

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินการทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นความพยายามของสถานประกอบการที่จำเป็นจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ จึงเป็นนโยบายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งขององค์กรหรือสถานประกอบการที่จะนำพาองค์กรหรือสถานประกอบการไปสู่ความเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาสถานประกอบการ หรือองค์กรโดยการเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเทคโนโลยี การบริหาร การจัดการและ การลดต้นทุนในการผลิต มากกว่าการที่จะให้ความสำคัญกับ "คน" ดังนั้นในช่วงระยะเวลาหลัง ๆ จึงปรากฏว่ามีสถานประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน มีการดำเนินการ และปฏิบัติต่อกันทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นมีการร่วมกันนัดหยุดงานจากกลุ่มลูกจ้าง การบิดงงานจากนายจ้าง จนกระทั่งในท้ายที่สุดบางรายมีการเลิกจ้างลูกจ้าง และเลิกกิจการไปในที่สุด

ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน หรือความสัมพันธ์ในด้านอื่นที่นายจ้าง ลูกจ้างมีต่อกันเป็นเรื่อง

ที่มีความสำคัญเพราะนอกจากทั้งสองฝ่ายจะต้องเกื้อหนุนกันในฐานะเป็นปัจจัยในการผลิตแล้ว ทั้งสองฝ่ายยังจะต้องอยู่ร่วมกันอีก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวย่อมจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นธรรมดา ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างก็มีวัตถุประสงค์ แนวความคิด ความต้องการ และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน โดยนายจ้างก็ย่อมจะต้องมุ่งหวังที่จะได้ผลกำไรจากการประกอบธุรกิจให้มาก และประหยัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนลูกจ้างก็ย่อมจะมุ่งหวังให้ได้รับค่าจ้างสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ซึ่งหากปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งสองฝ่ายสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ยุติ หรือสามารถตกลงกันได้อย่างรวดเร็วในจังหวะเวลาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ความสงบเรียบร้อยในสถานประกอบการก็จะเกิดขึ้น และเป็นผลดีต่อกับทุก ๆ ฝ่าย แต่หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นบานปลาย หรือลุกลามออกไปจนถึงขั้นมีการประท้วง ไม่ยอมเข้าทำงาน นัดหยุดงาน หรือปิดงาน ย่อมจะเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อธุรกิจ และสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นความเสียหายในกระบวนการผลิตการตลาด ความสงบเรียบร้อยในสถานประกอบการ และยิ่งกระทบกระทั่งกันต่อภาวะการครองชีพของ

ลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้นการดำเนินการเพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการป้องกัน  
มิให้ข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นหรือหากมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน  
เกิดขึ้น ก็สามารถที่จะดำเนินการ หรือจัดการกับปัญหาข้อขัดแย้งหรือปัญหาข้อพิพาท  
แรงงานให้ยุติลงด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันอย่างรวดเร็วภายในสถานประกอบการ  
จึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสภาพสถานการณ์  
ปัจจุบัน เพราะเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ สามารถยุติลงได้  
อย่างรวดเร็ว ช่อม เป็นการช่วยป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดลุกลามบานปลายออกไป จนเกิด  
ผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคม  
ของประเทศชาติโดยส่วนรวม และนอกจากนั้นยังสามารถยังประโยชน์ให้แก่  
สถานประกอบการในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และธุรกิจ  
ได้เป็นอย่างดี

อนึ่ง เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งที่อาจ  
เกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ทั้งลูกจ้าง  
สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน  
เกี่ยวกับเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ จำเป็นที่จะต้องทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์  
วิจัยปัญหาข้อพิพาทแรงงาน หรือปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทุกกรณีอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อหารูปแบบ หรือแนวทางป้องกัน และแก้ไขที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ผู้  
เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะนำไปศึกษา ค้นคว้า และนำไปปรับใช้ได้ทันทีเมื่อมีปัญหา  
ข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. เพื่อศึกษาเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยุติลง
3. เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานฯ และเจ้าหน้าที่
3. เพื่อนำเสนอประสบการณ์และแนวทางในการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้ง ในลักษณะนี้ มิให้เกิดขึ้นอีก
4. เพื่อให้ข้อ เสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอีก ให้สามารถยุติได้โดยเร็วและก่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาข้อขัดแย้งกรณีของบริษัท เจ. แอนด์. ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่ลูกจ้างบริษัท เจ. แอนด์. ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยสหภาพแรงงานเจแอนด์ดี แห่งประเทศไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ครั้งแรกเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2533 จนเกิดปัญหาข้อขัดแย้งที่สหภาพแรงงาน ได้ขอมตินัดหยุดงาน เนื่องจากเข้าใจว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อปี พ.ศ. 2538 จนกระทั่งมีการหยุดงาน และในท้ายที่สุดสามารถดำเนินการยุติข้อขัดแย้งลงได้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539

2. ศึกษาถึงสาเหตุ และปัญหาของข้อขัดแย้งรายนี้ว่า เหตุใดจึงมีความรุนแรง ยิ่งหากซับซ้อน และยืดเยื้อยาวนาน

3. ศึกษาถึงวิธีการในการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นของ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ที่ปรึกษาของนายจ้างและลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่เริ่มเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง จนปัญหาข้อขัดแย้งยุติ

### วิธีการศึกษา

1. ศึกษาจากข้อมูล เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ จากบริษัท เจ.แอนด์.ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด สหภาพแรงงาน เจ.แอนด์.ดี. แห่งประเทศไทย และกลุ่มลูกจ้าง

2. ศึกษาจากข้อมูล แฟ้มสถานประกอบการ เอกสาร รายงาน ของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาข้อมูลจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาศาลฎีกา ข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยและสาเหตุของการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
2. ทราบถึงเหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้น จนปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ยุติลง
3. ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายต่าง ๆ
4. นำผลการศึกษาใช้เป็นรูปแบบและแนวทางแก้ไขการป้องกันและแก้ไข ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นอีก

บทที่ 2

ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ตั้งบริษัท	สำนักงานใหญ่และโรงงานตั้งอยู่เลขที่ 247 หมู่ 6 ซอย สะพานปลาสมุทรปราการ ถนนท้ายบ้าน ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ โทรศัพท์ 289-3809 โทรสาร 289-3809
ประกอบกิจการ	รับจ้างผลิตรองเท้า ภายใต้ชื่อ NIKE ภายใต้คำสั่งซื้อของลูกค้า
ตลาด	ส่งออกต่างประเทศทั้งหมด 100 เปอร์เซ็นต์
จำนวนลูกจ้าง	2,000 คน
เป็นธุรกิจร่วมทุน	ไทย - ใต้หวัน
ทุนจดทะเบียน	สองร้อยล้านบาท
ก่อตั้งเมื่อ	29 มกราคม 2531
เริ่มดำเนินการเมื่อ	เดือนกรกฎาคม 2531 โดยเริ่มต้นใช้ชื่อบริษัทว่า บริษัท ไอ.ดี.ไอ. เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด และได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็นบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัดเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2531
ประธานบริษัท	นายเลี้ยว จี เงิน
รองประธานบริษัท	นายเงิน ชี ธง
ผู้จัดการแผนกบริหาร	นายเหมา ไท่ ฮุน
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา

กรรมการบริษัทมี 16 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. นายเลี้ยว จี เงิน         | 2. นายหวัง ต้า เปิ่น            |
| 3. นายเมิ่ง เจา เหนียน       | 4. นายเงิน ซี อง                |
| 5. นายหลิน ซี ชุ่น           | 6. นายหวัง เปิ่น เลียง          |
| 7. นายเซียว จง ไห่           | 8. นายหลิน เจิ้งสง              |
| 9. นายหลิว จุ้น เสียน        | 10. นายลี่ สือ เฟิง             |
| 11. นายหลิว เทวิน ถง         | 12. นายเงิน ฮุย จาง             |
| 13. นายหวัง หมิง โสง         | 14. นายพลศักดิ์ เรืองปัญญาโรจน์ |
| 15. นายอดุลย์ ใจวัฒนาสวัสดิ์ | 16. นายหวัง เม่า สง             |

จำนวนหรือชื่อกรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัทได้คือ

นายเลี้ยว จี เงิน ประธานกรรมการ ลงลายมือชื่อและประทับตรา  
สำคัญของบริษัทฯ หรือนายเงิน ซี อง ลงลายมือชื่อร่วมกับนายพลศักดิ์  
เรืองปัญญาโรจน์ หรือนายอดุลย์ ใจวัฒนาสวัสดิ์ หรือนายหลิว จุ้น เสียน  
หรือนายลี่ สือ เฟิง หรือนายหวัง หมิง โสง และประทับตราสำคัญของ  
บริษัทฯ ยกเว้นการขายอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นทรัพย์สินของบริษัทฯ

วันทำงาน	วันจันทร์ - วันศุกร์
เวลาการทำงาน	เริ่ม 08.00 - 18.30 น.
วันหยุดประจำสัปดาห์	วันเสาร์ และวันอาทิตย์
อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง	ประมาณ 5,000 บาท ต่อเดือน
อายุงานเฉลี่ยของลูกจ้าง	ประมาณ 7 ปี
วุฒิการศึกษาของลูกจ้าง	ส่วนใหญ่อยู่ระดับ ประถมศึกษา
ภูมิลำเนาของลูกจ้าง	ส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด
รายชื่อผู้แทนการเจรจาฝ่ายบริษัทฯ	

1. นายเงิน ซี อง (เจอรี่ เงิน) ตำแหน่ง รองประธานบริษัท
2. นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3. นายธรรมนันท์ กันทะเพียน ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิตตัวถัง  
4. นายสุชาติ เต็มสิทธิโชค ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายประกันคุณภาพ

2. ข้อมูลสหภาพแรงงาน

ชื่อ	สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เลขทะเบียนที่ สป.230	
สังกัด	สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	
ที่ตั้งสำนักงาน	เลขที่ 1222 ซอยนครทอง ถนนสุขุมวิท ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	
จดทะเบียนจัดตั้ง	เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2533	
สมาชิกสหภาพฯ	1,870 คน ( ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2538 )	
กรรมการสหภาพฯ	1. นางสาวสิญญาลักษณ์ แก้ววณิช	ประธานกรรมการ
	2. นางสาวศุภลักษณ์ ชววงษาฝ่าย	รองประธานกรรมการ
	3. นางคำตัน เอี่ยมศรี	รองประธานกรรมการ
	4. นายวิมล ศิริเคน	รองประธานกรรมการ
	5. นางสาวสุทภากร สมนามิตร	เลขาธิการ
	6. นางลำไย รัตตะรัมย์	เหรัญญิก
	7. นางสาวพิศมัย สิมี่	นายทะเบียน
	8. นางอ้อธ เวียงซ้อง	นายทะเบียน
	9. นางสาวจันเพ็ญ วงศ์ษา	นายทะเบียน
	10. นายวิเชียร พิระภาค	ฝ่ายการศึกษา
	11. นางสาวนวลทิพย์ รสขุ่ม	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
	12. นางสาวบังอร มณีรัตน์	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
	13. นางสาวสังวาลย์ วงศ์มา	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน



14. นางสาวขวัญหล้า ม่วงสน	ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
15. นางสาวประไพ สันดร	ฝ่ายประชาสัมพันธ์
16. นางสาวมณฑา เกิดมาลัย	ฝ่ายประชาสัมพันธ์
17. นางสาวบุญมา คุณศรี	ฝ่ายประชาสัมพันธ์
18. นางสาวมณฑเทียร ช่วยแสง	ฝ่ายประชาสัมพันธ์
19. นางสาวอารีย์ แสงทับทิม	ฝ่ายประชาสัมพันธ์

ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน 1. นายอัมพร บรรดาศักดิ์ 2. นายมนัส โภศล

3. สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งในปี พ.ศ. 2539

3.1 ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

หลังจากที่บริษัทฯ ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 บริษัทฯ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่ในปี พ.ศ. 2533 ได้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นโดย

- วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2533 ลูกจ้างจำนวน 11 คน ได้เข้าชื่อกันทำหนังสือถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และนายจ้าง ขอให้จัดให้มีการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการ

- วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2533 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ มีมติให้ปลดลูกจ้าง 3 คน เนื่องจากมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน และฝ่ายจัดการ โดยบริษัทฯ มีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างทั้ง 3 คน ทราบ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2533 และให้พ้นจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2533 เป็นต้นไป (ผนวก ) ลูกจ้างทั้ง 3 คนประกอบด้วย

1. นางสาวยรรจง มีสาวรงค์ อายุงาน 8 เดือน 7 วัน
2. นางสาวพรกมล อินทร์แก้ว อายุงาน 1 ปี 5 เดือน 23 วัน
3. นางสาวสวรรค์ ครองเคหา อายุงาน 1 ปี 5 เดือน 14 วัน

ข้อเท็จจริงปรากฏว่าทั้ง 3 คน มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขอให้นายจ้างจัดให้มีการ

ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง กล่าวคือนางสาวพรกมลฯ และนางสาวบรรจงฯ เป็นผู้  
ผู้เข้าร่วมเข้าชื่อทำหนังสือขอให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ส่วนนางสาวสวรรค์ฯ เป็นผู้  
ถูกเสนอชื่อในหนังสือดังกล่าวให้เป็นกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ขณะ  
เดียวกันหากพิจารณาในด้านอายุงานแล้วลูกจ้างทั้ง 3 คน น่าจะผ่านการทดลองงานได้แล้ว  
ดังเช่นที่บริษัทฯ ได้เคยมีหนังสือแจ้งบรรจุเป็นพนักงานประจำให้แก่นางสาวบรรจงฯ ดังนี้

### หนังสือแจ้งบรรจุเป็นพนักงานประจำ

ถึง คุณบรรจง มีสาวงค์

ตามที่ท่านได้เข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2532 ใน  
ตำแหน่งพนักงานประกอบ โดยมีระยะเวลาการทดลองงาน 180 วัน นั้น บัดนี้ บริษัทฯ ได้  
พิจารณาผลงานของท่านแล้วเห็นสมควรบรรจุท่านให้เป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ ตั้งแต่  
วันที่ 16 ธันวาคม 2532

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

น.ส.อุดมศรี ปลื้มอารมณ์

หัวหน้าฝ่ายบุคคล

- วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2533 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าสอบข้อเท็จ  
จริงที่บริษัทฯ กรณีลูกจ้างขอให้บริษัทฯ ประกาศการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง  
ขึ้นในสถานประกอบการ และ กรณีการเลิกจ้างลูกจ้าง 3 คน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์  
2533 โดยนายรสิทธิ์ ภาณุจนประกร ผู้จัดการโรงงาน และ นางสาวอุดมศรี  
ปลื้มอารมณ์ หัวหน้าฝ่ายบุคคล ได้ชี้แจงดังนี้

1. กรณีลูกจ้างขอให้บริษัทฯ ประกาศการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง  
ซึ่งบริษัทฯ ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้าง เมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2533 นั้น บริษัทฯ

