



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

สภาองค์กรสิทธิแรงงาน

รายงานผลการตรวจประเมินของ Workers Rights Consortium (WRC)
ในกรณีของบริษัทฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์และบริษัทเฟิสท์แอฟพาเรล ไทยแลนด์

สิ่งที่ประเมินพบข้อเสนอนแนะและรายงานสถานการณ์ปัจจุบันของมาตรการแก้ไข

วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2548

5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005

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

wrc@workersrights.org www.workersrights.org

องค์ประกอบเนื้อหา

- รายงานการตรวจประเมินผลบริษัทฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์และบริษัทเฟิสท์แอฟฟารลไทยแลนด์
ของ Workers Rights Consortium

ซึ่งประกอบด้วย

- คำนำ
 - แหล่งข้อมูลอ้างอิง
 - ข้อกล่าวหาที่ได้มีการประเมินผลในรายงานฉบับนี้
 - สิ่งที่ทีมประเมินตรวจพบ ข้อเสนอแนะและรายงานสถานการณ์ปัจจุบันของการแก้ไขปัญหา
- ภาคผนวก: รายชื่อทีมประเมินบริษัทฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์และบริษัทเฟิสท์แอฟฟารลไทยแลนด์

รายงานผลการตรวจประเมินของสภาองค์กรสิทธิแรงงาน (WRC)

กรณีของบริษัทฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์และบริษัทเฟิสท์แอฟฟารลไทยแลนด์

คำนำ

รายงานฉบับนี้เป็นฉบับแรกของรายงานทั้งหมด 2 ฉบับที่ทาง สภาองค์กรสิทธิแรงงาน (WRC) ได้ดำเนินการวิจัยและทำการประเมินผลกับโรงงานสามแห่งที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน 3 แห่ง คือ ฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์ ตั้งอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร แฟร์เท็กซ์ไทล์ (ประเทศไทย) ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ และ เฟิสท์แอฟฟารล ไทยแลนด์ ตั้งอยู่ที่จังหวัดอยุธยา มีการจ้างพนักงานจำนวน 110, 700 และ 700 คนตามลำดับ โรงงานแฟร์เท็กซ์ไทล์ เป็นผู้ผลิตวัตถุดิบสิ่งทอ ส่วน ฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กซ์ไทล์ (ซึ่งในที่นี่จะเรียกย่อว่า“ฟาร์-อีสต์”) และ เฟิสท์แอฟฟารล เป็นฝ่ายตัดเย็บเสื้อผ้า

การประเมินในครั้งนี้เริ่มมาจากการที่ลูกจ้างของโรงงานทั้งสามแห่งนี้ได้ร้องทุกข์เข้ามาหลายเรื่อง โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของพนักงาน และสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การเก็บข้อมูลนี้ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน 2547 โดย ทีมงาน WRC ที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน และด้านกฎหมายสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานและฝ่ายจัดการ จากการสำรวจสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จากการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจากการพูดคุยกับลูกจ้างของโรงงานหลายราย

แม้ว่าโรงงานทั้งสามแห่งนี้จะไม่ได้เป็นโรงงานในเครือบริษัทเดียวกันแต่ทาง WRC ได้คัดเลือกให้หน่วยงานทั้งสามแห่งนี้ใช้ในการประเมินร่วมกันเนื่องจากการมีสายงานความสัมพันธ์ด้านธุรกิจฝักร่วมกัน มีผู้ถือหุ้นสามัญเป็นบุคคลคนเดียวกัน มีการใช้การบริหารงานบางส่วนร่วมกัน ขั้นตอนการทำงานและวัตถุดิบใช้ร่วมกัน และการดำเนินธุรกิจร่วมกัน ดังนั้นทาง WRC รู้สึกว่าวิธีการประเมินผลร่วมกันนั้นสามารถทำให้การสรุปข้อคิดเห็น มีความชัดเจนและตรงประเด็น อย่างไรก็ตาม รายงานฉบับแรกนี้ครอบคลุมเฉพาะผลการประเมินและ ข้อเสนอแนะของบริษัท ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟารล ส่วนรายงานฉบับถัดไปจะออกภายในเร็ว ๆ นี้ซึ่งเจาะจงเฉพาะบริษัท แฟร์เท็กซ์ไทล์

ด้วยเหตุนี้ทาง WRC สามารถรายงานได้ว่าผลการประเมินผลร่วมกันนี้ได้มีผลต่อการพัฒนาอย่างมากต่อสภาวะการทำงานที่บริษัท ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟารล โดยทาง WRC ถือว่ามีสาเหตุจากผู้บริหารของบริษัท ให้ความร่วมมือกับ WRC และลูกจ้างหลักของบริษัท เช่น The Gap Inc. และ Levi Strauss & Co. เพื่อให้ทราบผลการพัฒนาภายใต้กรอบระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลอันสืบนี้

นอกจากประเด็นการพัฒนาแล้ว ประเด็นอื่นๆยังคงต้องการให้มีการควบคุมดูแลกันต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการปรับปรุงที่มอบหมายให้มันยังคงดำเนินการต่อไป ทาง WRC ยังคาดหวังว่าการทำงานร่วมกับทั้งลูกจ้างและผู้บริหารจะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุกฎเกณฑ์ตามมาตรฐานที่พวกเราช่วยกัน

การตอบรับของยี่ห้อสินค้าผู้ได้รับอนุญาตผลิตสินค้ามหาวิทยาลัย และยี่ห้อสินค้าหลักรายอื่น

ทาง WRC ได้รับการตอบรับไม่เหมือนกันจากเสื้อผ้ายี่ห้อต่างๆที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท ฟาร์-อีสต์, เฟิสท์แอฟพาวเรล และ แฟร์เท็กซ์ไทล์ บริษัทที่ทาง WRC ติดต่อสอบถามนั้นล้วนแต่ซื้อเสื้อผ้าจากสามบริษัทเมื่อไม่นานมานี้มีดังนี้ เจ้าของยี่ห้อสินค้าผู้ได้รับอนุญาตผลิตสินค้ามหาวิทยาลัย อย่าง Vanity Fair Coporation (เรียกอย่างย่อว่า “VF Corporation” หรือ “VF”), Levi Strauss & Co. (“LS & CO”), และ The Gap Ince (“The Gap”) โดย WRC ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทั้ง LS & CO และ The Gap แต่ไม่ค่อยจะได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรจาก VF Corporation

การตอบรับยี่ห้อสินค้าผู้ได้รับอนุญาตผลิตสินค้ามหาวิทยาลัย (VF)

ตลอดการสำรวจและกระบวนการปรับปรุง ทาง VF เองไม่ได้ให้ความสนใจที่จะรับผิดชอบต่อปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ปัญหาอย่างหนึ่งที่ WRC ต้องเผชิญคือทาง VF ไม่ได้จัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องในประเด็นความสัมพันธ์การส่งผลิตกับผู้ผลิต โดยในตอนแรกอ้างว่าในแต่ละปีตั้งแต่ปี 2543 ได้สั่งซื้อสินค้าภายใต้ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ยี่ห้อ Lee Sport, VF Knitwear และ Vf Imagewear กับโรงงาน แต่เมื่อทาง WRC ได้นำเอาการประเมินผลมาปรึกษากับ VF ทางบริษัทก็ตอบกลับมาว่าข้อมูลที่ชี้แจงให้กับ Collegiate Licensee Company (CLC) เป็นข้อมูลที่ถูกต้องเพราะแท้จริงแล้วบริษัทไม่เคยมีการส่งผลิตที่ ฟาร์-อีสต์ และสาเหตุที่เคยแจ้งว่าได้ส่งผลิตที่โรงงานเป็นเพราะบริษัทคิดว่าน่าจะเป็นการดีกว่าในการแจ้งรายชื่อบริษัทอะไรก็ได้ต่อ CLC ที่สามารถผลิตเสื้อผ้าของ VF มากกว่าที่จะเสนอรายชื่อโรงงานเฉพาะที่บริษัทเคยสั่งซื้อสินค้าภายใต้ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย¹ นอกจากนี้ VF ยังยืนยันว่าบริษัทไม่เคยซื้อขายกับโรงงาน ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกระบวนการปรับปรุงและการประเมินผลของ WRC

ในที่สุดทีมประเมินของ WRC ได้ตรวจพบว่าแท้จริงแล้ว VF เองได้มีการส่งผลิตสินค้าทั้งโรงงาน ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟพาวเรล แม้ว่าการสำรวจจะไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าสินค้าที่ผลิตเหล่านี้เป็นสินค้าสำหรับตลาดมหาวิทยาลัยหรือไม่ก็ตาม แต่จากคำให้การพนักงานระบุว่าในระหว่างการทำการประเมินของ WRC โรงงานทั้งสองแห่งไม่ได้มีการผลิตของ Lee Sport, VF Imagewear หรือ VF Knitwear แต่ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนต่างจำกันได้ว่าในอดีตเคยได้มีการผลิตสินค้าเหล่านี้ อย่างไรก็ตามก็ไม่มีหลักฐานใดที่สามารถบ่งชี้ได้ว่าสินค้าเหล่านี้เป็นสินค้า

¹VF แจ้งว่าทางบริษัทเคยสั่งซื้อสินค้า Lee Sport ซึ่งไม่ได้เป็นสินค้าภายใต้ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยกับ ฟาร์-อีสต์ ล่าสุดเมื่อเดือนกันยายน ปี 2546 ทางผู้บริหารของ VF ยืนยันว่าครั้งนั้นจะเป็นการ “สั่งซื้อครั้งสุดท้าย” ระหว่าง VF และ ฟาร์-อีสต์ ตามนโยบายของบริษัทหลังจาก 3 เดือนของการสั่งซื้อครั้งสุดท้ายนี้ ทางโรงงานจะไม่ได้รับการสั่งซื้อจากบริษัทอีกต่อไปเนื่องจากการขาดคุณสมบัติในฐานะผู้ผลิต หากเป็นจริงตามนี้ นั่นหมายความว่า ฟาร์-อีสต์ จะถูกปลดออกจากฐานรายชื่อผู้ผลิตของ VF ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี 2546 แต่ทางโรงงานเองก็ยังคงมีรายชื่ออยู่

ในฐานะผู้ผลิตของ CLC อีกสามครั้งในเดือนเมษายน กรกฎาคม และตุลาคม ปี 2547 และวันที่ทาง WRC ได้แจ้งกับทาง VF เป็นครั้งแรกในการ ขอความร่วมมือการประเมินผลของ ฟาร์-อีสต์ คือในเดือนกันยายน ปี 2547

ภายใต้ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย เพราะทางเสื้อผ้าของ VF เองนั้นก็ไม่ได้ประทับตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แต่เป็นไปได้ว่ามีการประทับตราสัญลักษณ์ในขั้นตอนภายหลังจากกระบวนการผลิต

จากหลายเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าทาง VF นั้นเคยได้มีการสั่งการผลิตที่ ฟาร์-อีสต์ และเฟิสท์แอฟฟาเรล อย่างไม่มีข้อสงสัย คือทั้งจากการสอบถามจากพนักงานของโรงงานและการยอมรับเองของ VF ว่าสินค้าได้มีการสั่งผลิตที่โรงงานทั้งสองเมื่อเดือนกันยายน 2546 ทำให้เห็นได้ว่า VF ได้มีการสั่งผลิตเป็นเวลาหลายปีซึ่งรวมถึงช่วงเวลาที่มีการละเมิดสิทธิหลายประเด็นของลูกจ้างที่จะกล่าวถึงในฉบับนี้

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญก็คือทาง VF เองไม่มีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับโรงงานทั้งสองต่อไปแม้ว่ามีการพัฒนาที่ดีขึ้นแล้วก็ตาม ทาง WRC เองก็ยื่นข้อที่จะขอความร่วมมือกับ VF ให้สั่งซื้อกับโรงงานต่อไปไม่ว่าจะเป็นสินค้าภายใต้ของมหาวิทยาลัยหรือสินค้าอื่นๆ เนื่องจากทาง ฟาร์-อีสต์ ได้มีค่าใช้จ่ายพิเศษในการปรับปรุง และในฐานะของผู้ซื้อหลัก VF เองก็สามารถมีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาครั้งนี้ แต่ VF ก็ตอบกลับมาว่าแม้ว่าจะมีการพัฒนา ทางบริษัทก็ไม่ให้ความสนใจที่จะสั่งซื้อกับโรงงานทั้งสอง นอกจากนั้น VF ก็ได้ชี้แจงว่าสินค้าชื่อ Nautica ที่ทางบริษัทเคยสั่งซื้อเป็นจำนวนมากกับ ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล ล่าสุดนี้เมื่อตุลาคม 2547 จะไม่มีการสั่งซื้ออีกต่อไป ก่อนที่รายงานฉบับนี้จะถูกนำไปเผยแพร่ไม่นาน VF ได้บอกว่าจะพิจารณาสั่งซื้อกับทาง เฟิสท์แอฟฟาเรล แต่กระนั้นก็ยังไม่มีการยืนยันแน่นอนว่าจะสั่งซื้อหรือไม่

WRC ยังคงเป็นกังวลเกี่ยวกับการตอบรับของ VF ต่อการประเมินผลของโรงงาน ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล โดยยังคงกระตุ้น VF ให้ร่วมมือในกระบวนการปรับปรุง โดยการให้ยอมรับผิดชอบบางส่วนในการที่จะนำเสนอเปิดเผยข้อมูลบกพร่องแก่มหาวิทยาลัยต่างๆ แต่จนถึงปัจจุบันนี้ VF ยังคงไม่ให้การสนับสนุนอะไรเลยในกระบวนการปรับปรุงของโรงงานและให้คำแนะนำที่คลุมเครือในการแก้ปัญหาและการเปิดเผยข้อมูลรายชื่อโรงงานที่ใช้ผลิต

การตอบรับของ Levi Strauss & Co. and the Gap, Inc.

