



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

สภาองค์กรสิทธิแรงงาน

รายงานผลการตรวจประเมินของสภาองค์กรสิทธิแรงงาน
กรณีของบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ต (ประเทศไทย)

สิ่งที่ตรวจพบ ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ปัจจุบัน

21 ธันวาคม 2550

5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005
(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292
wrc@workersrights.org, www.workersrights.org.

องค์ประกอบเนื้อหา

- คำนำ
- แหล่งข้อมูลอ้างอิง
- ข้อกล่าวหาที่ได้มีการประเมิน
- สิ่งที่สภาองค์กรสิทธิแรงงานแรงงานตรวจพบ ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ปัจจุบัน
 - สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม
 - กำหนดนโยบายและวิธีการดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย
 - สิทธิสตรี

คำนำ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้ทำรายงานเกี่ยวกับสิ่งที่ตรวจพบ คำแนะนำและสถานการณ์ปัจจุบันในการตรวจประเมินการปฏิบัติต่อแรงงานของบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตซึ่งเป็นโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย บริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตเป็นส่วนหนึ่งของ TAL กลุ่มบริษัทข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศฮ่องกง จากการเปิดเผยของมหาวิทยาลัย บริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตผลิตสินค้าที่ติดโลโก้ของมหาวิทยาลัยในสินค้าของ Ashworth, Cutter & Buck และ Nike และโรงงานเคยผลิตสินค้าให้กับผู้ได้รับอนุญาตของมหาวิทยาลัยอื่นๆ ด้วยเช่น Tommy Hilfiger Golf, Louisville Golf และ Dodger โรงงานมีพนักงานประมาณ 3,000 คน

สภาองค์กรสิทธิแรงงานเริ่มเข้าตรวจประเมินเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากลูกจ้างเมื่อเดือนธันวาคม 2549 ว่าโรงงานได้มีการละเมิดกฎหมายไทยและจรรยาบรรณทางการค้า โดยเฉพาะในประเด็นสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิสตรี การประเมินได้ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2549 และเดือนมกราคม 2550 โดยมีการติดตามความคืบหน้าในเดือนมิถุนายน 2550 สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้จัดทำรายงานสรุปผลสิ่งที่ตรวจพบและคำแนะนำ การตอบรับของฝ่ายผู้จัดการต่อสิ่งที่ตรวจพบและการแก้ไขในปัจจุบัน

สภาองค์กรสิทธิแรงงานยินดีเสนอผลการประเมินครั้งนี้ว่า สภาพการทำงานในบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตพัฒนาดีขึ้นอย่างชัดเจน รวมถึงการรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่ถูกกฎหมาย ในขณะที่พวกเขากำลังใช้สิทธิในการรวมกลุ่มกลับเข้าทำงาน มีการอบรมในประเด็นสิทธิแรงงานให้กับฝ่ายจัดการระดับล่างและระดับกลางทั่วโรงงาน เพื่อให้สอดคล้องในการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิแรงงาน โดยฝ่ายผู้จัดการเป็นฝ่ายริเริ่ม จัดให้และมีการเจรจาอย่างจริงจังกับสหภาพแรงงานที่เพิ่งจัดตั้งขึ้น

ความคืบหน้าสำคัญของบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตที่เกิดขึ้นได้มาจากส่วนของฝ่ายผู้จัดการของโรงงานที่ทำงานร่วมกับสภาองค์กรสิทธิแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สภาองค์กรสิทธิแรงงาน ยังคงจะประสานงานกับบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ต เพื่อให้มีความเชื่อมั่นว่าความคืบหน้าที่เกิดขึ้นจะยังคงดำเนินต่อไปและประเด็นที่ยังค้างอยู่จะได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่

ในเมื่อมีความคืบหน้าที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน สภาองค์กรสิทธิแรงงานอยากแนะนำอย่างจริงจังว่าผู้ได้รับอนุญาตฯ และยี่ห้อสินค้าเสื้อผ้าอื่นๆ ที่ได้ใช้บริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตในการผลิตสินค้าที่ผ่านมา ควรจะสั่งซื้อสินค้ากับทางโรงงานนี้ต่อไป สภาองค์กรสิทธิแรงงานเคยรายงานเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกรณีอื่นๆ ความสามารถของโรงงานที่จะสามารถพัฒนาสภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน อาจมีความเสี่ยงอย่างมากถ้าโรงงานไม่สามารถจะรักษารัฐกิจไว้ได้หลังจากที่ได้พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการสูญเสียการสั่งซื้อสินค้าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมากสำหรับโรงงานรอบข้างว่าการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานจะไม่ได้รับการติดต่อทำธุรกิจ สภาองค์กรสิทธิแรงงานหวังว่าผู้ได้รับอนุญาตฯ จะมีการติดต่อสั่งซื้อสินค้าอย่างมั่นคงและราคาที่สูงพอที่จะทำให้โรงงานสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย

แหล่งที่มาข้อมูลอ้างอิง

สิ่งที่พบและข้อเสนอที่สภาองค์กรสิทธิแรงงานรวบรวมมาได้จากหลักฐานดังต่อไปนี้:

- ผลการสัมภาษณ์ฝ่ายผู้จัดการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าของโรงงาน
- ผลสัมภาษณ์เชิงลึกคนงานฝ่ายผลิต 60 คน
- ผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
- การอภิปรายกับเจ้าหน้าที่จรรยาบรรณการค้าของ Nike
- ตรวจสอบเอกสารที่เป็นทางการและบันทึกของบริษัท

ข้อกล่าวหาที่ได้ประเมิน

โดยอ้างคำร้องเรียนของคนงานและการวิจัยเบื้องต้นของสภาองค์กรสิทธิแรงงาน ได้พบข้อกังวลและข้อกล่าวหาดังต่อไปนี้

- สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม: บริษัทเลิกจ้างผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานและรองประธานคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นการกีดกันแก่งัดขณะที่พวกเขากำลังใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม
- การออกนโยบายและวิธีการดำเนินการที่ต้องทำตามกฎหมาย : บริษัทได้บังคับลูกจ้างให้เซ็นเอกสารเพื่อให้ตกลงที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบการทำงานและบริษัทได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่ผ่านมา
- สิทธิสตรี: บริษัทละเลยในการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสมให้กับคนงานท้องเพื่อป้องกันความปลอดภัยในระหว่างการจัดครรภ์

สิ่งที่ตรวจประเมินพบ ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ปัจจุบัน

1. ลิขสิทธิ์ภาพในการรวมกลุ่ม

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบหลักฐานอย่างแน่นหนาว่า ฝ่ายผู้จัดการของบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้เข้าไปขัดขวาง ข่มขู่และกลั่นแกล้ง คนงานที่พยายามที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานและการหาสมาชิกที่โรงงาน ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการสวัสดิการอย่างผิดกฎหมายและพยายามพูดใส่ร้ายป้ายสีเพื่อทำลายชื่อเสียงของสหภาพแรงงานที่เพิ่งจัดตั้งใหม่และแกนนำ

สิ่งที่ตรวจพบ

a) การเลิกจ้างกรรมการสวัสดิการและแกนนำสหภาพแรงงานอย่างผิดกฎหมาย

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่ารองประธานของคณะกรรมการสวัสดิการโรงงาน¹ ถูกเลิกจ้างอย่างไม่ถูกต้อง เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2549 และแกนนำสหภาพแรงงาน 6 คนในแกนนำจำนวน 15 คนที่เป็นคณะกรรมการในการจดทะเบียนสหภาพแรงงานของบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตถูกเลิกจ้างอย่างผิดกฎหมาย เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2549 ทั้งสองกรณีนี้ สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าถูกจ้างเหล่านี้ถูกกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้างเนื่องจากพวกเขาได้ใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม และเป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นการละเมิดกฎหมายไทยและจรรยาบรรณทางการค้า หลักฐานที่บ่งชี้สิ่งที่ตรวจพบได้นำมาเปิดเผยตามรายละเอียดข้างล่างนี้

1) กรณีของรองประธานคณะกรรมการสวัสดิการ

เมื่อปลายเดือนตุลาคม 2549 ฝ่ายผู้จัดการของบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานของโรงงานโดยจะให้ทำงานเพิ่มวันละ 20 นาที เพื่อจะนำไปหยุดวันเสาร์สุดท้ายของเดือน² รองประธานสวัสดิการได้ต่อสู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างเปิดเผย ซึ่งภายใต้กฎหมายไทยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างจึงจะนำไปปฏิบัติได้ โดยบทบาทของรองประธานสวัสดิการ เขาไม่ยอมเซ็นเอกสารที่จะอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงเวลา หลังจากฝ่ายผู้จัดการได้บังคับให้ลูกจ้างเซ็นเอกสารใหม่เพื่อสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง (การบังคับในครั้งนี้ได้เปิดเผยรายละเอียดที่อื่นในรายงานฉบับนี้) รองประธานร่วมกับลูกจ้างคนอื่นสามคนของบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตส่งคำร้องเรียนไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร และวันต่อมารองประธานก็ถูกไล่ออก

¹ คณะกรรมการสวัสดิการคือตัวแทนคนงานที่ถูกเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือในเรื่องนโยบายโรงงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 96 ถึง 99)

² ในการประเมินได้พบว่าฝ่ายผู้จัดการได้พยายามใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อเปลี่ยนแปลงกำหนดการนี้ รวมถึงการละเมิดกฎหมายเพื่อให้ได้ตามความต้องการและบังคับให้ลูกจ้างเซ็นเอกสารเพื่อเห็นชอบกับการเปลี่ยนแปลง ประเด็นที่ตรวจพบในรายละเอียดในข้อสองของรายงานนี้ “การออกนโยบายและวิธีการดำเนินการ” อ้างอิงในหน้า 9

ฝ่ายผู้จัดการ โรงงานมีคำอธิบายสองข้อสำหรับการเลิกจ้างคนงานดังกล่าว ฝ่ายผู้จัดการแจ้งกับเจ้าหน้าที่แรงงานว่าที่ต้องเลิกจ้างรองประธานนั้นเพราะทางบริษัทต้องการปรับปรุงโครงสร้างการผลิต แต่ฝ่ายผู้จัดการแจ้งกับสภาองค์กรสิทธิแรงงานว่า การเลิกจ้างรองประธานนั้นเนื่องจากสงสัยว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการขโมยของในโรงงานที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ในวันนั้นฝ่ายผู้จัดการจับรถบรรทุกที่ใช้ขนส่งวัสดุออกจากโรงงานเพื่อนำไปขายที่อื่น แต่พบว่ามีการลักลอบนำวัสดุใหม่ออกนอกโรงงาน

อย่างที่ได้อธิบายไว้จากคำอธิบายของฝ่ายผู้จัดการ จากการสอบสวนของตำรวจเกิดขึ้นหลังเหตุการณ์ มีการสรุปว่ารองประธานไม่มีส่วนรับผิดชอบ ยิ่งกว่านั้นฝ่ายผู้จัดการยังไม่สามารถที่จะหาหลักฐาน หรือคำอธิบายที่น่าเชื่อถือได้ว่าทำไมลูกจ้างคนนี้จะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการขโมยของให้กับสภาองค์กรสิทธิแรงงาน

