ร่วมกันด้วย อาทิ การเรียกร้องให้มีการปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงาน หรือในเรื่องการจัดระบบสวัสดิการสมาชิกร่วมกันเพื่อร่วมกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่อาจจะสูงเกินไปสำหรับสหภาพใดสหภาพหนึ่ง

เมื่อศึกษาจากสหภาพแรงงานทั้ง 3 รูปแบบที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น เรายังสามารถแบ่งย่อยได้อีก 2 รูปแบบ คือ สหภาพในสถานประกอบการ และสหภาพที่มีนายจ้างคนเดียวกัน หรือเรียกว่าสหภาพตามนายจ้าง

1. สหภาพในสถานประกอบการ [House Union] คือ สหภาพที่จัดตั้งในสถานประกอบการหรือในสถานที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งมีข้อดีคือจัดตั้งได้ง่ายกว่า เพราะคนทำงานต่างก็มีจุดประสงค์เดียวกันที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และมีข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่ดี

ในหมู่สมาชิกในโรงงานเดียวกันนั้น

กระนั้นก็ตามสหภาพแบบนี้มักจะมีขนาดเล็ก มีอำนาจต่อรองน้อย ยิ่งกว่านั้น ก็ยังจะเผชิญกับความเสียเปรียบ และมีความล่อแหลมต่อการถูกครอบงำจากนายจ้างได้ง่าย ทั้งนี้เพราะกรรมการสหภาพแรงงาน ก็คือคนทำงานของสถานประกอบการนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

2. สหภาพตามนายจ้าง [Common-employer Union] โดยพื้นฐานแล้ว เหมือนกันกับแบบแรก แต่สามารถจัดตั้งข้ามสถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นบุคคลคนเดียวกันได้ ขณะเดียวกันก็เผชิญกับข้อเสียเปรียบ เช่นเดียวกับสหภาพในสถานประกอบการ

ประเด็นเพื่อการแลกเปลี่ยน :

- สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศเราเป็นสหภาพแรงงานแบบไหน?
- สหภาพแรงงานของพวกเราเป็นสหภาพแรงงานประเภทใด?
- พวกเราคิดว่าสหภาพแรงงานของพวกเรานั้นมีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอย่างไรบ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพประเภทอื่นๆ?

หลักการพื้นฐานที่สำคัญสำหรับสหภาพ

1. ความสามัคคี

หลักการอันดับแรกของสหภาพคือ ความสามัคคี : ความสามัคคีของคนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความสมานฉันท์ (Solidar-

ity)” ในความหมายที่ว่า “ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (one for all, all for one) “

ถ้ามีความสามัคคี พวกเราคนทำงานจะสามารถประสบความสำเร็จในหลายๆ สิ่งที่เราปรารถนา

ถ้าปราศจากความสามัคคีแล้วนั้น พวกเราแต่ละคนจะไม่สามารถประสบความสำเร็จในข้อเรียกร้องที่สำคัญๆ ได้เลย

ด้วยการนำหลักการนี้ไปสู่การปฏิบัติให้ได้นั้น ก็หมายความว่า เป้าหมายของสหภาพแรงงานจะต้องหาสมาชิกให้ได้เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์

ความเข้มแข็งและอำนาจต่อรองของสหภาพที่มีต่อนายจ้างนั้นขึ้นอยู่กับว่าจำนวนลูกจ้างในบริษัทนั้นได้รับการจัดตั้งมากน้อยแค่ไหน ยิ่งอัตราส่วนของสมาชิกเพิ่มมากขึ้นเท่าใด สหภาพก็ยิ่งเข้มแข็งและมีพลังมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้จำนวนสมาชิกที่มากแล้ว ความเข้มแข็งยังเกิดจากการจัดตั้งคนทำงานที่เป็นหัวใจของการผลิตให้ได้นั้นก็คือต้องจัดตั้งคนทำงานที่เป็นผู้ชำนาญการในสถานประกอบการนั้นๆ ให้ได้ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ต้องดูลักษณะพื้นฐานของสหภาพนั้นๆ ว่าเป็นสหภาพประเภทใด ไม่ว่าจะเป็นสหภาพวิชาชีพ สหภาพอุตสาหกรรม สหภาพตามนายจ้าง หรือสหภาพในสถานประกอบการ คนทำงานทุกคนจะต้องมีความสามัคคีกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ว่าจะมีความเชื่อ ศาสนา ความเชื่อ เพศ ความชำนาญการ ที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในสหภาพ

สหภาพควรจะเป็นสหภาพระดับชาติ เพราะสหภาพในสถาน

ประกอบการหรือสหภาพสากลนั้นต่างก็ไม่สามารถสร้างอำนาจต่อรองหรือสามารถแก้ปัญหาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มปัญหาได้ และไม่สามารถเป็นเกราะป้องกัน และปกป้องผลประโยชน์ของคนทำงานได้ดีเท่ากับสหภาพแรงงานที่มีการรวมตัวกันในระดับชาติ

สหภาพไม่ควรจะปิดตัวเองจากสังคมภายนอก สหภาพไม่ควรจะจำกัดตัวเองเพื่อเป็นเครื่องมือของผู้ได้เปรียบ หรือกลุ่มคนทำงานที่มีอิทธิพล โดยทำหน้าที่เพียงเพื่อปกป้องเพียงสมาชิกที่ได้รับสิทธิพิเศษ และต่อต้านคนทำงานที่ไม่ใช่สมาชิกซึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่า สหภาพควรที่จะเปิดตัวรับคนทำงานทุกคน มิฉะนั้นแล้ว คนทำงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกเหล่านี้ก็จะถูกใช้ป็นเครื่องมือเพื่อต่อต้านสหภาพในกรณีที่มีความขัดแย้งอย่างรุนแรงได้