ลูกค้าหลักของ ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล อย่าง Levi Strauss & Co. and the Gap, Inc. ได้มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการทั้งการประเมินผลและการพยายามแก้ไขปัญหาซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับพฤติกรรมของ ผู้ได้รับอนุญาตฯ หลังจากได้รับการติดต่อจาก WRC ขอความร่วมมือในการทำการสำรวจที่ ฟาร์-อีสต์, แพร่เท็กซ์ไทล์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล ทั้งสองยี่ห้อนี้ให้การตอบรับอย่างรวดเร็วและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี เนื่องจากทั้งสองยี่ห้อได้จัดแบ่งการสั่งซื้อให้แก่โรงงาน ทาง LS & CO ได้เจาะจงช่วย WRC ในการประเมินผลขั้นต้นกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ เฟิสท์แอฟฟาเรล และทาง The Gap ได้เจาะจงที่ ฟาร์-อีสต์ ทั้งสองยี่ห้อได้ช่วยในการจัดการประชุมขึ้นระหว่าง WRC และผู้บริหารของโรงงาน จัดหาคำแนะนำด้านเทคนิคและให้ข้อมูลและคำแนะนำสำหรับเป็นแนวทางของพัฒนาแก้ไข นอกจากนี้ทั้งสองยี่ห้อก็ยังยืนยันว่าจะช่วยตรวจสอบสถานการณ์การทำงานระหว่างผู้บริหาร ลูกจ้าง และ WRC เพื่อให้มั่นใจว่าคำแนะนำที่ระบุในรายงานนี้นำมาปฏิบัติได้ครบถ้วน

จากการปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยกันตรวจสอบส่งผลให้การทำงานออกมามาก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น WRC, Gap Inc, LS & CO, ผู้บริหารและลูกจ้างได้เข้าร่วมในการพัฒนาแผนการแก้ไขตามคำแนะนำที่ระบุไว้ในรายงานนี้ การร่วมมือกันยังทำให้การทำงานปรับปรุงเกิดความคล่องตัวทั้งในด้านการตรวจสอบและการลดการเกิดข้อขัดแย้งในคำแนะนำต่างๆ ที่โดยทุกฝ่ายได้เข้าใจในแผนการแก้ไขและเกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

แหล่งที่มาของหลักฐาน

แหล่งข้อมูลที่ทีมประเมินรวบรวมมาได้มาจากหลักฐานดังต่อไปนี้:

- การสัมภาษณ์พนักงานกว่า 30 คนที่ทำอยู่และเคยทำในบริษัท พาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล ซึ่งการสัมภาษณ์ ได้จัดทำทั้งเวลาปฏิบัติงานและหลังเลิกงาน
- การสัมภาษณ์เจ้าของผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และหัวหน้าควบคุมการผลิตของทั้ง พาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอฟฟาเรล
- การสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานของบริษัท The Gap ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย
- การสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานของบริษัท LS & CO ของสหรัฐอเมริกาและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- การสื่อสารกับตัวแทนของ Vanity Fair ในประเทศสหรัฐอเมริกา
- การสำรวจด้านสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญของ OHS และสมาชิกของทีมประเมินของ WRC
- รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การตกลงการเจรจาต่อรอง บันทึกรายการประชุมต่อรองทั้ง 3 ครั้ง รายงานการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่รัฐบาลฝ่ายสุขภาพและความปลอดภัยแบบฟอร์มการคำนวณค่าจ้างและเอกสารทางการที่ลงบันทึกการโต้แย้งทางกฎหมาย
- การวิเคราะห์ของกฎหมายแรงงานไทยฉบับต่างๆ และมาตรฐานการกำหนดสถานที่การทำงาน

ข้อกล่าวอ้างที่นำมาประเมินผลในรายงานฉบับนี้

จากการประเมินผลเบื้องต้นโดยทีมงานและที่ปรึกษาของ WRC รวมทั้งการสัมภาษณ์พนักงาน ซึ่งทีมประเมินได้ทำการประเมินโดยยึดตามหลักกฎหมายและเงื่อนไขของจรรยาบรรณการค้าได้พบข้อกังวลและข้อกล่าวหาที่มีดังนี้

พาร์-อีสต์

- **เสรีภาพในการรวมกลุ่ม** โรงงานได้ละเมิดสิทธิการรวมกลุ่มของพนักงานในหลายด้าน เช่น บังคับกรรมการสหภาพแรงงานและปฏิเสธการมีภาระละเมิดสิทธิแรงงานกับผู้ตรวจสอบ การกดดันพนักงานไม่ให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานและการปลดประธานสหภาพแรงงานออกอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- **ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง** โรงงานละเมิดสิทธิคนงานโดยการออกกฎบังคับให้ทำงานล่วงเวลา ไม่จัดเวลาพักให้แก่พนักงานช่วงระหว่างการทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงตามปกติ
- **การกลั่นแกล้ง** พนักงานมักจะถูกค่าประมาณอย่างรุนแรงทางวาจาจากผู้จัดการและหัวหน้างาน
- **สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** โรงงานไม่ได้จัดสรรบรรยากาศและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน ข้อกังวลนี้รวมถึงปัญหาเฉพาะด้านในโรงงานด้วย

เฟิสท์แอฟฟาเรล

- **เสรีภาพในการรวมกลุ่ม** โรงงานได้ละเมิดสิทธิการรวมกลุ่มของพนักงาน โดยการกดดันพนักงานไม่ให้ติดต่อหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- **ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง** โรงงานละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยการไม่ยอมจ่ายค่าทำงานชดเชยเวลาถูกจ้างมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือไม่ยอมแจ้งการเปลี่ยนแปลงวันหยุดล่วงหน้าให้แก่พนักงาน
- **การกลั่นแกล้ง** พนักงานมักจะถูกค่าประมาณอย่างรุนแรงทางวาจาจากผู้จัดการและหัวหน้างาน

-
- **สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** โรงงานเข้มงวดอย่างไม่มีเหตุผลในการใช้ห้องน้ำ

ทางผู้จัดทำรายงานได้วางรูปแบบผลการประเมินของ WRC ในแต่ละประเด็นของข้อกล่าวหาการละเมิดจรรยาบรรณการค้าและคำแนะนำต่างๆสำหรับการแก้ไข และการพัฒนาซึ่งได้มาจากการปรึกษากับพนักงานผู้ซื้อและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

รายงานการประเมินผล ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ปัจจุบันของมาตรการแก้ไข บริษัทฟาร์-อีสต์การ์เมนท์เท็กไทล์

1. สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Collective Bargaining)

ข้อกล่าวอ้าง

ทางโรงงานได้ละเมิดสิทธิในการรวมกลุ่มดังนี้ a.) บังคับกรรมการสหภาพแรงงานและปฏิเสธการมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับผู้ตรวจสอบ b.) การขู่สมาชิกสหภาพแรงงานและกดดันพนักงานไม่ให้เข้าร่วมสหภาพแรงงาน c.) การปลดประธานสหภาพแรงงานออกอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย d.) สิทธิไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกสหภาพแรงงานในการขอลาพักผ่อนประจำปี e.) การไม่อนุญาตให้สิทธิในการลาแก้กรรมกรสหภาพเพื่องานของสหภาพแรงงาน f.) การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของข้อตกลงสภาพการจ้างเพียงฝ่ายเดียวหลังการต่อรองได้เสร็จสิ้นลง g.) หลีกเลี่ยงไม่ให้สหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้านสวัสดิการของบริษัท

ผลรายงานการประเมิน

a.) บังคับกรรมการสหภาพแรงงานและปฏิเสธการมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับผู้ตรวจสอบ

ผลการประเมิน : WRC ตรวจสอบพบว่าผู้บริหารฟาร์-อีสต์ละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบังคับกรรมการสหภาพแรงงานของฟาร์-อีสต์ออกจกหมายไม่ถูกต้องแจ้งถึงลูกค้าและWRC โดยอ้างว่าไม่ได้ละเมิดสิทธิของมนุษยชนของพนักงาน

ทาง WRC ได้รับสำเนาจดหมายจากสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2547 พร้อมกับอธิบายสภาวะความกดดันของสถานการณ์ในวันที่เซ็นตกลงนามในจดหมาย หลายวันต่อมา WRC ก็ได้รับสำเนาจดหมายที่ได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษจากฝ่ายบริหารโรงงาน ที่ระบุว่า เป็นเอกสารในนามของสหภาพแรงงานของโรงงานฟาร์-อีสต์ ข้อความบางส่วนในจดหมาย

“ สหภาพแรงงานฟาร์-อีสต์ การ์เมนท์ จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ผ่านมากลุ่มสหภาพแรงงานฟาร์-อีสต์ การ์เมนท์ กับฝ่ายนายจ้างมิได้มีปัญหาหรือถูกเอารัดเอาเปรียบแต่อย่างใด กลุ่มสหภาพแรงงานฟาร์-อีสต์การ์เมนท์ ทุกคนมีงานมีตำแหน่งหน้าที่ ที่มั่นคงและได้รับการดูแลอย่างดีไม่ได้ถูกแบ่งแยก กีดกันแต่อย่างใดตลอดจนนายจ้างเองได้มีการปรับปรุงโรงงาน สภาพแวดล้อมของพื้นที่ทำงานและสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้อยู่ในระดับที่ดี พนักงานทุกคนและกลุ่มสหภาพแรงงานฯ มีความพึงพอใจมากกับบริษัทฯของเรา เราอยู่กันอย่างสงบสุขและพึงพอใจซึ่งกันและกัน ”

ทีมประเมินได้ตรวจเอกสารพบว่า เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2547 หลังจากที่ WRC ประกาศที่จะทำการประเมินด้านการละเมิดสิทธิคนงานที่โรงงาน ทางผู้บริหารโรงงานได้เรียกคณะกรรมการสหภาพแรงงานของบริษัทเข้าร่วมประชุม ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานได้แจ้งในที่ประชุมว่าทางโรงงานได้รับจดหมายแจ้งจากลูกค้าและองค์กรตรวจสอบด้านความคุ้มครองแรงงานของบริษัท ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการ “โฆษณาภาพพจน์บริษัท” เพื่อที่จะชักชวนลูกค้าให้ทำการสั่งซื้อสินค้า เนื่องจากเห็นเรื่องเร่งด่วนผู้จัดการจึงแจ้งว่าได้ทำร่างจดหมายให้ทางสหภาพแรงงานเซ็นพร้อมขอให้ประทับตราสหภาพแรงงานเพื่อ “สร้างความน่าเชื่อถือแก่ลูกค้า” แล้วจะต้องส่งแฟกซ์ทันที ในตอนแรกประธานและกรรมการสหภาพแรงงานได้คัดค้านคำขอให้เซ็นและยืนยันว่า

จดหมายฉบับนี้บันทึกข้อความไม่ถูกต้องและสภาวะการทำงานจะต้องได้รับการปรับปรุงก่อนอนุมัติจดหมายนี้ ระหว่างการประชุมอันยาวนาน ทางฝ่ายผู้บริหารโรงงานยื่นข้อขอให้ทางสหภาพแรงงานรับรองจดหมายและสัญญาว่าสถานที่ทำงานจะถูกแก้ไขให้ดีขึ้นหลังจากที่ถูกค่าได้ตั้งชื้อกับโรงงานอีกครั้ง และยังข่มขู่กรรมการสหภาพแรงงานว่าจะต้องร่วมรับผิดชอบหากโรงงานเกิดวิกฤตและต้องจ้างคนงานนอกหาก ไม่เช่นนั้นชื่อในจดหมาย ความกดดันนี้ส่งผลให้กรรมการสหภาพแรงงานท่านหนึ่งต้องเป็นลมและถูกนำส่งโรงพยาบาล ขณะที่อีกท่านหนึ่งถึงกับร้องไห้ ในที่สุดกรรมการสหภาพแรงงานจึงยอมต่อคำขอร้องของผู้บริหารและเซ็นรับรองในจดหมาย