ขอนำไปหารือในคณะกรรมการบริหารก่อน และจะแจ้งคำตอบให้ลูกจ้างทราบต่อไป

2. บริษัทฯ ยืนยันเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 3 คนที่บริษัทฯ ได้ประกาศไปแล้ว และลูกจ้างได้มารับหนังสือเลิกจ้างแล้ว

อนึ่ง ในกรณีการเลิกจ้างดังกล่าวต่อมาได้มีการเจรจาจ่ายเงินช่วยเหลือ และให้ลูกจ้างดังกล่าวออกจากความเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ แล้ว

- วันที่ 6 มีนาคม 2533 ลูกจ้างจำนวน 12 คน เข้าชื่อทำหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ขอให้ประกาศการดำเนินกาเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยลูกจ้างขอให้จัดการเลือกตั้งขึ้นใน วันที่ 26 มีนาคม 2533 หนังสือดังกล่าวเป็นหนังสือขอให้ประกาศการดำเนินการจัดการเลือกตั้งฉบับที่ 2 หลังจากฉบับแรกถูกยกเลิกเนื่องจากผู้เข้าชื่อถูกเลิกจ้างไปบางส่วน ทำให้คงเหลือผู้เข้าชื่อไม่ครบจำนวนตามประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- วันที่ 26 มีนาคม 2533 คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจัดการประชุมขึ้น และเนื่องจากมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียง 13 คน เท่ากับจำนวนตามกฎหมายกำหนดให้มีกรรมการลูกจ้างได้ในสถานประกอบการแห่งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้สมัครทั้ง 13 คน เป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ต้องทำการหย่อนบัตรเลือกตั้ง ทั้งนี้ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2533 เป็นต้นไป

กรรมการลูกจ้างทั้ง 13 คน ประกอบด้วย

- |                               |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. นายสมบูรณ์ ฮอดอ้อย         | 2. นางสาวรัชณี พูลสวัสดิ์   |
| 3. นางสาวสิญญาลักษณ์ กีบจ้อย  | 4. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ |
| 5. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย    | 6. นางสาวนลิน อึ้งสม        |
| 7. นางสาวเขาวนิตย์ เจ๊ะวังมา  | 8. นางสาววันเพ็ญ วันขวัญ    |
| 9. นางพวงเพ็ญ ญาณสุคนธ์       | 10. นางสาวพรทิพย์ ประทุมฉาย |
| 11. นางสาวอ่ำไผ่ คงเหมือนเพชร | 12. นางสาวเมธี มั่นจิตร     |
| 13. นางบุญสุข ทองใบ           |                             |

### 3.2. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

- วันที่ 31 มีนาคม 2533 ลูกจ้าง 10 คน ยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ชื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (ผลิตรองเท้า)

- วันที่ 25 เมษายน 2533 นายทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการจดทะเบียนให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ทะเบียนเลขที่ สป.230 สำนักงานเลขที่ 539 หมู่ที่ 3 ซอยร่วมพัฒนา ถนนสุขุมวิท ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง-สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โทรศัพท์ 3953055 ( บ้านพักของนายชิน ทับพลี ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งเลขาธิการชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาสหภาพแรงงาน )  
ผู้เริ่มก่อการ ประกอบด้วย

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. นางประจวบ วิทชาพันธ์    | 2. นางสาวเมธี มั่นจิตร      |
| 3. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร | 4. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ |
| 5. นางศรีสุวรรณ นิลโฉม     | 6. นางสาววันเพ็ญ วันชวัลย์  |
| 7. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย      | 8. นายสุชาติ นาคนก          |
| 9. นางสาวพรทิพย์ ประทุมฉาย | 10. นางสาวพรรณี คร่ากระโทก  |

โดยมีนายสุชาติ นาคนก เป็นประธานผู้เริ่มก่อการ และ นายชิน ทับพลี เป็นที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ ในยุคก่อตั้ง

- วันที่ 8 พฤษภาคม 2533 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกขึ้นที่ห้องอาหารเมืองสมุทร มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 58 คน จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 140 คน ผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

- ประธานที่ประชุม ( นายสุชาติ นาคนก ) แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

- ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์รับรองร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ

- ที่ประชุมเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ จำนวน 15 คน

ดังรายชื่อต่อไปนี้

- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. นางสาวรัชณี พูลสวัสดิ์    | 2. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย |
| 3. นางบุญสุข ทองใบ           | 4. นางสาวเมธี มั่นจิตร     |
| 5. นางสาววิรัตน์ ดอนสกุล     | 6. นางอรุษา ทรัพย์นิมิตร   |
| 7. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย        | 8. นางสาวนลิน อิงสม        |
| 9. นางสาวพรรณี ตรีภระโก      | 10. นายสุชาติ นาคนก        |
| 11. นางสาวแก้วใจ ศรีสัมพันธ์ | 12. นางศรีสุวรรณ นิลโคม    |
| 13. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร  | 14. นางประจวบ วิทยาพันธ์   |
| 15. นายสถาพร อินทร์เรืองศรี  |                            |