2.ความเป็นอิสระ

หากสหภาพต้องการตอบสนองความต้องการของสมาชิก สหภาพจะต้องถูกควบคุมโดยสมาชิกของตัวเองทั้งนี้เพื่อตัวของพวกเราเอง ตัวของสหภาพเองคือผู้ที่จะมีพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผลประโยชน์ของตัวเองได้ดีที่สุด

ถ้าหากสหภาพปรารถนาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ สหภาพต้องไม่ยินยอมให้ตัวเองถูกควบคุมหรือถูกครอบงำโดยกลุ่มผลประโยชน์ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มศาสนา กลุ่มองค์กรต่างๆ หรือแม้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

รัฐบาลอาจจะแทรกแซงหรือไม่แทรกแซงสหภาพก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้ว รัฐบาลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อผลประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพลในสังคม ซึ่งโดยปกติคือนายจ้าง

ยิ่งไปกว่านั้นถ้ารัฐบาลสามารถควบคุมการทำงานและนโยบายของสหภาพ สหภาพจะกลายเป็นเครื่องมือของรัฐบาลมากกว่าเป็นของคนทำงานผู้ซึ่งก่อตั้งสหภาพนั้นๆ ขึ้นมา

มีหลายกรณีที่ “สหภาพ” ถูกจัดตั้งโดยนายจ้าง สหภาพในรูปแบบนี้เรียกว่า “สหภาพเหลือง (yellow union)” ซึ่งจะถูกรวบงำโดยผู้จัดการหรือผู้สมรู้ร่วมคิด

โดยทั่วไปแล้วจะจัดตั้งในรูปแบบสหภาพในสถานประกอบการ ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกแล้วเท่านั้นถึงจะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมกับสหภาพ

คงไม่ต้องกล่าวถึงเลย สหภาพภาพเช่นนี้ไม่สามารถใช้ประโยชน์อะไรได้เลย เพราะว่าเป้าหมายของสหภาพเหลืองนั้นไม่ได้อยู่ที่การปกป้องผลประโยชน์ของคนทำงาน แต่เพื่อป้องกันไม่ให้คนทำงานตั้งสหภาพของตนเองขึ้นมา เมื่อฝ่ายบริหารเริ่มที่จะสร้างแรงกดดันให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นั่นถือเป็นสัญญาณที่ชัดเจนว่า สหภาพนั้นๆ เป็นสหภาพเหลือง

สหภาพจะต้องต่อต้านการเข้ามาควบคุมและครอบงำจากพรรคการเมืองในทุกกรณี แม้ว่าบางทีผลประโยชน์ของพรรคการเมืองกับคนทำงานอาจจะรวมกันได้ แต่ไม่ใช่เป็นผลประโยชน์อันเดียวกันเสมอไป

ในเมื่อจุดมุ่งหมายสูงสุดของสหภาพคือการรับใช้สมาชิก จุดมุ่งหมายนี้อาจถูกเบี่ยงเบนหรือทำลายภายใต้การครอบงำจากพรรคการเมืองที่มีเป้าหมายหลักเพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนจากทุกกลุ่มในสังคมเพื่อสร้างความมั่นคงแห่งอำนาจ

ในหลายประเทศ สหภาพได้สร้างพรรคการเมืองของตัวเอง

ขึ้นมา โดยได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากกลุ่มที่มีผลประโยชน์ทางการเมืองร่วมกันกับคนทำงาน เช่น เกษตรกรรายย่อย คนชั้นกลางระดับล่าง สหภาพจะต้องเข้าไปควบคุมพรรคการเมืองโดยไม่ยอมให้พรรคถูกทำลายไปเพียงเพราะแกนนำกลุ่มเล็กๆ

เพราะพรรคเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะปกป้องผลประโยชน์ของคนทำงานในสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการผ่านกฎหมายและการบังคับใช้

บางโอกาส สหภาพอาจจะต้องเผชิญหน้ากับความพยายามของกลุ่มศาสนา หรือกลุ่มอิทธิพลทางสังคม ที่เข้ามาหวังใช้สหภาพเพื่อพิทักษ์อุดมการณ์ ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ของตัวเอง

ถ้าเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้น สหภาพอาจอ่อนแอลงเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงต่อการถูกแบ่งแยกโดยสมาชิกกลุ่มหนึ่งที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มอื่นๆ ซึ่งการที่กลุ่มสมาชิกสร้างอิทธิพลขึ้นมาเหนือสมาชิกอื่นๆ เป็นกิจกรรมที่ถือว่าต่อต้านสหภาพ ทั้งนี้เพราะพวกเขาได้กระตุ้นให้คนทำงานต่อสู้กันเอง แทนที่จะรวมพลังกันเพื่อรับมือกับนายจ้าง

แน่นอนว่า สมาชิกของสหภาพทุกคนมีอิสระอย่างเต็มที่ที่จะเลือกนับถือศาสนา หรือลัทธิทางการเมืองใดๆ ก็ได้ ตามที่ตัวเองปรารถนา แต่ไม่สมควรที่จะพยายามผลักดันความเชื่อส่วนตัวไปยังสหภาพ หรือพยายามทำให้สหภาพยอมรับความคิดที่ไม่ใช่หลักการของสหภาพ