ทีมประเมินจึงสรุปได้ว่าการกระทำของผู้บริหารนี้เป็นการข่มขู่และทำให้กรรมการสหภาพแรงงานสยบ และยังเป็นการแทรกแซงก้าวล่วงการทำงานของสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย²และกฎหมายระหว่างประเทศ³ การกระทำอันนี้เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงการบังคับใช้จรรยาบรรณการค้าอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ: ในการพูดคุยกับผู้บริหาร WRC เน้นย้ำว่าทางบริษัทไม่ควรที่จะขอให้พนักงานเซ็นจดหมายที่ไม่ถูกต้อง หรือขอให้พนักงานให้ข้อมูลที่ผิดแก่ผู้ตรวจสอบเกี่ยวกับสภาวะการทำงาน หรือความมั่นคงในอาชีพการทำงานหรือการปรับปรุงสถานที่ที่เป็นเงื่อนไข ดังนั้น WRC จึงแนะนำให้ผู้บริหารของบริษัทยกเลิกจดหมายดังกล่าวทันที และให้ทำจดหมายขอโทษอย่างเป็นทางการแก่สหภาพแรงงานของบริษัท ที่ได้บังคับกรรมการให้เซ็นรับรองในจดหมาย และยังได้แนะนำอีกว่าให้นำเสนอจดหมายนี้กับสหภาพแรงงานในการประชุมแบบเผชิญหน้ากันกับผู้บริหารของบริษัท ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างล่าง ทาง WRC ยังให้ทราบด้วยว่าสิ่งสำคัญที่สุดในการปรับปรุงแก้ไขในขั้นต้นคือการที่ผู้บริหารของบริษัทต้องร่วมทำงานด้วยความเต็มใจกับสหภาพแรงงานเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานที่ทำงานและปรับปรุงสภาวะการทำงาน

การตอบรับของผู้บริหาร: หลังจากได้รับคำแนะนำไปแล้ว ทางผู้บริหารเห็นด้วยและทำตามคำแนะนำทันที โดยกรวางจดหมายขอโทษและส่งต่อไปยังฝ่ายสหภาพแรงงาน

๖.) การขู่มขู่สมาชิกสหภาพแรงงาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าผู้จัดการและหัวหน้างานได้ละเมิดสิทธิการร่วมกลุ่มคนงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์⁴ กฎหมายระหว่างประเทศและผิดจรรยาบรรณการค้าโดยการข่มขู่ลูกจ้างไม่ให้เข้าร่วมหรือรักษาภาพสมาชิกในสหภาพแรงงานของบริษัท จากหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ ทีมประเมินพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานได้ขู่จะให้กรรมการสหภาพแรงงานหยุดข้องเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพแรงงาน พนักงานบางคนยังให้คำยืนยันว่าระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงาน ในระยะเวลา 12 เดือนก่อนหน้า หัวหน้างานได้บอกพวกเขาว่า จะต้องให้คำสาบานกับหัวหน้าว่าจะไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหลังจากที่พวกเขาได้รับการผ่านการทดลองงานแล้ว ในช่วงระหว่างการประเมินผลของทีมประเมินทางฝ่ายบริหารยังได้บอกกับพนักงานว่าหากพวกเขาพูดคุยหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน พวกเขาอาจจะได้รับผลกระทบที่ไม่สามารถระบุได้ตามมาภายหลัง นอกจากนี้

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไทยปี 2518 มาตรา 121 (4)

³ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามวาระการประชุมที่ 87 และ 98

⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไทย ปี 2518 มาตรา 121 (3)

⁵ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามวาระการประชุมที่ 87 และ 98

ทีมประเมินยังได้รับทราบคำให้การที่น่าเชื่อถือจากพนักงาน ว่าพวกเขาถูกเตือนไม่ให้ติดต่อกับพนักงานของเฟิสท์ แอปพารเอล หรือการพยายามที่จะให้พนักงานของ เฟิสท์แอปพารเอลเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้ผู้บริหารร่างนโยบายยืนยันว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะเลือกว่าจะร่วมหรือไม่ร่วม สหภาพแรงงานก็ได้ และผู้บริหารจะไม่ให้ทั้งรางวัลหรือบทลงโทษแก่พนักงานหลังการตัดสินใจใดๆ ก็ตาม ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องคิดประกาศในสถานที่ ที่เห็นได้ชัดทั่วทั้ง โรงงาน หัวหน้าทุกฝ่ายทุกแผนกจะต้องอ่านนโยบายให้ ชัดเจนแก่พนักงานที่อยู่ภายใต้การปกครองของตนเอง และยังแนะนำด้วยว่าผู้บริหารควรอธิบายถึงสิทธิในการ รวมกลุ่มของพนักงานที่บริษัทจัดให้ในการปฐมนิเทศให้แก่พนักงานใหม่

นอกจากนี้ WRC ได้แนะนำเพิ่มเติม ว่าพนักงานทุกคนที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงานเกินกว่าเวลาที่กำหนด (คือ 119 วัน) มีสิทธิ์ที่จะได้รับการเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานประจำโดยทันที โดยไม่คำนึงว่าสนใจจะเข้าร่วมสหภาพ แรงงานหรือไม่

สุดท้ายนี้หลังจากที่ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทาง WRC, The Gap Inc., และ LS&CO ก็ได้ให้คำแนะนำว่า ทั้ง ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอปพารเอล ควรที่จะจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อที่จะ สร้างความสมานฉันท์ระหว่างพนักงาน ของทั้งสองบริษัทและเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงเจตนาอันดีของผู้บริหาร ในการที่จะอนุญาตให้พนักงานทั้งสองแห่ง ได้มีอิสระในการพูดคุยซึ่งทาง WRC ได้ให้การสนับสนุนสำหรับคำแนะนำนี้

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารรับรองว่าจะทำตามคำแนะนำทั้งในเรื่องการแถลงการณ์และการคิดประกาศ นโยบายการให้อิสระในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน WRC ได้เตรียมตัวอย่างถ้อยคำที่ใช้แถลงการณ์ และนโยบาย หลังจากตกลงตามคำแนะนำนี้แล้ว ผู้บริหารปฏิบัติตามข้อตกลงโดยการแถลงการณ์และคิดประกาศ นโยบาย

ตามคำแนะนำในเรื่องพนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงาน ทางผู้บริหารยืนยันว่าได้พยายามทุกวิถีทางที่จะในการอนุมัติให้เป็นพนักงานประจำหากทำงานผ่านระยะทดลองงานและชี้แจงว่าการตัดสินใจให้เป็นพนักงานประจำ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของตัวพนักงานเองไม่ได้เป็นเพราะมีความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงาน WRC แสดงความพอใจที่ผู้บริหารเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกฎหมายระยะเวลาการทดลองงาน อย่างไรก็ตามเพื่อความ สำคัญของการสนับสนุนนโยบายนี้เพียงพอในอนาคต จึงได้แนะนำเพิ่มเติมว่าให้โรงงานจัดการฝึกอบรม หัวหน้างานและผู้จัดการทุกแผนกในด้านการนำนโยบายไปใช้และให้มีการอบรมร่วมกับประเด็นอื่นๆที่มีการ พิจารณาในรายงานฉบับนี้

ผู้บริหารเห็นด้วยว่าจะจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ฟาร์-อีสต์ และ เฟิสท์แอปพารเอล ในอนาคตอันใกล้ ซึ่ง จะวางแผนจัดกิจกรรมด้วยความช่วยเหลือของคณะกรรมการสวัสดิการของ ฟาร์-อีสต์ ในตอนเริ่มต้น ผู้บริหารได้จัด ตารางการฝึกอบรมร่วมกันสำหรับหัวหน้าฝ่ายและแรงงานของทั้งสอง โรงงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์และมีนาคม 2548 ทาง WRC ขอให้การฝึกอบรมให้มีเนื้อหาเกี่ยวกับอิสรภาพในการรวมกลุ่มและขอให้ช่วยส่งรายละเอียดของการ อบรมมาให้ตรวจสอบก่อนการจัดกิจกรรม

c.) การปลดประธานสหภาพแรงงานออกอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ผลการประเมิน: ประธานสหภาพแรงงานคนเก่าของฟาร์-อีสต์ได้ถูกปลดออกจากงานเมื่อเดือนพฤษภาคม 2545 ก่อนหน้าหนึ่งเดือนก่อนที่มีการสรุปกันของการตกลงการเจรจาต่อรอง WRC จึงสรุปว่าเป็นการไล่ออกจากงานผิดกฎหมายและยังผิดข้อบัญญัติกฎหมายแรงงานไทย⁶และกฎหมายระหว่างประเทศ⁷ และผิดจรรยาบรรณการค้าในการปลดพนักงานออกจากงานอันเนื่องมาจากการทำกิจกรรมของการรักษาสิทธิการรวมกลุ่ม

ทีมประเมินพบว่าผู้บริหารให้เหตุผลในการปลดออกครั้งนี้ไม่สอดคล้องต่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือการตัดสินศาลแรงงานของไทย ผู้จัดการโรงงานอ้างตัวเป็นประการแรกว่าพนักงานนั้นถูกปลดออก เนื่องจาก “มาทำงานสายเป็นประจำ” แต่ทางทีมประเมินตรวจสอบพบว่าพนักงานได้มาทำงานสายจริงในช่วงระยะเวลา 2 เดือน (เนื่องมาจากการรับผิดชอบงานทำงานของสหภาพเป็นบางส่วน) แต่พฤติกรรมนี้ก็ไม่มีเหตุผลเพียงพอในเชิงกฎหมายที่จะขับไล่ออกจากงาน ทางโรงงานได้ยื่นขออนุญาตจากศาลแรงงานของประเทศไทยในการปลดพนักงานออกด้วยเหตุผลนี้ แต่ทางศาลได้ปฏิเสธคำขอ ทางศาลเห็นว่าพฤติกรรมของพนักงานไม่เห็นควรที่จะถูกลงโทษปลดออก แท้จริงแล้วทางบริษัทควรที่จะออกหนังสือคำเตือนให้กับพนักงาน⁸

หลังจากนั้นผู้บริหารได้ออกมาชี้แจงเป็นรายที่ส่งถึงสาเหตุการไล่พนักงานออกว่า “มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม” ทางทีมประเมินพบว่ามีการโต้แย้งกันระหว่างพนักงานและหัวหน้าฝ่ายผลิตถึงเหตุการณ์ปลดออก ตามคำให้การของพยานและเอกสารของผู้บริหารพบว่าผู้นำสหภาพแรงงานได้เข้าร่วมประสานระหว่างคนงานและหัวหน้างานเพื่อที่จะเรียกร้องไม่ขอทำงานล่วงเวลา ทางทีมประเมินจึงตัดสินได้ว่าการกระทำนี้เป็นไปโดยสิทธิตามกฎหมายและเป็นกิจกรรมโดยทั่วไปที่กรรมการสหภาพแรงงานต้องเกี่ยวข้องและไม่เห็นสมควรกับการปลดพนักงานออก แท้จริงแล้วการปลดพนักงานออกจากงานเนื่องจากไม่ยอมรับที่พนักงานมีบทบาทในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานทำให้เห็นว่าผู้บริหารได้ทำการละเมิดสิทธิการรวมกลุ่มขั้นรุนแรงกับพนักงาน

จากเหตุการณ์นี้ทำให้เกิดความกดดันกับพนักงานคนอื่นๆ เพราะพวกเขาเกรงว่าหากเรียกร้องสิทธิอะไรขึ้นมาอาจจะทำให้ถูกปลดออกจากงานได้

จากการพิจารณา ทาง WRC เห็นว่าการไล่พนักงานออกครั้งนี้เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องและพนักงานมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมได้ต่อไป

เป็นข้อสังเกตว่าแม้ท้ายที่สุดพนักงานยอมรับคำชดเชยในการเลิกจ้าง แต่ไม่ใช่หมายถึงว่าสิทธิในการที่จะกลับเข้าทำงานนั้นจะลดน้อยลง และแท้จริงการเสนอคำชดเชยในการเลิกจ้างพนักงานที่กำลังทำหน้าที่ปกป้องสิทธิในการเรียกร้องสิทธิอยู่นั้นเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและผิดจรรยาบรรณการค้า⁹

ในกรณีนี้ พนักงานได้เพียงแต่ยอมรับข้อเสนอให้ถูกปลดออกหลังจากช่วงเดือนเมษายนถึงมิถุนายน 2545 ระหว่างที่ศาลแรงงานปฏิเสธ โรงงานตามกฎหมายในการที่จะปลดเจ้าหน้าที่ท่านนี้ออกจากงาน ในสาระสำคัญ ฟาร์-อีสต์ ได้

⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไทย ปี 2518 มาตรา 121 (2)

⁷ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามวาระการประชุมที่ 87 และ 98 ที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติกับสมาชิกสหภาพ โดยเฉพาะเมื่อพิสูจน์ได้ว่ากรกระทำนั้นเป็นเหตุให้ออกจากงานอันเนื่องการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

⁸ ตามหมายศาลแรงงานเลขที่ # 8987/2544

⁹ ยกตัวอย่างเช่น Fair Labor Association กล่าวไว้ว่า “นายจ้างไม่ควรเสนอหรือแบ่งแยกการเลือกปฏิบัติกับลูกจ้าง” ในที่นี้หมายความว่ากรกีดกันจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงาน

ให้ทางเลือกพนักงานระหว่างลาออกจากงานและการยอมรับการถูกปลดออกจากงานหรือถูกไล่ออกจากงานและไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆเลย ซึ่งเป็นคำตัดสินของผู้บริหารเองที่ผิดข้อบังคับของกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำว่าให้พนักงานที่ถูกปลดออกอย่างไม่ถูกต้องให้เสนอกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม

การตอบรับของผู้บริหาร: หลังจากได้รับการเสนอคำแนะนำนี้ ทางผู้บริหารเห็นด้วยที่จะพบกับพนักงานท่านนี้และเสนอให้กลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม นอกจากนี้ผู้บริหารยังรับประกันว่าในอนาคตจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เหมาะสมและทำให้ลูกชั้นตอนของการปลดพนักงานออก และให้ชี้แจงขั้นตอนการปลดพนักงานออกให้ชัดเจนต่อทั้งพนักงานและหัวหน้างานทุกคนให้เร็วที่สุดและจากนั้นจะตีประกาศ จัดการอบรมและร่วมหารือกับพนักงานต่อไป

d.) สิทธิไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกสหภาพแรงงานในการขอลาพักผ่อนประจำปี

ผลการประเมิน: ทีมการประเมินพบว่าผู้บริหารโรงงานได้ขอให้สมาชิกสหภาพแรงงานยื่นเรื่องขออนุญาตลาพักผ่อนประจำปีล่วงหน้า 3 วันก่อนวันลา ส่วนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพไม่จำเป็นต้องยื่นเรื่อง การปฏิบัติเช่นนี้ถือว่าเอาเปรียบกับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพซึ่งถือว่ามีข้อบัญญัติในการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันและเป็นการละเมิดสิทธิการรวมกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ: WRC เน้นย้ำว่าทางบริษัทไม่ควรที่จะเลือกปฏิบัติกับพนักงานทุกคนบนพื้นฐานของการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ตามนโยบายของบริษัทใดๆก็ตาม และยังได้ให้คำแนะนำว่าโรงงานควรจัดทำนโยบายการต่อต้านการลำเอียง และฝึกอบรมให้หัวหน้าฝ่ายบุคคลได้ปฏิบัติตามนโยบายข้อนี้ด้วย

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะร่างนโยบายการต่อต้านการลำเอียง และเสนอให้กับพนักงานและจัดอบรมหัวหน้าแผนกที่เกี่ยวข้องกับนโยบายข้อนี้ ผู้บริหารยังสรุปด้วยว่าจะเพิ่มข้อความว่าให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกันในการขออนุมัติการลาพักร้อนตามนโยบายสิทธิของพนักงาน ที่ได้มีการนำขึ้นมาพูดแล้วในประเด็นนี้

e.) การไม่อนุญาตให้สิทธิการลาเพื่องานสหภาพแรงงาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่ากรรมการสหภาพแรงงานได้ถูกปฏิเสธในการขอลาเพื่อที่จะไปเข้าร่วมสัมมนาและการประชุมอื่นๆ ที่จำเป็นต้องเข้าร่วมโดยสิทธิตามกฎหมาย¹⁰ เหตุการณ์เหล่านี้รวมถึงเหตุการณ์ที่ทางรัฐบาลไทยได้ขอให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมการประชุมด้วย จากการกระทำเช่นนี้ ทางสหภาพแรงงานได้ถ่ายสำเนากระดาษเขียนด้วยลายมือของผู้จัดการ โรงงานที่ไม่อนุญาตให้เข้าร่วมสัมมนาที่จัดขึ้น โดยสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของรัฐบาลไทยจัดขึ้นเมื่อ มิถุนายน 2547 กรรมการสหภาพแรงงานยังถูกขัดขวางไม่ให้เข้าร่วมการประชุมเกี่ยวกับสหภาพที่จัดขึ้นนอกเวลางานอันเนื่องมาจากพนักงานเองถูกบังคับทำงานล่วงเวลา

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำว่าผู้จัดการโรงงานต้องร่างจดหมายขอโทษไปยังสหภาพแรงงาน ตามที่กล่าวมาข้างต้น และควรทำหมายเหตุขึ้นมาว่าอนุญาตให้ทางสหภาพแรงงานมีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพ และให้ทำความเข้าใจว่าสหภาพมีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และยังแนะนำอีกว่าสหภาพแรงงานและผู้บริหารควรที่จะเข้าร่วมประชุมกันให้เร็วที่สุด เพื่อให้ได้ข้อตกลงตามกระบวนการที่ว่าทางสหภาพแรงงานจะแจ้งให้ผู้บริหารทราบถึงการ

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไทย ปี 2518 มาตรา 102

เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ในประเด็นของการเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานนอกเวลาของสมาชิก ทาง WRC เน้นย้ำว่าผู้บริหารควรให้ความมั่นใจว่าการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดให้ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ สำหรับคำแนะนำเฉพาะสำหรับประเด็นนี้ให้ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อ “ชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง”

การตอบรับของผู้บริหาร: ตามคำแนะนำข้างต้น ทางผู้บริหารยืนยันที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำ

f.) มีการเปลี่ยนแปลงเพียงฝ่ายเดียวของสัญญาการจ้างงาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าผู้บริหารโรงงานได้เปลี่ยนแปลงเนื้อหาของข้อตกลงสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานของ พาร์-อีสต์ หลังจากที่มีการต่อรองได้เสร็จสิ้นลงแล้วเพียงฝ่ายเดียว หลังจากข้อสรุปการเจรจาต่อรองเมื่อเดือนพฤษภาคม ปี 2545 ผู้บริหารได้แทรกข้อกำหนดข้อตกลงสภาพการจ้างฉบับนั้นให้ยังมีผลบังคับเพิ่มเป็น 2 ปี ซึ่งเนื้อหาไม่ได้มีมติเห็นด้วยในที่ประชุม ทางสหภาพเพิ่งจะรับทราบเนื้อหาตรงนี้ก็เมื่อได้สำเนาของสัญญาการจ้างงานหลังจากการประชุมเจรจาได้เสร็จสิ้นลงได้หลายวันแล้ว

ข้อเสนอแนะ: ในการแก้ไขให้ถูกต้อง ทาง WRC แนะนำว่าให้ผู้บริหารเจรจาทันทีกับทางสหภาพให้เร็วที่สุด เพื่อให้มีตารางการทำข้อเจรจาครั้งต่อไป

การตอบรับของผู้บริหาร: หลังจากที่น่าประเด็นนี้แจ้งไปยังฝ่ายบริหาร ทางพาร์-อีสต์ ยินดีที่จะให้มีการกลับมาเจรจากับสหภาพทันทีและยอมรับตรงจุดต่อรองที่ระยะเวลาหนึ่งปี การต่อรองครั้งต่อไปจัดตารางเวลาให้เริ่มในเดือนกันยายน 2548 ขณะที่ฝ่ายบริหารให้การตอบรับเป็นอย่างดี แต่ก็ยังคงเป็นปัญหาเนื่องสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปฏิเสธที่จะรับการต่อรองฉบับใหม่ ดังนั้นขณะที่มีการตกลงว่าทางสหภาพและฝ่ายผู้บริหารจะเจรจาข้อต่อรองทุกปี ทางสหภาพแรงงานเองก็ไม่สามารถที่จะร้องเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถ้าหากว่าจะมีการพิพาทระหว่างการต่อรอง ดังนั้นในการประชุมร่วมกันกับผู้บริหาร ในวันที่ 29 พฤศจิกายนนี้ มีการตกลงกันว่าทาง The Gap และ WRC จะเข้ามาร่วมฟังในฐานะผู้สังเกตการณ์ของการทำสัญญาเจรจาต่อรอง หากเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะมีบุคคลที่สามเข้าสังเกตและทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเองยังไม่อยากที่จะเข้ามาทำ ความประนีประนอมในเวลานั้น ผู้บริหารยังยืนยันว่าจะติดประกาศสัญญาหากมีการเจรจาเสร็จแล้วให้ทำเป็น “นโยบายบริษัท” แม้ว่าหน่วยงานด้านแรงงานของจังหวัดยังคงไม่ต้องการที่จะรับรองให้ว่าเป็นข้อตกลงสภาพการจ้างร่วมกันฉบับใหม่

g.) การกีดกันสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ให้เข้าร่วมคณะกรรมการด้านสวัสดิการของบริษัทและความไม่ชัดเจนในบทบาทของคณะกรรมการของโรงงาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าผู้บริหารโรงงานได้พยายามกีดกันไม่ให้ตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ โรงงานครั้งแรกที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ผู้บริหารจะเป็นผู้คัดเลือกสมาชิกคณะกรรมการ โดยไม่มีตัวแทนสหภาพเข้าร่วม ในตอนหลังผู้บริหารยอมที่จะระงับการคัดเลือกไว้และสมาชิกสหภาพหลายคนก็ได้รับคัดเลือก อย่างไรก็ตามจากคำให้การของพนักงาน แม้ว่าสหภาพแรงงานจะได้เข้ามามีส่วนรวมในคณะกรรมการแต่ก็ยังคงถูกกีดกันเพราะผู้บริหารมักจะกีดกันไม่ให้สมาชิกสหภาพเข้าร่วมประชุมเมื่อมีการอภิปราย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายบริษัทของสมาชิกสหภาพ การกีดกันนี้ไม่สามารถชี้แจงได้ว่าเข้าข่ายของการถูกละเมิดจรรยาบรรณการค้าหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามจากแนวทางปฏิบัติ การที่โรงงานกีดกันกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของสมาชิกแรงงานทั้งหมด ไม่ให้เข้าอยู่ในกระบวนการคณะกรรมการถือว่าเป็นการปฏิบัติที่แย่มาก

ทีมประเมินยังพบอีกว่า ได้เกิดการสับสนระหว่างสมาชิกแรงงานทั้งหมดระหว่างบทบาทของความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทกับคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยและการประชุมการจัดการด้านสภาพแรงงานที่บริษัท ฟาร์-อีสต์

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำว่าโรงงานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ากรรมการสวัสดิการโรงงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมทุกครั้ง WRC ยังแนะนำว่าผู้บริหารต้องประกาศให้พนักงานทุกคนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของกรรมการต่างๆ นั้นว่ามีหน้าที่แตกต่างกันอย่างไรและกรรมการใดที่ไม่มีบทบาทหน้าที่เหนือกว่ากรรมการสภาพแรงงาน

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะให้ความมั่นใจว่าการประชุมแต่ละครั้งต้องมีคณะกรรมการให้ครบองค์ประชุมและจะต้องมีการแจ้งวาระการประชุมทุกเรื่องล่วงหน้า และทางผู้บริหารยังเห็นด้วยที่จะจัดทำสำเนาเนื้อหาการประชุมให้กับ WRC เพื่อให้เข้ามาตรวจสอบแต่ละขั้นตอน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ส่งมอบการนำเสนอให้กับพนักงานเพื่อให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละคน ผู้บริหารเองก็ได้ติดต่อกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตประเวศในการเตรียมการอบรมด้านการทำงานของคณะกรรมการ

2) ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง

ข้อกล่าวอ้าง

ผู้บริหารโรงงานได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างในส่วนของชั่วโมงแรงงานและค่าจ้างโดยการ a) บังคับพนักงานให้ทำงานล่วงเวลา b) ไม่จัดสรรเวลาพักแก่พนักงานทำงานล่วงเวลา c) จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์ให้กับพนักงาน d) มักจะมีข้ออ้างหรือขัดขวางทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานยื่นขอลาพักผ่อนประจำปี

รายงานผลการประเมิน

a.) การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าพนักงานบริษัท ฟาร์-อีสต์ ได้บังคับให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาและดำเนินพนักงานอย่างรุนแรงหากปฏิเสธที่จะทำงาน การปฏิบัตินี้เข้าข่ายการละเมิดสิทธิ ตามข้อกฎหมายไทย¹¹และผิดจรรยาบรรณการค้าที่ห้ามมิให้มีการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา ในการสัมภาษณ์ของทีมประเมินพนักงานยืนยันอย่างน่าเชื่อถือว่าหัวหน้างานมักจะบังคับพนักงานให้ทำงานล่วงเวลาและหากพนักงานคนไหนปฏิเสธก็ต้องแจ้งเหตุผลในการไม่ทำงานล่วงเวลา หลายครั้งพนักงานมักจะถูกคุกคามและกล่าวหาอย่างรุนแรงหากไม่ยอมทำงานล่วงเวลา และจะไม่ได้รับการอนุญาตให้ออกจากบริเวณโรงงานหรือหากคนอื่นมาทำแทน พนักงานยืนยันอีกว่าหากไม่ยอมทำงานล่วงเวลาเนื่องจากสาเหตุของความเหน็ดเหนื่อย ก็จะถูกลงค่าและเสนอให้ลาออก ปัญหานี้มักจะหนักพิเศกับพนักงานใหม่ที่ยังไม่ผ่านช่วงทดลองงาน

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำว่าโรงงานต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ว่าการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องถือเป็นการสมัครใจและอบรมให้หัวหน้างานและฝ่ายบุคคลนำเอานโยบายนี้มาปฏิบัติ ส่วนหนึ่งของนโยบายนี้ทางโรงงานควรอนุญาตให้พนักงานทุกคนแจ้งหัวหน้าแผนกโดยทันทีไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรว่าพวกเขาไม่ขอทำงานล่วงเวลาตามวันที่ถูกกำหนด พนักงานเองก็ควรมีสิทธิที่จะแจ้งให้หัวหน้าทราบตลอดเวลาจนถึงเวลาการทำงาน

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย ปี 2541 มาตรา 24

ช่วงเวลา นโยบายนี้ควรที่จะตีประกาศให้ทราบโดยทั่วกันในโรงงาน และผู้บริหารควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนกับหัวหน้าแผนก ว่าไม่มีสิทธิลงโทษพนักงานที่ไม่ขอลางเวลา ทาง WRC ได้แนะนำให้ผู้บริหารยอมให้สหภาพมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่างนโยบายและแจ้งพนักงานทุกคนเกี่ยวกับเนื้อหาในนโยบาย