การขาดหลักฐานในการยืนยันว่ารองประธานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขโมย รวมทั้งที่ฝ่ายผู้จัดการได้แจ้งเรื่องที่แตกต่างกันให้กับเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นเหตุให้มีข้อสงสัยในความถูกต้องในเรื่องที่แจ้งให้สภาองค์กรสิทธิแรงงานทราบ

การขาดความน่าเชื่อถือสำหรับคำอธิบายในการให้เหตุผลในการเลิกจ้างรองประธาน บวกกับหน้าที่ของคนงานและเวลาที่ถูกละเมิด (หนึ่งวันหลังจากที่เขาได้พยายามส่งคำร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด) ทำให้สภาองค์กรสิทธิแรงงานมีข้อสรุปว่าที่รองประธานถูกละเมิดนั้น เป็นการถูกลั่นแกล้งเนื่องจากเขาได้พยายามพูดต่อต้านนโยบายของฝ่ายผู้จัดการ ซึ่งการเลิกจ้างครั้งนี้เป็นการละเมิดกฎหมายไทยและจรรยาบรรณทางการค้า

2) กรณีแกนนำสหภาพแรงงาน 6 คน

แกนนำสหภาพแรงงาน 6 คนถูกละเมิดไม่นานหลังจากที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเริ่มต้นหาสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีชื่อว่าสหภาพแรงงานรวมใจเพื่อนสัมพันธ์ ซึ่งได้จดทะเบียนสหภาพเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2549 ที่กระทรวงแรงงานและได้รับใบรับรองเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549

ในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2549 สหภาพแรงงานได้เปิดรับสมัครสมาชิก โดยแจกใบสมัครนอกเวลางานบริเวณนอกโรงงาน ในวันนั้นแกนนำสหภาพแรงงานแจ้งว่าได้แจกใบสมัครมากกว่า 1,000 ใบ ในวันที่ 4 ธันวาคม

หนึ่งอาทิตย์หลังจากที่สหภาพแรงงานได้เริ่มเปิดรับสมัครสมาชิก แกนนำ 6 คนถูกเรียกเข้าไปที่สำนักงานฝ่ายบุคคลไม่นานก่อนที่จะหมดเวลาการทำงานและถูกละเมิดทันที เหตุผลที่บอกกับคนงานในการเลิกจ้างพวกเขาคือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต หลังจากรับหนังสือเลิกจ้าง แกนนำทั้ง 6 คนถูกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย นำตัวออกจากโรงงานทันทีและไม่อนุญาตให้กลับเข้าไปในบริเวณพื้นที่การผลิตเพื่อเก็บข้าวของหรือได้บอกลาเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน

ในวันที่ 6 ธันวาคม 2549 เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครได้เข้ามาตรวจสอบประเด็นการเลิกจ้างกับทางฝ่ายผู้จัดการ และแจ้งว่าควรรับแกนนำทั้ง 6 คนที่ถูกละเมิดกลับเข้าทำงาน ฝ่ายผู้จัดการปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่

เมื่อสภาองค์กรสิทธิแรงงานถามฝ่ายผู้จัดการบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตสำหรับคำอธิบายการไล่ออกจากงานของแกนนำสหภาพแรงงาน ฝ่ายผู้จัดการตอบว่าไม่รู้ที่คนงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในขณะที่ทำการเลิกจ้าง สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าคำอ้างของฝ่ายผู้จัดการที่บอกว่าไม่รู้ที่นั้นไม่มีความน่าเชื่อถือ โดยมีสองเหตุผลคือ

1. สภาพองค์กรสิทธิแรงงานได้รับความชัดเจนจากคนงานที่ได้สัมภาษณ์ว่าคนงานคนอื่นๆ ในโรงงานจำนวนมากจำคนงานทั้ง 6 คนนี้ได้ เนื่องจากทั้ง 6 คนได้พูดจาอย่างเปิดเผยในการชักชวนมาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในวันที่ 26 พฤศจิกายน คนงานทั้ง 6 คนนี้ได้พยายามหาสมาชิกโดยแจกแบบฟอร์มใบสมัครให้กับสมาชิกอย่างเปิดเผยบริเวณด้านนอกหน้าประตูโรงงาน
2. ในการเลิกจ้างตัวแทนคนงานซึ่งทั้ง 6 คนเป็นหนึ่งในแกนนำ 15 คนที่ได้จัดตั้งสหภาพแรงงานและมีตำแหน่งที่สำคัญในโครงสร้างของแกนนำสหภาพแรงงานดังต่อไปนี้ ประธาน รองประธาน เทรินเนอร์ ผู้ช่วยเทรินเนอร์ ทะเบียนและผู้ช่วยทะเบียน

ซึ่งในโรงงานที่มีคนงาน 3,000 คน ซึ่งดูไม่น่าเชื่อถือว่า 6 คนเท่านั้นที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ซึ่งทั้งหมดเป็นแกนนำที่สำคัญของสหภาพแรงงาน

ประเด็นที่ฝ่ายผู้จัดการอ้างว่ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจึงจำเป็นต้องมีการเลิกจ้างนั้น ฝ่ายผู้จัดการไม่สามารถที่จะหาคำอธิบายใดๆ รายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตใหม่ให้กับสภาพองค์กรสิทธิแรงงานหรือเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าสภาพองค์กรสิทธิแรงงานได้พยายามขอรายละเอียดเกี่ยวกับแผนการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตของบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตหลายครั้ง แต่สภาพองค์กรสิทธิแรงงานได้รับเพียงคำอธิบายเบื้องต้นอย่างคลุมเครือว่าบริษัทต้องการที่จะลดจำนวนคนงานที่ไม่ใช่เป็นคนงานดัดเย็บเท่านั้น ฝ่ายผู้จัดการบอกกับสภาพองค์กรสิทธิแรงงานว่าโครงสร้างนี้ได้ปรับให้มีความเหมาะสมมาแล้วเป็นเวลาสองปี แต่บริษัทก็ไม่สามารถจัดหาเอกสารที่มีตัวตนใดๆ ที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหรือเวลาอื่นที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างคนงานในการปรับปรุงโครงสร้าง ยิ่งกว่านั้นถ้าต้องมีการเลิกจ้างเพื่อต้องการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ควรแจ้งสาเหตุในการเลิกจ้างอย่างโปร่งใสให้ลูกจ้างทั้งหมด เพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

b) พยายามใส่ร้ายป้ายสีให้แกนนำเสียชื่อเสียงและใช้ผู้บังคับใช้กฎหมายทำให้คนงานที่กำลังใช้สิทธิเกิดความกลัว

ในวันที่ 7 ธันวาคม 2549 บริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้แจกใบปลิวให้กับลูกจ้างทุกคนในบริเวณโรงงานซึ่งในใบปลิวบอกเป็นนัยว่าแกนนำสหภาพแรงงานทั้ง 6 คนที่ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขโมยของเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน เนื้อหาในใบปลิวคือ “เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีการสอบสวนในกรณีดังกล่าวและพบว่าคนงานแผนกโกดัง³ ไม่ยอมพูดความจริง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการผลิต” ข้อความในใบปลิวดังกล่าวถูกนำไปอ่านผ่านเสียงตามสายให้กับคนงานฟังขณะที่คนงานกำลังทำงาน สภาพองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าบทความทั้งหมดในใบปลิวไม่สมเหตุสมผล ซึ่งในข้อสรุปเป็นการลงความเห็นที่ไม่เป็นจริง ในการเปิดเผยกับสภาพองค์กรสิทธิแรงงาน ฝ่ายผู้จัดการไม่สามารถหาคำชี้แจงใดๆ ได้ว่าทำไมในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการขโมยของลูกจ้างตามที่กล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการผลิต ตามบทความที่อยู่ในใบปลิวนั้นไม่เป็นความจริง ตามลักษณะคนงาน (แกนนำทั้ง 6 คน) กับหัวข้อของใบปลิวและตามสองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (ไม่นานหลังจากสหภาพแรงงานได้พยายามหาสมาชิก) สภาพองค์กรสิทธิแรงงานสรุปว่าฝ่ายผู้จัดการทำใบปลิวและประกาศออกสู่สาธารณะคือความพยายามที่จะทำให้แกนนำสหภาพ

³ รองประธานสวัสดิการทำงานในแผนกโกดังขณะที่เขาถูกเลิกจ้าง แต่ไม่มีแกนนำสหภาพแรงงานคนใดทำงานในบริเวณดังกล่าว

แรงงานที่ถูกเลิกจ้างและสภาพแรงงานเสียชื่อเสียงและมีเจตนาขัดขวางคนงานที่ใช้สิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้สภาองค์กรสิทธิแรงงานยังได้ทราบเรื่องจากการสัมภาษณ์คนงานว่า มีเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายมาประจำอยู่ที่บริเวณโรงงาน ตามคำขอของฝ่ายผู้จัดการในเวลานั้น โดยเริ่มให้มาตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับที่ฝ่ายผู้จัดการได้ทำใบปลิวและประกาศในประเด็นเกี่ยวกับแกนนำสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกจ้างทั้ง 6 คน ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีอาญา ฝ่ายผู้จัดการโรงงานได้ขอเจ้าหน้าที่ตำรวจในเครื่องแบบสองนายมาประจำอยู่ที่ทางเข้าโรงงาน คนงานจำนวนหนึ่งให้การกับสภาองค์กรสิทธิแรงงานว่าพวกเขาเชื่อว่าที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำที่โรงงานนั้น เป็นเพราะว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและพวกเขาก็กลัวที่จะเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

ฝ่ายผู้จัดการบอกกับสภาองค์กรสิทธิแรงงานว่าเหตุที่ต้องขอเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำหน้าโรงงานนั้นไม่เกี่ยวกับคดีหรือเป็นการต่อต้านสหภาพแรงงาน แต่เพื่อปกป้องฝ่ายผู้จัดการที่ถูกข่มขู่ ซึ่งมีฝ่ายผู้จัดการบางคนถูกข่มขู่ทางโทรศัพท์ ซึ่งสภาองค์กรสิทธิแรงงานไม่สามารถรับรองได้ว่ามีการขู่ทางโทรศัพท์ หรือมีการคุกคามอื่นๆ กับฝ่ายผู้จัดการจริงหรือไม่ และการประเมินในครั้งนี้แม้ว่าไม่สามารถหาผลสรุปได้ว่า การมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำที่หน้าโรงงานมีเจตนาเพื่อขัดขวางคนงานที่ใช้สิทธิในการรวมกลุ่มหรือไม่ แต่จากการให้ปากคำของคนงานมันส่งผลอย่างได้ชัด

คำแนะนำ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้แนะนำกับฝ่ายผู้จัดการบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตว่า ให้รับรองประธานสวัสดิการและแกนนำสหภาพแรงงานทั้ง 6 คนเข้าทำงานโดยเร็ว โดยให้ทำงานในตำแหน่งเดิม พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างย้อนหลังและสิทธิประโยชน์อื่นตามกฎหมายที่พึงได้รับ นับตั้งแต่วันที่พวกเขาถูกเลิกจ้าง

สภาองค์กรสิทธิแรงงานเน้นความสำคัญของขั้นตอนการรับกลับเข้าทำงานต้องปฏิบัติโดยทันที ก่อนที่จะเกิดความเสียหายมากกว่านี้ ต่อสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างเสรี โดยไม่ให้มีความรู้สึกลัวที่จะถูกเลิกจ้างหรือถูกกดดันแก่ง

สภาองค์กรสิทธิแรงงานยังแนะนำอีกด้วยว่าถ้าหากฝ่ายผู้จัดการต้องการที่จะปฏิบัติตามระเบียบหรือฟ้องคดีอาญากับลูกจ้างคนใด ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขโมยของเมื่อเดือนมิถุนายน ต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมที่ไม่แฝงความหมายอย่างไม่เหมาะสม ให้มีความเกี่ยวพันกันระหว่างความผิดทางอาญากับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

เกี่ยวกับประเด็นการใส่ร้ายป้ายสีในใบปลิวและที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำอยู่ที่โรงงาน สภาองค์กรสิทธิแรงงานแนะนำว่า ฝ่ายผู้จัดการบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตควรออกไปปลิวและประกาศตามสายให้คนงานทั้งหมดทราบโดยด่วน เพื่อสร้างความกระจ่างว่าการสืบสวนกรณีการขโมยของในเดือนมิถุนายนไม่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างในโรงงานซึ่งเป็นเหตุของการเลิกจ้าง และสภาพแรงงานและกรรมการไม่ได้มีส่วนพัวพัน

สภาองค์กรสิทธิแรงงานยังแนะนำอีกด้วยว่าฝ่ายผู้จัดการควรออกจดหมายเปิดผนึกขอโทษกรรมการสหภาพแรงงานสำหรับคำพูดเป็นเชิงว่าพวกเขาต้องถูกเลิกจ้างเพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีอาญา นอกจากนี้ สภาองค์กรสิทธิแรงงานขอให้ฝ่ายผู้จัดการอธิบายกับคนงานว่าที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำที่โรงงานนั้น ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการทำกิจกรรมของกรรมการสหภาพแรงงาน

การตอบรับของฝ่ายผู้จัดการและสถานการณ์ปัจจุบัน

คำแนะนำตามที่เสนอข้างบนนั้น ฝ่ายผู้จัดการตกลงว่าจะรับรองประธานสวัสดิการและแกนนำสหภาพแรงงานทั้ง 6 คนเข้าทำงาน โดยคนงานทั้ง 7 คน ได้กลับเข้าทำงานในวันที่ 19 มีนาคม โดยได้รับค่าจ้างย้อนหลังเต็มและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่พึงได้รับ

ฝ่ายผู้จัดการยังได้ตกลงที่จะทำตามคำแนะนำที่จะประกาศเกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญาและเรื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มาประจำที่โรงงาน แต่อย่างไรก็ตามต่อมาในเดือนมิถุนายน 2550 เมื่อสภาองค์กรสิทธิแรงงานได้เข้าไปเยี่ยมบริษัท พบว่าฝ่ายผู้จัดการไม่ได้จัดทำประกาศดังกล่าว สภาองค์กรสิทธิแรงงานแนะนำเกี่ยวกับกรณีนี้ว่า หากสหภาพแรงงานรู้สึกว่าคุณงานบางส่วนยังคงมีความเข้าใจผิดระหว่างประเด็นการสืบสวนคดีอาญากับสหภาพแรงงาน ฝ่ายผู้จัดการควรคิดประกาศเรื่องดังกล่าวเพื่อความกระจ่างและทำให้คนงานเข้าใจดีขึ้น

ซึ่งฝ่ายผู้จัดการตกลงที่จะคิดประกาศหากสหภาพแรงงานร้องขอ ซึ่งในวันนี้สหภาพแรงงานไม่ได้ทำเรื่องร้องขอ

นับตั้งแต่มีการรับกลับเข้าทำงาน คนงานแจ้งว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือคัดค้านต่อกรรมการสหภาพแรงงานทั้ง 6 คนที่กลับเข้ามาทำงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ขณะที่ฝ่ายผู้จัดการสงวนสิทธิรับทำตามคำแนะนำว่าอาจฟ้องคดีอาญากับรองประธานสวัสดิการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ปัจจุบันบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการตามกฎหมายแต่อย่างใด

นอกจากที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของสภาองค์กรสิทธิแรงงาน ฝ่ายผู้จัดการยังได้จัดทำโปรแกรมอบรมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้กับซูเปอร์ไวเซอร์เพื่อมั่นใจว่านโยบายของบริษัทในเรื่องสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มได้ถูกนำไปปฏิบัติโดยทั่วถึง สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้พิจารณาขั้นตอนการปฏิบัตินี้แล้วว่าเป็นขั้นตอนที่ดี

2. การจัดทำนโยบายและวิธีดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้ละเมิดกฎหมายไทย 2 ประเด็นเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย ประเด็นแรกโรงงานได้บังคับลูกจ้างให้ตกลงที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบการทำงานโดยพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งหากจะมีการเปลี่ยนแปลงใดฝ่ายผู้จัดการต้องเจรจากับตัวแทนคนงาน ประเด็นที่สองโรงงานพยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้งตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งถือว่าการละเมิดกฎหมาย

a) บังคับลูกจ้างให้เซ็นเอกสารเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

สิ่งที่ตรวจพบ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าฝ่ายผู้จัดการบริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตพยายามบังคับลูกจ้างให้เซ็นเอกสารยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 ระบุว่าหากนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างและจัดให้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกับตัวแทนลูกจ้าง แทนที่จะปฏิบัติตามขบวนการนี้ บริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงกับข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานทั่วโรงงานและเมื่อผลรับการลงคะแนนเสียง

ออกมาว่าไม่เห็นชอบกับข้อเสนอฝ่ายผู้จัดการจึงได้มีการกดดันคนงานที่ลงคะแนนคัดค้านการเปลี่ยนแปลงโดยให้ลงคะแนนเสียงใหม่อีกครั้งเพื่อให้เห็นชอบกับข้อเสนอนโยบาย

อย่างที่ได้อ้างมาแล้วเมื่อปลายเดือนตุลาคม 2549 ฝ่ายผู้จัดการไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้เสนอให้เพิ่มเวลาทำงานอีกวันละ 20 นาทีเพื่อนำเวลาดังกล่าวไปหยุดวันเสาร์สุดท้ายของเดือน (ปกติทำงานวันละแปดชั่วโมง อาทิตย์ละ 6 วัน) ในวันที่ 19 ตุลาคม ฝ่ายผู้จัดการได้จัดให้มีการลงมติกับข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงโดยให้คนงานแต่ละคนทำเครื่องหมายว่าเขาสนับสนุนกับเวลาใหม่นี้หรือไม่ จากคำให้การของคนงานที่ร่วมสังเกตการณ์ผลนับคะแนนในวันนั้นพบว่าเมื่อรวบรวมคะแนนเสียง ทำให้เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่ไม่สนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามคนงานต้องระบุชื่อและหมายเลขประจำตัวพนักงานในบัตรลงคะแนนด้วย ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้จัดการทราบว่าคนงานคนใดไม่เห็นชอบกับข้อเสนอ คนงานให้การว่าในวันต่อมาคนงานจำนวนมากที่ลงคะแนนเสียงคัดค้านข้อเสนอถูกเรียกเข้าไปคุยตัวต่อตัวกับผู้จัดการ เพื่อกดดันให้ลงคะแนนเสียงใหม่เพื่อเห็นชอบด้วยการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน โดยความกลัวที่จะถูกกลั่นแกล้งหรือโดยปราศจากคำขอร้องซ้ำๆ เพื่อให้พวกเขาเปลี่ยนการลงคะแนน มีคนงานจำนวนมากที่ยินยอมลงคะแนนเสียงใหม่เพื่อเห็นชอบกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เมื่อมีจำนวนคนงานเพียงพอในการเปลี่ยนแปลงการลงคะแนนเสียงให้เป็นการเห็นชอบกับข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ฝ่ายผู้จัดการประกาศว่าจะเริ่มปฏิบัติตามกำหนดเวลาใหม่

ในวันที่ 3 พฤศจิกายน คนงาน 4 คนได้ยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ตรวจสอบเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน ในวันที่ 6 พฤศจิกายน เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสองคนได้เข้ามาที่โรงงานและแจ้งกับฝ่ายผู้จัดการว่าวิธีการที่โรงงานพยายามเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้และแนะนำว่าตัวแทนฝ่ายผู้จัดการควรอภิปรายเกี่ยวกับข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงนี้กับคณะกรรมการสวัสดิการโรงงาน ในวันที่ 8 พฤศจิกายน ฝ่ายผู้จัดการประกาศว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน

(อย่างที่ได้อ้างมาแล้วคนงานหลายคนที่เป็นผู้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถูกเลิกจ้างอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายในเดือนพฤศจิกายนและเดือนธันวาคมซึ่งเป็นการกลั่นแกล้งทั้งจากเรื่องนี้และเรื่องอื่นที่เข้าไปเกี่ยวข้องในความพยายามที่จะทำให้สภาพการทำงานในโรงงานให้ดีขึ้น)

ในขณะที่สภาองค์กรสิทธิแรงงานพอใจที่บริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานโดยเพียงแต่ฝ่ายเดียว การข่มขู่คนงานที่ใช้สิทธิในการไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอเป็นสิ่งไม่เหมาะสมเป็นการส่งสัญญาณต่อพนักงานว่าโรงงานไม่เคารพสิทธิตามกฎหมายของคนงานและตัวแทนของพวกเขาที่ได้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนโยบายสถานที่ทำงาน

คำแนะนำ

เพื่อลดผลความเสียหายจากที่โรงงานพยายามบังคับคนงานให้เปลี่ยนแปลงการลงคะแนนเสียง สภาองค์กรสิทธิแรงงานแนะนำว่าฝ่ายผู้จัดการควรออกหนังสือขอโทษที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงของ

คนงาน หากต้องมีการลงมติครั้งต่อไปสภาองค์กรสิทธิแรงงานแนะนำว่าฝ่ายผู้จัดการโรงงานควรกำหนดนโยบายวิธีการเปลี่ยนแปลงระเบียบการทำงานอย่างชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย ในกรณีที่ต้องมีการลงประชามติต้องมีนโยบายที่วางเงื่อนไขว่าการลงคะแนนเสียงจะต้องเป็นความลับ การนับคะแนนจะต้องนับในสถานที่เปิดเผยและต้องยอมรับผลที่ได้

การตอบรับของฝ่ายผู้จัดการและสถานการณ์ปัจจุบัน

จากประสบการณ์ที่ผ่านมาฝ่ายผู้จัดการเห็นด้วยว่าขบวนการลงประชามติไม่ใช่เป็นวิธีที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจที่ดี เมื่อสหภาพแรงงานถูกจัดตั้งขึ้นในเดือนต่อมาจากที่มีการลงประชามติ ฝ่ายผู้จัดการตัดสินใจหยุดการใช้ลงประชามติเป็นเครื่องมือในการให้คนงานแสดงความคิดเห็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงระเบียบการทำงาน ฝ่ายผู้จัดการแจ้งว่าจะเจรจากับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนคนงานเมื่อโรงงานต้องการทำการเปลี่ยนแปลงใดๆ สภาองค์กรสิทธิแรงงานพิจารณาแล้วว่านี่คือวิธีการแก้ไขปัญหาคือสิ่งที่เห็นด้วยที่จะมีการเจรจากับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่โรงงานต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 เกี่ยวกับขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ถูกกฎหมาย

b) ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และฝ่ายผู้จัดการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

สิ่งที่ตรวจพบ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่า การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่ผ่านมาฝ่ายผู้จัดการไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมตามกฎหมายไทย การประเมินได้พิสูจน์ให้เห็นในสำคัญว่าไม่มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ว่าฝ่ายผู้จัดการได้พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการเลือกตั้งตัวแทนของคนงานที่จะมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการตามกฎหมายไทย

ในต้นปี 2549 คนงานได้รับแจ้งจากฝ่ายผู้จัดการว่าจะมีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการโรงงาน และให้คนงานแต่ละคนคัดเลือกคนงานจากในแผนกของตนเพื่อให้มาเป็นตัวแทนกรรมการในแผนก อย่างไรก็ตามสิ่งที่เป็นการละเมิดกฎหมายไทย⁴ คือไม่มีกระบวนการสำหรับการคัดเลือกคนที่สมควรเป็นตัวแทนเลือกตั้งให้กับคนงาน คนงานเพียงถูกบอกง่ายๆ ว่าให้เขียนชื่อของเพื่อนร่วมงานที่พวกเขาเชื่อว่าจะมาเป็นตัวแทนกรรมการที่ดีที่สุด ยิ่งกว่านั้นคนงานได้รับใบลงคะแนนที่พิมพ์ชื่อของพวกเขาและหมายเลขประจำตัวพนักงาน การที่ไม่ปิดชื่อให้เป็นความลับในการเลือกตั้งนั้นเป็นการละเมิดกฎหมายไทย⁵ หลังจากการเลือกตั้งจบสิ้นแล้ว ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการที่หมดวาระ ได้นำกล่องลงคะแนนออกไปในสถานที่ที่ไม่ได้รับอนุญาตและมีการนับคะแนนโดยไม่เปิดเผย คนงานได้รับทราบภายหลังว่าคนงานคนใดได้รับคะแนนเป็นที่หนึ่งและที่สองแต่คนงานไม่ได้ถูกบอกว่าผู้สมัครแต่ละคนได้รับคะแนนเท่าไรบ้าง หรือรายชื่อของคนงานคนอื่นผู้ซึ่ง

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 96, ประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2544

⁵ ประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2544 วรรค 11

ได้รับการลงคะแนนกับจำนวนคะแนนที่พวกเขาได้รับ จากการสัมภาษณ์คนงานชี้ให้เห็นว่าคนงานรู้สึกไม่พอใจกับขบวนการนี้ ความล้มเหลวของฝ่ายผู้จัดการที่ไม่นับคะแนนทันทีและเปิดเผย เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกกฎหมายในประเด็นวิธีดำเนินการลงคะแนนเสียง⁶

คำแนะนำ

ประเด็นการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สภาองค์กรสิทธิแรงงานแนะนำว่า ให้ยกเลิกคณะกรรมการสวัสดิการชุดเดิมและให้มีการจัดการเลือกตั้งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ภายใต้การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

การตอบรับของฝ่ายผู้จัดการและสถานการณ์ปัจจุบัน

ในเวลานั้นฝ่ายผู้จัดการได้อธิบายเกี่ยวกับการยกเลิกคณะกรรมการสวัสดิการในเวลาเดียวกับการรับกรรมการสหภาพแรงงานกลับเข้าทำงาน อาจจะสร้างความตึงเครียดให้กับกลุ่มคนงานในโรงงานและเสนอว่าให้คณะกรรมการสวัสดิการชุดปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่จนกระทั่งจะหมดวาระภายในต้นปี 2551 หลังจากนั้นก็จะสามารถจัดให้มีการเลือกตั้งได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปัญหาได้ถูกแก้ไขในเดือนพฤษภาคม 2550

เมื่อฝ่ายผู้จัดการและสหภาพแรงงานได้ประกาศการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งภายใต้กฎหมายไทย

คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธินั่งอยู่ในตำแหน่งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีสิทธิที่จะอภิปรายและเจรจาเกี่ยวกับประเด็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของคนงาน⁷ การเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างถูกจัดขึ้น ในวันที่ 15 มิถุนายน 2550 และ สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้รับเชิญให้เข้าไปสังเกตการณ์ในการเลือกตั้งในครั้งนี้

ทางสภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่า การเลือกตั้งถูกจัดขึ้นโดยยุติธรรมและโปร่งใสซึ่งสอดคล้องกับกฎหมาย

ซึ่งทำให้เห็นว่าฝ่ายผู้จัดการได้ทำตามสัญญาที่จะจัดให้มีการเลือกตั้งตัวแทนคนงานที่มีความยุติธรรม

ไม่นานหลังจากมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการได้ตัดสินใจยุบด้วยตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาลักษณะความไม่เหมาะสมในการเลือกตั้งสมาชิก ฝ่ายผู้จัดการได้จัดห้องทำงานให้กับคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการส่วนต่างๆ เช่น คณะกรรมการโรงอาหาร คณะกรรมการขนส่งและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3. ลิขสิทธิ์