ขอให้พวกเรามาร่วมกันปรึกษาหารือถึงปัญหาของสหภาพของเราในที่ประชุมวันนี้โดยพร้อมเพรียงกัน

3. มรรควิธีที่เป็นประชาธิปไตย

สหภาพไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากว่าไม่ได้รับความร่วมแรงร่วมใจจากสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรม สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ องค์การในลักษณะที่เป็นอาสาสมัคร ไม่อาจเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพได้ หากปราศจากการมีส่วนร่วมทั้งในระดับกว้างและลึกของสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมและการต่อสู้

การมีส่วนร่วมจะมีได้เมื่อองค์การเป็นประชาธิปไตยเท่านั้น ดังนั้นประชาธิปไตยจึงเป็นเสาหลักที่สำคัญของอุดมการณ์สหภาพ

ในทางปฏิบัติ มรรควิธีประชาธิปไตยมีความหมายกว้างๆดังนี้

1. สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเต็มที่ และยุติธรรม จุดมุ่งหมายที่จะต้องทำให้บรรลุในแต่ละครั้ง ควรมาจากการแสดงออกอย่างจริงจังของสมาชิกส่วนใหญ่ต่อกรณีปัญหาทุกกรณี
2. สมาชิกควรจะได้รับสิทธิในการศึกษาถึงกฎระเบียบและธรรมเนียมของสหภาพ เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการตัดสินใจของสหภาพ
3. สมาชิกทุกคนควรจะได้รับสิทธิ เอกสิทธิ์ต่างๆ รวมถึงหน้าที่การงานและอยู่ภายใต้พันธะสัญญาต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน
4. ตัวแทน กรรมการบริหาร และผู้มีบทบาทอื่นๆ ในสหภาพ ควรจะมาจากการเลือกตั้งตามวาระจากสมาชิกทุกคน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ พวกเขาจะต้องถูกถอดถอน หากสมาชิกส่วนใหญ่ของสหภาพไม่พอใจต่อผลงานและการกระทำของพวกเขา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ก็ตาม ไม่ควรมีการแต่งตั้งโดยบุคคลเพียงผู้เดียว

5. ควรมีการแจ้งให้สมาชิกรับทราบถึงกิจกรรมของสหภาพ และควรมีการเปิดให้สมาชิกได้ร่วมประเมินผลกิจกรรมเป็นระยะๆ

โดยพื้นฐานแล้ว สหภาพมีโครงสร้างที่เป็นประชาธิปไตยเสมอมา ทั้งนี้เพราะว่าไม่มีกลไกอื่นใดที่สามารถทำงานได้อย่างยั่งยืนได้และมีประสิทธิภาพเท่ากับระบบนี้

ดังนั้นจึงมีการพูดว่า สหภาพแรงงานเป็นพลังสมัยใหม่ เพราะว่ามันเป็นสถาบันที่เป็นประชาธิปไตยนั่นเอง ในความเป็นจริงแล้วเป็นที่ตระหนักได้โดยทั่วไปว่าสหภาพเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยเลยทีเดียว สหภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะในสังคมที่ยังไม่ได้พัฒนาและกำลังแสวงหาความเป็นประชาธิปไตย

ประเด็นเพื่อการอภิปราย :

- ทั้ง 5 ประเด็นของมรรควิธีประชาธิปไตยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พวกเรามีความคิดเห็นอื่นใดอีกหรือไม่เกี่ยวกับประชาธิปไตยในสหภาพแรงงาน

โครงสร้างสหภาพ

โครงสร้างจะเป็นอย่างไรต้องตัดสินใจจากสิ่งต่อไปนี้

1. มีกระบวนการตัดสินใจอย่างไร?
2. สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างไร?
3. สมาชิกได้รับการจัดตั้งให้เตรียมพร้อมกับการเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างไร?

โดยทั่วไปมี 5 ระดับ คือ

1. การประชุมใหญ่สหภาพ หรือการประชุมสมัยสามัญ

การประชุมสมัยสามัญคือองค์อำนาจสูงสุด ในที่นี้ ตัวแทนที่ได้รับเลือกจากสมาชิกจะเข้าร่วมประชุม

หน้าที่ของการประชุม คือ การตัดสินใจในกรอบนโยบาย กว้างๆ การเลือกตั้งกรรมการบริหาร และสมาชิกสภาบริหาร การทบทวนกิจกรรมที่ผ่านมา และวางแผนกิจกรรมที่จะทำในอนาคต

การประชุมสมัยสามัญอาจจะจัดขึ้นทุกสอง สาม หรือ สี่ปี สำหรับสหภาพแรงงานในระดับนานาชาติ แต่สำหรับสหภาพแรงงานในบ้านเรามักจะมีการประชุมสมัยสามัญหรือที่มักเรียกว่า การประชุมใหญ่ปีละ 1 ครั้ง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงสภาการจ้างงานที่ทำไว้กับนายจ้าง

2. สภการบริหาร หรือคณะกรรมการบริหาร (Executive Council or Executive Committee)

คณะกรรมการชุดนี้มักจะได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่หรือการประชุมสมัชชาสามัญ โดยจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสมาชิกทุกคน และจะต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อร่วมตัดสินใจในประเด็นปัญหาที่สำคัญๆ และเพื่อตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารสหภาพ

3. คณะกรรมการบริหาร (Administrative Committee)