การตอบรับทางผู้บริหาร : หลังจากที่มีการแนะนำ ทางผู้บริหารยินยอมโดยทันทีที่จะร่างนโยบายการทำงานล่วงเวลา และจะพูดคุยชี้แจงกับพนักงาน

b.) การไม่จัดสรรเวลาพักแก่พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงานได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานในการจัดสรรเวลาพักระหว่างเวลาทำงานปกติและทำงานล่วงเวลา ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 20 นาที ระหว่างเวลาการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา ทุกครั้งที่มีการทำงานล่วงเวลาใช้เวลาเกินกว่า 2 ชั่วโมง¹² ทำงานล่วงเวลาปกติเริ่มตั้งแต่ 18.30 – 20.00 น. บางครั้งต้องทำไปถึง 22.00 น. อย่างไรก็ตามที่ทีมประเมินพบว่าพนักงานจะไม่ได้รับอนุญาตให้พักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา แม้ว่างานที่จะกำหนดเลิกเวลา 22.00 น. ดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องทานอาหารระหว่างการทำงาน และพนักงานก็จะถูกดำเนินอย่างรุนแรงหากถูกจับได้ว่าทานอาหารระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำว่าพนักงานที่เลือกที่จะทำงานล่วงเวลาควรที่จะได้รับการอนุญาตให้พักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา และควรจะยึดหลักเกณฑ์ตามคำสั่งของกฎหมายในเรื่องเวลาพักแต่ละช่วง

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารยอมรับที่จะชี้แจงให้ชัดเจนเกี่ยวกับช่วงพักตอนเย็นในนโยบายการทำงานล่วงเวลาฉบับใหม่ และวางแผนที่จะเจรจานโยบายนี้กับพนักงานในวันถัดไปประชุมในอีกไม่กี่สัปดาห์ ตามนโยบายใหม่นี้ระบุว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะได้พัก 20 นาที ก่อนเข้างานล่วงเวลา ซึ่งรวมถึงงานล่วงเวลาที่มีระยะเวลา น้อยกว่า 2 ชั่วโมงก็มีสิทธิได้พัก 20 นาทีด้วย

c.) การจ่ายค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงเฉลี่ยในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงาน ฟาร์-อีสต์ ได้ละเมิดสิทธิมนุษยชนภายใต้จรรยาบรรณการค้าที่ต้องจ่ายค่าแรงให้กับพนักงานไม่ต่ำกว่าค่าแรงเฉลี่ยตามอุตสาหกรรม จรรยาบรรณการค้าของมหาวิทยาลัยและบริษัทจำนวนมากกำหนดให้ผู้ผลิตจะต้องจ่ายค่าแรงในอัตราที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละวิชาชีพ WRC ได้รวบรวมข้อมูลอัตราค่าจ้างในท้องถิ่นและพบว่าค่าจ้างเงินให้กับพนักงานของ ฟาร์-อีสต์ ต่ำกว่ามาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันขณะเดียวกันการประเมินผลของ WRC ต่อการจ่ายค่าจ้างพนักงานบริษัท ฟาร์-อีสต์ พนักงานส่วนใหญ่ล้วนแต่มีทักษะการทำงาน พนักงานอาวุโสหลายคนทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ยังไม่ได้รับค่าแรงที่เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบันคือ 170 บาทต่อวัน

พบว่าหลายธุรกิจที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นนี้จะจ่ายค่าแรงเพิ่มอีกอย่างน้อย 1 บาทต่อวัน จากอัตราค่าแรงขั้นต่ำให้แก่พนักงานอาวุโสในแต่ละปี เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2547 ผู้บริหารโรงงานได้ให้สัญญาว่าจะเพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานหากตกลงกับลูกค้านแล้ว และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2547 ทีมประเมินพบว่า ก็ยังไม่มีการเพิ่มค่าจ้างแก่พนักงานแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ : WRC แนะนำว่าโรงงานควรจ่ายเงินให้แก่พนักงานไม่ให้ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยและจัดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับค่าจ้างในท้องถิ่นกับโรงงาน

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย ปี 2541 มาตรา 27

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารได้เพิ่มค่าจ้างแก่พนักงานให้ตรงตามค่าจ้างแรงงานที่กำหนด โดยจะเริ่มจ่ายตั้งแต่ มกราคม 2548 อัตราค่าจ้างจะจัดให้เป็นดังนี้: พนักงานมีอายุงาน 1-5 ปี จะได้รับค่าแรงเพิ่ม 7 บาทต่อวัน รวมเป็น 182 บาทต่อวัน พนักงานมีอายุงาน 5-10 ปี จะได้รับค่าแรงเพิ่ม 11 บาทต่อวัน รวมเป็น 186 บาทต่อวัน และพนักงานที่ทำงานเกินกว่า 10 ปี จะได้รับค่าแรงเพิ่ม 18 บาทต่อวัน รวมเป็น 193 บาทต่อวัน นอกจากนี้ทางผู้บริหารได้ประกาศว่าระบบการเพิ่มค่าจ้างจะถูกพิจารณาจากผลการปฏิบัติ

d.) ปัญหาวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง¹³

ผลการประเมิน: ทีมประเมินตรวจค้นเจอปัญหาเกี่ยวกับการได้รับวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง ครั้งหนึ่งที่ทางทีมตรวจพบว่าโรงงานได้เปลี่ยนแปลงขอเลื่อนวันนักขัตฤกษ์ของพนักงาน (จากวันที่ 28 กรกฎาคม ไปเป็นวันที่ 28 สิงหาคมแทน) ทำให้ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหา เนื่องจากโรงงานไม่ได้แจ้งการขอเปลี่ยนแปลงวันหยุดโดยไม่แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า หรือแจ้งด้วยระยะเวลาอันสั้น ทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียเงินจากการซื้อตั๋วรถที่จะเดินทางที่ซื้อไว้ล่วงหน้า หรือบางคนต้องใช้วันลาพักร้อนประจำปีแทน ตามที่ยังมีวันลาพักร้อนเหลืออยู่ (และผลตามมาก็คือ จะไม่ได้รับเบี้ยขยันประจำปีเดือนด้วย) และพนักงานชั่วคราวจะไม่ได้สิทธิในการหยุดประจำปีก็จะถูกบังคับให้ทำงานในวันนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ผู้จัดการโรงงานเพิ่งจะประกาศแก่พนักงานเมื่อเร็วๆ นี้ว่า พนักงานไม่มีสิทธิลางานเพิ่มอีก 2 วัน ในช่วงวันหยุดเทศกาลปีใหม่ ตามธรรมเนียมในอดีตบริษัทจะจ่ายเงินชดเชยวันหยุดที่ไม่ถูกไปใช้แทน ซึ่งประเด็นหนึ่งในเรื่องวันหยุดประจำปีเป็นเรื่องละเอียดอ่อนต่อพนักงานเนื่องจากทางบริษัทฟาร์-อีสต์ จัดสรรวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างเพียงหกวันต่อปี ผู้บริหารโรงงานยังบอกว่าปกติไม่ให้เปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำปี ยกเว้นว่ามีเหตุการณ์เร่งด่วน และระหว่างวันหยุดเทศกาลต่างๆ พนักงานก็จะได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษด้วย แต่ในกรณีที่กำลังกล่าวมาไม่มีเหตุการณ์เร่งด่วนเนื่องจากระดับของออร์เดอร์ที่มีอยู่ในขณะนั้นไม่มาก

ข้อเสนอแนะ : WRC รับทราบว่าทางผู้บริหารของบริษัทจะขอพนักงานให้ทำงานวันหยุดตามที่กำหนด แต่ก็จะไม่บังคับให้ทำงานในวันสำคัญทางศาสนา ทาง WRC แนะนำว่า ผู้บริหารต้องเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานเรื่องการเปลี่ยนแปลงตารางวันหยุดที่จะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนการเปลี่ยนแปลง และวันลาพักร้อนของพนักงานคนไหนที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารแล้วไม่ควรที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่ได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะดำเนินการออกนโยบายว่าพนักงานคนไหนที่ได้รับการอนุมัติวันลาภายในวันที่ได้รับอนุมัตินั้นแล้ว จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ โดยไม่ได้รับการยินยอมจากพนักงาน ทางผู้บริหารได้เริ่มร่างนโยบายนี้และจะมีผลบังคับใช้กับพนักงานและหัวหน้างานภายในไม่กี่สัปดาห์นี้

3. การกลั่นแกล้งและค่าประจาน

ข้อกล่าวอ้าง

มีข้อกล่าวอ้างว่าพนักงานถูกผู้จัดการและหัวหน้างานค่าประจานด้วยวาจารุนแรง

¹³ ภายใต้กฎหมายไทยที่ถูกกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี 2541 มาตรา 5 ว่า "วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนด ให้ลูกจ้างหยุดประจำปีสัปดาห์ หรือหยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

รายงานผลการประเมิน

a) คำวิจารณ์ด้วยวาจารุนแรง

ผลการประเมิน: ทีมประเมินระบุว่าผู้จัดการโรงงานและหัวหน้างานมักจะดูค่าพนักงานด้วยถ้อยคำหยาบคาย เสียดสีและดูถูก ผิดตามจรรยาบรรณการค้าห้ามมิให้กลั่นแกล้งลูกจ้าง พนักงานให้การณ์ว่าหัวหน้างานมักจะตะกล่ดองใส่ชิ้นงานของพนักงานและตะโกนด่าพนักงานที่ทำงานผิดพลาด พนักงานยังให้การณ์เพิ่มเติมอย่างละเอียดว่ามีหัวหน้างานอยู่ 2 ท่านที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชอบดูค่าด้วยถ้อยคำรุนแรง ตามคำให้การกล่าวว่าหัวหน้างานทั้ง 2 คนนี้มักใช้ถ้อยคำหยาบคาย เช่น ค่าพนักงานว่า “มึงลืมนมองไว้ที่บ้านเหอวะ?” พนักงานท่านหนึ่งอ้างว่าครั้งหนึ่งที่เธอไม่มีด้ายเพื่อที่จะทำงาน หัวหน้างานท่านหนึ่งตะโกนมาว่า “เธอก็ตัดขนหมอยเธอมาใช้แทนซิ” บางครั้งพนักงานก็ถูกบ่นว่าแต่ละครั้งที่พนักงานทำงานเสร็จแล้วว่ามีจะถูกดูค่าว่านั่งอยู่เฉยๆและหากคนไหนออกจากที่นั่งเพื่อไปเอางานมาทำเพิ่มก็ยังถูกด่าเหมือนเดิมและบอกให้กลับมาที่นั่งเดิม ห้ามไปไหน การกระทำนี้ถือว่าผิดจรรยาบรรณการค้าที่โรงงานปล่อยให้ทำงานมีการทำกลั่นแกล้งพนักงาน

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำผู้บริหารว่าควรอบรมหัวหน้างานทุกคนให้ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและยังแนะนำให้เพิ่มเติมอีกว่าโรงงานควรมีการสื่อสารหลายๆช่องทางให้พนักงานได้ร้องทุกข์หากถูกดูค่าว่ากล่าวด้วยถ้อยคำรุนแรง อันดับแรกผู้บริหารระดับสูงที่ไม่มีเวลาอำนวยในการมาที่ในโรงงาน ผู้บริหารควรจะได้ประกาศหมายเลขโทรศัพท์เพื่อให้พนักงานสามารถติดต่อได้เป็นการส่วนตัวหากมีเหตุการณ์นี้ขึ้น อันดับที่สองผู้จัดการควรจะได้จัดตารางการประชุมกับตัวแทนสหภาพแรงงานของโรงงานเป็นประจำ (เช่นทุกเดือน หรืออย่างทุกๆ 3 เดือน) เพื่อร่วมกันตรวจสอบความคืบหน้าในประเด็นนี้เพื่อเป็นเวทีที่นำประเด็นและหากมีประเด็นใหม่เกิดขึ้นเพื่อจัดการแก้ไข **การตอบรับของผู้บริหาร:** ผู้บริหารเห็นด้วยกับคำแนะนำของ WRC ในประเด็นนี้ ผู้บริหารได้เตือนอย่างเข้มงวดกับหัวหน้าสายการผลิตและพิจารณาพฤติกรรมที่เหมาะสมของหัวหน้าที่จะต้องปฏิบัติตัวกับพนักงานในเดือนตุลาคม 2547 พนักงานได้รายงานอย่างเห็นพ้องต้องกันว่าพฤติกรรมของหัวหน้าสายผลิตต่างมีการปรับปรุงอย่างเห็นได้ชัด โรงงานยังจะได้จัดกิจกรรมสัมมนาเรื่องพฤติกรรมที่เหมาะสมของหัวหน้างานให้แก่หัวหน้าสายผลิตทุกคนตลอดทั้งปี 2548 การอบรมได้มีการทดสอบอย่างใกล้ชิดในเรื่องการค้าประจานด้วยวาจารุนแรง ทาง WRC ยังได้รับเสนอให้มีโอกาสตรวจสอบหลักสูตรก่อนการจัดอบรมขึ้น