สิ่งที่ตรวจพบ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานพบว่าบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตละเลยส่วนสำคัญในการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับคนงานหญิงที่อยู่ในช่วงตั้งครรภ์ ซึ่งเป็นการละเมิดจรรยาบรรณทางการค้าของมหาวิทยาลัยที่ระบุไว้ว่าโรงงานต้องจัดหาบริการที่เหมาะสมและจัดหางานที่เหมาะสมเพื่อป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยให้กับคนงานท้อง

⁶ ประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2544 วรรค 13

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 96

จากการประเมินพบว่าในบางแผนกของบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตต่างๆ ครั้งที่จะมีคนงานต้องถูกย้ายให้ไปทำงานที่เบากว่าหรือมีโอกาสสลับเปลี่ยนท่าทางการทำงานระหว่างการนั่งและการยืนหรือสามารถเบรกได้บ่อยครั้งตามที่ต้องการ ยิ่งกว่านั้นคนงานได้ให้การว่าบ่อยครั้งที่คนงานต้องถูกฝ่ายผู้จัดการกดดันให้ทำงานติดต่อกันเพื่อเร่งงานในสภาพร่างกายที่อ่อนแอเนื่องจากอยู่ในระยะการตั้งครรภ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นที่แผนกคิปป์เป็นหลัก ซึ่งเป็นแผนกที่ใช้สารเคมีที่ใช้กับสิ่งทอเพื่อไม่ให้ผ้ายับ แต่เหตุการณ์เหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นแต่แผนกนี้เท่านั้นยังได้เกิดขึ้นกับแผนกอื่นด้วยแต่มีปริมาณน้อยกว่า

คนงานได้เล่าอย่างโดยละเอียดว่าได้มีเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นในโรงงานแผนกคิปป์เมื่อเดือนสิงหาคม 2549 มีคนงานต้องได้แท้งลูกในขณะที่ทำงาน ซึ่งขณะนั้นเธอเพิ่งท้องได้ห้าเดือน จากคำให้การของคนงานคนอื่นๆ จากแผนกดังกล่าวลูกจ้างคนนี้ได้ถูกบังคับให้ยืนรีดผ้าโดยลักษณะที่ต้องยืนก้มไปข้างหน้า ในห้าเดือนแรกของการตั้งครรภ์ของเธอ แม้ว่าจะมีการร้องขอหลายครั้งเพื่อย้ายที่ทำงานไปในตำแหน่งอื่นเพื่อให้เหมาะสมกับคนท้องถึงแม้ว่าไปไม่ได้ ที่สภาองค์กรสิทธิแรงงานจะรับรองได้ว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์แท้งลูกในครั้งนี้ นั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานของหล่อนหรือไม่ แต่มันก็เป็นไปได้ว่าสภาพร่างกายที่ถูกกดดันจากสิ่งแวดล้อมจะทำให้คนงานมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง อาจมีส่วนที่ทำให้เกิดการแท้งลูก จะเป็นด้วยเหตุผลใดก็ตามที่เป็นต้นเหตุให้เกิดการแท้งลูก ฝ่ายผู้จัดการควรจัดหางานที่เหมาะสมให้มากขึ้นสำหรับคนงานคนนี้ในช่วงการตั้งครรภ์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้เน้นความสำคัญที่โรงงานต้องมีแผนป้องกันเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน

คำแนะนำ

สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้แนะนำกับฝ่ายผู้จัดการบริษัทไทยคาร์เมนต์เอ็กซ์พอร์ตให้มีการพัฒนาแผนของโรงงานเพื่อรับรองว่ามีความปลอดภัยในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานและจัดหาที่ทำงานที่เหมาะสมให้กับคนงานท้อง ฝ่ายผู้จัดการควรทำระบบทะเบียนกลางของฝ่ายบุคคลที่สามารถทำให้เห็นข้อมูลได้ชัดเจนว่าในแต่ละแผนกมีคนงานท้องเท่าไรเพื่อจะได้สามารถจัดงานที่เหมาะสมได้เมื่อต้องการ

คำตอบรับของฝ่ายผู้จัดการและสถานการณ์ปัจจุบัน

ฝ่ายผู้จัดการมีอาการตกใจเมื่อทราบข้อมูลที่มีการประเมินพบเกี่ยวกับสถานการณ์ในแผนกคิปป์และสัญญาว่าจะแก้ไขโดยทันที ฝ่ายผู้จัดการแจ้งว่าการปฏิบัติต่อคนงานท้องดังที่สภาองค์กรสิทธิแรงงานได้กล่าวนั้นไม่ใช่เป็นนโยบายของบริษัท โรงงานสัญญาว่าจะจัดอบรมให้กับซูเปอร์ไวเซอร์ในประเด็นแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่ถูกต้องของบริษัท ซึ่งให้ความเคารพต่อสิทธิของคนงานท้องและจัดการอบรมให้กับคนงานท้องเพื่อให้มีความรู้เรื่องสิทธิและความรับผิดชอบให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ในเดือนเมษายน 2550 การอบรมได้ถูกจัดขึ้นครั้งแรก โดยมีผู้ให้การอบรมคือพยาบาลสองคนของโรงงาน โรงงานตกลงที่จะจัดสำเนาเอกสารที่ใช้ในการจัดการอบรมให้กับสภาองค์กรสิทธิแรงงาน ฝ่ายผู้จัดการเห็นด้วยที่จะพัฒนาระบบทะเบียนกลางที่จะติดตามคนงานท้อง สภาองค์กรสิทธิแรงงานจะตรวจสอบเพื่อให้มีความแน่ใจว่าฝ่ายผู้จัดการได้ทำตามสัญญานั้นสำเร็จ