คณะกรรมการบริหารได้รับการเลือกขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เข้ามารับผิดชอบ และลงมติตัดสินใจต่างๆ จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน แทนที่จะมอบอำนาจการตัดสินใจ ไว้กับคนๆ เดียว (ไม่ว่าจะเป็นประธาน หรือเลขาธิการ) ซึ่งโดยปกติแล้วคณะกรรมการบริหารจะเป็นกลุ่มเล็กๆ ที่สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก

4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร (The Executive Officers)

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารคือ ประธาน เลขาธิการ และเหรัญญิก ในบางสหภาพเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้รับเลือกจากการประชุมใหญ่ หรือเวทีประชุมสมัชชาสามัญ แต่ในบางสหภาพจะได้รับการเลือกตั้งจากสภการบริหาร

5. สำนักงานสาขา หรือสาขาย่อย

สำนักงานสาขาย่อยของสหภาพนั้นถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่

สหภาพควรจะเป็น ทั้งนี้เพื่อที่สหภาพจะได้ดำรงความสัมพันธ์กับสมาชิกของสหภาพได้อย่างใกล้ชิดมากขึ้น

สำนักงานสาขาอาจจะตั้งขึ้นตามฐานของสมาชิก (อาทิ สำนักงานประจำภาค ประจำจังหวัด) หรือว่าตามกลุ่มสถานประกอบการ

เพราะการจัดตั้งสมาชิกที่เข้มแข็งในระดับสถานประกอบการ ถือเป็น การวางรากฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้มแข็งของสหภาพโดยรวม

โดยปกติแล้วคณะกรรมการที่ดูแลสาขาจะได้รับเลือกผ่านทางกระบวนการเลือกตั้ง ซึ่งมีหน้าที่ในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ จัดตั้งสมาชิกใหม่ การบังคับใช้ข้อตกลงสภาพการจ้าง เป็นต้น

ทั้งนี้การทำข้อตกลงสภาพการจ้างจะเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานในสำนักงานใหญ่ ไม่ใช่สำนักงานประจำสาขา

ประเด็นเพื่อการอภิปราย:

- สหภาพของพวกเรา มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง?
- ใครบ้างที่มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสหภาพ?
- สมาชิกสหภาพแต่ละท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการตัดสินใจของสหภาพหรือไม่?
- ขอให้พวกเราลองเปรียบเทียบลักษณะการจัดองค์กรสหภาพของเรา?

การบริหารงาน

หลังจากจัดตั้งสหภาพเพื่อปกป้องและเรียกร้องผลประโยชน์ของพวกเขา

เราคนทำงานแล้ว ตอนนี่ถึงเวลาแล้วที่พวกเราในฐานะสมาชิกจะได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้สหภาพของพวกเราดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ฝ่ายต่างๆ ของสหภาพแรงงานที่ควรจะมี

- ฝ่ายจัดตั้ง
- ฝ่ายการศึกษา
- ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์
- กองทุนนัดหยุดงาน
- ฝ่ายการจัดประชุม
- ฝ่ายนำเสนอรายงาน
- ฝ่ายบริหารงาน
- ฝ่ายเจรจาต่อรอง
- ตัวแทนตามแผนกต่างๆ
- กิจกรรมเพื่อสังคม

สมาชิกจะต้องเลือกคนที่มีศักยภาพและมีความรับผิดชอบเพื่อเข้าร่วมเป็นกรรมการสหภาพหรือคณะทำงาน พวกเราจะต้องจับตามองคนที่ได้รับเลือกอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะตรวจสอบและทำให้แน่ใจว่านโยบายต่างๆ ได้รับการนำมาสู่การปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง

การบริหารงานของสหภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับสมาชิกด้วย

สมาชิกต้องแจ้งให้กรรมการบริหารรับทราบปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พวกเราสมาชิกจะต้องรู้เท่าทันว่า สหภาพ หรือกรรมการกำลังปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ได้ทำอะไรเลย ถ้าพวกเรา

ทำได้แบบนี้ พวกเราจะได้สหภาพตามที่ต้องการ

การบริหารงานของสหภาพเป็นภาระของกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งต่างๆ ที่สหภาพกำหนดขึ้นมา กรรมการจะต้องไม่ละเลยความรับผิดชอบที่จะต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิก เพื่อที่สมาชิกจะได้ร่วมประเมินผลงาน ตามความจริงแล้วนั้น กรรมการจะต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของสหภาพรวมถึงงานด้านการบริหารด้วยเช่นกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพ

กรรมการสหภาพที่ได้รับเลือกตั้งควรจะนำเสนอกิจกรรมให้สมาชิกรับทราบ

การบริหารของสหภาพโดยพื้นฐานประกอบด้วยหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำบันทึกการประชุมและการตัดสินใจต่างๆ ของกรรมการบริหารสหภาพ
2. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประชุม ข้อตกลงที่รายงานกลับไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างเคร่งครัด
3. ปฏิบัติตามนโยบาย และกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจของกรรมการบริหาร สหภาพอย่างเคร่งครัด
4. เก็บค่าบำรุงสหภาพจากสมาชิก ทำรายงานการใช้จ่ายเงินและการบริหารการเงินของสหภาพ
5. ปฏิบัติตามระเบียบงานบริหารงานสหภาพตามกฎหมาย อาทิเช่น การจัดทำระบบบัญชีเพื่อการตรวจสอบประจำปี หลักฐานเกี่ยวกับจำนวนสมาชิก การจัดเก็บบันทึกการประชุมต่างๆ และบันทึกมติของ