นอกจากนี้จากการช่วยเหลือด้านเทคนิคโดย Gap ทางบริษัทได้ติดตั้งระบบกล่องรับความคิดเห็นสำหรับพนักงานให้รายงานถึงปัญหาการดูค่าด้วยถ้อยคำรุนแรงภายในโรงงาน ขณะเดียวกันผู้บริหารต่างเห็นด้วยที่จะจัดสรรโอกาสในการประชุมถึง 3 ครั้งในแต่ละเดือนให้แก่พนักงานและตัวแทนพนักงานได้พบกับผู้บริหารและร่วมประชุมหารือในปัญหา ผู้บริหารได้เสนอตารางการประชุมดังนี้: กรรมการผู้จัดการจะเยี่ยมชมโรงงาน ฟาร์-อีสต์ ช่วงสัปดาห์แรกของแต่ละเดือน : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเยี่ยมชมโรงงาน ฟาร์-อีสต์ ช่วงสัปดาห์ที่สองและสี่ของแต่ละเดือน : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะต้องประชุมกับกรรมการสหภาพแรงงานอย่างน้อยเดือนละสองครั้ง การเสนอนี้มีผลในมติที่ประชุมเมื่อปลายเดือนมกราคม 2548

4) สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ข้อกล่าวอ้าง

ทางโรงงานไม่ได้จัดสรรสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพให้แก่พนักงานในกรณีดังนี้: a) ที่ทำงานมีอุณหภูมิสูงเกินขีดอันตรายและอากาศอบอ้าว; b) น้ำท่วมพื้นที่โรงงาน; c) หลังคารั่วและไฟดูด; d) ไม่มีตู้เก็บอาหาร; e) ไม่มีที่ป้องกันนิ้วมือบนเครื่องเข็บขอบกระดุม; f) เก้าอี้ไม่มีมาตรฐาน; g) การเข้มนวดเกินเหตุผลในการใช้ห้องน้ำ; h) คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยบกพร่องในหน้าที่; i) ข้อห้ามอย่างไม่มีเหตุผลเมื่อขอลาป่วย; j) ล้มเหลวในการจัดหารับประกันสุขภาพของพนักงานให้ทันเวลาที่; k) ไม่มีห้องพยาบาล

รายงานผลการประเมิน

a) ที่ทำงานมีอุณหภูมิสูงเกินขีดอันตรายและอากาศอบอ้าว

ผลการประเมิน: พนักงานได้แจ้งข้อกล่าวหาที่น่าเชื่อถือในช่วงฤดูร้อน อุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานของ ฟาร์-อีสต์ มีความร้อนสูงมากจนแทบจะทนไม่ได้ พนักงานหลายคนยังบอกอีกว่ามีพนักงานบางคนเป็นลมขณะทำงานเนื่องจากอากาศร้อน ช่วงที่ทางทีมประเมินทำการประเมินนั้นอยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2547 อุณหภูมิภายในโรงงานอยู่ในระดับที่ดีและยังอยู่ในข้อจำกัด ถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามเนื่องจากการประเมินผลนี้อยู่ในช่วงฤดูหนาวจึงไม่สามารถระบุได้ว่าในช่วงอื่นๆ โรงงานจะมีสภาพเป็นอย่างไร

ปัญหาอุณหภูมิสูงอาจจะเป็นไปได้ว่าหลังคาโรงงานไม่มีฉนวนกันความร้อน การขาดระบบการขับไล่ความร้อน และขาดระบบการระบายความร้อนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือ พัฒมเพดานของโรงงานอยู่ในสภาพที่ไม่ดี ตามคำให้การของพนักงานที่น่าเชื่อถือได้ว่า มีอยู่ครั้งหนึ่งที่พัฒมเพดานตกลงมาที่พื้นขณะที่พนักงานกำลังทำงานอยู่

ข้อเสนอแนะ: เพื่อที่จะให้มีการตรวจสอบที่ได้ผลและระบุให้ได้ทั้งสถานที่และช่วงเวลาที่อุณหภูมิจะสูงขึ้นระดับที่รับไม่ได้ ทาง WRC แนะนำผู้บริหารโรงงานว่าควรจะต้องติดตั้งเทอร์โมมิเตอร์ทั่วบริเวณโรงงานในตำแหน่งระยะเท่ากัน พนักงานแต่ละคนซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยควรที่จะทำการบันทึกอุณหภูมิของเทอร์โมมิเตอร์แต่ละตัว ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดในใบบันทึกการประจำวัน WRC ยังแนะนำอีกว่าการตรวจสอบและการติดตั้งอุปกรณ์ยังคงให้มีใช้ต่อไปจนกว่าปัญหาความร้อนในโรงงานจะแก้ปัญหได้แล้ว คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยควรที่จะลงมือปฏิบัติล่วงหน้าและให้คำแนะนำมาตรการอื่นเพิ่มเติม

ควรจะมีการติดตั้งพัฒม ฉนวนกันความร้อน เครื่องระบายอากาศและบางที่อาจจะติดตั้งเครื่องปรับอากาศเพื่อแก้ปัญหานี้ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหของอุณหภูมิอย่างเป็นทางการ WRC แนะนำผู้บริหารควรที่จะได้ปรึกษากับช่างผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลกระทบของระบบการควบคุมความชื้นและหาวิธีที่ดีที่สุดในการปรับปรุง

การตอบรับของผู้บริหาร: เมื่อเวลาทีมประเมินได้เข้าเยี่ยมชมโรงงานเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2547 ทางโรงงานได้เปลี่ยนจากพัฒมเพดานเป็นพัฒมตั้งพื้น WRC ยังพบว่าผู้บริหารได้ติดตั้งพัฒมตั้งพื้นใหม่และติดตั้งระบบน้ำรดบนหลังคา ความพยายามนี้ได้ช่วยลดอุณหภูมิและเพิ่มการระบายอากาศ พนักงานรายงานที่พวกเขาารู้สึกถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหความร้อน (ในขณะที่ทำรายงานฉบับนี้ ประเทศไทยยังคงอยู่ในช่วงฤดูหนาว) WRC

ขอชื่นชมความพยายามของผู้บริหารในการแก้ปัญหาความร้อนและการระบายอากาศได้อย่างรวดเร็ว แต่อยากให้มีการตรวจเช็คอีกครั้งตามคำแนะนำข้างต้นซึ่งทางผู้บริหารเองก็เห็นด้วยที่จะเริ่มเฝ้าสังเกตการณ์ปัญหานี้โดยการติดตั้งเทอร์โมมิเตอร์ทั่วโรงงาน

b) น้ำท่วมพื้นที่โรงงาน

ผลการประเมิน: ปัญหาน้ำท่วมภายในพื้นที่โรงงานในช่วงฤดูฝนได้เป็นปัญหาหนักในช่วงฤดูฝนที่ผ่านมา ประเด็นนี้เป็นปัญหาหนักเพราะว่าน้ำที่ท่วมขังสกปรกเจือปนด้วยน้ำมัน ลีแอมและพนักงานหลายคนเชื่อว่ามีการย้อมผ้าที่มาจากแผนกย้อมผ้าเก่าที่ปิดไปแล้วเจือปนอยู่ในน้ำด้วย บางครั้งน้ำท่วมที่ห้องน้ำด้วยทำให้น้ำสิ่งสกปรกมากยิ่งขึ้น พนักงานหลายคนเล่าว่าตนได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมขังในเรื่องของสุขภาพ เช่นผื่นขึ้นตามผิวหนังและผิวหนังพุพอง พนักงานเองแจ้งว่าเคยถูกบอกให้ถ่ายเทน้ำท่วมขังก่อนเริ่มทำงานด้วยการวิดน้ำออกด้วยขันหรือถังขยะมือเปล่า ไม่มีการจัดสรรรองเท้าบู๊ท หรือถุงมือให้แก่พนักงาน โดยยืนยันด้วยว่าหัวหน้าจะสั่งให้พวกเขาทำความสะอาดก่อนทำงาน หากไม่ทำจะถูกไล่ออก

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานปรึกษากับช่างผู้เชี่ยวชาญเรื่องระบบท่อระบายน้ำและการควบคุมน้ำท่วม และให้พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการป้องกันน้ำท่วม หากน้ำยังคงท่วมอยู่อย่างนอกระบบที่ดีกว่าเดิม ถ่ายเทน้ำ และให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันที่จำเป็น WRC เข้าใจว่าปัญหาที่แก้ไขได้ยากเพราะตัวโรงงานเองที่มีพื้นดินต่ำกว่าพื้นที่รอบข้าง

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารโรงงานแจ้งว่าน้ำท่วมนี้เป็นปัญหาและรับปากว่าจะหาวิธีการแก้ปัญหาต่อไปและเริ่มแก้ไขโดยได้เทพื้นซีเมนต์และทำที่กั้นน้ำเล็กๆตรงหน้าประตู ขณะที่การปรับปรุงแก้ไขนี้กำลังดำเนินการไปด้วยดี ก็ไม่มีแนวโน้มว่าวิธีการนี้จะสามารถแก้ปัญหาได้ทั้งหมด โดยเฉพาะปัญหาที่ผ่านมาจากส้วมเต็ม ดังนั้นผู้บริหารควรจะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ ขณะนี้ไม่สามารถให้คำตอบที่แน่นอนว่าการปรับปรุงจะมีผลกระทบอะไรบ้างจนกว่าจะถึงฤดูฝนอีกครั้ง

c) หลังคารั่วและไฟดูด

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าเพดานของโรงงานรั่วทำให้น้ำหยดลงบนเครื่องจักรและพนักงานขณะปฏิบัติงาน พนักงานหลายคนระบุว่าหลายครั้งเมื่อพนักงานแจ้งปัญหา ผู้จัดการมักจะบอกอย่างง่าย ๆ ว่าให้ย้ายเครื่องจักรมากกว่าที่จะแก้ปัญหา ทีมประเมินเคยได้ยินข้อกล่าวอ้างที่น่าเชื่อถือได้ว่ามีหลายครั้งที่พนักงานถูกไฟฟ้าดูดซึ่งเกิดจากน้ำตกลงบนเครื่องจักรที่พวกเขาทำงานอยู่ ซึ่งครั้งล่าสุดเกิดขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2547

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานซ่อมแซมหลังคาที่รั่วให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างช้าก่อนที่จะถึงฤดูฝนในรอบปีต่อไป

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะแก้ปัญหาในต้นเดือนธันวาคม โรงงานได้เริ่มก่อสร้างระบบระบายน้ำบนหลังคาใหญ่ ทางโรงงานยังจัดหาที่ปรึกษาพร้อมด้วยวิศวกรเข้ามาออกแบบการซ่อมเพดานและการปรับปรุงโครงสร้างอื่นๆ และจัดตารางการตรวจสอบซ่อมแซมประจำเดือนโดยวิศวกรไฟฟ้า

d) ไม่มีตู้เก็บอาหาร

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าทางโรงงานไม่ได้เตรียมสถานที่ที่เหมาะสมในการเก็บอาหารหรือทรัพย์สินส่วนตัว เนื่องจากการที่ไม่มีตู้เก็บอาหารทำให้พนักงานส่วนใหญ่ใส่อาหารในถุงพลาสติกและห้อยตามเสาในโรงงาน อีกทางเลือกหนึ่งที่จะเก็บสัมภาระของพนักงานคือห้องครัวแต่ก็มักจะถูกแมวขโมยไปกิน

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานควรจัดทำที่เก็บสัมภาระส่วนตัวและตู้เก็บอาหารที่มีฉนวนกันความร้อนแก่พนักงานทุกคน

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะหาหรือทึบประเด็นกับคณะกรรมการสวัสดิการและสอบถามพนักงานว่าอยากได้ตู้เก็บสัมภาระแบบไหน ผู้บริหารยังเห็นด้วยตามที่คณะกรรมการสวัสดิการแนะนำให้ซื้อตู้เก็บอาหารและตู้เก็บสัมภาระส่วนตัวของพนักงานใหม่ WRC ตรวจสอบแล้วว่าโรงงานได้ติดตั้งตู้เก็บอาหารใหม่แล้ว ส่วนตู้เก็บของผู้บริหารยืนยันว่าจะจัดให้อีกไม่กั้อาทิตย์

e) ไม่มีที่ป้องกันนิ้วมือบนเครื่องเย็บขอบกระดุม

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าเครื่องตัดขอบกระดุมไม่มีที่ป้องกันนิ้วมือและมีเสียงดังด้วย

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานควรติดตั้งเครื่องป้องกันนิ้วมือที่เครื่องนี้ แก้ปัญหาเสียงดังเกินควรและจัดหาที่อุดหูแก่พนักงาน

การตอบรับของผู้บริหาร: ทางโรงงานได้ปรับปรุงหลายอย่างแล้ว เช่นลดเสียงดังของเครื่องจักรและแจกที่อุดหูให้กับพนักงานที่อยู่กับเครื่องเย็บขอบกระดุม ในขณะที่ปัญหาเรื่องเสียงได้แก้ไขแล้ว ทางผู้บริหารได้สั่งการให้ดูแลเครื่องจักรอยู่สม่ำเสมอเพื่อควบคุมด้านเสียงและความปลอดภัย ส่วนการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันนิ้วมือ ทางผู้บริหารยืนยันว่าจะทำให้ภายในไม่กี่สัปดาห์นี้

f) เก้าอี้ไม่มีมาตรฐาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงานไม่ได้จัดหาเก้าอี้ที่ดีเพียงพอกับจำนวนพนักงาน บางคนนั่งบนกล่องไม้ที่ไม่มีการรองรับที่ดีทำให้เกิดการเมื่อยล้าของร่างกายได้ และพนักงานไม่สามารถเปลี่ยนท่านั่งหรือพักขาได้เก้าอี้ บางคนนั่งบนเก้าอี้พลาสติกที่ไม่แข็งแรง และบางคนรายงานว่าขาเก้าอี้หักพับลงเวลานั่งทำให้ตัวเองล้มลงไปด้วย