- วันที่ 8 กันยายน 2533 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่วิสามัญสมาชิกเข้า  
ร่วม 376 คน จากสมาชิกทั้งหมดประมาณ 600 คน ที่ประชุมมีการเลือกตั้งซ่อม  
กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ 2 คน ผู้ที่ได้รับเลือกได้แก่ นายพายุบ ตระหง่าน  
และนางสาวศรันรัตน์ บุราณรัตน์ และที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี  
แห่งประเทศไทย เข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

### 3.3. สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- วันที่ 12 พฤษภาคม 2533 สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย  
จัดประชุมใหญ่วิสามัญ มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม 105 คน จากสมาชิกทั้งหมด 463 คน  
ที่ประชุมมีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และมอบ  
อำนาจให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้แทนในการเจรจาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้าง

- วันที่ 4 กรกฎาคม 2533 สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย  
ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ ( ประเทศไทย ) จำกัด เพื่อ  
ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าครองชีพให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ 300 บาท/เดือน
2. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินเบี้ยขยันให้กับพนักงานทุกคนฯ ละ 250 บาท/เดือน

3. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วัน และลาป่วยไม่เกิน 3 วัน ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์
4. ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่ารักษาพยาบาลเจ็บป่วยนอกเวลางาน ให้เบิกได้โดยไม่ต้องนอนรักษาเกิน 6 ชั่วโมง ( คลินิก )
5. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสะสมให้กับพนักงานทุกคน 5% ของเงินเดือน
6. ขอให้บริษัทฯ จัดวันพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานทุกคนปีละ 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
7. ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานทุกคนที่ทำงานครบ 1 ปี
8. ขอให้บริษัทฯ จัดห้องประชุมและห้องทำงานของสหภาพแรงงานฯ
9. ขอให้บริษัทฯ ปรับอัตราค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า..15%
10. สภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วที่มีได้ระบุในข้อเรียกร้องขอให้บริษัทฯ จัดไว้คงเดิม
11. กวาลาไปสัมพันธ์ของกรรมการสหภาพแรงงานฯ ขอให้บริษัทฯ ไม่ถือเป็นวันลาโดยได้รับค่าจ้าง
12. ห้ามมิให้บริษัทฯ กดดันกดดัน โยนย้าย หรือเลิกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีข้อเรียกร้องครั้งนี้ หากมีความจำเป็นเลิกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

พร้อมกันนี้ได้แต่งตั้งตัวแทนเข้าร่วมในการเจรจาตามข้อเรียกร้องนี้ 7 คน ดังนี้

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย | 2. นางสาวเมธี มั่นจิตรา   |
| 3. นางสาวนลิน ยิ่งสม       | 4. นางสาวรัชณี พูลสวัสดิ์ |
| 5. นางประจวบ วิทยาพันธ์    | 6. นายสมบูรณ์ ยอดอ้อย     |
| 7. นายสถาพร อินทร์เรืองศรี |                           |

- วันที่ 5 กรกฎาคม 2533 บริษัทฯ แต่งตั้งตัวแทนเจรจา ดังนี้

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. นายสุทิน ชัยพัฒนปรีชา     | กรรมการที่ปรึกษาบริษัทฯ      |
| 2. นายชัยวิทย์ เจริญชัย      | รองผู้จัดการฝ่ายบริหารทั่วไป |
| 3. นางสาวอุดมศรี ปลั่งอารมณ์ | หัวหน้าฝ่ายบุคคล             |

ทั้งสองฝ่ายนัดเจรจากันครั้งแรกในวันที่ 6 กรกฎาคม 2533 เวลา 15.00 น.

ที่ห้องประชุมของบริษัทฯ

- วันที่ 6 กรกฎาคม 2533 บริษัทฯ มีหนังสือถึงพนักงานประนอมข้อพิพาท  
แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ขอตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ว่ามีจำนวน  
ครบถ้วนตามกฎหมายสำหรับการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ ซึ่ง  
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบแล้วและแจ้งผลการตรวจสอบให้  
บริษัทฯ ทราบว่า ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2533 สหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกทั้งหมด 539  
คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทฯ ทั้งหมด 2,105 คน สมาชิกสหภาพแรงงานฯ  
จึงมีจำนวนเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด และมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้

- วันที่ 24 กันยายน 2533 นายพงศ์เทพ ตริยกุลกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล  
ได้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งสามารถตกลงกันได้เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2533  
มาขอจดทะเบียนตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยข้อ  
ตกลงฯ มีสาระสำคัญดังนี้

### 1. เรื่องค่าครองชีพ

บริษัทฯ มีนโยบายขอระดับการครองชีพของพนักงาน โดยวิธีการปรับ  
ฐานค่าแรงให้สูงขึ้น การให้รางวัลโดยคิดจากผลผลิต ฯลฯ อย่างไรก็ตามในเรื่องค่า  
ครองชีพ บริษัทฯ จะพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในโอกาสต่อไป แต่ปัจจุบันบริษัทฯ ไม่สามารถ  
จัดสรรให้ได้ ทั้งสองฝ่ายตกลงตามข้อยุตินี้