สมาชิกที่เรียกร้องให้มีการนัดหยุดงาน เป็นต้น

ประเด็นเพื่อการอภิปราย :

- ในความคิดเห็นของพวกเขา เราคิดว่ากรรมการตำแหน่งไหนบ้างที่จะมีหน้าที่รับผิดชอบงานทั้ง 5 ประเภทที่กล่าวมาแล้ว

ค่าบำรุงสหภาพ

การเก็บค่าสมาชิก (รายเดือน/รายปี)

- จ่ายโดยตรงไปยังสำนักงานสาขา
- บริษัทหักค่าบำรุง



เก็บไว้สำหรับกิจกรรม

สำนักงานสาขา



สมทบสหภาพแม่ระดับชาติ (รายเดือน หรือรายปี)

สหพันธ์/สมาพันธ์/สภาแรงงานระดับชาติ

สภาแรงงานระดับชาติ



สมทบค่าสมาชิกสหภาพแม่ระดับโลก (รายปี)

สมาพันธ์แรงงานนานาชาติ หรือองค์กรแรงงานนานาชาติ

การเงิน

พวกเราชอบคิดว่าเราเพียงแค่มารวมตัวกันเฉพาะเมื่อถึงเวลาเผชิญปัญหาใหญ่ อาทิ เมื่อเราต้องการเรียกร้องค่าแรงขึ้นเท่านั้น พวกเราจึงไม่สนับสนุนให้มีการตั้งองค์กรของพวกเราอย่างที่ทำงานต่อเนื่อง อันทำให้พวกเราละเลยที่จะสนับสนุนการสร้างองค์กร/สหภาพแรงงานอย่างถาวร โดยเพียงให้การสนับสนุนอย่างการต่อสู้อย่างจริงจังเมื่อถึงเวลาต่อสู้เท่านั้น

ประสบการณ์สอนเราว่าการคิดเช่นนี้เป็นความผิดพลาดอย่างมหันต์ เพราะการขาดองค์กรที่ถาวรมีแนวโน้มว่าจะสร้างปัญหาให้พวกเราเพิ่มมากขึ้นด้วยซ้ำไป เพราะว่าตราบเท่าที่มีการดำรงอยู่ขององค์กร/สหภาพอย่างถาวร ก็จะทำให้นายจ้างไม่กล้าสร้างปัญหามากนัก

ยิ่งไปกว่านั้น โดยปกติแล้วเราจะพบว่ามันหายไปเสียแล้วที่คิดจะตั้งสหภาพเมื่อปัญหาใหญ่ๆ มาเยือนถึงบันไดบ้าน เจกเช่นเดียวกับการหานายหน้าขายประกันอัคคีภัยเมื่อไฟไหม้มาถึงบ้านแล้ว

พวกเราบางส่วนคิดว่าสหภาพไม่มีงานจะต้องทำมากมายนัก นอกจากไปรับหน้าเจรจา กับนายจ้างในบางครั้งบางคราวเท่านั้น (โดยที่พวกเราบางคนคิดว่าใครๆ ก็ทำหน้าที่นี้ได้) หรือทำหน้าที่รับมือปัญหาสมาชิกที่เกิดจากการทำงาน (ซึ่งก็เช่นกัน พวกเราบางคนคิดว่าก็หาอาสาสมัครมารับทำหน้าที่เป็นคราวๆ ไปก็พอ)

แม้แต่กระทั่งการบริหารงานสหภาพ ซึ่งก็อีกเช่นกัน ที่ถูกมองว่าไม่มากมายอะไร และก็ทำได้โดยใช้อาสาสมัครก็ได้ ดังนั้นพวกเราจึงสรุปเอาว่า สหภาพไม่ควรจะเก็บค่าโน่นค่านี้ แต่ควรเก็บเพียงแค่นี้

ค่าสมาชิกในจำนวนเล็กน้อยเท่านั้น และก็จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานเท่าที่จำเป็น

มีคำถามที่สำคัญ 2 คำถามสำหรับพวกเราให้ช่วยกันพิจารณา คือ

(1) เราคิดว่าขอบเขตของกิจกรรมสหภาพมีอะไรบ้าง

(2) เราคิดว่าการใช้ประโยชน์จากอาสาสมัคร เมื่อเทียบกับจ้างผู้เชี่ยวชาญมารับทำหน้าที่เต็มเวลาจะไ้ทำงานที่มีประสิทธิภาพต่างกันอย่างไรบ้าง

ทั้งนี้ความพยายามที่จะผลักดันกิจกรรมในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับว่าสหภาพมีวัตถุประสงค์อย่างไร

ยกตัวอย่างเช่น สหภาพบางสหภาพไม่ได้เตรียมตัวมาก่อนเลย หรือเตรียมตัวน้อยมากในการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพในแต่ละปี โดยหวังว่าในการเจรจาปีนี้เราขอให้ได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นเพียง 5-10% จากข้อตกลงฉบับที่ผ่านมาก็พอแล้ว ในขณะที่บางสหภาพมีการเตรียมตัว และมีการวิจัยอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับนายจ้าง โดยศึกษาว่าสหภาพจะต่อรองให้ได้มากที่สุดเท่าไร และสามารถคำนวณได้อย่างแม่นยำว่านายจ้างมีศักยภาพในการจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นเท่าไร เป็นต้น

สิ่งที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งของสหภาพ คือ จำนวนของสมาชิกและจำนวนของสมาชิกที่มีจิตสำนึก