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานควรจัดหาเก้าอี้ทำงานที่แข็งแรงและสะดวกสบาย อย่างน้อยต้องมีนักพิงหลัง และมีพื้นที่ใต้เก้าอี้สำหรับพักขา และอย่างเร่งด่วนที่สุดสำหรับหญิงมีครรภ์ต้องมีการจัดหาเก้าอี้ให้โดยเร็วที่สุด

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารรับปากที่จะเรียกประชุมกับคณะกรรมการสวัสดิการว่าตัวอย่างเก้าอี้แบบไหนที่จะนำมาทดลอง และเก้าอี้แบบไหนที่จะเลือกมาแทนตัวที่ใช้อยู่ในโรงงานในปัจจุบัน

g) การเข้มงวดไม่มีเหตุผลในการใช้ห้องน้ำ

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงานได้มีการเข้มงวดอย่างไม่มีเหตุผลในการใช้ห้องน้ำของพนักงาน พนักงานไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้ห้องน้ำระหว่างครึ่งชั่วโมงแรกและครึ่งชั่วโมงสุดท้ายของวันทำงาน พนักงานจะถูกตำหนิอย่างรุนแรงหากใช้ห้องน้ำในช่วงเวลานั้นและหากทำผิดอีกครั้งจะถูกเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร และพนักงานยังถูกควบคุมขณะใช้ห้องน้ำด้วย เช่น หัวหน้าบอกให้พนักงานคนหนึ่งยกมือขึ้นเพื่อดูว่ามีพนักงานมาเข้าห้องน้ำหรือไม่

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำให้โรงงานยกเลิกกฎที่เข้มงวดและการควบคุมการใช้ห้องน้ำของพนักงาน

การตอบรับของผู้บริหาร: โรงงานได้แก้ปัญหาเรื่องนี้แล้ว

h.) คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานบพร่องในหน้าที่

ผลการประเมิน: โรงงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยเมื่อเดือนเมษายน 2547 อย่างไรก็ตาม ทีมประเมินพบว่าคณะกรรมการยังทำงานไม่ตรงตามกฎหมายไทย¹⁴ และข้อตกลงเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในหัวข้อนี้ก็ยังไม่ได้รับการแก้ไข

ข้อเสนอแนะ: WRC เน้นย้ำกับโรงงานว่าควรที่จะให้ความสนใจกับการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย ขณะที่ทาง WRC ชมเชยความรวดเร็วเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ทาง WRC เสนอมาแต่ก็ยังเป็นเรื่องสำคัญที่จะให้คณะกรรมการเป็นผู้นำปัญหาของพนักงานมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในอนาคตมากกว่าที่จะต้องขอพึ่งผู้ตรวจการจากหน่วยงานข้างนอก WRC เน้นย้ำว่าคณะกรรมการต้องมีการประชุมกันทุกเดือนตามที่กฎหมายกำหนด และคณะกรรมการจะรวมตัวกันทุกครั้งที่เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานเพื่อที่จะหาทางแก้ไขปัญหาให้ทันทั่วถึงและหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก มีประเด็นค้างหลายข้อที่ทาง WRC แนะนำคณะกรรมการให้เป็นแกนนำในการแก้ไขปัญหา เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอในพื้นที่บางจุด ฝุ่นมากเกินไป และของเรี่ยราดทั่วโรงงาน WRC ยังต้องแนะนำอีกว่าให้ร่วมมือในกระบวนการจัดทำผลการตรวจสอบสุขภาพที่ทางโรงงานจัดให้กับพนักงาน

ตามที่กล่าวข้างต้น WRC เน้นย้ำว่าให้แบ่งแยกหน้าที่ให้ชัดเจนระหว่างคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย และคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นหัวข้อที่คลุมเครือเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคณะกรรมการ

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารรับปากว่าจะลงมาดูแลอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับประเด็นคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยภายในโรงงาน ติดตามประเด็นที่เรียกร้องแก่คณะกรรมการสวัสดิการให้แก้ไข และให้ความกระจ่างในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการทั้งสองนี้ เนื่องจาก WRC ได้นำประเด็นมาเสนอผู้บริหารทำให้พนักงานสามารถรายงานเกี่ยวปัญหาของคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่ผู้บริหารได้รับทราบ นอกจากนี้บุคคลที่มาจากฝ่ายธุรการถูกแต่งตั้งให้เป็นผู้นำคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจะเข้าร่วมอบรมเป็นเวลา 3 เดือนเพื่อให้รับทราบถึงความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ WRC ยืนยันว่าผู้บริหารกำลังฝึกผู้นำสายการผลิตให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยสายการผลิต และปรับเจ้าหน้าที่อีกท่านหนึ่งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และผู้บริหารยังได้จัดเตรียมเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (เขตประเวศ) มาให้คำแนะนำเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการในโรงงาน

i.) ข้อห้ามอย่างไม่มีเหตุผลเมื่อขอลาป่วย

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้มีกฎที่ไม่สมเหตุสมผลในการอนุญาตให้ลาป่วย โดยเฉพาะพนักงานจะต้องมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลว่าให้สมควรต้องพักผ่อน การปฏิบัติเช่นนี้เป็นการผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรง ตามกฎหมายพนักงานจะต้องมีใบรับรองจากแพทย์ก็ต่อเมื่อต้องพักผ่อนตั้งแต่วันที่ 3 ของการลาเป็นต้นไป แต่ 2 วันแรกไม่จำเป็นต้องใช้ใบรับรองแพทย์¹⁵ นั้นหมายความว่า ตามข้อปฏิบัติของโรงงานนี้พนักงาน เหมือนถูกตัดสิทธิเพราะระยะเวลาพักผ่อนใช้ก็ต้องใช้เวลาหาแพทย์ที่จะออกใบรับรองแพทย์ให้แทนที่จะได้พักผ่อนเพื่อรักษาตัว ทีมประเมินพบว่ามีความแตกต่างระหว่างหัวหน้างานที่ได้นาน โบนัสของบริษัทไปใช้กับลูกน้องด้วย

¹⁴ การประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับคณะกรรมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพและสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ปี 2538

¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย ปี 2541 มาตรา 32

ข้อเสนอแนะ: WRC แนะนำโรงงานว่าโรงงานต้องอบรมหัวหน้างานให้เข้าใจกฎการลาป่วยให้ชัดเจนและนำไปใช้ให้ถูกต้อง

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารรับปากที่จะทำตามคำแนะนำ ฝ่ายบุคคลของ ฟาร์-อีสต์ จะประกาศแก่พนักงานเร็วๆ นี้ว่าพนักงานไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์ในกรณีลาป่วยเพียง 2 วัน ผู้บริหารรับปากที่จะแนะนำระดับหัวหน้างานให้เข้าใจนโยบายนี้และปฏิบัติให้ถูกต้อง

j) ล้มเหลวในการจัดหาบัตรประกันสุขภาพของพนักงานให้ทันทั่วทั้งที่

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงานใช้เวลานานในการจัดทำบัตรประกันสังคมแก่พนักงานใหม่ ทั้งๆ ที่บัตรนี้มีความจำเป็นที่พนักงานจะใช้สิทธิพิเศษในการได้รับการรักษาพยาบาลตามเงื่อนไขของหน่วยงานประกันสังคม นายจ้างแต่ละที่จะทำการหักเงินรายได้ของลูกจ้างเพื่อชำระแก่หน่วยงานประกันสังคมและรับผิดชอบต่อลูกจ้างว่าได้รับเอกสารเพื่อไปใช้สิทธิแล้ว เช่น บัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล จากผลการประเมินพบว่า ฟาร์-อีสต์ ไม่ได้ช่วยติดตามเอกสารให้ลูกจ้างเลย ดังนั้น เมื่อถึงเวลาเจ็บป่วยลูกจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเอง แม้ว่าผู้บริหารสัญญาว่าจะจ่ายเงินค่าชดเชยคืนให้แก่แต่ละบุคคล แต่ก็ยังไม่ได้จ่าย ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้แจ้งแก่พนักงานว่าจะได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาภายในอีกไม่นาน แต่สุดท้ายก็ไม่สามารถให้บัตรแก่พนักงานได้ตามเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ: WRC เน้นย้ำว่าโรงงานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลและแก้ไขการทำงานล่าช้า ผู้บริหารควรจะมีใจว่ายอดเงินชดเชยในปี 2547 ได้จ่ายคืนพนักงานทุกคนโดยเร็วที่สุด อย่างช้าไม่ให้เกินเดือนกุมภาพันธ์ 2548

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารเห็นด้วยตามที่แนะนำและระบุว่าจะส่งตัวแทนไปหน่วยงานประกันสังคมโดยเร็วที่สุด และติดตามเอกสารของพนักงานให้เร็วที่สุด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลถูกรับมอบหมายโดยเฉพาะในการแก้ปัญหานี้ และช่วยเร่งกระบวนการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้าง

k) ไม่มีห้องพยาบาล

ผลการประเมิน: ทีมประเมินพบว่าโรงงานไม่มีห้องพยาบาลในหน่วยงาน เมื่อพนักงานแจ้งว่าไม่สบาย ก็จะได้รับอนุญาตให้นอนพักในกลางห้องทำงาน ซึ่งห้องทำงานนั้นไม่ได้ถูกจัดมาไว้เพื่อสถานที่พักผ่อนสำหรับผู้ป่วย เนื่องจากเสียงดังและไม่เป็นส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ : เนื่องจากบริษัทมีพนักงานน้อยกว่า 200 คน ตามกฎหมายไม่จำเป็นต้องมีห้องพยาบาล อย่างไรก็ตาม WRC เน้นย้ำว่าห้องพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดูแลสุขภาพและผู้บริหารควรพิจารณาอย่างน้อย

ผู้บริหารควรติดตั้งเตียง 1 หลังในห้องอื่นสำหรับพนักงานได้พักผ่อนยามเจ็บป่วยที่ไม่ใช่ห้องทำงาน WRC ยังแนะนำอีกว่าผู้บริหารควรจัดอบรมพนักงานกลุ่มหนึ่งให้มีความรู้ทางการปฐมพยาบาลและการใช้ยาสามัญขั้นพื้นฐาน ซึ่งควรจะเริ่มที่คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย

การตอบรับของผู้บริหาร: ผู้บริหารยืนยันว่าจะปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนั้นผู้บริหารได้จัดสถานที่สงบสำหรับพนักงานที่ต้องการพักผ่อนหากรู้สึกไม่สบายโดยการเพิ่มเตียง 1 หลัง และทำฉากกั้นในห้องประชุมใหญ่ของบริษัท

รายงานผลการประเมิน ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ของ เฟิสท์แอฟพาเรล

1) เสรีภาพในการร่วมกลุ่ม (Freedom of Association)

ที่มา

ในปี 2543 เจ้าของโรงงาน ฟาร์-อีสต์ ได้เปิดบริษัท เฟิสท์แอฟพาเรลตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนกร จ.อยุธยา ประมาณ 86 กม. จากกรุงเทพมหานคร ต่อมาในปี 2544 เจ้าของได้โอนการผลิตหลักและพนักงานจาก ฟาร์-อีสต์ ไปยัง เฟิสท์แอฟพาเรล คงเหลือพนักงานประมาณ 64 คน จากทั้งหมด 380 คนไว้ที่ ฟาร์-อีสต์

ข้อกล่าวอ้าง

บริษัทได้ละเมิดสิทธิของลูกจ้างระหว่างการโอนพนักงานและการผลิตจาก ฟาร์-อีสต์ มาที่ เฟิสท์แอฟพาเรล โดยขอให้พนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานลาออกจากสหภาพแรงงานก่อนจะย้ายมาที่ใหม่ นอกจากนี้ตั้งแต่ เฟิสท์แอฟพาเรล เปิดกิจการเมื่อปี 2543 พนักงานถูกกีดกันไม่ให้มีการติดต่อสื่อสารหรือเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานของ ฟาร์-อีสต์

รายงานผลการประเมิน

a.) กีดกันการสื่อสารกับสหภาพแรงงาน

ผลการประเมิน: ทีมประเมินไม่พบหลักฐานเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่ามีการละเมิดสิทธิของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการย้ายการผลิตและพนักงานในปี 2543 แต่ทีมประเมินพบหลักฐานอื่นที่ผู้จัดการและหัวหน้างาน เฟิสท์แอฟพาเรล ได้ละเมิดสิทธิของลูกจ้างโดยการพูดต่อต้านสหภาพแรงงาน