### 2. เรื่องเบี้ยขยัน

บริษัทฯ ตกลงให้เบี้ยขยันเพิ่มขึ้นจากเดิม 150 บาท เป็น 200 บาทต่อ  
เดือน และหากจำนวนการไม่มาทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน  
ลาคลอด ขาดงาน ฯลฯ รวมกันแล้วไม่เกิน 3% ในระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม  
บริษัทฯ จะพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันให้อีก 100 บาท

### 3. เรื่องการลาป่วย

บริษัทฯ ได้ถือหลักปฏิบัติในเรื่องสิทธิการลาป่วยของลูกจ้าง 30 วันต่อปี  
โดยได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว สำหรับการลาป่วยไม่ถึง 3 วันทำการนั้นไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

ก็ได้ แต่ควรจะโทรมาแจ้งให้หัวหน้างานทราบและถ้าเป็นไปได้ก็ขอใบรับรองแพทย์มาด้วย

4. เรื่องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเจ็บป่วยนอกเวลาทำงานให้เบิกได้โดยไม่ต้องนอนรักษาเกิน 6 ชั่วโมง ( คลินิก )

ในปีปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ทำประกันสุขภาพหมู่ให้กับพนักงานทุกคนกับบริษัท AIA ซึ่งพนักงานจะเบิกได้โดยไม่ต้องนอนพักรักษาเกิน 6 ชั่วโมง ในกรณีอุบัติเหตุนอกเวลางานแต่ไม่เกิน 1,200 บาท ( เฉพาะโรงพยาบาล ) นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดคลินิกไว้ที่ห้องปฐมพยาบาลโดยมีแพทย์มาประจำทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง ส่วนอื่นๆ บริษัทฯ กำลังมีการเจรจากับบริษัท AIA อยู่ในเวลานี้ จึงขอให้ใช้กรรมธรรม์เดิมก่อน

5. เรื่องเงินสะสม ( สำรองเลี้ยงชีพ )

บริษัทฯ ตกลงให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างร้อยละ 3

6. เรื่องวันพักผ่อนประจำปี

บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาพักผ่อนได้ 6 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ในกรณีลาติดต่อกัน 6 วัน บริษัทฯ จะพิจารณาอนุญาตตามกรณีแห่งความจำเป็นของพนักงานในแต่ละราย

7. เรื่องเงินโบนัส

บริษัทฯ ตกลงให้โบนัสกับพนักงานทุกคนแต่ทั้งนี้ต้องดูผลกำไรที่บริษัทฯ ได้รับในแต่ละปี มีมากให้มาก มีน้อยให้น้อย โดยไม่น้อยกว่าโบนัสปี 2532

8. เรื่องจัดห้องประชุมและห้องทำงานของสหภาพแรงงาน

บริษัทฯ กำลังขยายพื้นที่ของโรงงาน จะพิจารณาจัดหาค่าเช่าให้สหภาพแรงงานฯ อีกครั้งเมื่อขยายพื้นที่โรงงานเสร็จแล้ว

9. เรื่องปรับอัตราค่าจ้างประจำปี

บริษัทฯ ตกลงปรับอัตราค่าจ้างประจำปีให้พนักงานทุกคน โดยใช้วิธีการประเมินผลการทำงาน และปรับอัตราค่าจ้างปีละไม่เกิน 10% และไม่น้อยกว่า 5% รายละเอียดตามหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีแนบท้ายข้อตกลง



10. เรื่องสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วที่มีได้มีอยู่ในข้อ เรียกร้อง ให้จัดไว้คงเดิม บริษัทฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานตั้งแต่แรกเริ่มเปิด บริษัทฯ และปัจจุบันยังใช้ข้อบังคับเดิม บริษัทฯ ตกลงตามข้อเสนอ

11. เรื่องการลาไปพักผ่อนของกรรมการสหภาพแรงงานฯ บริษัทฯ ตกลงให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ไปพักผ่อนได้โดยได้รับ ค่าจ้างแต่ต้องมีหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งหลักฐานการลามากรรมการ สหภาพแรงงานฯ

12. เรื่องห้ามมิให้กลั่นแกล้ง โยกย้าย หรือเลิกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องในการยื่น ข้อเรียกร้อง บริษัทฯ ตกลงตามข้อ เรียกร้อง

ข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2533 เป็นต้นไป

หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปี

ในการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานในแต่ละปีนั้น บริษัทฯ จะพิจารณาจาก การประเมินผลงานของพนักงานแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ระยะเวลาการทำงาน
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. ความประพฤติ

ในการพิจารณาประเมินผลนั้นจะพิจารณาประเมินเป็นระดับคะแนน และปรับ ค่าจ้างตามระดับคะแนน คือ

คะแนน	เกรด	จำนวนเงินที่จะปรับ/วัน
45 - 55	A	9 - 10 บาท
35 - 44	B	7 - 8 บาท
0 - 34	C	5 - 6 บาท

3.4 การตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่หลังจากมีสหภาพแรงงานฯ

- วันที่ 21 พฤษภาคม 2533 ที่ประชุมกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีมติแต่งตั้ง