นั่นหมายความว่า สหภาพต้องมีกิจกรรมจัดการศึกษาเพื่อยกระดับจิตสำนึกของสมาชิก และแน่นอนว่ากิจกรรมนี้ต้องใช้เงิน และก็ต้องสร้างแรงกระตุ้นให้คนทำงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ

แน่นอนว่าสหภาพที่มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าจะสามารถต้านทานปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าสหภาพที่ไม่มีการเตรียมความพร้อม สหภาพที่เข้มแข็งจะรู้ว่าเมื่อจะต้องสไตรค์หรือนัดหยุดงานนั้นจะต้องใช้เงินจำนวนมาก

ดังนั้นจึงต้องมีการตั้งกองทุนเพื่อการนัดหยุดงานขึ้นมาขณะที่พวกเราอยู่ในสถานการณ์ปกติ

แต่การตั้งกองทุนนัดหยุดงานไม่สามารถทำได้หากสมาชิกคิดว่า ค่าสมาชิกและความช่วยเหลือที่จะจ่ายให้สหภาพควรน้อยที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ท้ายที่สุดนี้ การที่จะทำให้สหภาพของเรามีความเป็นอิสระจากอิทธิพลของนายจ้าง รัฐบาล กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ฐานะการเงินของสหภาพควรมาจากสมาชิกเท่านั้น ไม่ใช่มาจากการสนับสนุนจากข้างนอก ทำให้สหภาพสามารถอยู่ในสถานการณ์ตามคำโบราณว่า “ซิ่นกเป็นนกก ซี้ไม้เป็นไม้”

เพราะว่าถ้าหากสหภาพรับเงินจากแหล่งอื่นมากกว่าจากสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมที่จำเป็น ไม่ช้าก็เร็วสหภาพก็ตกอยู่ภายใต้คำสั่งการของผู้ที่ให้เงินนั้น

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสมาชิกในระดับฐานทั้งหลายที่จะต้องช่วยกันจ่ายค่าบำรุง และหนุนช่วยกิจกรรมของสหภาพ พร้อมกับในขณะเดียวกันสมาชิกจะได้ทำความเข้าใจในสหภาพไปด้วย และ

สมาชิกก็ควรจะได้รับทราบรายงานการใช้จ่ายเงินต่าง ๆ เป็นระยะ เพื่อที่จะได้รู้ว่าสหภาพได้ใช้เงินในกองทุนไปทำอะไรบ้าง

ซึ่งตรงนี้ถือเป็นสิทธิของสมาชิกที่พึงมีในกระบวนการดำเนินงานของสหภาพตามครรลองประชาธิปไตย

ถ้าเราถือว่าการสมานฉันท์ของพวกเราคนทำงานคือกล้ามเนื้อของสหภาพ เงินก็คือเส้นเลือดของสหภาพ ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาในที่นี้คือจำนวนเงินที่สหภาพต้องการใช้เพื่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรนั้นเป็นจำนวนเท่าไร?

คำถามนี้สำคัญมาก และอีกคำถามหนึ่งที่เราอาจจะถามได้ก็คือ การลงไปในรายละเอียดมากขึ้น อาทิ จำนวนเงินที่สหภาพต้องใช้ในแต่ละกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสหภาพนั้นเป็นจำนวนเท่าไร?

แน่นอนว่า มันอาจไม่มีขอบเขตตายตัวถึงสิ่งที่สหภาพต้องการยังมีสมาชิกมากเท่าไร การเงินก็เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และเมื่อมีเงินมากขึ้น ก็สามารถจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้มากขึ้นอีกเช่นกัน

คำถามก็คือ สมาชิกเช่นพวกเราทั้งหลายต้องการสหภาพแบบไหน?

พวกเราต้องการเพียงแค่สหภาพที่อ่อนแอแค่นั้นหรือ หรือว่าเราต้องการสหภาพที่สามารถเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการต่อสู้ให้กับพวกเราได้อย่างเข้มแข็ง

สมาชิกสหภาพในหลายประเทศค้นพบว่า ถ้าจะทำให้สหภาพเข้มแข็งได้ในระดับที่น่าพอใจนั้น พวกเขาควรจ่ายค่าบำรุงสหภาพเป็นจำนวนเงินอย่างน้อยที่สุด 1% ของเงินเดือน

แต่จะเป็นเช่นนี้ได้สหภาพนั้นต้องมีสมาชิกมากพอสมควร การหาสมาชิกเพิ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก และก็จะเป็นการเพิ่มรายได้ให้สหภาพด้วยเช่นกัน แต่ก็ไม่ควรนำจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นมาลดจำนวนค่าสมาชิก

ระบบเปอร์เซ็นต์ จะต้องยึดถือในหลักการของความเป็นธรรมกับสมาชิกทุกคน กล่าวคือผู้ที่มีรายได้สูงและมีความสามารถในการจ่าย จะต้องจ่ายในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งก็ควรจะจ่ายตามอัตราเปอร์เซ็นต์ที่จะจ่ายได้ด้วยเช่นกัน

คำถามก็คือการจัดโครงสร้างในการเก็บค่าบำรุง วิธีเก็บเงินโดยทั่วไปในอดีต คือ การที่เจ้าหน้าที่สหภาพไปเก็บจากสมาชิกทุกเดือน แต่วิธีการนี้ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสมาชิก โดยไม่ต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้าง