ทางทีมประเมินรับทราบคำให้การที่ นำมาเชื่อถือได้จากพนักงานว่าพนักงานบางคนที่ย้ายจาก ฟาร์-อีสต์ มา เฟิสท์แอฟพาเรล ได้ถูกสั่งให้ยกเลิกความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานของ ฟาร์-อีสต์ คำให้การของพนักงานยังบ่งชี้ว่าผู้จัดการและหัวหน้างาน ได้ห้ามพนักงานให้ติดต่อกับ ฟาร์-อีสต์ หรือพยายามที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานใหม่ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลา 4 ปีตั้งแต่การย้าย จากคำให้การนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหารได้ละเมิดสิทธิเสรีภาพของพนักงานในการที่จะจัดตั้งองค์กรเพื่อแรงงานซึ่งขัดแย้งกับข้อกฎหมายไทย¹⁶ , กฎหมายระหว่างประเทศ¹⁷ และจรรยาบรรณการค้า

ข้อเสนอแนะ : WRC แนะนำให้ผู้บริหาร เฟิสท์แอฟพาเรล ร่างนโยบายสิทธิเสรีภาพของพนักงานในการที่จะเลือกเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ และทางผู้บริหารเองต้องไม่ให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานสำหรับการตัดสินใจนั้นๆ นโยบายควรที่จะตีประกาศทั่วโรงงาน และนอกจากนี้หัวหน้าทุกแผนกจะต้องอ่านนโยบายนี้ออกเสียงดังชัดเจนให้แก่พนักงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา WRC ยังแนะนำเพิ่มเติมว่าผู้บริหารควรอธิบายนโยบายการจัดตั้ง

¹⁶ พระราชบัญญัติความสัมพันธ์แรงงานไทยปี 2518 มาตรา 121 (3)

¹⁷ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ตามวาระการประชุมที่ 87 และ 98

องค์กรสิทธิเสรีภาพของพนักงานให้แก่พนักงานใหม่ในตอนปฐมฤกษ์ด้วย WRC ขอโอกาสในการตรวจสอบเนื้อหา นโยบายและแนะนำข้อปรับเปลี่ยนที่จะต้องติดประกาศให้แก่พนักงาน

LS & CO ได้แนะนำว่าบริษัทควรจัดกิจกรรมสันตนาการร่วมกัน ระหว่าง 2 โรงงานนี้ (เช่น จัดการแข่งขันกีฬา) เพื่อตัดข้อกังขาที่ว่าห้ามไม่ให้สมาชิกของสหภาพ ฟาร์-อีสต์ และพนักงานของ เฟิสท์แอฟพาวเรล ติดต่อกัน

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะทำตามคำแนะนำในประเด็นนี้ และพร้อมที่จะติดประกาศนโยบายการจัดตั้งองค์กรสิทธิเสรีภาพนี้ให้ทั่วโรงงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังเห็นด้วยที่จะให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ฟาร์-อีสต์ – เฟิสท์แอฟพาวเรล ในอนาคตอันใกล้นี้ ตามที่ระบุข้างต้น ผู้บริหารได้จัดตารางการอบรมการทำงานเป็นทีมร่วมกันของหัวหน้าแผนกและพนักงานของสองโรงงานในเดือนกุมภาพันธ์และเดือนมีนาคม 2548 WRC ได้ขอให้ในการอบรมนั้นมีเนื้อหาเกี่ยวกับการให้การจัดตั้งองค์กรสิทธิเสรีภาพและขอโอกาสในการตรวจสอบเนื้อหาก่อนจะมีกิจกรรม

2) ชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง

ข้อกล่าวอ้าง

โรงงานได้ถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิในด้านชั่วโมงแรงงานและค่าจ้างในเรื่อง a) บกพร่องในการจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานที่ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ b) เปลี่ยนวันหยุดประจำปีของพนักงานและบกพร่องในการจ่ายเงินชดเชยสำหรับงานที่ทำในช่วงวันหยุดตามตาราง

รายงานผลการประเมิน

a) การไม่จ่ายค่าแรงชดเชยในวันหยุดประจำสัปดาห์

ผลการประเมิน: ทางทีมประเมินพบว่าหลายครั้งที่พนักงานเฟิสท์แอฟพาวเรล ไม่ได้รับเงินค่าแรงจากการทำงานให้ในวันหยุดประจำสัปดาห์ (วันอาทิตย์) ประเด็นนี้ผิดตามกฎหมายไทย¹⁸ และจรรยาบรรณการค้าการจ่ายค่าแรงสำหรับงานที่ทำนอกเวลาและต้องจ่ายในอัตราที่กฎหมายระบุไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะ : WRC เน้นย้ำว่าพนักงานควรจะได้รับค่าจ้าง ทุกครั้งที่มีการทำงานและต้องได้รับค่าชดเชยอัตราเดียวกันกับการทำงานนอกเวลาสำหรับการทำงานในวันหยุด LS & CO ยังได้แนะนำเพิ่มเติมว่าในสลิปเงินเดือนควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการชี้แจงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนชั่วโมงทำงานและอัตราค่าแรง ดังนั้นพนักงานจะได้เข้าใจดีขึ้นว่าค่าแรงของตนเองนั้นมีการคำนวณอย่างไร

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาและเห็นด้วยที่จะคุยกับทางหัวหน้าฝ่ายทุกแผนกในเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย และเข้มงวดในการห้ามจ่ายค่าจ้าง น้อยกว่าอัตราที่เหมาะสม ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะให้จ่ายชดเชยย้อนหลังสำหรับคนที่ไม่ได้รับเงินค่าแรง ในเดือนธันวาคม 2547 พบว่า พนักงานได้รับค่าจ้างชดเชยที่บริษัทค้างจ่ายครบหมดแล้วตามคำแนะนำของ LS & CO ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะพัฒนาแก้ไขระบบสลิปเงินเดือน

¹⁸ พระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานไทย ปี 2541 มาตรา 24

b) วันหยุดประจำปี¹⁹ และค่าแรงชดเชย

ผลการประเมิน: ทีมประเมินระบุว่าปัญหาของการขอหยุดประจำปีของพนักงานเป็นปัญหาเดียวกันกับที่ระบุไว้กับ ฟาร์-อีสต์ ครั้งหนึ่งกับทางทีมตรวจพบว่าโรงงานได้เปลี่ยนแปลงขอเลื่อนวันหยุดพักผ่อนของพนักงาน (จากวันที่ 28 กรกฎาคม ไปเป็นวันที่ 28 สิงหาคมแทน) ทำให้ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหา เนื่องจากโรงงานได้แจ้งการขอเปลี่ยนแปลงวันหยุดโดยไม่แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า หรือแจ้งด้วยระยะเวลาอันสั้น ทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียเงินจากการซื้อตั๋วเดินทางที่ซื้อไว้ล่วงหน้า หรือบางคนก็ได้มีการขอลากิจต่อเนื่องไปแล้ว ตามที่ยังมีวันลาอีกเหลืออยู่ (และผลตามมาก็คือจะไม่ได้รับเบี้ยขยันประจำปีเดือนด้วย) และพนักงานชั่วคราวจะไม่ได้สิทธิในการหยุดประจำปีก็จะถูกบังคับให้ทำงานในวันนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ทีมประเมินยังพบว่า ไม่ได้จ่ายค่าจ้างวันหยุดตามอัตราที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายให้กับลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดซึ่งผิดกฎการละเมิดสิทธิของลูกจ้างภายใต้กฎหมายไทย²⁰ ที่ให้จ่ายค่าจ้างพนักงานตามอัตรา

คำแนะนำ : WRC รับทราบว่าทางบริษัทอาจจะสอบถามพนักงานถึงความสมัครใจในการทำงานในวันหยุดได้ แต่จะต้องไม่บังคับให้พนักงานทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และหากมีการทำงานในวันหยุดนั้นต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด (2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ) ผู้บริหารต้องเจรจากับพนักงานเรื่องการเปลี่ยนแปลงตารางวันหยุดว่าจะแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนการเปลี่ยนแปลง ตามที่กล่าวข้างต้น LS & CO ได้แนะนำผู้บริหารให้จัดทำระบบสลิปเงินเดือนที่แสดงข้อมูลของการทำงานล่วงเวลาแต่ละชั่วโมงและต้องชี้แจงว่างานล่วงหน้าทุกครั้งเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน

การตอบรับของผู้บริหาร : เฟิสท์แอฟฟาร์ล เห็นด้วยที่จะจ่ายเงินชดเชยที่ค้างจ่ายในวันหยุดเมื่อวันที่ 28 กันยายน และขณะนี้พนักงานก็ได้รับเงินชดเชยนั้นครบหมดแล้ว ผู้บริหารยังยืนยันว่าทำงานล่วงเวลาในการทำงานในวันหยุดจะเป็นไปตามพื้นฐานของความสมัครใจของลูกจ้าง และจะจัดระบบการเก็บข้อมูลการทำงานให้เป็นมาตรฐาน

3) การกลั่นแกล้งและค่าประจาน

ข้อกล่าวอ้าง

มีข้อกล่าวหาว่าพนักงานถูกผู้จัดการและหัวหน้างานค่าประจานด้วยวาจารุนแรง

ผลรายงานการประเมิน

a.) ค่าประจานด้วยวาจารุนแรง

ผลการประเมิน: ทีมประเมินระบุว่าผู้จัดการ โรงงานและหัวหน้างานมักจะดูค่าพนักงานด้วยถ้อยคำหยาบคาย เสื่อมเสียและดูถูก ผิดตามจรรยาบรรณการค้าการละเมิดสิทธิมนุษยชนห้ามมิให้ทารุณกรรมลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ : WRC แนะนำผู้บริหารว่าควรอบรมหัวหน้างานทุกคนให้ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและยังแนะนำให้เพิ่มเติมอีกว่าโรงงานควรมีการสื่อสารหลายๆ ช่องทางให้พนักงานได้ร้องทุกข์หากถูกดูค่าว่ากล่าว

¹⁹ ภายใต้กฎหมายไทยที่ถูกกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2541 มาตรา 5 ว่า “ วันหยุด “ หมายความว่าวันที่ถูกกำหนด ให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หรือหยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

²⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยปี 2541 มาตรา 62 (2)

ด้วยถ้อยคำรุนแรง คำแนะนำนี้เหมือนกับที่เคยให้กับ ฟาร์-อีสต์ (ในหัวข้อกลิ่นแก๊สและค่าประจันที่ ฟาร์-อีสต์) ที่ว่าโรงงานต้องติดประกาศหมายเลขโทรศัพท์ของผู้บริหารไว้ในที่ที่เห็นได้ชัดในโรงงาน ในกรณีที่พนักงานต้องการติดต่อเป็นการส่วนตัว ขณะที่ผู้บริหารไม่อยู่ในโรงงานและผู้จัดการควรจะจัดตารางการประชุมกับตัวแทนของโรงงานเป็นประจำ (เช่นทุกเดือน หรือทุกๆ 3 เดือน) เพื่อร่วมกันตรวจสอบและหากที่ประเด็นใหม่จะได้เตรียมการแก้ไข

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารเห็นด้วยกับคำแนะนำการอบรมเรื่องการทารุณกรรมสำหรับหัวหน้าฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายผลิตที่ เฟิสท์แอฟพาร์ล ได้ถูกจัดขึ้นมาแล้ว LS & CO ได้ช่วยตรวจสอบและเพิ่มเติมเนื้อหาสำหรับการอบรม

4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อกล่าวอ้าง

โรงงานเข้มงวดในการใช้ห้องน้ำอย่างไม่มีเหตุผล

ผลรายงานการประเมิน

a.) การเข้มงวดการใช้ห้องน้ำ

ผลการประเมิน: ทีมประเมินตรวจพบว่าพนักงานต้องขออนุญาตทุกครั้งที่ต้องการใช้ห้องน้ำ

คำแนะนำ : ทาง WRC เน้นย้ำกับผู้บริหารว่าควรจะยุติการกระทำแบบนี้ทันที และให้อิสระกับพนักงานในการใช้ห้องน้ำเมื่อไหร่ก็ได้ตามต้องการ

การตอบรับของผู้บริหาร : ผู้บริหารเห็นด้วยที่จะจัดทำระบบใหม่และอนุญาตให้พนักงานใช้ห้องน้ำได้อย่างอิสระ

ภาคผนวก

รายชื่อคณะผู้ตรวจประเมินโรงงานฟาร์-อีสต์ การ์เมนต์ที่ทีกซ์ไทล์และเฟิสท์แอฟฟารล ไทยแลนด์

รศ.ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย รศ.ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ ศึกษาวิจัยและตีพิมพ์บทความว่าด้วยเรื่องปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทยหลายชิ้น

Mr. Bent D.Gehrt เป็นผู้ตรวจประเมิน WRC ในประเทศไทย

คุณบัณฑิต รัชชัยเศรษฐวุฒิ ผู้ประสานงานและนักวิจัยด้านสิทธิคนงาน มูลนิธิอารมณพงษ์พจน์ ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางในประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน เศรษฐกิจและการเมืองในประเทศไทย มูลนิธิฯ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

Ms. Agatha Schmaedick ผู้อำนวยการ WRC ภาคพื้นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

คุณสมบุญ สีคำดอกแค อดีตเคยเป็นพนักงานในโรงงานทอผ้าและเป็นผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการคนปัจจุบันของสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย เป็นหนึ่งในองค์กรพัฒนาเอกชนแรกๆ ที่ดำเนินงานและมีความเชี่ยวชาญเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของประเทศไทย