



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

สภาองค์กรสิทธิแรงงาน

**รายงานผลการตรวจประเมินของ Worker Rights Consortium
(WRC)**

ในกรณีของบริษัทเหรียญไทย แอ็พพาเรล จำกัด (ประเทศไทย)

**สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินพบ ข้อเสนอแนะ
และรายงานสถานะปัจจุบันของมาตรการแก้ไข**

1 ตุลาคม พ.ศ. 2547

5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005

(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292

wrc@workersrights.org www.workersrights.org

สารบัญ

- รายงานการตรวจประเมินบริษัทเหรียญไทย อีพพารต ของ Worker Right Consortium
 - บทนำ
 - แหล่งที่มาของหลักฐาน
 - การประเมินข้อกล่าวหาในรายงาน
 - สิ่งที่คุณจะตรวจประเมินตรวจพบ ข้อเสนอแนะ และรายงานสถานปัจจุบันของการแก้ปัญหา
- ดัชนีท้ายบท: รายชื่อคณะผู้ตรวจประเมินโรงงานเหรียญไทยของ WRC

รายงานผลการตรวจประเมินของ Worker Rights Consortium

ในกรณีของบริษัทเหรียญไทย แอ็พพารেল จำกัด กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

บทนำ

บริษัทเหรียญไทย แอ็พพารেল จำกัด (ต่อไปเรียกว่า "บริษัทเหรียญไทย") เป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับบริษัท Nike บริษัท Puma บริษัท Columbia บริษัท Next และบริษัท Lee Sport (หน่วยงานหนึ่งของบริษัท VF Corporation) ที่เป็นผู้ได้รับลิขสิทธิ์จากมหาวิทยาลัยเพื่อผลิตสินค้าภายใต้ชื่อและยี่ห้ออื่นๆ บริษัทเหรียญไทยเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการโรงงานแม่ของบริษัทที่ชื่อว่าบริษัทเหรียญไทย แอ็พพารেল จำกัด ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม ชานเมืองกรุงเทพมหานคร โดยมีนายเชิรชัย มหาสิริเป็นผู้จัดการ และครอบครัวนายเชิรชัย มหาสิริ เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ เมื่อเริ่มมีการตรวจประเมินโดย WRC โรงงานมีการจ้างแรงงานราว 700 คน ปัจจุบันมีคนงานเหลืออยู่ประมาณ 500 คน

WRC เริ่มเข้าทำการตรวจประเมินบริษัทเหรียญไทยตามคำร้องเรียนจากคนงาน ซึ่งกล่าวว่าโรงงานได้ละเมิดจรรยาบรรณการค้าของมหาวิทยาลัยในเครือ WRC ในหลายประเด็น โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองของคนงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ การให้คนงานนํานงานกลับไปทำที่บ้าน สุขอนามัย และจากการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ในระหว่างที่เกิดปัญหา ได้แสดงให้เห็นว่ามีการละเมิดสิทธิคนงาน เกิดขึ้นที่โรงงานสาขาของ บริษัทเหรียญไทยอีกสองแห่งด้วย คือ Pacific Thailand (ปัจจุบันคือโรงงาน Six Sigma Apparel) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี โดย ครอบครัวของนายเชิรชัย มหาสิริเป็นเจ้าของเดิม และโรงงาน Nangrong Pacific Garment ตั้งอยู่ที่จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งครอบครัวของนายเชิรชัย มหาสิริ ถือหุ้นอยู่ 51 % WRC จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องรวมเอาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิคนงานในโรงงานสองแห่งนั้นไว้ในรายงานผลการตรวจประเมินฉบับเดียวกันนี้ด้วย แม้ว่าภายหลังทั้งสองโรงงานจะถูกเปลี่ยนมือโดยขายให้เจ้าของใหม่ไปแล้วก็ตาม

การประเมินโดย WRC มีขึ้นระหว่างวันที่ 26 มกราคมจนถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 โดยคณะผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในด้านแรงงานของประเทศไทย ทนายความด้านแรงงานที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยอีกหลายคน โดย WRC ได้ทำการวิจัยติดตามผล และติดตามดูแลสถานการณ์ ในระหว่างเดือนมีนาคมจนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547

คณะผู้ตรวจประเมินได้ดำเนินความพยายามหลายครั้ง เพื่อเข้าพบฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทย ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเข้าใจกับฝ่ายบริหารของโรงงานในประเด็นที่ฝ่ายบริหารถูกกล่าวหา และเพื่อที่จะได้ร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาลงข้อขัดแย้งต่อไป และฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยเองก็ได้อนุญาตให้คณะผู้ตรวจประเมินได้เข้าพบ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ซึ่งใน

การพูดคุยกัน ฝ่ายบริหารได้ยินยอมให้คณะผู้ตรวจประเมินสามารถเข้าทำการประเมินโรงงานได้ หากแต่ต่อมาฝ่ายบริหารกลับคำ ปฏิเสธไม่ยอมให้คณะผู้ตรวจประเมินได้เข้าตรวจประเมินโรงงาน ตามที่ตกลงกัน และ ไม่ยอมให้เข้าพบอีก แม้ต่อมา Nike ผู้ซื้อรายใหญ่รายหนึ่งของบริษัทเหรียญ ไทยจะได้พยายามกดดันให้บริษัทเหรียญไทยยินยอมให้คณะผู้ตรวจประเมินเข้าตรวจประเมิน โรงงาน แต่ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยก็ปฏิเสธที่จะปฏิบัติตาม

ภายหลังจากการประชุมร่วมกับฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2547 คณะผู้ตรวจประเมินเห็นว่าจำเป็นต้องดำเนินการตรวจประเมินต่อ โดยประเมินการกระทำและ ข้อคิดเห็นของฝ่ายผู้บริหาร จากการติดต่อทางโทรศัพท์ อีเมลล์ รวมถึงเอกสารต่างๆ จากบริษัท ลูกค้า สหภาพแรงงานในโรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลด้วย

WRC พบว่าในขณะที่ บริษัทเหรียญไทยไม่พยายามแก้ไขปัญหาร่วมกับ WRC โดยตรง ตามประเด็นปัญหาที่ WRC ตรวจสอบพบ และข้อเสนอแนะหลายประการ ที่ปรากฏในรายงาน ฉบับนี้ หากแต่อย่างไรก็ตามบริษัทเหรียญไทยได้ดำเนินการพยายามมากยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เพื่อแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิคนงานในหลายประเด็น โดยที่อยู่เบื้องหลังความเปลี่ยนแปลงสำคัญ หลายประการ เกิดจากแรงกดดันอย่างจริงจังจากบริษัท Puma ซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่อีกรายหนึ่งของ บริษัทเหรียญไทยนั่นเอง

Puma เมื่อได้รับการติดต่อจาก WRC ก็เข้ามาตรวจสอบทันที และควรได้รับการยกย่องจาก การเข้ามามีส่วนร่วมในกรณีนี้ ส่วน Nike เองก็ได้เข้าพบกับฝ่ายบริหารของ เหรียญไทยโดยตรง เพื่อได้สวนปัญหาตามข้อเสนอแนะของ WRC และแม้ว่าปัจจุบันบริษัทเหรียญไทย สามารถ แก้ปัญหาไปได้แล้วหลายประเด็นก็ตาม หากแต่ก็ยังมียังมีปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะ ในเรื่องของการให้คนงานเองงานกลับไปทำที่บ้าน การที่โรงงาน Pacific Thailand (ปัจจุบันคือ โรงงาน Six Sigma Apparel) ยังไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยแก่คนงานที่บริษัทปลดออก การผิดสัญญาการ รับคนงานกลับเข้าทำงานของโรงงาน Nangrong Pacific Garment

สิ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทางสร้างสรรค์ ของฝ่ายนายจ้างเป็นสิ่งที่ มั่นคงยั่งยืนหรือไม่ ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับ สหภาพแรงงาน

ในขณะนี้ WRC จะยังคงคอยเฝ้าดูพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัท เหรียญไทยได้ดำเนินการแก้ไขประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงานทุกประเด็นโดยบริบูรณ์ และ WRC ก็สนับสนุนให้บริษัทเหรียญไทยและลูกค้าของบริษัทเหรียญไทยทุกรายคอยเฝ้าระวังการละเมิดนั้น ด้วย

การที่บริษัทเหรียญไทยมีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณการค้าอย่างเคร่งครัดมากขึ้นนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ลูกค้ายังคงสั่งสินค้าจากบริษัทเหรียญไทยเป็นประจำ (ตราบไคที่บริษัทเหรียญไทย แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่องว่าจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณการค้า)

หากลูกค้ายมีการยกเลิกคำสั่งซื้อในภายหลังจากที่มีการเรียกร้องสิทธิของคนงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโรงงานมีการดำเนินการแก้ปัญหาอยู่บ้างแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของจรรยาบรรณการค้า ในทางกลับกันเมื่อใดที่โรงงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณการค้า ลูกค้านี้ก็จะยังคงทำธุรกิจกับโรงงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการส่งสัญญาณจากลูกค้าว่าพวกเขาอาจจริงต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้า และในขณะเดียวกันก็เป็นผลประโยชน์ทางธุรกิจของโรงงานด้วยเช่นกัน

แหล่งที่มาของหลักฐาน

แหล่งข้อมูลที่คณะผู้ตรวจประเมินรวบรวมมาได้มาจากหลักฐานดังต่อไปนี้:

- ผลการสัมภาษณ์พนักงาน ทั้งที่ยังคงสภาพถูกจ้างในปัจจุบันและถูกออกจากงานไปแล้วเป็นจำนวน 100 คนของบริษัทเหริญไทย พนักงานปัจจุบันและที่ถูกให้ออกไปแล้วจำนวน 30 คน ของบริษัท Pacific Garment / Six Sigma และ พนักงานปัจจุบันและที่ถูกให้ออกไปแล้วจำนวน 10 คนของโรงงาน Nangrong Pacific Garment
- การสัมภาษณ์และการติดต่อผ่านอีเมลล์กับนายเชิรชัย มหาสิริ ผู้เป็นเจ้าของและผู้จัดการโรงงานเหริญไทย และอดีตเจ้าของและผู้จัดการโรงงาน Pacific Garment / Six Sigma และ โรงงาน Nangrong Pacific Garment
- การสัมภาษณ์นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประธานกรรมการแรงงานของรัฐสภา
- การสัมภาษณ์คุณปานพต บุญนิธิ ผู้ตรวจการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากแรงงานจังหวัดนครปฐม กรมแรงงาน
- การติดต่อผ่านอีเมลล์กับเจ้าพนักงานรักษามาตรฐานธุรกิจของ Nike (Nike Compliance Officer) ในอเมริกาและไทย
- การสัมภาษณ์และการติดต่อทางอีเมลล์กับเจ้าพนักงานรักษามาตรฐานธุรกิจของ Puma (Puma Compliance Officer) ที่ประเทศเยอรมันและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- ผลการสำรวจด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นสมาชิกคณะผู้ตรวจประเมินจาก WRC
- การเก็บรวบรวมและการวิจัยเอกสารว่าด้วยเรื่องข้อตกลงเรื่องการเจรจาต่อรอง บันทึกการประชุมเจรจาร่วมสามฝ่าย รายงานผลการประเมินจากหน่วยงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของรัฐบาล ผลสำรวจเงินเดือนพนักงานและเอกสารที่บันทึกตามกฎหมายในกรณีของการพิพาทแรงงาน
- การวิเคราะห์กฎหมายไทยว่าด้วยอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และมาตรฐานในสถานประกอบการ

ข้อกล่าวหา

จากการร้องเรียนของแรงงานและจากการวิจัยเบื้องต้นโดยคณะผู้ตรวจประเมินของ WRC และที่ปรึกษาคณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบความเป็นไปได้ ที่บริษัทเหรียญไทยจะละเมิดกฎหมาย และ/หรือจรรยาบรรณการค้าของมหาวิทยาลัยในหลายประเด็น ดังนี้

กรณีของบริษัทเหรียญไทย

- ผลประโยชน์นโยบายและกระบวนการการทำงาน: ผู้บริหารของบริษัทเหรียญไทยจงใจละเมิดกฎหมาย โดยการพยายามเปลี่ยนนโยบายและกระบวนการทำงานในโรงงานเพียงฝ่ายเดียว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดการรบกวนสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน เช่น โอกาสการได้ทำงานล่วงเวลา การลาป่วย การลาภิกษุและการลาพักร้อน
- เสรีภาพในการรวมตัวและการต่อรอง: ผู้บริหารของบริษัทเหรียญไทยจงใจสร้างบรรยากาศและยุยงปลุกปั่น เพื่อให้มีการต่อต้านสหภาพแรงงานอย่างเป็นระบบเช่น มีการคุกคาม การประกาศให้ร้ายป้ายสีสหภาพแรงงาน ในระหว่างที่มีการเปิดการเจรจาต่อรอง มีการไล่เกณฑ์นำสหภาพแรงงานออกจากงานในระหว่างการเจรจาสัญญา ซึ่งประการหลังนี้เป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานไทยอย่างชัดเจน
- สุขอนามัยและความปลอดภัย: โรงงานไม่ได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานมีอุปกรณ์ป้องกันภัยไม่เพียงพอ
- การบังคับทำงานล่วงเวลา: พนักงานได้รับคำเตือนจากโรงงานหลายครั้ง เมื่อพวกเขาปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา และคนงานที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงานนั้นบ่อยครั้งจะถูกสั่งให้ต้องทำงานล่วงเวลา โดยเป็นเงื่อนไขพิจารณาเกณฑ์การผ่านการทดลองงานของพนักงานที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงานด้วย
- การให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน: บริษัทเหรียญไทยได้ให้งานคนงานกลับไปทำที่บ้าน นอกเหนือจากการทำงานในชั่วโมงทำงานปกติ

Pacific Thailand/Six Sigma Apparel:

- ไม่ยอมจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยเมื่อให้คนงานออกจากงาน: เป็นข้อกล่าวหาที่ว่าฝ่ายบริหารไม่ยอมทำตามคำสั่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดให้โรงงานต้องจ่ายค่าชดเชยให้คนงานตามกฎหมาย รวมทั้งค่าเสียหายกรณีที่ไม่แจ้งให้คนงานทราบล่วงหน้า ก่อนให้คนงานออกจากงาน

Pacific Garment:

- **ไม่ยอมทำตามข้อตกลงการรับพนักงานกลับเข้าทำงาน:** ในกรณีของกลุ่มคนงานที่ถูกไล่ออกหลังจากกรณีพิพาทแรงงาน ซึ่งบริษัทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่จะรับคนงานกลับเข้ามาทำงานตามเดิม และบริษัทไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้ผู้ที่สมัครใจไม่กลับมาทำงานอีก

คณะผู้ตรวจประเมินได้จัดเรียงประเด็นการละเมิดสิทธิต่างๆ และได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับทางออก ตลอดจนสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องได้ดำเนินการแก้ไขไปตั้งแต่ต้นจนปัจจุบันโดยละเอียดไว้ดังนี้

ข้อกล่าวหาต่อเหรียญไทย จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

ผลประโยชน์ นโยบายและกระบวนการการทำงาน

ข้อกล่าวหา

บริษัทเหรียญไทย จงใจละเมิดกฎหมายแรงงานไทย โดยการประกาศใช้นโยบายของโรงงานที่ส่งผลทำให้เกิดการจำกัดสิทธิและผลประโยชน์ที่เคยได้ของลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ในกรณีของการมีสิทธิได้ทำงานล่วงเวลา สิทธิในการลาป่วย ลาภิจและลาพักผ่อน

สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินพบ

คณะผู้ตรวจประเมินพบว่าบริษัทเหรียญไทยละเมิดกฎหมายแรงงานไทยโดยได้ดำเนินการมาตรการ ที่เป็นผลให้เกิดการจำกัดสิทธิของคนงาน ซึ่งเดิมเคยได้รับการคุ้มครองจากสัญญาการจ้างงาน ที่ทำขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่เพียงฝ่ายเดียว

ทั้งที่กฎหมายแรงงานไทยบัญญัติไว้ว่า นายจ้างมีอาจเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในสถานประกอบการใดๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงสภาพการจ้างงานแต่โดยพลการ โดยเฉพาะประเด็นที่จะส่งผลให้สิทธิของลูกจ้าง และมาตรฐานสถานประกอบการลดลง โดยปราศจากการเจรจาตกลงร่วมกับคนงานและ/หรือสหภาพแรงงานเสียก่อน¹ ศาลแรงงานของไทยกำหนดนิยาม “เงื่อนไขการจ้างงาน” ว่าหมายถึงความถึงสัญญาที่สร้างขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร (รวมทั้งสัญญา ที่ตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วม) และ “สภาพการจ้างงานอื่นที่มีอยู่เดิมที่แม้จะมีได้ระบุไว้ในสัญญาที่สร้างขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วม”² และ “เงื่อนไขต่างๆ ที่มีได้มีการกำหนดใช้กับลูกจ้างอย่างชัดเจน แต่นายจ้าง

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10-20

² ศาลแรงงาน ราชอาณาจักรไทย คดีหมายเลข 673/2536

กระทำตามเงื่อนไขนั้นๆ”³ ดังนั้นในมุมมองของศาลแรงงานไทยนั้น ไม่ว่าจะมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวาจากก็ตาม จะยึดถือระบบระเบียบที่ปฏิบัติกันมาเป็นหลัก นายจ้างอาจทำการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว หากการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีผลในทางบวกต่อลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงมาตรฐานในสถานประกอบการให้ดีขึ้น หรือการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น⁴ ส่วนในกรณีที่นโยบายใดก็ตามซึ่งส่งผลทำให้สิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างลดลงนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องเปิดการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง หรือตัวแทน และต้องตกลงกันให้ได้ก่อนจะมีการใช้นโยบายนั้นจริงๆ กฎหมายแรงงานไทยยังได้บัญญัติไว้อีกว่าหากข้อตกลงสภาพการณ์จ้างงานเดิมหมดอายุไป และหากทั้งสองฝ่ายยังตกลงเรื่อง ข้อตกลงการจ้างงานใหม่ไม่ได้ ให้ข้อตกลงการจ้างงานเดิมยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปอย่างน้อยอีกหนึ่งปี⁵

คนงานของบริษัทเหรียญไทยมีตัวแทนตามกฎหมายคือ “สหภาพแรงงานเหรียญไทย” ก่อตั้งเมื่อพ.ศ. 2532 คนงาน 570 คน จาก 700 คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหรียญไทยในช่วงที่ WRC เริ่มต้นการตรวจประเมิน สหภาพแรงงานเหรียญไทยเป็นตัวแทนที่ถูกต้องตามกฎหมายของคนงาน มีสิทธิตามกฎหมาย และได้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับโรงงานมาแล้วหลายครั้ง

ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2546 สหภาพแรงงานเหรียญไทย และฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยมีการเจรจาหลายครั้ง เนื่องจากข้อตกลงการจ้างงานฉบับเดิม จะหมดอายุลงในเดือน ธันวาคมถัดไปนั่นเอง การเจรจาต่อรองโดยตรงระหว่างสองฝ่ายเกิดขึ้นในวันที่ 12 และ 14 พฤศจิกายน และ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2546 แต่เหตุการณ์กลับกลายเป็นว่า ฝ่ายบริหารได้ประกาศกับตัวแทนสหภาพแรงงานเหรียญไทยในการประชุมเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม ว่าฝ่ายบริหารจะไม่มีวันยอมรับข้อเสนอใดๆ จากสหภาพแรงงานเหรียญไทย ในเรื่องการเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงการจ้างงานเดิมอีก และไม่ประสงค์ร่วมเจรจาดังกล่าว กับสหภาพแรงงานเหรียญไทย ฝ่ายสหภาพแรงงานเหรียญไทยจึงขอให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมเป็นคนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมได้เข้ามาเป็นคนกลางจัดการประชุมร่วมสามฝ่ายหลายครั้งคือ ในวันที่ 8, 19, 24 ธันวาคม 2546 และ 7 มกราคม 2547 หากแต่การประชุมดังกล่าวก็ไม่สามารถทำให้เกิดข้อตกลงใดๆ เพิ่มเติมได้อีก ต่อมาในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นช่วงที่การเจรจาต่อรอง ฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทย ได้บังคับใช้นโยบายต่างๆ ที่ร่อนสิทธิของคนงานอย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

³ ศาลแรงงาน ราชอาณาจักรไทย คดีหมายเลข 523, 531/2536

⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12

- **สิทธิการทำงานล่วงเวลา:** ตามระเบียบที่เคยปฏิบัติกันมานั้น เมื่อใดก็ตามที่ฝ่ายบริหารของโรงงานประสงค์ที่จะให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หัวหน้าคนงานก็จะเปิดโอกาสให้คนงานได้ลงชื่อในแบบฟอร์มที่จะทำงานล่วงเวลา หากแต่ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 โรงงานได้ประกาศบังคับใช้นโยบายใหม่ โดยคนงานจะต้องลงชื่อในคำร้องเพื่อขอทำงานล่วงเวลา โดยฝ่ายบริหารบอกคนงานหลายๆ คนว่า แบบฟอร์มที่ลงชื่อไปนั้นมิใช่เพียงคำขอที่จะมีผลต่อสิทธิที่จะได้ทำงานล่วงเวลาในครั้งนี้เท่านั้น หากแต่จะมีผลต่อสิทธิการทำงานล่วงเวลาในอนาคตด้วย ด้วยเหตุนี้หลายคนจึงวิตกว่าหากลงชื่อไป พวกเขาจะถูกจำกัดสิทธิและโอกาสที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาในอนาคตด้วย ในทางตรงข้ามหากใครไม่ลงชื่อก็อาจถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานล่วงเวลาในอนาคตด้วย จากการที่คณะผู้ตรวจประเมินได้สัมภาษณ์คนงานเชิงลึกปรากฏข้อความไม่แน่นอนในเรื่อง โอกาสได้ทำงานล่วงเวลา เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้คนงานเกือบ 200 คน ลาออกในช่วงต้นปีพ.ศ. 2547 ส่วนการให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน (สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบในประเด็นต่อไป) ก็เป็นมาตรการหนึ่งที่โรงงานสร้างขึ้นมากเพื่อจำกัดโอกาสการได้ทำงานล่วงเวลาของคนงานนั่นเอง
- **สวัสดิการข้าว:** ตามที่เคยปฏิบัติมาน้อยช่วงสิบปีนั้น บริษัทเหรียญไทยจะจัดหาข้าวสุกสำหรับมือกลางวัน ให้กับคนงานที่ทำงานในกะวันอาทิตย์ และคนงานที่พักอยู่ในหอพักคนงานบริษัทเหรียญไทย แต่ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 บริษัทเหรียญไทยได้ยกเลิกสวัสดิการดังกล่าวไป
- **มาตรการจำกัดเวลาเข้าออกหอพัก:** ตามที่เคยปฏิบัติกันมา คนงานที่พักอาศัยในหอพักของบริษัทเหรียญไทยจะต้องกลับเข้าหอพักก่อนเที่ยงคืน และอนุญาตให้คนข้างนอกเข้ามาในหอพักได้ไม่เกินระยะเวลาดังกล่าว เมื่อสิ้นเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 บริษัทเหรียญไทยประกาศใช้นโยบายใหม่โดยคนงานต้องกลับเข้าหอพักภายในเวลาสี่ทุ่ม และห้ามมิให้นำคนข้างนอกเข้ามาในหอพักหลัง 17.30 น. คนงานหลายคนบอกว่านโยบายใหม่นี้ ส่งผลกระทบต่อพวกเขาอย่างรุนแรง เนื่องจากจำกัดโอกาสของพวกเขาในเรื่องของสังคมและการใช้ชีวิตภายนอกโรงงาน ความเปลี่ยนแปลงนี้ยังส่งผลกระทบต่อการทำกิจกรรมต่างๆเชิงรวมของสหภาพแรงงานเหรียญไทย เนื่องจากที่ทำการของสหภาพแรงงานเหรียญไทยตั้งอยู่ภายในบริเวณโรงงาน และกรรมการของสหภาพแรงงานเหรียญไทยส่วนใหญ่เองก็อาศัยอยู่ในหอพัก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อคนงานอื่นที่ไม่ได้พักในหอพักของบริษัทที่มีปัญหาต้องการปรึกษากับสหภาพแรงงาน

- **สิทธิการพักในห้องพักของพนักงานใหม่:** การได้มีสิทธิพักในห้องพักของโรงงาน นับเป็นสิทธิประโยชน์ที่สำคัญที่ให้กับพนักงานของบริษัทเหรียญไทย โดยเฉพาะพนักงานที่ยังเป็นโสด แต่ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ฝ่ายบริหารได้ยกเลิกสิทธิประโยชน์นี้ไปเสีย โดยห้ามมิให้พนักงานใหม่เข้าพักอาศัยในห้องพักอีกต่อไป แม้ว่าจะมีห้องว่างก็ตาม
- **โบนัสผู้ชำนาญพิเศษ:** ตามที่เคยปฏิบัติกันมานั้น จะมีพนักงานอาวุโสสามรายที่เคยทำงานในแผนกเสื้อเสวตเตอร์ พนักงานกลุ่มนี้จะได้รับพิเศษอีกเดือนละ 500 บาท (12.10 เหรียญสหรัฐ) สำหรับทักษะพิเศษในด้านการผลิต แต่ในช่วงปลายปีพ.ศ. 2546 นั้น โรงงานได้ยกเลิกสวัสดิการนี้ไปแต่ฝ่ายเดียว
- **การลาพักผ่อนประจำปีและการลากิจ:** ตามที่เคยปฏิบัติมา พนักงานของบริษัทเหรียญไทยมีสิทธิลากิจและลาพักผ่อนประจำปีตามต้องการ หากแต่ภายใต้ นโยบายใหม่ของบริษัทเหรียญไทยนั้น ฝ่ายบริหารได้บังคับใช้กฎระเบียบใหม่ที่จำกัดการใช้วันลากิจและวันลาพักผ่อนประจำปีของพนักงาน ก่อให้เกิดผลเสียสองประการคือ ประการแรก ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้กำหนดว่าวันที่พนักงานมีสิทธิที่จะเลือกเป็นวันพักผ่อนประจำปีได้ และพนักงานจะต้องใช้วันพักผ่อนให้หมดก่อนวันที่ 15 ธันวาคมของทุกปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบในทันที กล่าวคือ เนื่องจากไม่มีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล่วงหน้า จึงมีการลงโทษพนักงานอย่างน้อยห้าคนที่ลาพักผ่อนก่อนวันที่ 15 ธันวาคม ในข้อหาว่าขาดงาน พนักงานที่ถูกลงโทษว่าขาดงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ไม่ได้รับเบี้ยขยัน ซึ่งมีมูลค่าเทียบเท่ากับค่าแรงสองวัน รวมทั้งไม่ได้รับค่าแรงปกติที่ได้รับอยู่แล้วในสองวันดังกล่าวด้วย ประการที่สอง ภายใต้ นโยบายใหม่พนักงานมีอาจลากิจได้ จนกว่าจะใช้วันพักผ่อนประจำปีที่มีให้หมดไปเสียก่อน ระเบียบดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของพนักงานอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น แต่เดิมในเดือนใดที่พนักงานไม่ได้เบี้ยขยัน เพราะพนักงานผู้นั้นลากิจ หากพนักงานดังกล่าวยังมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานอีกในเดือนถัดไปก็ยังสามารถที่จะใช้สิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปีในเดือนนั้นได้ เพื่อไม่ให้ถูกตัดเบี้ยขยันอีก แต่ภายใต้ นโยบายใหม่นี้พนักงานจะไม่มีโอกาสกำหนดวันลากิจของตนอีกต่อไป และทำให้จะต้องยังเสียโอกาสได้รับเบี้ยขยันในอนาคต
- **การลาป่วย:** ตามที่เคยปฏิบัติมานั้น พนักงานสามารถจะลาป่วยได้ตามความต้องการ โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน และถึงแม้ว่าบริษัทเหรียญไทยจะกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า หากพนักงานผู้ใดประสงค์จะลาป่วย ผู้นั้นจะต้องแจ้งให้บริษัทเหรียญไทยทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเสียก่อน หากแต่ทางปฏิบัติแล้วพนักงานเพียงแต่โทรศัพท์มาบอกหัวหน้างานก่อนก็เพียงพอแล้ว (รวมทั้งสามารถโทรบอกเพื่อลาป่วยช่วงเช้าก่อนทำงานได้) อย่างไรก็ตามในเดือนธันวาคม

พ.ศ. 2546 โดยปราศจากการแจ้งเตือนล่วงหน้า บริษัทเหรียญไทยเริ่มเข้มงวดระเบียบ โดยกำหนดให้พนักงานต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเสียก่อน ผลที่ตามมาคือมีพนักงานหนึ่งคนต้องถูกไล่ออกด้วยข้อหา “ไม่แจ้งให้บริษัทเหรียญไทยทราบล่วงหน้า” ถึงแม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะได้โทรมาแจ้งให้หัวหน้างานทราบก่อนก็ตาม ซึ่งเธอและเพื่อนคนงานอื่นก็ปฏิบัติเช่นนี้มานานหลายครั้งแล้ว จากการตรวจประเมินพบว่า การเลือกปฏิบัตินั้นมีเจตนาแอบแฝง คือทางบริษัทเหรียญไทยต้องการกำจัดแกนนำสหภาพแรงงานเหรียญไทย ซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติ และถือเป็นการละเมิดนโยบายที่เคยปฏิบัติกันมาอย่างชัดเจน

- **การลาเพื่อปฏิบัติภารกิจในนามสหภาพแรงงาน:** เดิมทีระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเงื่อนไขไว้ว่า “บริษัทจะอนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงานลางานได้รวมกันทั้งคณะไม่เกินปีละ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ไม่เสียเบี้ยขยัน และประเมินผลงานประจำปี ถ้าหากเกินจาก 30 วัน จะถือเป็นการลาเกินพิเศษ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ไม่เสียเบี้ยขยัน และการประเมินผลงานประจำปี” เพื่อเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรม ตามที่ได้รับเชิญโดยองค์กรเอกชน นอกจากนั้นยังมีสิทธิลาโดยยังได้รับค่าแรงเต็มโดยไม่จำกัดวันลา หากเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยสถาบันของรัฐ หรือเพื่อเข้าร่วมประชุมเพื่อเจรจาต่อรอง หรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในโรงงานเอง อย่างไรก็ตาม หลังมีข้อตกลงการจ้างงานใหม่เมื่อเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 บริษัทเหรียญไทยได้ประกาศใช้นโยบายใหม่ว่าด้วยเรื่องการลาเพื่อปฏิบัติงานในนามสหภาพ ในกรณีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเอกชน โดยการลาเกินในกรณีดังกล่าว ผู้ประสงค์จะลา ต้องแจ้งให้บริษัทเหรียญไทยทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์ นอกจากนั้นฝ่ายบริหารยังเข้าไปแทรกแซงในกระบวนการคัดเลือกตัวแทน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานเหรียญไทยอีก และในหลายครั้งที่ฝ่ายบริหารได้ปฏิเสธมิให้คณะกรรมการสหภาพที่มีไช่ ประธานสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพฝ่ายกิจการการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม โดยให้เหตุผลว่าโรงงาน “จำเป็นต้องใช้งาน” คนงานเหล่านั้น ทั้งนี้เหล่าลูกจ้างและผู้สังเกตการณ์ล้วนแล้วแต่มีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่ลูกจ้างพยายามขอเข้าร่วมนั้น มีความจำเป็นต่อการพัฒนาแกนนำสหภาพให้มีความสามารถ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง
- **เงินทุนฌาปนกิจสงเคราะห์:** ภายได้ ข้อตกลงการจ้างงานเดิม บริษัทเหรียญไทยมีหน้าที่ต้องจัดให้มีกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เมื่อคนงานเสียชีวิตหรือญาติผู้ใกล้ชิดเสียชีวิตไป โดยบริษัท

⁶ ข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองสภาพการจ้างระหว่างบริษัท เหรียญไทย จำกัด และสหภาพแรงงานเหรียญไทย พ.ศ. 2544
ข้อ 3.2

เหรียญไทยเป็นผู้รับผิดชอบหักเงิน 10 บาท (0.24 เหรียญสหรัฐ) จากค่าจ้างรายเดือน⁷ โดยเป็นเงินกองทุนที่จะนำไปจ่ายให้ญาติของผู้ตายเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในงานฌาปนกิจ แต่ภายใต้นโยบายใหม่ บริษัทเหรียญไทยได้ขอยกเลิกบริการเก็บเงินนี้ไปเสีย โดยโอนให้สหภาพแรงงานเหรียญไทยเป็นฝ่ายเก็บเงินเอง

ดังที่กล่าวมาข้างต้น กฎหมายแรงงานไทยได้ห้ามมิให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงแบบแผนที่เคยปฏิบัติกันมา หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานเดิมแต่โดยพลการ โดยเฉพาะในประเด็นที่จะส่งผลให้สิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างต้องถูกตัดทอนลง จะเห็นว่าความเปลี่ยนแปลงในทุกกรณีสะท้อนให้เห็นถึงการขาดความคงเส้นคงวาของนโยบาย และเห็นได้ชัดว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงาน แม้จะเป็นข้อตกลงที่มีได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็ปฏิบัติสืบต่อกันมานานหลายปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานไทยและข้อตกลงการจ้างงานเดิมอย่างชัดเจน ในกรณีของการลาภกิจเพื่อปฏิบัติการกิจของสหภาพ และการหักเงินเข้ากองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ถือเป็นการละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานเดิม ที่จัดทำขึ้นระหว่างบริษัทเหรียญไทย กับสหภาพแรงงานเหรียญไทย ทั้งๆที่กฎหมายแรงงานไทยบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า “เมื่อใดที่ข้อตกลงการจ้างงานเดิมหมดอายุและยังไม่มีการใช้ข้อตกลงการจ้างงานใหม่ ข้อตกลงการจ้างงานเดิมจะยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปอีกอย่างน้อยหนึ่งปี⁸” จึงไม่มีข้อสงสัยใดๆว่า ข้อตกลงการจ้างงานเดิม จะยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปหรือไม่ ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นเวลาที่บริษัทเหรียญไทยได้เริ่มบังคับใช้นโยบายและระเบียบใหม่ (ไม่เกินหนึ่งเดือนก่อน ข้อตกลงการจ้างงานเดิมหมดอายุลง) และเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงแต่ละอย่างบริษัทเหรียญไทยกระทำไปแต่ฝ่ายเดียวโดยพลการ โดยปราศจากการเจรจาตกลงกับงานคนหรือตัวแทนในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานเสียก่อน คณะผู้ตรวจประเมินจึงสรุปได้ว่าความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่กระทำโดยผู้บริหารของบริษัทเหรียญไทยเป็นการจงใจละเมิดกฎหมายแรงงานไทยโดยเจตนา

ข้อเสนอแนะ

WRC ขอเสนอว่าบริษัทเหรียญไทย ต้องยกเลิกกฎระเบียบ หรือมาตรการใดๆ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในระหว่าง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2546 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547

⁷ ข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองระหว่างบริษัท เหรียญไทย จำกัด และสหภาพแรงงานเหรียญไทย พ.ศ. 2539 ตามกฎหมายนั้นข้อตกลงการจ้างงานเดิม จะยังคงมีผลบังคับอยู่ หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงใด หรือกลายเป็นโมฆะ เนื่องจากบทบัญญัติใดๆตามข้อตกลงการจ้างงานฉบับใหม่

⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12

ซึ่งนายจ้างกระทำการเปลี่ยนแปลงแต่เพียงฝ่ายเดียว และให้หันกลับมาใช้ระเบียบหรือมาตรการเดิมไปจนกว่าจะมีการตกลงกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

และบริษัทเหรียญไทยต้องร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อตกลงการจ้างงาน กับสหภาพแรงงานเหรียญไทยอย่างตรงไปตรงมา

WRC ได้แจ้งข้อเสนอแนะนี้ต่อฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทย ตลอดจนลูกจ้างรายสำคัญของโรงงาน ซึ่งได้แก่ Nike และ Puma โดยตรง

ปฏิกิริยาจากเหรียญไทย และลูกจ้าง และความคืบหน้าในการแก้ปัญหา

ในขณะที่บริษัทเหรียญไทย มิได้มีปฏิกิริยาใด ๆ โดยตรงกับข้อเสนอแนะของ WRC ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 บริษัทเหรียญไทยและสหภาพแรงงานเหรียญไทยสามารถบรรลุข้อตกลงการจ้างงานเดิม โดยบริษัทเหรียญไทยตกลงยอมยกเลิกกฎระเบียบและมาตรการใด ๆ ที่ประกาศใช้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยกลับมาใช้กฎระเบียบและมาตรการที่เคยปฏิบัติกันมา โดยสหภาพแรงงานเหรียญไทยได้ตกลงยอมรับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นระหว่าง 1 บาท ถึง 3 บาท (0.024 – 0.073 เหรียญสหรัฐ) ต่อคน ต่อวัน โดยให้ขึ้นกับกับลำดับอาวุโส โดยจะเริ่มในปี พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2549 และตามข้อตกลงจากการประนีประนอมเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2547 บริษัทเหรียญไทยจะไม่ต้องจัดหาข้าวสุกในวันอาทิตย์ให้คนงานอีกต่อไป หากให้เปลี่ยนเป็นการจัดหาข้าวสารและอุปกรณ์ให้คนงานหุงหาอาหารเอง แต่ถึงแม้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นให้เห็นบ้างก็ตาม ในเดือนพฤษภาคมและ มิถุนายน พ.ศ. 2547 ผู้บริหารบริษัทเหรียญไทยก็ยังมิได้ยกเลิกกฎระเบียบและมาตรการใหม่ส่วนใหญ่ที่ประกาศใช้โดยพลการแต่เพียงฝ่ายเดียว จึงนับได้ว่าเหรียญไทย ยังคงละเมิดข้อตกลงการจ้างงานเดิมอยู่ดี

ยิ่งกว่านั้นบริษัทเหรียญไทยยังทำให้เรื่องราวยุ่งยากซับซ้อนขึ้นไปอีก ด้วยการกฎระเบียบและมาตรการใหม่ดังกล่าวมาบัญญัติรวมไว้ใน “ระเบียบบริษัทฉบับใหม่” และจัดส่งระเบียบดังกล่าวไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมโดยตรง โดยระเบียบดังกล่าวยังมิได้ผ่านกระบวนการเจรจาต่อรอง และความเห็นชอบจากคนงานและตัวแทนแต่อย่างใด ซึ่งสหภาพแรงงานเหรียญไทย ทราบเรื่องจากการได้รับโทรศัพท์จากเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม ที่โทรมาถามว่า “ทำไมจึงไม่ปรากฏลายเซ็นของตัวแทนสหภาพแรงงานเหรียญไทยในเอกสารดังกล่าว”

และดังที่จะกล่าวต่อไปจะเห็นได้ชัดเจนว่ามีกฎระเบียบหลายข้อที่จำกัดและริดรอนสิทธิของลูกจ้าง

- ข้อจำกัดเรื่องการลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง: ตามนโยบายเดิมที่กำหนดขึ้นโดยสอดคล้องกับกฎหมายประกันสังคม ลูกจ้างที่ป่วยยังคงสิทธิความเป็นลูกจ้างจนกว่าผู้นั้นจะใช้น้ำลาป่วย โดย

ไม่ได้รับค่าจ้างครบ 365 วัน⁹ ส่วนระเบียบใหม่ข้อที่ 41.1 (1) กลับกำหนดว่า บริษัทสามารถปลดลูกจ้างที่ลาป่วยเกิน 60 วันในหนึ่งปี ออกจากงานได้ ผลกระทบของนโยบายนี้ แสดงออกมาให้เห็น ได้อย่างชัดเจนในกรณีของลูกจ้างหญิงของโรงงานที่มีชื่อว่า เพลินพนา เพื่อกชกร เธอเป็นหนึ่งในลูกจ้างอีกหลายคนที่ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ในวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 อุบัติเหตุครั้งนั้นส่งผลให้ขาซ้ายหักและแขนขวาพิการ หลายเดือนหลังจากเกิดอุบัติเหตุ เธอได้รับการรักษา และฟื้นฟูร่างกายอย่างต่อเนื่องตามสิทธิจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งเธอมีสิทธิได้รับ เนื่องจากเธอยังคงเป็นลูกจ้างของบริษัทเหรียญไทย ระหว่างที่อยู่ในช่วงกายภาพบำบัด หมอของเธอวินิจฉัยอาการเธอโดยให้ความหวังว่า หากเธอได้รับการรักษาต่อไป อีกสองสามเดือน อาจจะสามารถรักษาให้หายได้ จนไม่จำเป็นต้องเข้ารับการผ่าตัดในอนาคตอีก อย่างไรก็ตามหลังจากได้รับข่าวดีนี้ไม่นาน ในวันที่ 16 มิถุนายน 2547 เพลินพนาถูกผู้จัดการฝ่ายบุคคลเรียกเข้าไปพบ และแจ้งให้เธอทราบว่า เธอจำเป็นต้องลาออกจากงาน เนื่องจากขณะนี้เธอลาป่วยมาเกิน 90 วันแล้ว ดังนั้น จึงนับได้ว่าเธอได้ทำผิดระเบียบของบริษัท ซึ่งกำหนดไว้ว่า ลูกจ้างลาป่วยได้ไม่เกิน 60 วัน และหากเพลินพนาต้องถูกออกจากงานที่บริษัทเหรียญไทยแล้ว เธอจะต้องสูญเสียการได้รับการรักษาในกองทุนประกันสังคมทันที รวมทั้งที่พักรักษาในหอพักคนงานด้วย และหากไม่ได้รับการรักษาต่อไป เธออาจต้องกลายเป็นคนพิการแบบถาวร ไปเลย หรืออาจต้องผ่าตัดรักษาความพิการซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายสูงมากในอนาคต

- **ข้อจำกัดเรื่องการลาป่วยที่ยังได้รับค่าจ้าง:** ภายใต้ระเบียบเดิม ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งสามารถลาป่วยได้เกิน 30 วัน ข้อ 28 ของระเบียบใหม่ได้ตัดข้อยกเว้นดังกล่าวออกเป็นผลให้ ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุต้องถูกรีดถอนสิทธิเมื่อเจ็บป่วย
- **การลงโทษทางวินัยและการไล่ออก:** ตามระเบียบเดิมนั้น ลูกจ้างจะได้รับใบเตือนสามฉบับก่อนการถูกให้ออกจากงาน ซึ่งเป็นมาตรการทางวินัยอย่างหนึ่ง (ยกเว้นในกรณีที่เป็นการผิดทางอาญา) ระเบียบใหม่ได้ทำให้นโยบายใหม่นี้มีการเปลี่ยนแปลงไปในสองแนวทาง คือ ประการแรก ในข้อ 35 ของระเบียบใหม่ บริษัทเหรียญไทยสามารถให้พนักงานคนใดออกจากงานก็ได้ หากผู้นั้นละเมิดหรือกระทำความผิดในสี่สถาน ได้แก่ "ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง" "จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย" "ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้

⁹ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมนั้น คนงานมีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากรัฐเต็มจำนวนเป็นระยะเวลา 365 วัน นอกจากจะได้รับการฟรีแล้ว ยังได้เงินค่าชดเชยอีกครั้งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันจากสำนักงานประกันสังคมอีกด้วย

นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง" และ "ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัท" ระเบียบนี้ระบุว่าบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมาย และจะออกใบเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร "เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง บริษัทฯ ไม่ต้องดักเตือน" แต่ไม่ได้ระบุนิยามว่า "กรณีร้ายแรง" คืออะไร ระเบียบใหม่นี้สร้างความชอบธรรมให้บริษัท สามารถไล่นักงานใดๆ ออกก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องมีการแจ้งเตือนล่วงหน้า ระเบียบข้อ 36 ยังได้กำหนดว่า "ระดับความรุนแรงของการลงโทษทางวินัย" ในกรณีมีการละเมิดนโยบายบริษัท ได้แก่ สถานเบาคือการเตือนด้วยวาจา ขั้นที่สองเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ขั้นที่สามให้ลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึง การลงโทษสถานหนักขั้นที่สี่คือการให้ออกจากงาน นอกจากนี้ยังกำหนดกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า "การลงโทษทางวินัย บริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องกระทำตามลำดับ แต่พนักงานจะรับโทษสถานใดนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม หรือเจตนาของการกระทำผิดในแต่ละครั้ง" ในกรณีของระเบียบนี้ทำให้ผู้จัดการบริษัทเหรียญไทยมีอำนาจที่จะไล่พนักงานคนไหนก็ตามที่ละเมิดระเบียบบริษัทออกได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำตามขั้นตอนการลงโทษทางวินัยที่มีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ในระเบียบที่ลงโทษ "ขั้นที่สาม ที่ให้ถูกจ้างลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง" ก็ไม่ได้กำหนดจำนวนวันสูงสุด ที่ลงโทษให้คนงานลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างไว้ด้วย เห็นได้ชัดว่าระเบียบทั้งสองข้อ ริดรอนสิทธิของคนงานอย่างมาก

- **การลาภิกะ:** ตามระเบียบเดิม (ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะประกาศใช้ระเบียบใหม่แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยพลการในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาภิกะโดยไม่ได้รับค่าแรงด้วยตนเอง แต่ข้อ 27 ของระเบียบใหม่มักกลับให้สิทธิฝ่ายบริหาร ในการตัดสินใจว่าลูกจ้างมีเหตุผลเพียงพอที่จะขอลาภิกะได้หรือไม่ เป็นกรณีๆ ไป หากฝ่ายบริหารพบว่าคนงานมีเหตุผลไม่เพียงพอก็มีสิทธิระบุว่า "ขาดงาน " โดยในระเบียบใหม่ไม่มีการให้คำนิยามว่า เหตุผลที่เพียงพอมีขอบเขตถึงไหน หากแต่โดยให้ขึ้นกับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานเป็นผู้ตัดสินใจเท่านั้น นโยบายใหม่นี้ทำให้คนงานแต่ละคน ต้องเสี่ยงที่อาจถูกบันทึกในประวัติว่า " ขาดงาน " ในแต่ละครั้งที่พวกเขาลาภิกะ
- **สิทธิการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด:** ดังที่กล่าวมาข้างต้น ตามระเบียบเดิม คนงานมีสิทธิเลือกว่าจะทำงานล่วงเวลาหรือไม่ก็ได้ โดยหากบริษัทเหรียญไทยประสงค์ให้คนงานทำงานล่วงเวลาในวันใด หัวหน้าคนงานเพียงแค่ส่งเอกสารให้คนงานเซ็นชื่อ ก่อนการทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้งเท่านั้น แต่ในข้อ 22 ของระเบียบใหม่มักกลับบัญญัติว่า "หน่วยงานใดที่มีความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ให้กรอกรายละเอียดในแบบฟอร์มขอทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดล่วงหน้า โดยผ่านผู้บังคับบัญชา แล้วยื่นฝ่ายบุคคล เพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติงานต่อไป" ภายหลังการประกาศใช้ระเบียบใหม่ ดังกล่าว ซึ่งมีผลบังคับ

ใช้ชั่วคราวเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 กรรมการสหภาพและคนงานหลายคนตีความว่า หากใครเซ็นชื่อในแบบฟอร์ม อาจหมายถึงคนนั้นยินยอมเสียสิทธิในการไม่ทำงานล่วงเวลาในอนาคต และใครที่ไม่ยอมเซ็นในแบบฟอร์มอาจหมายถึงการปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาในอนาคต

นอกเหนือจากปัญหาการละเมิดของบริษัทเหรียญไทยดังที่ดังกล่าวมาแล้ว ในช่วงระหว่างกุมภาพันธ์ – มิถุนายน 2547 บริษัทเหรียญไทยยังบังคับใช้นโยบายใหม่ที่ได้เขียนถึงในบทแรกเป็นระยะๆ นโยบายที่บังคับใช้ไปแล้วได้แก่การจำกัดสิทธิ เรื่องหอพักคนงาน และการบังคับให้สหภาพแรงงาน เป็นผู้เรียกเก็บเงินกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่จะประเมินได้ว่าข้อไหนที่ยังมีการบังคับใช้อยู่ เนื่องจากมีนโยบายบางประเภทเป็นนโยบายเฉพาะที่ใช้กับสถานการณ์บางอย่าง ซึ่งอาจจะยังไม่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลานั้น บางนโยบาย เช่น สิทธิการทำงานล่วงเวลานั้น ไม่เห็นผลกระทบชัดเจน เนื่องจาก ในช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงสิงหาคม ไม่มีการให้ทำงานล่วงเวลาเลย

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและสถานะปัจจุบันของการแก้ไขปัญหา

จากการติดตามสถานการณ์ และการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งหมด WRC ได้เสนอแนะให้บริษัทเหรียญไทยยุติการใช้ระเบียบใหม่ ที่บังคับใช้แต่เพียงฝ่ายเดียวในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ไว้ก่อน และยุติการบังคับใช้กฎระเบียบฉบับใหม่ที่บริษัทเหรียญไทยได้ส่งให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมอนุมัติ จนกว่าฝ่ายบริหารจะสามารถเจรจาและบรรลุซึ่งข้อตกลงร่วมกับคนงานและตัวแทนคนงานแล้วเสียก่อน ในระหว่างนี้ฝ่ายบริหารต้องกลับไปปฏิบัติตามข้อตกลงและระเบียบเดิม ต่อมา WRC ยังได้ส่งข้อเสนอแนะนี้ไปให้กับ Puma และ Nike โดยตรง โดยเฉพาะในกรณีของเพลินพนา WRC ได้พยายามขอความช่วยเหลือจาก Nike และ Puma ให้เข้ามาไกล่เกลี่ยในเรื่องนี้ เนื่องจากเป็นกรณีที่ร้ายแรง เพราะหากรอให้โรงงานปรับเปลี่ยนกฎระเบียบตามขั้นตอน ก็อาจจะสายเกินไป และอาจส่งผลให้เธอต้องตกงาน ไร้ที่พักอาศัย และไม่ได้รับการรักษา ในขณะที่ Nike ไม่ได้ทำอะไรในเรื่องนี้ Puma กลับดำเนินการในทันที โดยเข้าทำการตรวจสอบเรื่องนี้อย่างจริงจังและกดดันให้ฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยยุติระเบียบที่จะส่งผลร้ายกับเธอเสีย (การจำกัดวันลาป่วยให้ไม่เกิน 60 วัน โดยยังคงสภาพการจ้างไว้ได้) ฝ่ายบริหารของเหรียญไทยตกลงตามที่ Puma ร้องขอ (และตามที่แรงกดดันจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมที่เข้ามาไกล่เกลี่ยด้วยในเวลาเดียวกัน) ในวันที่ 30 มิถุนายน 2547 ฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยได้ส่งจดหมายให้เพลินพนา

เพื่อยืนยันว่าเธอจะไม่ถูกไล่ออก ในระหว่างที่เธออยู่ระหว่างการรักษาตัวอย่างแน่นอน และเธอยังได้รับอนุญาตให้พักอยู่ในห้องพักของบริษัทเหรียญไทยได้ต่อไป

ในที่สุดฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ได้ทำตามข้อเสนอของ WRC โดยยอมเปิดการเจรจากับสหภาพแรงงานเหรียญไทย เพื่อตกลงเรื่องระเบียบชุดใหม่ ในวันที่ 22 และ 28 กรกฎาคม 2547 มีการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย กับสหภาพแรงงานเหรียญไทย และตัวแทนจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม และทั้งหมดบรรลุข้อตกลงว่าด้วยระเบียบบริษัทชุดใหม่ ภายใต้ระเบียบใหม่นั้น ข้อใดที่คนงานเห็นว่าเป็นปัญหา ก็จะมีการยกเลิกไป หรือมีการปรับเปลี่ยนใหม่ ทั้งนี้ครอบคลุมถึงระเบียบการจำกัดสิทธิในการทำงาน ล่วงเวลา การจำกัดเวลาการเข้าออกห้องพัก เงื่อนไขเรื่องวันพักผ่อนประจำปีและวันลาจิจ ข้อจำกัดเรื่องการลาป่วย และการลาเพื่อภารกิจของสหภาพแรงงาน คนงานห้าคนที่เคยถูกลงโทษ เนื่องจากลาพักผ่อนเมื่อปลายเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 ได้รับเงินค่าจ้างที่เคยถูกหักไปเต็มจำนวน และยังมี การบรรลุซึ่งข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานเหรียญไทย และฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยว่าด้วย ขั้นตอนการลงโทษทางวินัยด้วย (ระเบียบข้อ 35 และ ข้อ 36 ตามรายละเอียดข้างต้น) การประชุม ในระยะเวลาต่อมา ระหว่างสหภาพแรงงานเหรียญไทย และฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยในช่วง ปลายเดือนกรกฎาคมและต้นเดือนสิงหาคม เป็นการประชุมในเรื่องปัญหาการดำเนินการตาม ระเบียบใหม่ของบริษัทเหรียญไทยตามรายละเอียดข้างต้น โดยผลของการเจรจาดังกล่าวนั้น ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาตามมา บางเรื่องที่อยู่ระหว่างการแก้ไข ส่วนในกรณีของ "คำตอบแทน สำหรับผู้ชำนาญการ" ที่เคยให้กับพนักงานอาวุโสสามคนนั้น ผลที่ตามมาคือ พนักงานอาวุโสสอง คนได้ตัดสินใจลาออก และได้รับค่าชดเชยตามความเหมาะสม อีกรายหนึ่งทางบริษัทได้เลื่อน ตำแหน่งจากลูกจ้างรายวัน เป็นพนักงานรายเดือน มีรายได้รวมสูงกว่าอัตราค่าจ้างเดิม บวกเงินเพิ่ม พิเศษสำหรับผู้ชำนาญการ ในประเด็นเรื่องห้องพักนั้น ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา โดยเป็นเรื่องการ กำหนดค่าใช้จ่ายสำหรับลูกจ้างใหม่ที่ต้องการอาศัยอยู่ในห้องพัก อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารบริษัท เหรียญไทย ก็มีความคิดที่จะกลับไปใช้นโยบายเดิมในกรณีของกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ ซึ่งทั้งสองฝ่ายยังคงรอคำตัดสินจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม ว่าบริษัทเหรียญไทย จะยังคงสามารถหักเงินเดือนคนงานโดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์ อักษรจากคนงานทั้งหมดหรือไม่ (เพื่อเป็นการยืนยันว่าคนงานจะยอมให้หักเงิน) และแม้ว่า ทางสหภาพจะเคยรวบรวมลายมือชื่อของคนงานเมื่อหลายปีก่อนแล้วก็ตาม แต่ฝ่ายบริหารบริษัท เหรียญไทยก็อ้างว่าลายมือชื่อที่เคยรวบรวมอาจจะไม่ได้เป็นสิ่งที่คนงานในปัจจุบันพึงประสงค์ จริงๆ ก็ได้

โดยรวมดูเหมือนว่าการเจรจาดังกล่าวระหว่าง ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย และ สหภาพ แรงงานเหรียญไทยจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ขึ้นทำให้ปัญหาที่ยังมีอยู่มีโอกาที่จะได้รับการ แก้ไขในอนาคต

เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

ข้อกล่าวหา

ผู้จัดการของบริษัทเหรียญไทยมีเจตนาสร้างสถานการณ์ที่คุกคามต่อการแสดงความคิดเห็น และเรียกร้องสิทธิของแรงงานด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นขู้งานปลุกปั่น และให้ร้ายป้ายสีเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงานเหรียญไทย โดยเฉพาะในระหว่างที่มีการเจรจาต่อรอง และถึงกับมีการไล่แกนนำสหภาพแรงงานเหรียญไทยคนหนึ่งออก ในระหว่างที่มีการเจรจาต่อรองในเรื่องของสัญญาจ้างงาน ซึ่งนับเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานอย่างชัดเจน

ผลการตรวจประเมิน

คณะผู้ตรวจประเมินได้รวบรวมหลักฐานที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ที่เห็นได้ชัดว่าฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทยไม่สนใจ และไม่จริงใจที่จะเปิดการเจรจาต่อรองโดยตรงไปตรงมา กับคนงานและสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังแสดงออกซึ่งการคุกคาม ปลุกปั่น ขู้งานให้คนงานต่อต้านสหภาพแรงงาน ถึงขั้นมีการไล่สมาชิกสหภาพแรงงานคนหนึ่งออกระหว่างมีการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน

ในขั้นแรกคณะผู้ตรวจประเมินได้เก็บรวบรวมหลักฐาน ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว และขาดเหตุผลของนายเชิรชัย มหาสิริ และฝ่ายบริหารจากการให้การสัมภาษณ์ของลูกจ้างที่น่าเชื่อถือจำนวนมาก มีรายงานว่าในช่วงที่มีการเจรจาครั้งระหว่าง ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย กับสหภาพแรงงานเหรียญไทย ในช่วง 12 พฤศจิกายน ถึง 24 ธันวาคม พ.ศ. 2546 นายเชิรชัยได้ปฏิเสธคำร้องขอของสหภาพแรงงานเหรียญไทย ที่เรียกร้องให้นายเชิรชัยเข้าร่วมประชุม และมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองครั้งแล้วครั้งเล่า เนื่องจากตัวแทนฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยที่เข้าประชุมไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใดๆ ในการประชุมวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นการเจรจาร่วมสามฝ่ายในครั้งที่สอง มีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมเป็นผู้จัดการประชุม ตัวแทนจากฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ได้แจ้งกับคณะผู้เจรจาจากฝ่ายสหภาพแรงงานเหรียญไทย ว่านายเชิรชัย ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้เนื่องจากติดธุระอื่น แต่จากคำให้การสัมภาษณ์ของลูกจ้างหลายๆ คน ทราบว่าในขณะที่การเจรจากำลังเริ่มต้นขึ้นนั้น นายเชิรชัยยังคงอยู่ในโรงงาน และได้พูดผ่านระบบเสียงตามสายในโรงงาน โดยนายเชิรชัยได้ตำหนิและข่มขู่สหภาพอย่างรุนแรง คำให้การสัมภาษณ์ของบรรดาลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดมากจนครอบคลุมถึงภาษาที่ใช้ดังตัวอย่างดังนี้

"ฝ่ายบริหารจะยุติผลประ โยชน์ใดๆ ที่เคยให้กับลูกจ้างเนื่องจากสหภาพแรงงานเหรียญไทย ไม่ยอมประนีประนอม"

"แกนนำสหภาพเป็นพวกเอาแต่ได้ ต้องการแต่สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองไม่เคยคำนึงถึงผู้อื่น"

"ฝ่ายบริหารไม่ต้องการเจรจาเรื่องสัญญาจ้างอีกต่อไป"

"เราต้องการให้พวกสหภาพออกจากโรงงานไปเสีย"

"อย่าให้พวกสหภาพพองพวมพวกท่าน"

ขณะผู้ตรวจประเมินสรุปว่า คำพูดที่ว่านี้ และคำพูดอื่นๆ ของนายเชียรชัย และฝ่ายบริหารที่พูดผ่านระบบเสียงตามสายในโรงงานในเวลานั้น เป็นการจงใจสร้างความลำบากให้กับคนงานที่ต้องการใช้สิทธิของพวกเขา และนับเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทย¹⁰ รวมทั้งกฎหมายรัฐธรรมนูญไทยที่รับประกันสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองของคนงาน และห้ามมิให้มีการยุยง ปลุกปั่นให้ร้ายป้ายสีทั้งทางตรงและทางอ้อมกับลูกจ้าง เพื่อเป็นการกดดันพวกเขา มิให้มีการใช้สิทธิตามกฎหมายได้โดยสะดวก

ขั้นที่สอง จากการตรวจสอบของคณะผู้ตรวจประเมิน พบว่ามีคนงานอย่างน้อยหนึ่งคนถูกไล่ออกโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ระหว่างที่มีการเจรจาต่อรอง¹¹ ทั้งๆ ที่กฎหมายแรงงานไทยห้ามมิให้นายจ้างไล่อักจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพออกระหว่างที่มีการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน จากการตรวจสอบของคณะผู้ตรวจประเมินพบว่า นางสาวสมบุญ พันธมุข ถูกไล่ออกจากสหภาพระหว่างการเจรจาต่อรองเรื่องสภาพการจ้าง โดยนางสมบุญมีประวัติว่าเป็นหนึ่งในแกนนำของสหภาพแรงงาน เธอสมรสแล้วกับผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานเหรียญไทย

ในวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2546 สัปดาห์หลังจากนางสมบุญลาป่วย ผู้จัดการโรงงานได้แจ้งให้เธอทราบว่า เธอถูกไล่ออกจากงานด้วยสาเหตุ "ขาดงานโดยไม่แจ้งให้โรงงานทราบ" ทั้งๆ ที่จริงแล้วนางสมบุญได้โทรศัพท์มาแจ้งหัวหน้าของเธอก่อนจะลาป่วย และจริงๆ แล้วสิ่งนี้ก็ป็นธรรมเนียม ที่คนงานถือปฏิบัติมานานแล้ว กล่าวคือหากจะลาป่วย การโทรศัพท์มาลาป่วยก็ถือว่าเพียงพอแล้ว และจากการสอบถาม คนงานต่างให้การเห็นว่าไม่เคยมีครั้งใดที่ฝ่ายบริหารจะบอกว่าการกระทำนี้เป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ และก็ไม่เคยมีการลงโทษคนงานในเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นมาก่อน อย่างไรก็ตามผู้จัดการโรงงานได้แจ้งเหตุผลให้นางสมบุญทราบว่า ปัจจุบันโรงงานกำหนดให้ต้องมีการแจ้งลาป่วยเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า โดยอ้างถึงระเบียบของโรงงาน จากนั้นสั่งให้นางสมบุญออกจากโรงงานทันทีและไม่ต้องกลับมาอีก โดยเธอไม่ได้รับจดหมายหรือเอกสารใดๆ ที่แจ้งให้เธอออกจากงานเลย ด้วยคำแนะนำของกรรมการสหภาพแรงงาน เธอเลือกที่จะกลับมาทำงานอีกในวันถัดมา (17 ธันวาคม) ด้วยเกรงว่าเธอจะถูกไล่ออกโดยมิได้รับเงินชดเชย เนื่องจากจะถูกบันทึกว่าขาด

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 122 รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 45

¹¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

งานติดต่อกับสามวัน อย่างไรก็ตามในวันที่ 20 ธันวาคม เธอถูกทางโรงงานบังคับให้ออกนอกโรงงาน โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล พร้อมจดหมายยืนยันการให้ออกจากงาน และต่อมามีการตีประกาศไว้ที่หน้าโรงงาน เพื่อห้ามเธอไม่ให้กลับเข้าโรงงานอีก

หากพิจารณาจากสถานภาพของนางสนธิ์ (นักกิจกรรมสหภาพด้วย และเป็นภรรยาของกรรมการสหภาพ) ช่วงเวลาที่ลูกจ้างรายนั้นถูกไล่ออก (ช่วงที่มีการเจรจาระหว่างสองฝ่ายเข้มข้น เกิดจนถึงจุดสูงสุด) เหตุผลที่น่าเคลือบแคลงสำหรับการไล่ออก (ระเบียบใหม่เรื่องการลาป่วยที่ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยดังที่กล่าวไว้ข้างต้น) คณะผู้ตรวจประเมินสรุปว่ามีความเป็นไปได้สูงที่ลูกจ้างรายนี้จะถูกไล่ออก เนื่องจากเธอและสามีเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพ และแม้ว่าจะไม่มีแรงจูงใจในส่วนนี้เกี่ยวข้องก็ตาม การไล่ออกครั้งนี้ก็ยังถือว่าขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยอยู่ดี เนื่องจากกฎหมายแรงงานไทยห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพออก ในช่วงที่มีการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่าการไล่ออกลูกจ้างออกครั้งนี้ เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

WRC เสนอต่อฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยว่าต้องกลับไปเจรจากับลูกจ้างและสหภาพแรงงานเหรียญไทยอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้มิใช่เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น หากแต่จะนำไปสู่การบรรลุข้อตกลง จากการเจรจาของทั้งสองฝ่ายที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องให้บุคคลภายนอกเข้าไปช่วยเหลือ WRC ยังเสนอให้โรงงานยุติการประกาศคุกคามสหภาพแรงงานเหรียญไทยลงอย่างสิ้นเชิง รวมถึงพฤติกรรมคุกคามและการกีดกันสมาชิกสหภาพแรงงานเหรียญไทย WRC ยังได้เสนอให้มีการจัดการอบรมบรรดาหัวหน้างานในเรื่อง เสรีภาพในการรวมตัวกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้ในบริษัทเหรียญไทย การปิดประกาศแสดงนโยบายโรงงานว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวในบริเวณรอบๆ โรงงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ สหภาพแรงงานเหรียญไทยได้ใช้ระบบเสียงตามสายของโรงงานเพื่อประโยชน์ในกิจการของสหภาพ

ในเรื่องของการไล่พนักงานออกระหว่างที่มีการเจรจาต่อรองเรื่องสัญญา โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น WRC เสนอว่าโรงงานต้องรับนางสนธิ์กลับเข้าทำงาน เนื่องจากการไล่เธอออกไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ที่สาคัญนางสนธิ์ก็เลือกที่จะไม่กลับเข้าทำงาน เนื่องจากปัญหาการเจ็บป่วยเรื้อรัง ทำให้เธอไม่สามารถทำงานในโรงงานได้เต็มประสิทธิภาพเช่นเดิม เธอจึงเลือกที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น ที่ซึ่งเธอไม่จำเป็นต้องยืนและเดินตลอดวัน WRC จึงเสนอว่าทางบริษัทเหรียญไทยควรจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างย้อนหลังให้กับเธอด้วย

ปฏิกิริยาจากเหรียญไทย ลูกค้า และความก้าวหน้าในการแก้ปัญหา

ในขณะที่ ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยไม่ได้มีการติดต่อกับ WRC ในเรื่องข้อเสนอแนะดังกล่าวโดยตรง ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยก็ได้ทำตามข้อเสนอหลักนั้นคือ การกลับมาเปิดการเจรจา และแสดงท่าทีที่เป็นมิตรกับสหภาพแรงงานเหรียญไทยมากขึ้น เห็นได้ชัดว่าจากแรงกดดันของเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐมที่เข้ามาเป็นคนกลาง รวมถึงการติดต่อประสานงานของ WRC Nike และ Puma ส่งผลให้นายธีรชัย หันกลับมาเจรจาดำเนินการกับสหภาพแรงงานเหรียญไทย จนสามารถบรรลุซึ่งข้อตกลงการจ้างงาน ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ อย่างไรก็ตามดังรายละเอียดในหัวข้อ "ผลประโยชน์นโยบายและขั้นตอนตามสัญญา" ในเวลาต่อมา ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ได้ยุติการเจรจาต่อรอง กับสหภาพแรงงานเหรียญไทย เสีย โดยพยายามจะประกาศใช้ "ระเบียบบริษัท" ชุดใหม่ที่ริรอนสิทธิของคนงานอีก เพื่อแก้ไขสถานการณ์ WRC Nike และ Puma ได้พยายามออกมากดดันโรงงานอีกเป็นครั้งที่สอง และฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ก็หันกลับมาเจรจาดำเนินการกับสหภาพแรงงานอีกครั้ง และในที่สุดทั้งสองฝ่ายก็สามารถบรรลุข้อตกลงการจ้างงานในวันที่ 28 กรกฎาคม โดยข้อตกลงการจ้างงานใหม่นี้ได้ช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงงานในหลายประเด็น

นอกจากนี้คนงานยังรายงานว่าสภาพการเจรจาต่อรองระหว่าง ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย กับสหภาพแรงงานเหรียญไทยดีขึ้น การคุกคามของเหรียญไทยที่มีต่อสหภาพแรงงานเหรียญไทยได้ยุติลง ปัจจุบันฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยยินยอมให้สหภาพแรงงานเหรียญไทยใช้ระบบเสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นของอาชีวอนามัย จากสถานการณ์ที่ดีขึ้นนี้ คนงานต่างก็รู้สึกว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์ และเป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดในอดีต ในส่วนของแกนนำสหภาพแรงงานที่เคยถูกตักเตือน เนื่องจากปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลาในเดือนพฤศจิกายน 2546 โรงงานได้แจ้งกับพวกเขาว่า คนงานมีสิทธิที่จะยอมทำงานล่วงเวลาหรือไม่ก็ได้ ส่วนนางสมบุญ พันธุ์มุก ได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างย้อนหลังเป็นจำนวน 33,516 บาท (811.37 เหรียญสหรัฐ) และในวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2547 สามิของเธอก็สมัครใจเลือกที่จะลาออกในเวลาเดียวกันและยังได้ค่าชดเชยด้วย

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อกล่าวหา

คณะผู้ตรวจประเมินได้ทราบจากคนงานว่าทางโรงงาน ไม่ได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบ

คณะผู้ตรวจประเมินได้พยายามเข้าไปสอบสวนข้อกล่าวหาว่าด้วยอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของบริษัทเหรียญไทย แต่เนื่องจากบริษัทเหรียญไทยได้ปฏิเสธคำขอของคณะผู้ตรวจประเมิน ที่ขอเข้าไปในโรงงานตลอดมา ทำให้คณะผู้ตรวจประเมินไม่สามารถตรวจสอบ หรือ ทดสอบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ได้อย่างเต็มรูปแบบ แต่ก็สามารถเก็บรวบรวมหลักฐานจากแหล่งต่างๆ ได้แก่การสังเกตการณ์ระหว่างที่คณะผู้ตรวจประเมินเดินผ่านโรงงาน ในครั้งที่มีการตรวจเยี่ยมโรงงานในครั้งแรก การประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับกลุ่มคนงาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยที่เป็นสมาชิกของคณะผู้ตรวจประเมินจาก WRC ซึ่งได้ร่วมกันจัดทำแผนภูมิโรงงาน กับแผนภูมิปัญหาสุขภาพของร่างกายของคนงาน การสำรวจคนงานในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากคนงานประมาณ 100 คน การทบทวน การตรวจสอบเอกสารต่างๆ ของทางราชการ เพื่อตรวจสอบว่าบริษัทเหรียญไทยมีการดำเนินงาน ตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานหรือไม่ จากการศึกษา คณะผู้ตรวจประเมินตรวจสอบพบว่ามีปัญหาต่างๆจริง และล้วนแล้วแต่ละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณการค้ากับกฎหมายแรงงานไทยว่าด้วยสิทธิของคนงาน ที่จะได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่สุขอนามัยและความปลอดภัยทั้งสิ้น

- คณะกรรมการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย : ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย โรงงานของบริษัทเหรียญไทย ต้องจัดตั้งคณะกรรมการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ประกอบด้วยคนงานและฝ่ายบริหาร และต้องอำนวยความสะดวกให้คณะกรรมการ สามารถประชุมกันได้เดือนละหนึ่งครั้ง¹² บริษัทเหรียญไทยเองได้ทำตามกฎหมายในบางส่วน โดยได้ตั้งคณะกรรมการสุขอนามัยและความปลอดภัยขึ้นจริง แต่ไม่ค่อยมีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ ไร่ก็ตามมีคนงานหลายคน รวมทั้งสมาชิกของคณะกรรมการเองรายงานว่า แม้ว่าคณะกรรมการจะแจ้งปัญหาให้ฝ่ายบริหารทราบไปหลายปัญหาแล้วก็ตาม ก็มักไม่ได้รับความใส่ใจ หรือการตอบสนองใดๆ จากฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ปัญหาที่สำคัญได้แก่น้ำดื่ม การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยของคนงาน ทั้งหมดนี้ ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ไม่ได้ดำเนินการใดๆ เพื่อแก้ไขปัญหาตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเลย คณะผู้ตรวจประเมินจึงมีอาจประเมินว่าบริษัทได้ทำตามมาตรฐาน ตามกฎหมายแรงงานไทยหรือไม่

¹² ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2538

ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติ การฝึกอบรมและความรับผิดชอบของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของ
คณะกรรมการสุขอนามัยและความปลอดภัย¹³

- **น้ำดื่ม** : คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบหลักฐาน จากการที่ได้เข้าไปสังเกตการณ์ในโรงงาน และ
จากคำให้การจากคนงานหลายๆ คนว่า ระบบน้ำดื่มในโรงงานประกอบด้วยถังน้ำขนาดใหญ่
หลายถัง ส่วนใหญ่จะสูงขึ้นสนิม ส่วนท่อน้ำก็มีสนิม รั่ว (เป็นผลให้มีพวกหนูและแมลงตกลงไป
บ่อยๆ) และแม้จะมีเครื่องกรองขนาดเล็กหลายตัว แต่ก็ยังมีขนาดเล็กเกินไป คนงานประมาณ 100
คน ที่คณะผู้ตรวจประเมินสัมภาษณ์รายงานว่า สาเหตุที่พวกเขาหลีกเลี่ยงไม่ดื่มน้ำที่โรงงาน
จัดหาให้ก็เนื่องจากน้ำมีกลิ่น สีและรสชาติไม่ดี และหากว่ามีปัญหาดังกล่าว ทางโรงงานก็
จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบน้ำดื่ม และต้องทดสอบจนกระทั่งมั่นใจได้ว่า คนงานจะมีน้ำดื่ม
ที่สะอาดและปลอดภัยดื่ม แต่เนื่องจากฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยปฏิเสธมิให้คณะผู้ตรวจ
ประเมินเข้าทำการทดสอบระบบน้ำดื่ม ภายหลังจากการตรวจเยี่ยมโรงงานในครั้งแรก ทำให้
คณะผู้ตรวจประเมินไม่สามารถนำตัวอย่างน้ำ มาทำการทดสอบในห้องทดลองได้ คณะผู้ตรวจ
ประเมิน ยังมีอาจเชื่อถือผลการตรวจล่าสุดที่จัดทำขึ้นในวันที่ 17 กรกฎาคม และวันที่ 16
สิงหาคม พ.ศ. 2545 โดยกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่รายงานว่าระบบน้ำดื่มในโรงงานมีความ
เหมาะสมต่อการบริโภคของมนุษย์ เนื่องจากกรมวิทยาศาสตร์บริการ ไม่ได้ทำการทดสอบว่า
น้ำมีสารปรอท แคดเซียม เหล็ก และแมกนีเซียมเจือปนในระดับที่เป็นอันตรายหรือไม่ และใน
เรื่องน้ำดื่มนี้เป็นประเด็นปัญหาที่คณะกรรมการสุขอนามัยและความปลอดภัยได้พยายาม
เรียกร้องให้ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ดำเนินแก้ไขมาหลายครั้งแล้ว คณะกรรมการได้
พยายามร้องเรียนบริษัทหลายครั้งนับตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ให้ฝ่ายบริหารเปลี่ยนถังเก็บน้ำใหม่ และ
เปลี่ยนหม้อกรองน้ำให้มีขนาดใหญ่ขึ้น รวมถึงให้โรงงานเปลี่ยนไส้กรองตามกำหนด
คณะกรรมการให้การเห็นว่าทุกครั้งที่ร้องเรียน สิ่งที่ฝ่ายบริหารได้ดำเนินการ ก็คือทดสอบ
คุณภาพน้ำเป็นครั้งๆ ไป และบางครั้งก็มีการแจ้งให้คณะกรรมการทราบผลการทดสอบด้วย
วาจา หากแต่ไม่ยินยอมให้คณะกรรมการดูผลทดสอบจริงๆ เห็นได้ชัดว่า โรงงานจำเป็นต้อง
จัดการบำรุงรักษาระบบน้ำดื่มในทันที และให้มีการทดสอบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และประเด็น
เรื่องน้ำดื่มนี้สะท้อนให้เห็นความจริงที่ว่า ความร่วมมือระหว่าง ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญ
ไทย และ คณะกรรมการสุขอนามัยและความปลอดภัยมากกว่านี้

¹³ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน พ.ศ. 2538 และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน
พ.ศ. 2540

- สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไปและลักษณะของท่าทางที่เหมาะสมกับเครื่องมือในการทำงาน: คณะกรรมการตรวจพบว่า โรงงานยังไม่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านลักษณะของท่าทางที่เหมาะสมกับเครื่องมือในการทำงานอยู่หลายประเด็น ตามที่ตรวจพบโดยสถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (หน่วยงานหนึ่งของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ที่จัดทำขึ้นใน พ.ศ. 2545¹⁴ ในแผนกตัดพบว่า รถเข็นในโรงงานมีขนาดเตี้ยเกินไป ทำให้คนงานต้องงอตัว ทำให้เกิดการเจ็บไหล่และเจ็บหลัง ในแผนกสอย พบปัญหาคนงานเจ็บมือ เนื่องจากโรงงานไม่มีอุปกรณ์การึงผ้าที่เหมาะสม ในแผนกบรรจุสินค้า คนงานต้องบรรจุสินค้าบนพื้น ทำให้เจ็บเอว ส่วนหลัง และขาบ่อยๆ ในแผนกเย็บนั้น โต๊ะถ้าไม่สูงก็เตี้ยเกินไป ทำให้เจ็บหลัง ทางคณะผู้ตรวจประเมิน ระบุว่าโรงงานเจตนาละเลยไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะของ กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยเฉพาะปัญหาของแผนกเย็บ (จัดหาโต๊ะที่มีความสูงที่เหมาะสม) แผนกตัด (เปลี่ยนรถเข็นใหม่) แผนกสอย (จัดหาเครื่องมือที่ดีขึ้นกว่านี้) นอกเหนือจากรายงานที่สร้างขึ้นโดยกรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะผู้ตรวจประเมิน ยังตรวจพบปัญหาดังนี้คือ ทางเดินเต็มไปด้วยชิ้นเก็บของ ซึ่งคนงานมักชนหรือเกี่ยวเวลาเข้าออกพื้นที่ทำงาน และอาจเป็นอันตรายในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินและต้องมีการอพยพคนงานออกจากโรงงาน ส่วนที่เก็บของในแผนกตัดมีตะขอยาวโผล่ออกมา โดยอยู่ในระดับศีรษะเป็นอันตรายต่อคนงานเวลาเดินผ่านอย่างเห็นได้ชัด
- ผู้คน : เนื่องจาก ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยปฏิเสธไม่ยอมให้ คณะผู้ตรวจประเมิน เข้ามาตรวจสอบในโรงงาน จึงไม่สามารถทดสอบหาสิ่งปลอมปนในอากาศได้ แต่จากรายงานผลการทดสอบโดยสถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในปี พ.ศ. 2545 ตรวจพบว่า ปริมาณฝุ่นในอากาศมีอยู่ไม่เกิน 15 มก.ต่อ ตร.ม. ซึ่งไม่เกินปริมาณที่กฎหมายกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้เสนอแนะให้บริษัทเหรียญไทยใช้มาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาได้แก่ การจัดให้พนักงานสวมหน้ากากกันฝุ่น เพิ่มความถี่การทำความสะอาดในโรงงาน ทำความสะอาดแผ่นกรองอากาศในระบบปรับอากาศ ลดการใช้พัดลมเพดาน เพื่อลดปริมาณการไหลเวียนของฝุ่น เพิ่มการตรวจร่างกายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แก่คนงาน คณะผู้ตรวจประเมินพบว่าหลังที่มีการเข้ามาตรวจประเมินโดย กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในปี พ.ศ. 2545 บริษัทเหรียญไทยได้ดำเนินการตามมาตรการหนึ่งที่สถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเสนอแนะ นั่นคือ การตรวจบำรุงรักษาระบบปรับอากาศของโรงงานสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง แต่ต่อมากลับทำไม่สม่ำเสมอ และไม่เพียงพอ ฝ่าย

¹⁴ รายงานผลการตรวจประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยบริษัทเหรียญไทย กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 สถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บริหารของบริษัทเหรียญไทยเองก็ไม่ได้ดำเนินการ ตามข้อเสนอแนะของกรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอีก ทำให้ยังมีฝุ่นในอากาศที่ยังสร้างความรำคาญ และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงาน

- **อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลและกลไกด้านความปลอดภัย:** ในระหว่างที่ คณะผู้ตรวจประเมิน เดินผ่านโรงงาน ได้สังเกตเห็นว่า คนงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และไม่มีกลไกด้านความปลอดภัยด้วย ได้แก่ ไม่มีหมวก (เพื่อกันฝุ่น) ไม่มีเครื่องป้องกันนิ้ว (ในจักรเย็บเพื่อป้องกันอาการบาดเจ็บที่นิ้ว) เครื่องป้องกันหูและตา (เพื่อกันฝุ่น ผงและวัสดุอื่นๆ) จากคำให้การสัมภาษณ์ของคนงานยืนยันตรงกันว่า พวกเขาจำเป็นต้องใช้เครื่องมือเหล่านี้จริงๆ และสิ่งที่คนงานและคณะผู้ตรวจประเมินเป็นห่วงโดยเฉพาะก็คือเครื่องปั๊มกระตุ้ม ซึ่งขาดกลไกการป้องกันความปลอดภัย จากคำให้การสัมภาษณ์ของคนงานจำนวนมาก เครื่องนี้มีประวัติว่าเป็นสาเหตุทำให้คนงานต้องบาดเจ็บมาแล้วหลายครั้ง และฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย เองก็ได้ทำตามข้อเรียกร้องของ คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้วยการติดเครื่องป้องกันนิ้วมือที่ตัวเครื่อง หากแต่ปัญหายังคงมีอยู่ เนื่องจากไม่มีการบำรุงรักษาตัวเครื่องจักรอย่างเพียงพอ นอกจากนี้คณะผู้ตรวจประเมิน ยังตรวจพบว่า มีคนงานหญิงรายหนึ่ง ประสบกับอุบัติเหตุที่นิ้วอย่างรุนแรง เนื่องจากแผ่นเพลทในจักรเย็บผ้าของเธอหลุด กรณีที่เกิดขึ้นนี้ชี้ให้เห็นว่า โรงงานมีความจำเป็นที่จะต้องจัดหา และบำรุงรักษาเครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคล และกลไกการป้องกันความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ
- **น้ำท่วม :** ในบริเวณหอพักของโรงงานและทางเข้าโรงงานมีน้ำท่วมเป็นประจำ และเนื่องจากพื้นล่างของหอพักปูกระเบื้อง เมื่อน้ำท่วมจึงทำให้ลื่น ซึ่งเป็นอันตรายต่อคนงาน บางจุดในบริเวณ โรงงานยังประสบปัญหาหลังคารั่ว เวลาฝนตกจะรั่วลงมาใส่เครื่องจักร ทำให้คนงานหวาดวิตกว่า อาจเกิดไฟฟ้าลัดวงจรได้
- **การปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล:** คณะผู้ตรวจประเมิน ได้รับแจ้งจากคนงานหลายคนว่า มีบ่อยครั้งที่พวกเขาพบว่า กล่องใส่ชุดปฐมพยาบาลว่างเปล่า จากเหตุผลที่พบประการหนึ่งก็คือทางโรงงานได้มอบหมายหน้าที่ให้คนงานกลุ่มหนึ่ง เป็นผู้ดูแลจัดหายาใส่ตู้ปฐมพยาบาลให้เต็มอยู่เสมอ แต่คนงานกลุ่มนี้ไม่มีเวลาที่จะทำหน้าที่นี้ และไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีก หากต้องไปทำหน้าที่นี้ระหว่างหยุดพัก หรือหลังเวลาเลิกงาน นอกจากนี้ยังถูกชี้แนะจากฝ่ายบริหารให้พยายามประหยัดการจ่ายยา เพื่อที่คนงานในกะดึกได้มีค่าใช้จ่าย ที่จริงแล้วการที่มีชุดปฐมพยาบาลอย่างเพียงพอ นับเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสถานประกอบการที่มีความปลอดภัย การเข้ามาทักท้วงของฝ่ายบริหารในการจัดการในเรื่องนี้ถือว่าการละเมิดสิทธิ

คนงานอย่างรุนแรง คณะผู้ตรวจประเมิน ยังตรวจพบว่าคลินิกในโรงงานนั้นมีมาตรฐานต่ำมาก จะว่าไปแล้วที่ว่าคลินิกนั้นก็คือพื้นที่ในสำนักงานส่วนหนึ่งที่โรงงานกันไว้โดยมีม่านบางๆ กันไว้เท่านั้นเอง เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง คนงานที่เจ็บป่วยจะไม่มีความเป็นส่วนตัว และความสงบพอในการรับการตรวจรักษาหรือพักผ่อน นอกจากนี้คนงานหลายคนยังให้การณ์อีกว่า พยาบาลมักไม่ค่อยว่างเนื่องจากต้องทำงานอื่นๆ ให้ฝ่ายบริหารอีกด้วย คนงานที่ไม่สบาย และเชื่อว่าตนไม่สบายด้วยอาการเจ็บป่วยร้ายแรงมักไม่ได้รับการพยาบาลอะไรเป็นพิเศษ แม้แต่ทำการวัดอุณหภูมิ วัดความดันและวัดชีพจรก็ตาม ดังนั้นการปรับปรุงระบบการรักษาพยาบาล คนงานของโรงงาน จึงมีความจำเป็นยิ่งต่อการมีสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูก สุขอนามัย ไม่ว่าจะมองจากบรรทัดฐานของกฎหมายหรือกฎแห่งความประพฤติดุๆ

ข้อเสนอแนะ

WRC ขอเสนอให้โรงงานแก้ไขปัญหาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ฝ่ายบริหารของบริษัทเหรียญไทย ต้องจัดให้คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม บรรดาคณะกรรมการต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด¹⁵ ต้องได้รับการ มอบอำนาจให้สามารถสืบสวน ตรวจสอบปัญหาด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยได้เต็มที่ สามารถวางแผนแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้อำนาจตามกฎหมายกำหนดได้¹⁶ และควรได้รับการ สนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้แก่การมีสิทธิใน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่คนงานด้วยระบบเสียงตาม สายของโรงงาน (เช่น ความจำเป็นในการใช้อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล ในกรณีที่ต้อง ทำงานอันตราย) การควบคุมให้มีการบำรุงรักษาเครื่องจักรตามระยะเวลา การประสานงานให้มีการ ตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดให้มีการฝึกอบรม การป้องกันเพลิงไหม้ และ ทางบริษัทเหรียญไทยเองต้องทำงานร่วมกับคณะกรรมการอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันไม่ให้มีการ ทำงานซ้ำซ้อนกัน

- **น้ำดื่ม:** เนื่องจากถังเก็บน้ำดื่มขึ้นสนิม โรงงานจึงควรมีการเปลี่ยนถังเก็บน้ำดื่มใหม่ในทันที ควรมีการนำเครื่องกรองสำหรับอุตสาหกรรมมาใช้แทนเครื่องกรองเดิม ซึ่งออกแบบมาใช้ สำหรับครัวเรือนธรรมดา ควรมีการเปลี่ยนไส้กรองเป็นประจำ โรงงานเองต้องจัดให้มีการ ตรวจสอบคุณภาพน้ำเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจได้ว่า น้ำมีความปลอดภัยสำหรับการบริโภคจริงๆ

¹⁵ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2538 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. 2540

¹⁶ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2538 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. 2540

- **สภาพการทำงานและลักษณะของท่าทางที่เหมาะสมกับเครื่องมือในการทำงาน:** ตามข้อเสนอแนะของ สถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัย WRC ได้เสนอแนะว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลง รถเข็นในแผนกตัดให้มีขนาดสูงขึ้น หรือไม่ก็ให้มีการจัดระบบใหม่ให้คนงานไม่ต้องงอหลังเพื่อเข็นรถ ในแผนกสอย ก็ควรมีการปรับแต่งเครื่องจักรเพื่อไม่ให้คนงานต้องออกแรงยืดตัวมากเกินไป ในแผนกบรรจุสินค้าควรจัดให้มีโต๊ะที่มีความสูงในระดับเอว เพื่อไม่ให้คนงานต้องนั่งบรรจุกล่องบนพื้น และควรให้มีโต๊ะที่ปรับระดับได้ในแผนกเย็บเพื่อให้คนงานสามารถปรับระดับความสูงได้ตามต้องการ
- **ฝุ่น:** ทางโรงงานควรดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่นการใช้หน้ากากผ้า การเพิ่มการทำความสะอาดในบริเวณพื้นที่ของโรงงานให้บ่อยขึ้น การเพิ่มและการทำความสะอาดแผ่นกรองฝุ่นในเครื่องปรับอากาศของโรงงาน การลดการใช้พัดลมเพดาน เพื่อลดการหมุนเวียนของฝุ่นในอากาศ การฝึกอบรมและการตรวจสุขภาพคนงานให้สม่ำเสมอเป็นระบบ
- **เครื่องมือป้องกันอันตรายและกลไกการป้องกันอันตราย:** โรงงานควรเร่งให้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ โดย สถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในรายงานผลการตรวจสอบในปี พ.ศ. 2545 และตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานไทย¹⁷ นอกจากนี้ยังควรจัดหาอุปกรณ์ และกลไกการป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ตามที่คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยฝ่ายบริหารเสนอแนะ บริษัทเหรียญไทยต้องจัดระบบให้มีการจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ควรจัดให้มีการฝึกอบรมคนงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ และการใช้งานอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง
- **น้ำท่วม:** โรงงานควรสร้างท่อระบายน้ำเพิ่มเติม เพื่อป้องกันน้ำท่วมในบริเวณหอพัก ควรมีการอุดรอยรั่วบนหลังคาโรงงาน
- **การปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล:** สิ่งแรกที่ต้องทำโดยด่วน คือการจัดหาและอุปกรณ์รักษาพยาบาลใส่ตู้ปฐมพยาบาลให้เต็มอยู่เสมอ โดยกำหนดหน้าที่และเวลาให้ลูกจ้างตรวจสอบตู้ยาและจัดหายามาเติม และเมื่อแบ่งเวลามาทำงานในหน้าที่นี้ คนงานควรได้รับค่าตอบแทน

¹⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ด้วย ที่สำคัญคนงานต้องได้รับอนุญาตให้เปิดตู้ปฐมพยาบาล เมื่อใดก็ตามที่เขาต้องการยา นอกจากนี้ WRC ยังขอเสนอแนะให้พยาบาลประจำโรงงาน เข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพิ่มเติมด้วย

ปฏิกิริยาจากโรงงานและสถานะปัจจุบันของการแก้ไขปัญหา

เช่นเดียวกับประเด็นปัญหาอื่น ๆ ที่แม้ว่าฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย จะไม่มีปฏิกิริยาใดๆ กับ WRC โดยตรง แต่ในที่สุดก็ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ WRC และสถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัยส่วนใหญ่ พัฒนาการที่สำคัญก้าวหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานก็คือ การที่ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้ใช้ระบบเสียงตามสายของโรงงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าว หรือปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้โดยเสรี ซึ่งสหภาพแรงงานเหรียญไทยก็ได้ใช้โอกาสนี้ สร้างความตื่นตัว ในเรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบการในหมู่คนงาน

คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้เริ่มกลับมาประชุมตามปกติเช่นเดิม และได้หันกลับมาบรรจุให้โรงงานดำเนินการแก้ไขปัญหาเดิม มีการเสนอให้โรงงานมีการเปลี่ยนแปลงท่อน้ำดื่มและใส่กรอง ในเรื่องของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โรงงานได้ประกาศเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 ว่าโรงงานมุ่งมั่นต่อการให้คนงานใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม¹⁸ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ และเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้า “บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานของบริษัทฯ ตามข้อกำหนดของกฎหมายและลูกค้าทุกประการ อาทิ ฝาปิดมวก ถุงมือ เข็มรัดเข็มขัด หน้ากากป้องกันกลิ่นหรือสารเคมี การ์ดกันเข็มกระเด็น การ์ดล็อกจักรสแนป การ์ดป้องกันเข็มตำมือ เป็นต้น” ทาง WRC พอใจในการกระทำของฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยดังกล่าว และจากการติดตามในภายหลังพบว่าคนงานทุกคนได้รับหน้ากากผ้าแล้วจริง ส่วนปัญหาเรื่องฝุ่นในบริเวณโรงงานได้แก้ปัญหาโดย กำหนดให้เวลา 10 โมงเช้าของทุกวันเป็นเวลาที่โรงงานกำหนดให้คนงานยุติการทำงานชั่วคราว เพื่อให้ทำความสะอาดกำจัดฝุ่นในพื้นที่ทำงานของตน

ในเรื่องของลักษณะของท่าทางที่เหมาะสมกับเครื่องมือในการทำงาน โรงงานได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ ยกเว้นการปรับแต่งเครื่องจักรในแผนกสอย ในแผนกตัด นอกเหนือจากการจัดหารถเข็นใหม่แล้วโรงงานได้จัดให้มีเก้าอี้ในแผนกนี้มากขึ้น และจัดให้มีการหมุนเวียนการทำงานบ่อยครั้งมากขึ้น และแม้ว่าการปฏิบัติการดังกล่าวจะแตกต่างจากสิ่งที่กรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และ WRC เคยเสนอแนะไว้ก็ตาม หากแต่ WRC กลับรู้สึกยินดีที่เห็น

¹⁸ ประกาศฉบับที่ 2/2547

ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เนื่องจากคิดว่าที่คาดคิดไว้มาก ในส่วนของด้านการรักษาพยาบาล ปัจจุบัน ในกรณีที่มีอาการบาดเจ็บเกิดขึ้น คนงานจะได้รับการตรวจวินิจฉัยปัญหาสุขภาพด้วยรังสีเอ็กซเรย์ตามความเหมาะสม

และแม้ว่าที่กล่าวมานั้นนับว่าเป็นความก้าวหน้าครั้งใหญ่ก็ตาม หากแต่ก็ยังมิในหลายประเด็นที่ยังต้องมีการแก้ปัญหาในทันทีได้แก่ ปัญหาน้ำท่วมในโรงงาน ปัญหาและอุปกรณ์ในตู้ยาปฐมพยาบาล การบริการด้านการรักษาพยาบาลในโรงงานมีขอบเขตจำกัดและไม่พอต่อความต้องการในการที่จะบรรเทาปัญหาข้างต้น โรงงานควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา

ข้อกล่าวหา

ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยมีการดักเตือนคนงาน หากพวกเขาปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลา นอกจากนี้คนงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงาน จะถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายสัปดาห์

สิ่งที่คณะกรรมการตรวจพบตรวจพบ

ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย นายจ้างมีอำนาจบังคับให้คนงานต้องทำงานล่วงเวลา ยกเว้นแต่คนงานให้ความยินยอม¹⁹ จากการให้การสัมภาษณ์ของคนงานที่น่าเชื่อถือจำนวนมาก คณะผู้ตรวจประเมินพบว่าคนงานถูกเตือนด้วยวาจาโดยฝ่ายบริหารจริง เมื่อใดก็ตามที่พวกเขาปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลาเนื่องจากฝ่ายบริหารเคยยื่นคำขาดไว้ อีกปัญหาที่พบคือคนงานใหม่ที่อยู่ระหว่างการทดลองงาน จะถูกบังคับให้ต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันหลายสัปดาห์ การกระทำทั้งสองประการดังกล่าวนี้ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยอย่างชัดเจน ข้อกล่าวหาแรกนี้เกิดเมื่อมีการประกาศบังคับใช้มาตรการว่าด้วยการทำงานล่วงเวลาโดยฝ่ายบริหารในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2546 โดยในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2546 ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยได้ประกาศให้คนงานทุกคนต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อจะได้ทำงานตามคำสั่งซื้อให้แล้วเสร็จตามกำหนดส่งมอบสินค้า คนงานหลายคนได้ปฏิเสธไม่ยอมทำตามคำสั่งฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย เนื่องจากพวกเขาต้องการเดินทางไปเยี่ยมเพื่อน คนงานจำนวนหลายคนที่บาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางรถยนต์ และ/หรือ ต้องการเดินทางไปเยี่ยมญาติของคนงานที่กำลังรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล หรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ เหตุการณ์ดังกล่าวเป็นผลให้เกิดกรณีพิพาทระหว่างฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย กับสหภาพแรงงานเหรียญไทยในเวลา

¹⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 24

ต่อมา ในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2546 ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยได้ยื่นคำขาดให้คนงานทุกคนต้องทำงานล่วงเวลาในสัปดาห์นั้น มิฉะนั้นจะเสียสิทธิในการได้ทำงานล่วงเวลาอีกในอนาคต ในครั้งนั้นมีคนงานและแกนนำสหภาพแรงงานเหรียญไทยหลายคนไม่ยอมทำตามคำสั่งของบริษัทเหรียญไทย และเลือกที่จะไปเยี่ยมเพื่อนคนงานที่พักรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล หรือไม่ก็ครอบครัวของเพื่อนคนงานที่เสียชีวิตแทน ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยตอบโต้ทันทีโดยการเตือนคนงานและแกนนำสหภาพ และประกาศว่าคนงานที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะไม่ได้ทำงานล่วงเวลาอีกในอนาคต จากการที่คนงานปกติก็ได้รับค่าแรงงานต่ำอยู่แล้ว โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอและในบริษัทเหรียญไทยเอง การที่คนงานเสียโอกาสการได้ทำงานล่วงเวลาจึงส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของพวกเขาอย่างรุนแรง และถือว่าการลงโทษที่รุนแรงเป็นอย่างมาก และเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานไทยว่าด้วยการบังคับให้คนงานทำงานล่วงเวลาอย่างชัดเจน

ข้อกล่าวหาข้อที่สอง ในเรื่องการบังคับให้คนงานทำงานล่วงเวลานั้น มาจากการที่ฝ่ายบริหารบังคับให้คนงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงาน ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลาหลายสัปดาห์ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 คณะผู้ตรวจประเมิน ได้สอบถามคนงานที่น่าเชื่อถือหลายคนที่ให้คำตอบตรงกันว่า ผู้จัดการโรงงานได้ออกคำสั่งให้คนงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงานต้องทำงานล่วงเวลา และพูดว่าหากพวกเขาไม่ทำงานล่วงเวลา ก็จะไม่ผ่านการทดลองงานแน่นอน การละเมิดนี้เกิดขึ้นเป็นประจำระหว่างเดือนธันวาคม 2546 จนถึงมกราคม 2547 และเมื่อช่วงที่มีการทำงานล่วงเวลามากไป คนงานที่อยู่ระหว่างการทดลองงานกลับถูกบังคับให้ต้องทำงานอื่นๆ เช่น งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรเป็นระยะเวลาประมาณ 20 นาที ระหว่างการหยุดพักรับประทานอาหารกลางวันที่ยาวนานเพียงหนึ่งชั่วโมง โดยไม่ได้ค่าตอบแทน เห็นได้ว่าโรงงานกระทำการอันเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานไทย และจรรยาบรรณทางการค้าอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

คณะผู้ตรวจประเมินจาก WRC ได้เสนอให้โรงงานหยุดการบังคับให้คนงานต้องทำงานล่วงเวลาในทันที และ โรงงานควรใช้ขั้นตอนเดียวกันกับขั้นตอนที่ใช้กับคนงานประจำ (ให้คนงานเซ็นชื่อในแบบฟอร์มก่อน) เพื่อให้คนงานแต่ละคนแสดงเจตจำนงว่า จะสมัครใจทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันที่โรงงานเสนอให้ทำงานล่วงเวลาหรือไม่

ปฏิริยาจากโรงงานและสถานะปัจจุบันของการแก้ไขปัญหา

ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์เป็นระยะแรกที่ คณะผู้ตรวจประเมิน เริ่มการตรวจประเมินบริษัทเหรียญไทย คณะผู้ตรวจประเมินได้แจ้งกับฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย และ Nike ว่า โรงงานไม่มีสิทธิบังคับให้คนงานทำงานล่วงเวลา ไม่ว่าในกรณีใดๆ และดังที่กล่าวมาข้างต้น ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยได้ยกเลิกการบังคับให้คนงานทำงานล่วงเวลา แต่หันมาให้คนงานรับงาน

ไปทำที่บ้านแทน (ประเด็นต่อไป) แต่เมื่อเดือนกันยายน 2547 เป็นต้นมา ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยได้เปิดให้คนงานทำงานล่วงเวลาอีกครั้ง และดูเหมือนว่าคนงานมีสิทธิที่จะได้ทำงานล่วงเวลา และในขณะเดียวกันก็มีสิทธิที่จะปฏิเสธที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาก็ได้

WRC ยังคงติดตามตรวจสอบสถานการณ์และได้ขอให้ลูกจ้างติดตามสถานการณ์ด้วยเช่นกัน

การให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน

ข้อกล่าวหา

โรงงานเปลี่ยนแปลงระบบการให้ทำงานล่วงเวลา มาเป็นการว่าจ้างแบบเหมาช่วงโดยการให้คนงานรับงานไปทำงานที่บ้าน นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงานปกติ

สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบ

คณะผู้ตรวจประเมินพบว่าบริษัทเหรียญไทย ได้ว่าจ้างเหมางานเย็บผ้าให้คนงานเอาไปทำนอกเหนือจากชั่วโมงงานปกติ หรือที่เรียกกันว่า "นํานงานกลับไปทำที่บ้าน (Homework)" การกระทำดังกล่าวนี้ถือว่าจะมีผลกระทบร้ายแรงต่อการค้าอย่างชัดเจน ระบบนี้เริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2547 ตามคำให้การของคนงานจำนวนมาก และจากการสังเกตการณ์ในระยะแรกของคณะผู้ตรวจประเมิน ที่ตรวจพบว่าฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยได้จัดหาจักรเย็บผ้า และผ้าให้คนงานกลับไปทำที่บ้าน โดยคิดค่าจ้างเหมาต่อชิ้น และในเวลาเดียวกันนั้น ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ยังได้ติดตั้งจักรเย็บผ้าในแผนกบรรจุสินค้า เพื่อให้คนงานที่อาศัยในหอพักคนงานของบริษัท สามารถทำงานจ้างเหมาได้ด้วย WRC ประเมินว่าในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 มีคนงานกว่า 50 คน หรือประมาณ 10% ได้ทำงานจ้างเหมาช่วงดังกล่าว

ที่สำคัญก็คือ ในช่วงที่มีการให้มีคนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน คือระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2547 - สิงหาคม พ.ศ. 2547 นั้น ทางโรงงานได้ยุติการทำงานล่วงเวลาลงไป โดยเป็นการลดผลกระทบการผลิตส่วนเกินจากเวลาทำงานปกติ แทนที่จะให้ทำงานล่วงเวลาในโรงงานดังที่เคยปฏิบัติมา กลับเปลี่ยนเป็นการให้คนงานเอานงานกลับไปทำที่บ้านแทน การกระทำเช่นนี้จะกระทบการการค้าสองประการคือ ประการแรก การให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นอุปสรรคต่อการบังคับใช้จรรยาบรรณการค้าต่างๆ เพราะเมื่อมีการให้ไปทำงานนอกโรงงาน นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ก็ยากที่จะทำให้เชื่อว่ามีปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แรงงานเด็ก ค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากว่าโรงงานได้ประกาศว่าจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณการค้าแล้ว ก็ไม่สามารถกระทำใดๆทั้งสิ้น ที่ทำให้ประเมินได้ว่าบริษัทได้ทำตามจรรยาบรรณการค้าแล้ว

ประการที่สอง คณะผู้ตรวจประเมินพบว่าเงื่อนไขการเอางานไปทำงานที่บ้านนั้น เลวร้ายกว่าการทำงานในช่วงเวลาปกติ เนื่องจากคนงานได้รับการปฏิบัติจากโรงงานในฐานะที่เป็นผู้รับเหมาช่วง แทนที่จะเป็นแรงงานธรรมดา พวกเขาจึงไม่มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม ไม่มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในกรณีเกิดอุบัติเหตุ ทั้งนี้คนงานจะยังได้รับสิทธิดังกล่าวหากโรงงานยังคงมีการให้ทำงานล่วงเวลาเช่นเดิม ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานปัจจุบัน การที่โรงงานให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้านแทนที่จะให้ทำงานล่วงเวลา จึงเป็นการริดรอนสิทธิของคนงานลงอย่างชัดเจน และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ เป็นการกระทำของฝ่ายบริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีการเจรจากลกับคนงานหรือตัวแทนมาก่อน การกระทำทั้งหมดนี้จึงขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยที่ห้ามมิให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานใดๆ โดยพลการ (ตามรายละเอียดในหัวข้อ "ผลประโยชน์นโยบายและขั้นตอนการจ้างงาน")²⁰

ข้อเสนอแนะ

WRC เสนอให้ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ยุติการให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้านโดยทันที และหาวันใดที่ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทัน ควรให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยมีระเบียบและค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย

ปฏิกริยาจากโรงงานและสถานะปัจจุบันของการแก้ไขปัญห

ในขณะที่ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย ไม่ได้ตอบสนองกับ WRC โดยตรงเช่นเคย และก็ไม่ได้ยุติการให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน และในช่วงที่งานมีปริมาณลดลงโรงงานได้กลับมาเปิดให้มีการทำงานล่วงเวลาในบางส่วน WRC ไม่เห็นด้วยกับการที่บริษัทให้คนงานนำงานกลับไปทำที่บ้าน และได้เสนอให้ฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทยยุติระบบดังกล่าวเสีย นอกจากนี้ WRC ยังกระตุ้นให้ผู้ซื้อได้พยายามกดดันบริษัทเหรียญไทยให้ยุติการกระทำดังกล่าวโดยถาวร และช่วยกันติดตามตรวจสอบปัญหานี้อย่างใกล้ชิด

ผลการสอบสวนการละเมิดสิทธิคนงานของโรงงานสาขาของบริษัทเหรียญไทย และผู้รับเหมาช่วง

นอกเหนือจากการได้ตรวจสอบข้อกล่าวหาในเรื่องการละเมิดสิทธิของคนงานที่บริษัทเหรียญไทย ที่นครปฐมแล้ว คณะผู้ตรวจประเมิน ยังได้ตรวจสอบกรณีการละเมิดสิทธิคนงานที่โรงงานซึ่งแต่เดิมบริษัทเหรียญไทยเป็นเจ้าของอีกสองแห่ง คือ โรงงานแปซิฟิกไทยแลนด์ (ปัจจุบันคือ Six Sigma) และนาจรองแปซิฟิก โดยหลังจากที่มีปัญหาการละเมิดสิทธิเกิดขึ้น ได้มีการขายโรงงานทั้งสองแห่งให้เจ้าของใหม่ไป ดังนั้นคณะผู้ตรวจประเมินจาก WRC จึงมุ่งประเด็นการ

²⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15-20

ตรวจสอบไปยังประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากการไล่คนงานออกในช่วงที่โรงงานทั้งสองแห่งยังมีเจ้าของเดิมคือบริษัทเหรียญไทย ดำเนินการอยู่

ข้อกล่าวหาต่อ Pacific Thailand / Six Sigma (อุบลราชธานี ประเทศไทย)

Pacific Thailand เป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้า ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย เดิมเคยมีเจ้าของและดำเนินการโดยบริษัทเหรียญไทย ต่อมาได้ถูกขายให้เจ้าของใหม่เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2546 ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นโรงงาน Six Sigma แต่ยังคงรับหน้าที่เป็นผู้รับเหมาช่วงผลิตสินค้าส่งให้บริษัทเหรียญไทย

ข้อกล่าวหาว่าด้วยการไม่จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจากการให้ออกจากงาน

ข้อกล่าวหา

ฝ่ายบริหารของโรงงานปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของกรมแรงงาน เรื่องการจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเมื่อมีการให้ออกจากงาน

สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบ

คณะผู้ตรวจประเมิน ตรวจพบว่า ฝ่ายบริหารบริษัทแปซิฟิก ไทยแลนด์ ได้ไล่คนงานออกจำนวน 123 คน โดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และในประเด็นการไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น ฝ่ายบริหารของโรงงานได้ละเมิดคำสั่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอีกด้วย คณะผู้ตรวจประเมิน ได้ตรวจพบข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกับข้อกล่าวหาดังกล่าว ดังนี้

- วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 นายเชิรชัย มหาศิริ ผู้จัดการบริษัทเหรียญไทย ได้ยกเลิกกิจการบริษัท Pacific Thailand และขายบางส่วนของกิจการให้กับนายสันติ ยินดีภพ เจ้าของใหม่ และมีการเปลี่ยนชื่อโรงงานเป็น Six Sigma เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเจ้าของเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามการตัดสินใจของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีนั้นให้ถือว่าในทางเทคนิคนายเชิรชัย ยังมีภาระผูกพันเป็นนายจ้างของคนงานอยู่
- ในวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 โรงงาน Six Sigma ได้นำระบบการจ่ายค่าแรงตามชิ้นงานมาบังคับใช้ ในครั้งนั้นมีคนงานจำนวนมากออกมาต่อต้านระบบใหม่นี้ เพราะส่วนใหญ่เชื่อว่าพวกเขาจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ

- ในวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 เพื่อตอบโต้การต่อต้านของพนักงาน ฝ่ายบริหารบริษัท Six Sigma ได้แจ้งตอบบรรดาพนักงานว่าหากพวกพนักงานไม่ต้องการทำงานภายใต้ระบบใหม่นี้แล้ว ก็สามารถเลือกที่จะลาออกโดยสมัครใจและจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย คำประกาศดังกล่าวมีผลทำให้พนักงานจำนวน 123 คน ยุติการทำงานในทันที ในขณะที่มีเพียง 24 คน ที่ยังคงทำงานต่อไป สามวันต่อมา ฝ่ายบริหารบริษัท Six Sigma แจ้งให้พนักงานทราบว่า ฝ่ายบริหารบริษัท Six Sigma จะไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้พนักงาน เนื่องจากฝ่ายบริหารเห็นว่า พนักงานสมัครใจเลือกที่จะออกจากงานไปเอง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ในอีกหลายเดือนต่อมา มีการเจรจาระหว่างพนักงาน แกนนานงาน และ ฝ่ายบริหารบริษัทแปซิฟิก ไทยแลนด์ และ ฝ่ายบริหารบริษัท Six Sigma เกิดขึ้นอีกหลายครั้ง
- ในวันที่ 16 มี.ค. พ.ศ. 2547 นายเชิรชัย เสนอให้มีการจ่ายเงินจำนวน 1,500 บาท (36.31 เหรียญสหรัฐ) เป็นค่าทำขวัญให้พนักงานทุกคน ซึ่งเป็นจำนวนที่พนักงานประเมินแล้วว่าต่ำกว่าจำนวนที่พนักงานสมควรได้รับอย่างมาก แต่ก็มีพนักงาน 75 คนยอมรับข้อเสนอ ส่วนอีก 46 คนได้ส่งหนังสือร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี
- ในวันที่ 26 มี.ค. พ.ศ. 2547 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้ตัดสินใจจากการตรวจพบว่าในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 บริษัท Pacific Thailand ได้ทำการโอนทรัพย์สินของบริษัทแต่เพียงบางส่วนให้โรงงาน Six Sigma แต่ไม่ได้โอนภาระผูกพันตามสัญญาที่มีต่อลูกจ้างเดิมตามกฎหมาย²¹ และการที่ Pacific Thailand ได้ยกเลิกการว่าจ้างพนักงานในวันนั้น โดยมีได้จ่ายค่าชดเชยหรือแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า" สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีจึงสรุปคำตัดสินไว้ว่า "อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี จึงมีคำสั่งให้บริษัท แปซิฟิก (ไทยแลนด์) จำกัด และนายเชิรชัย มหาศิริ กรรมการผู้จัดการ นายจ้าง จ่ายเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 79,837 บาท (1,932.72 เหรียญสหรัฐ) และค่าชดเชย 876,320 บาท (21,214.30 เหรียญสหรัฐ) ให้กับนางบุญอนันต์ สิรินนท์ และพวกอีก 45 คน...ภายใน 15 วันนับจากการได้รับคำสั่งนี้"

แม้ว่าการตัดสินของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีจะตรงไปตรงมา แต่ถึงทุกวันนี้พนักงานทั้ง 46 คนก็ยังไม่ได้รับค่าชดเชยและค่าเสียหายแต่อย่างใด โดยนายเชิรชัยอ้าง

²¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13

ว่าทั้งตนเอง และโรงงานไม่มีเงินจ่าย อย่างไรก็ตามนายเชิรชัยไม่ยอมยื่นอุทธรณ์คำตัดสิน และยื่นคำขอขึ้นอุทธรณ์ก็หมดไปแล้ว

เมื่อได้รับการปฏิเสธคนงานของ Pacific Thailand จึงได้ยื่นฟ้องศาลแพ่งเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากนายเชิรชัย ต่อมามีการสอบพยานในวันที่ 16 สิงหาคม 2547 และ 30 สิงหาคม 2547 ส่วนการพิพากษากำหนดไว้ในวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 นอกจากนี้ทั้งคนงาน ส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงาน และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้ยื่นฟ้องคดีอาญาต่อนายเชิรชัย โดยกล่าวหาว่านายเชิรชัยไม่ยอมทำตามคำสั่งของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 26 มี.ค. 2547 มีการยื่นฟ้องโดยคนงานเองเมื่อ 30 สิงหาคม 2547 และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีก็ยื่นฟ้องอีกเมื่อ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 ซึ่งในระหว่างนี้นายเชิรชัยได้พยายามยื่นข้อเสนอว่าจะจ่ายค่าชดเชยรายละ 1,500 บาท เพื่อยุติข้อพิพาท ซึ่งมีค่าเพียงหนึ่งในสิบสี่ของจำนวนที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งให้บริษัทจ่ายเป็นค่าชดเชยเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

WRC ได้เสนอให้นายเชิรชัย มหาสิริ ผู้จัดการของบริษัทเหรียญไทยทำตามคำสั่งของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีในทันที และต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวน 79,837 บาท และค่าชดเชยจากการเลิกจ้างจำนวน 876,320 คน โดยเงินจำนวนนี้ต้องนำไปแบ่งจ่ายให้คุณบุญอนันต์ สิริพันธ์ และพวก

เนื่องจากว่าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีได้ตัดสินเรื่องนี้ไปกว่าห้าเดือนแล้ว แต่โรงงานก็ยังเพิกเฉย WRC จึงขอเสนอให้ลูกค้าเข้ามาช่วยกดดันให้นายเชิรชัย และฝ่ายบริหารบริษัทเหรียญไทย หันมาแก้ไขปัญหานี้โดยด่วน

ข้อกล่าวหาต่อ Nangrong Pacific Garment (บุรีรัมย์)

Nangrong Pacific Garment เป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีบริษัทเหรียญไทย เป็นเจ้าของแต่เพียงผู้เดียว จนกระทั่งถูกขายให้เจ้าของใหม่ไปในกลางปีพ.ศ. 2547 แต่ยังผลิตสินค้าป้อนให้กับบริษัทเหรียญไทยอยู่

ข้อกล่าวหาว่าไม่ยอมทำตามข้อตกลงในการรับคนงานกลับเข้าทำงานใหม่

ข้อกล่าวหา

Nangrong Pacific Garment ละเมิดข้อตกลงโดยไม่ยอมรับคนงานที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายภายหลังมีข้อพิพาทแรงงาน กลับเข้าทำงานใหม่ และไม่ยอมจ่ายค่าเสียหายตามความเหมาะสมแก่ผู้ที่ไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานตามข้อตกลง

สิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบ

คณะผู้ตรวจประเมิน สรุปว่า Nangrong Pacific Garment ได้ละเมิดข้อตกลงเรื่องการรับคนงานที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในเดือนตุลาคม 2545 กลับเข้าทำงาน โดยในจำนวนนี้มีคนงานกลุ่มหนึ่งที่ไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานในโรงงานอีก แต่กลับไม่ได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างย้อนหลัง ทั้งที่พวกเขามีสิทธิที่จะได้รับตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คณะผู้ตรวจประเมินได้ตรวจสอบกรณีของ Nangrong Pacific Garment และสามารถสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วง 24 เดือนที่ผ่านมาได้ดังนี้

- 28 ตุลาคม พ.ศ. 2545 กลุ่มคนงานจำนวน 77 คน ได้ร่วมกันหยุดงานเพื่อต่อต้านโรงงานที่บังคับใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงานซึ่งเป็นระบบใหม่ ภายใต้ระบบนี้คนงานจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดิมจำนวน 133 บาท (3.21 เหรียญสหรัฐ) ก็ต่อเมื่อพวกเขาสามารถทำงานได้ตามเป้าที่โรงงานตั้งไว้
- 29 ตุลาคม พ.ศ. 2545 มีการตกลงกันระหว่าง ฝ่ายบริหารบริษัท Nangrong Pacific Garment และกลุ่มคนงาน โดยข้อตกลงระบุว่าโรงงานจะอนุญาตให้คนงานกลับเข้าทำงานได้ แต่โรงงานกำหนดให้คนงานต้องชดเชยค่าเสียหายให้โรงงาน ฐานที่หยุดงาน โดยจะทยอยหักจากเงินเดือนคนงาน อย่างไรก็ตามภายหลังจากการตกลงกันได้แล้ว ฝ่ายบริหารกลับบอกกับคณะผู้เจรจาฝ่ายคนงานว่าโรงงานจะไล่คนงานทั้ง 77 คนออก โดยโรงงานประกาศให้คนงานทราบทั่วกันในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545
- ในวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 มีคนงานหลายคนได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์กับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในนามของคนงานทั้ง 77 คน และในการประชุมที่จัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อแก้ปัญหาข้อร้องเรียนในวันที่ 13 พฤศจิกายน คนงานและฝ่ายบริหารได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงโดยระบุว่าโรงงานจะรับคนงานทั้ง 77 คน กลับเข้าทำงาน โดยจะกำหนดให้กลับเข้าทำงานเป็นกลุ่มๆ ละประมาณ 20 คน โดยจะค่อยๆ ทยอยรับกลับภายใน 4 เดือน บันทึกข้อตกลงยังระบุอีกว่า หากเมื่อใดก็ตามที่โรงงานไม่สามารถรับคนงานกลับเข้าทำงานตามเวลาที่คนงานผู้นั้นมีสิทธิได้กลับเข้าทำงาน โรงงานจะยังคงจ่ายค่าจ้างให้คนงานจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างลง
- ในหลายสัปดาห์ต่อมา โรงงานได้ปฏิเสธไม่ยอมรับคนงาน 17 คน จาก 20 คนที่ถึงกำหนดกลับเข้ามาทำงานในวันที่ 1 ธันวาคม ตามบันทึกข้อตกลงวันที่ 13 พฤศจิกายน และยังปฏิเสธไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้พวกเขาอีก ในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2546 ฝ่ายบริหารของโรงงาน ได้ออกหนังสือยืนยันว่าโรงงานจะไม่รับคนงานทั้ง 77 คนเข้าทำงานอีก

จากข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ คณะผู้ตรวจประเมินจึงสามารถสรุปสถานการณ์ โดยใช้หลักฐานจากบันทึกข้อตกลงที่ลงนามโดยฝ่ายบริหารและคนงาน เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน ต่อหน้าเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมาย คณะผู้ตรวจประเมินสรุปว่า จากหลักกฎหมายพื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติล้วนบัญญัติตรงกันว่า เมื่อมีการระงับข้อพิพาทและมีการบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีการลงนามร่วมกันทั้งสองฝ่ายโดยสมัครใจแล้ว ให้ถือว่าเอกสารดังกล่าวมีผลผูกพันทางกฎหมาย ที่คู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม แล้วก็ไม่ฝ่ายใดแย้งว่า ข้อตกลงดังกล่าวไม่มีผลผูกพันตามกฎหมาย จึงสรุปได้ว่าฝ่ายบริหารจงใจละเมิดข้อตกลงการรับคนงานที่ถูกไล่ออกกลับเข้าทำงานใหม่

ทั้งนี้ประเด็นสำคัญที่คณะผู้ตรวจประเมินตรวจพบไม่มีความเกี่ยวข้องใดๆ กับคดีที่มีการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลยกฟ้อง (โดยพิจารณาจากบันทึกข้อตกลงเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2545 ที่มีใจความสำคัญว่าคนงานจะไม่เรียกร้องใดๆ จากทางโรงงาน) แต่เป็นเรื่องที่คนงานมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างย้อนหลังนับตั้งแต่ข้อตกลงเมื่อวันที่ 13 พ.ย. 2545 ซึ่งมีใจความสำคัญว่าโรงงานจะรับคนงานทั้ง 77 คนกลับเข้าทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค. 2545 เป็นต้นไปจนกว่าจะครบทั้ง 77 คน แต่เมื่อมีการรับคนงานชุดแรกจำนวน 20 คนกลับเข้าทำงาน นายจ้างกลับรับแค่ 3 คน อีก 17 คนไม่รับ และก็ประกาศว่าจะไม่รับคนงานกลับเข้าทำงานอีก โดยประกาศเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2546

ทั้งนี้ประเด็นสำคัญก็คือสิ่งที่คณะผู้ตรวจประเมิน ตรวจพบไม่มีความเกี่ยวข้องใดๆ กับคดีที่มีการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลยกฟ้อง เป็นคดีที่คนงานพยายามเรียกร้องค่าจ้างย้อนหลังสำหรับงานที่พวกเขาทำก่อนถูกไล่ออก เมื่อ 29 ตุลาคม จากเหตุผลว่าบันทึกความเข้าใจลงวันที่ 13 พฤศจิกายน เป็นหลักฐานที่แสดงว่าคนงานไม่มีสิทธิเรียกร้องใดๆ อีก²² การพิพากษาดังกล่าวซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการอุทธรณ์ มีความขัดแย้งกับผลการตรวจประเมินของ คณะผู้ตรวจประเมินข้างต้น เนื่องจากศาลสนใจเฉพาะสถานภาพของสิทธิของคนงาน ก่อนมีการทำบันทึกข้อตกลง และสิ่งที่ประเด็นขัดแย้งกันตามเนื้อหาของบันทึกความเข้าใจ ส่วนประเด็นที่ คณะผู้ตรวจประเมินพบมีความเกี่ยวพันกับความพยายามของคนงาน ที่จะบังคับใช้ข้อตกลงที่บันทึกในบันทึกความเข้าใจ มากกว่าจะค้นหาว่าบันทึกข้อตกลงใดมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้การเรียกร้องของคนงานก็เกิดขึ้นภายหลังการลงนามในบันทึกความเข้าใจไปแล้ว และยังพบว่าในบันทึกข้อตกลงไม่มีประโยคหรือข้อตกลงใดจะทำให้ผู้ใดอ้างได้ว่า ข้อผูกพันตามบันทึกข้อตกลงไม่มีผลผูกพันตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใจความในบันทึกข้อตกลงที่ทำขึ้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ในประเด็นใดอีก คนงานจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตามผลงาน และ

²² ศาลแรงงานกลาง (จังหวัดนครราชสีมา) หมายเลขคดีที่ 3333/2546

สามารถเลือกที่จะกลับเข้าทำงานตามต้องการตามลำดับอาวุโส เมื่อออกจากงาน ตามที่กำหนดใน
บันทึกความเข้าใจ คนงานเหล่านี้ควรได้รับค่าจ้างย้อนหลัง สำหรับผู้ไม่ประสงค์กลับมาทำงานอีก ก็
ควรได้รับค่าจ้างที่คำนวณจากช่วงระยะเวลาระหว่างที่พวกเขาถูกระงับ กับวันที่ได้งานใหม่หรือ
วันที่คนงานออกจากตลาดแรงงานไปอย่างถาวร

ดัชนีท้ายบท

รายชื่อคณะผู้ตรวจประเมินโรงงานเหรียญไทยของ WRC

วรวิทย์ เจริญเลิศ

รศ.ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
รศ.ดร. วรวิทย์ ศึกษาวิจัยและตีพิมพ์บทความว่าด้วยเรื่องปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในประเทศไทยหลายชิ้น

Bent D. Gehrt

Bent Gehrt เป็นผู้ตรวจประเมิน WRC ประจำประเทศไทย

สฤณี เจียมกมล นบ.

สฤณี เจียมกมล อดีตเคยเป็นผู้นำสหภาพแรงงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ปัจจุบันเป็น
ทนายความผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ประจำที่สำนักงานปทุม-นิติธรรมทนายความ กรุงเทพมหานคร

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ ผู้ประสานงานและนักวิจัยด้านสิทธิคนงาน มูลนิธิอารมณ พงพจน์ ซึ่ง
เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับความเชื่อถือมานาน ศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางในประเด็นเกี่ยวกับ
แรงงาน เศรษฐกิจและการเมืองในประเทศไทย มูลนิธิ ฯ ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร

Agatha Schmaedick

Agatha Schmaedick ผู้อำนวยการของ WRC ภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สมบุญ สีคำดอกแค

สมบุญ สีคำดอกแค อดีตเคยเป็นพนักงานในโรงงานทอผ้า และเป็นผู้ก่อตั้ง และผู้อำนวยการคน
ปัจจุบันของ สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย เป็นหนึ่งใน
องค์กรพัฒนาเอกชนแรก ๆ ที่ดำเนินงานและมีความเชี่ยวชาญเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ของประเทศไทย