อย่างไรก็ตามสหภาพต่าง ๆ เริ่มทำสัญญากับนายจ้างเพื่อให้ฝ่ายการเงินของบริษัททำการหักค่าบำรุงจากเงินเดือนโดยตรง แล้วส่งให้สหภาพเป็นเช็ค ในระบบนี้ถูกเรียกว่า “ระบบการหักเงิน หรือเช็ค ออฟ (check-off) ซึ่งก็มีข้อเสียเหมือนกัน เช่น นายจ้างจะไม่ให้เงินสหภาพในกรณีที่มีการต่อสู้อย่างรุนแรง ขณะเดียวกับเจ้าหน้าที่ของสหภาพก็ต้องหากิจกรรมอย่างอื่นเพื่อที่จะสามารถดำรงปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกได้เหมือนเดิม

กระนั้นระบบการหักค่าบำรุง หรือ “check off” มีข้อดีคือ การสามารถประหยัดเวลาและพลังงานของเจ้าหน้าที่สหภาพได้อย่างมหาศาล และทำให้สหภาพมีความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งระบบนี้เป็นวิธีการที่กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน

มีการกล่าวกันมากกว่า -- ซึ่งถือว่าเป็นความเข้าใจไม่ถูกต้อง-- พวกเราคนทำงานในประเทศที่กำลังพัฒนาได้ค่าจ้างน้อยมากจนไม่สามารถจ่ายค่าบำรุงจำนวนมากให้สหภาพได้

นั่นไม่ใช่วิธีการมองที่ถูกต้องนัก เพราะว่า ไม่ว่าค่าแรงจะต่ำขนาดไหนในประเทศนั้นๆ ก็ตาม ถ้าหากมีการหักค่าบำรุงสหภาพโดยใช้หลักการหักเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างมาใช้ และสหภาพมีฐานสมาชิกมากพอ สหภาพก็จะไม่อ่อนแอ และมีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจต่อรองได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำสหภาพให้ไปสู่ในระดับนั้นได้นั้นจะต้องมีทรัพยากรทางการเงินเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

ประเด็นเพื่อการอภิปราย :

- สหภาพของพวกเราเรามีรายได้หลักมาจากไหน?
- ให้พวกเราช่วยกันอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อดี-ข้อเสียของการรับเงินหนุนช่วยจากภายนอก อาทิ จากรัฐบาล พรรคการเมือง องค์กรเงินทุนจากต่างประเทศ สมาพันธ์แรงงานสากล เป็นต้น
- นายจ้างช่วยหักค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพหรือไม่ ถ้าใช่ เพราะอะไร หรือถ้าไม่ใช่ เพราะอะไร?
- ในค่าบำรุงสมาชิกที่ได้รับในปัจจุบันนี้นั้น พอเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมสหภาพหรือไม่ (ทั้งในระดับในสถานประกอบการและในระดับชาติ) ถ้าไม่พอ สหภาพจะจัดการกับปัญหาการเงินอย่างไร

กิจกรรมของสหภาพ

กิจกรรมหลักๆ ของสหภาพ ควรมีดังต่อไปนี้

1. จัดหาสมาชิกใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่ามีอำนาจในการเจรจาต่อรองของสหภาพขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก ยิ่งมีสมาชิกมากเท่าไร อำนาจต่อรองของสหภาพก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น
2. การเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง สำคัญมาก เพราะนี่คือเหตุผลที่ทำให้คนทำงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ เพื่อที่จะเป็นพลังรวมในการต่อรองให้นายจ้างเพิ่มค่าแรง และปรับปรุง สวัสดิการต่างๆ ที่ดีขึ้นให้กับคนทำงาน เพราะงานแรกของสหภาพ คือ ต้องทำให้นายจ้างตระหนักถึงพลังของสหภาพ และสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. จัดการศึกษาให้สมาชิกทุกคน ทำให้สมาชิกสนใจเข้าร่วมทำงานกับสหภาพ และสิ่งนี้เป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของสหภาพ เพราะความเข้มแข็งของสหภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของสหภาพเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกที่มีจิตสำนึก และมีความกระตือรือร้นด้วย
4. กิจกรรมประจำวันของสหภาพประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือในการจัดการกับปัญหาประจำวันของสมาชิก ยกตัวอย่างเช่น การแก้ปัญหาร้องทุกข์ให้กับสมาชิก การถูกไล่ออก ติดตามดูว่านายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือไม่ เป็นต้น

ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มักจะปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือสหภาพ

5. จัดสวัสดิการให้สมาชิก อาจจะทำโดยสหภาพแรงงาน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการคืนผลประโยชน์ให้กับสมาชิกสหภาพ ดังนั้นเมื่อสมาชิกประสบปัญหาทางครอบครัว เช่น สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต สหภาพอาจให้เงินส่วนหนึ่งเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือครอบครัวสมาชิก ซึ่งอยู่ในสภาวะที่ต้องการความช่วยเหลือ

การดำรงอยู่และกิจกรรมของสหภาพนั้นในระดับหนึ่งแน่นอนจะต้องอยู่ในกรอบกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งในแต่ละประเทศก็จะมีกฎหมายที่ควบคุมสหภาพแตกต่างกันออกไป

6. การเคลื่อนไหวทางการเมืองและทางกฎหมาย เพราะว่าคนทำงานและสหภาพต้องการมีเสรีภาพเพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นเรื่องปกติที่สหภาพต่างๆ ในโลกนี้ต่างก็มีพันธกิจที่ตะตองต่อสู้กับรัฐบาลเพื่อให้ได้มาซึ่งอิสรภาพในการดำเนินกิจกรรม สหภาพมากขึ้น อิสรภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งควรจะเป็นสิทธิของพวกเราทุกคน

ดังนั้นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิสหภาพแรงงาน และสิทธิตามระบอบประชาธิปไตยจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของทุกสหภาพ สิ่งนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่สหภาพแรงงานจะต้องรวมพลังกันในระดับชาติเพื่อจะจัดตั้งพรรคแรงงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของคนทำงานอย่างแท้จริง

มันจึงสำคัญมากที่สหภาพจะต้องร่วมกลุ่มตามอุตสาหกรรม และเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสภาระดับชาติ ซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบปัญหาของแรงงานในระดับชาติ เช่น ปัญหาสิทธิตามกฎหมาย หรือปัญหาเรื่องเสรีภาพในการรวมตัว ดังนั้นสหภาพแรงงานจะต้องร่วมลงแรง เวลา รวมทั้งทรัพยากรอื่นในการทำงานของสภาแรงงานในระดับประเทศหรือสนับสนุนพรรคแรงงานที่ตั้งขึ้นมา

สหภาพและการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม

สถานประกอบการ บริษัท และพวกเราคนทำงาน ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นไปไม่ได้ที่จะแยกบริษัทและสถานประกอบการ และพวกเราออกจากสังคมโดยรวม

สภาพการทำงานของเราไม่ได้ถูกกำหนดโดยบริษัทเท่านั้น แต่ได้รับอิทธิพลจากส่วนอื่นๆ ในสังคมด้วยเช่นกัน โอกาสทางการศึกษา การสื่อสารที่ดี ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเราทั้งสิ้น

ถ้าหากสหภาพต้องการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกแล้วต้องไม่จำกัดหน้าที่อยู่เพียงแคในสถานประกอบการเท่านั้น แต่จะต้องทำงานที่ส่งผลต่อสังคมโดยรวมด้วย เช่น นโยบายการประกันการว่างงาน นโยบายค่าจ้าง นโยบายค่าครองชีพ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม

การผลักดันนโยบายต่าง ๆ เหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้นั้น สหภาพจำเป็นต้องรวมตัวกัน จัดตั้งสหพันธ์ตามอุตสาหกรรม และรวมเข้าด้วยกันเป็นศูนย์ระดับประเทศ หรือพรรคการเมือง

ประเด็นเพื่ออภิปราย :

- พวกเรามีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการที่สหภาพเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

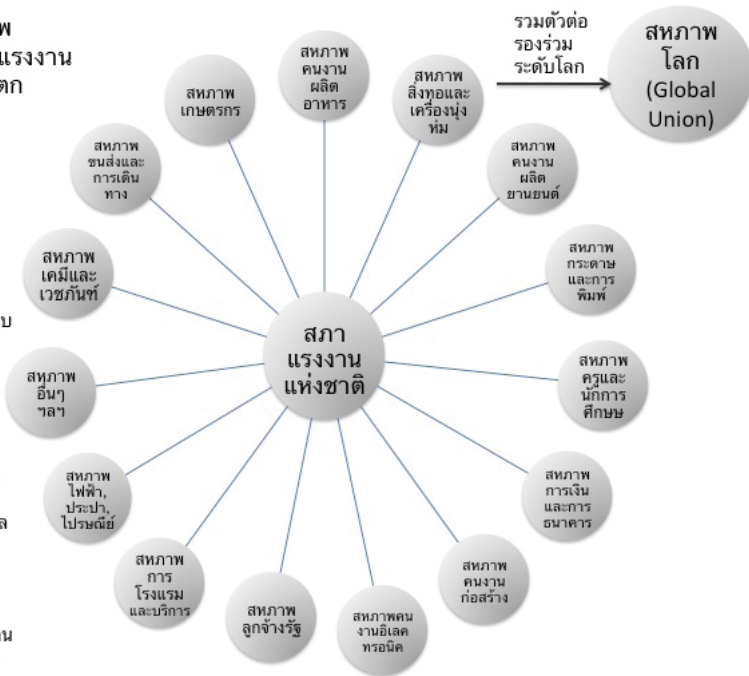
โครงสร้างสหภาพ
แรงงานและสภาแรงงาน
ในประเทศตะวันตก
ส่วนใหญ่

มักจะมีเพียงสองระดับ
คือ สหภาพกิจการ
ประเภทเดียวกัน และมี
สภาแรงงานแห่งชาติ
เพียงแห่งเดียว หรือไม่
เกิน 3 แห่ง

สมาชิกสหภาพในวิธแบบนี้
จึงสูงมากเป็น
40-50% ของกำลัง
แรงงาน ในยุโรปเหนือมี
การกล่าวกันว่า 80%
ทีเดียว

วิธแบบนี้มักจะ มีการตั้ง
พรรคแรงงานควบคู่ไป
ด้วย เพื่อเข้าไปพิทักษ์ผล
ประโยชน์แรงงานและ
ประชาชนทางรัฐสภา

อำนาจต่อรองของ
สหภาพและพรรคแรงงาน
จึงสูงมากทั้งกับนายจ้าง
และทางการเมือง



สหภาพคือวิถีประชาธิปไตย

ทางตรง

สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพ
และสร้างอำนาจต่อรองร่วมกัน
ระหว่างคนทำงาน เพื่อเรียกร้อง
และปกป้อง สิทธิประโยชน์ของ
ตนเองและครอบครัวเป็นสิทธิขั้น
พื้นฐานที่จำเป็นยิ่ง!