กรรมการลูกจ้างจำนวน 8 คน จากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดที่จะพึงมีได้ใน  
สถานประกอบการแห่งนี้จำนวน 15 คน ( บริษัทฯ มีลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 2,000  
คน ในขณะที่สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งว่ามีสมาชิกทั้งสิ้นประมาณ 800 คน )

ผู้ที่สหภาพแรงงานฯ แต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างประกอบด้วย

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. นางสาวสุจิตรา ประทุมฉาย | 2. นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย      |
| 3. นางสาวนลิน ยิ่งสม       | 4. นางสาวอำไพ คงเหมือนเพชร |
| 5. นางสาวเมวี มั่นจิตร     | 6. นางศรีสุวรรณ นิลโถม     |
| 7. นางสาวพรรณี คร่ากระโทก  | 8. นายสุชาติ นาคนก         |

( ทั้งหมดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และบุคคลลำดับที่ 1 - 5 เป็น  
กรรมการลูกจ้างชุดเดิมที่ได้รับเลือกตั้งเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2533 )

- วันที่ 8 สิงหาคม 2533 ลูกจ้างจำนวน 10 คน เข้าชื่อทำหนังสือถึงบริษัทฯ  
ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างส่วนที่เหลือ

- วันที่ 19 กันยายน 2533 คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการ  
ลูกจ้างจัดประชุม โดยประธานได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบว่าเมื่อครบกำหนดการรับสมัคร  
แล้วมีผู้มาสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียง 7 คน ซึ่งเท่ากับจำนวนกรรมการ  
ลูกจ้างที่จะต้องเลือกตั้ง จึงไม่จำเป็นต้องทำการหอนับัตรเลือกตั้ง และที่ประชุมมี  
มติให้ผู้สมัครทั้ง 7 คน เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน 2533 เป็นต้นไป

ซึ่งประกอบด้วย

1. นายธีระพงษ์ ไชยแสงสัมฤทธิ์	2. นายพงษ์อมร ปานทอง
3. นายยุทธนา บุญแจ่ม	4. นายอดิศักดิ์ เนตรวงษ์
5. นายวีระศักดิ์ โรมปรบักษ์	6. นางขวัญเรือน ครุฑขจร
7. นางสาววรรณภา สันติวิไลอุษฐ์	

- วันที่ 12 มกราคม 2534 สหภาพแรงงานฯ แจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างสอง  
คนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานฯ แทนนางศรีสุวรรณ นิลโถม และนายสมบุรณ์  
ยอดอ้อย กรรมการลูกจ้างจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานฯ ที่ได้ลาออกจากบริษัทฯ  
ไปแล้ว โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนได้แก่

1. นางสาวศรินทร์รัตน์ บุราณรัตน์ รองประธานสหภาพแรงงาน
2. นายพยับ ตระหง่าน กรรมการสหภาพแรงงานฯ

โดยให้ดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้างตั้งแต่ 12 มกราคม 2534 เป็นต้นไป \*นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย พนักงานแผนกรับเบอร์ ลาออกจากบริษัทฯ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2533 หลังจากบริษัทฯ จับได้ว่านายสมบุรณ์ฯ กับพวกรวม 4 คน ลักลอบเล่นการพนันในสถานประกอบการ ซึ่งอีก 3 คนนั้นได้ลาออกไปก่อนแล้ว สำหรับนายสมบุรณ์ฯ บริษัทฯ ได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตลงโทษ เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง อย่างไรก็ตามก่อนที่นายสมบุรณ์ฯ จะลาออกได้เคยมีหนังสือแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

เขียนที่ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา  
สหภาพแรงงาน

วันที่ 28 ตุลาคม 2533

เรื่อง ขอแจ้งความ

เรียน พนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องด้วยในวันนี้ข้าพเจ้า นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย จะเข้าไปทำงานตามปกติ เมื่อเวลา 08.00 น. แต่ยามรักษาการณ์ของบริษัทฯ ไม่ยอมให้ข้าพเจ้าเข้าไปในโรงงาน หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ออกมาพบข้าพเจ้าที่ป้อมยาม และแจ้งว่าผู้จัดการฯ สั่งพนักงานโดยไม่มีกำหนด ข้าพเจ้าเห็นว่าตนเองไม่ได้กระทำความผิด และข้าพเจ้าเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย ดังนั้นข้าพเจ้าจึงขอแจ้งพนักงานสอบสวนข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการไว้เป็นหลักฐาน

ขอแสดงความนับถือ

สมบุรณ์ ยอดอ้อย

(นายสมบุรณ์ ยอดอ้อย)

กรรมการลูกจ้าง

บริษัท เจ แอนด์ ดี อินเตอร์โพรส (ประเทศไทย) จำกัด

เจ้าหน้าที่แรงงานได้สอบถามกับทางบริษัทฯ แล้ว ทราบว่าบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้นายสมบูรณ์ฯในระหว่างที่ให้หยุดงานจนกว่าศาลแรงงานจะอนุญาตให้ลงโทษ

### 3.5. ข้อขัดแย้งกรณีลูกจ้างไม่พอใจผู้จัดการฝ่ายบุคคล

- ประมาณเดือนตุลาคม 2533 ลูกจ้างแผนกريبเบอร์ 30 คน ได้ชุมนุมอยู่ภายในบริษัทฯ หลังเลิกงานแล้ว เนื่องจากไม่พอใจที่บริษัทฯ เลิกจ้างหัวหน้างานกลุ่มผู้ชุมนุมสลายตัวในวันเดียวกันและกลับเข้าทำงานตามปกติในวันต่อมา

- ประมาณปลายปี 2533 ลูกจ้างผู้หนึ่งผลักรรชาตนเองไปชนหัวหน้างาน แล้วกล่าวหาว่าหัวหน้างานลวนลามจึงก่อเหตุอาละวาดชกต่อย แต่เนื่องจากลูกจ้างผู้นั้นอยู่ในระหว่างทดลองงาน บริษัทฯ จึงให้ออกโดยถือว่ายังไม่ผ่านการทดลองงาน ทำให้ลูกจ้างแผนกريبเบอร์ไม่พอใจและร่วมกันผลงงานจำนวน 30 คน ซึ่งบริษัทฯ ได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบในที่สุดจึงยอมกลับเข้าทำงาน

- วันที่ 13 ธันวาคม 2533 ลูกจ้างชายแผนกريبเบอร์จำนวน 52 คน ได้ผลงงาน เนื่องจากไม่พอใจที่บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัล ซึ่งลูกจ้างเชื่อว่าเป็นการกระทำของนายรักษ์ เมฆะนันท์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคนใหม่ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวในเดือนธันวาคม 2533 ผลของการผลงงานครั้งนั้น บริษัทฯ ได้ประกาศเลิกจ้างลูกจ้างแผนกريبเบอร์ที่ผลงงานทั้ง 52 คน เจ้าหน้าที่แรงงานได้เชิญทั้งสองฝ่ายหารือ ในที่สุดบริษัทฯ ตกลงรับกลับเข้าทำงาน 35 คน โดยลงโทษทำหนังสือตักเตือนเอาไว้ ส่วนอีก 17 คน ได้เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ถ้ามาลาออกจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ซึ่งต่อมาลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ไปฟ้องศาลแรงงานแล้ว

- ในระยะต่อมาบริษัทฯ ได้เคร่งครัดในระเบียบวินัยมากขึ้นและควบคุมดูแลการดำเนินการของกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างมากขึ้น เช่น

- เปลี่ยนแปลงการพิจารณาอนุมัติการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้าง โดยต้องให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้พิจารณาเพียงผู้เดียวขณะที่ลูกจ้างอื่นๆ ให้ผู้บังคับบัญชาปกติเป็นผู้พิจารณา

- ตีความข้อตกลงอย่างเคร่งครัด เช่น ข้อตกลงให้กรรมการสหภาพลาไปร่วมอบรมสัมมนาได้ เมื่อกรรมการสหภาพแรงงานฯ ขอลาแล้วแต่ถ้ายังไม่ได้รับอนุมัติจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ โดยถือว่าจะไปร่วมสัมมนาได้จะต้องได้รับอนุมัติก่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ ได้ชี้แจงให้กรรมการสหภาพฯ ทราบและปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไปแล้ว

- บริษัทฯ เลิกจ้างรองประธานสหภาพแรงงานฯ (นายสภาพร อินทร์-เรืองศรี พนักงานแผนกรับเบอร์) โดยกล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้ฟ้องร้องต่อศาลแรงงานแล้ว

- ระหว่างวันที่ 14 - 16 มกราคม 2534 ลูกจ้างประมาณ 300 คน ได้ร่วมกันไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการทำงานล่วงเวลา และชุมนุมอยู่หน้าบริษัทฯ อีกทั้งชักชวนลูกจ้างคนอื่นๆ ไม่ให้ทำงานล่วงเวลาและมีการแจกแถลงการณ์โจมตีบริษัทฯ โดยเฉพาะมุ่งเน้นที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคนใหม่ (นายรักษ์ เมฆะนันท์) มีการเดินขบวนและเผาหุ่นผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วย ซึ่งต่อมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นโจทก์ฟ้องกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวม 4 คน ในข้อหาหมิ่นประมาท

- วันที่ 18 มกราคม 2534 เจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบอำนาจให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมาร่วมหารือ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จึงไม่ยอมรับหารือด้วย

- ตั้งแต่วันที่ 17 - 24 มกราคม 2534 ไม่มีการชุมนุมหน้าบริษัทฯ แต่ลูกจ้างบางส่วนยังคงไม่ยอมทำงานล่วงเวลา

- วันที่ 25 มกราคม 2534 หลังเลิกงานลูกจ้างได้ชุมนุมหน้าบริษัทฯ เป็นเวลาประมาณ 30 นาทีจึงสลายตัว และในวันเดียวกันประธานสหภาพแรงงานฯ ได้ไปยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายวัฒนา ถิศจันทร์) ผ่านนายมีน พิชอินทชัย รองเลขาธิการฯ ที่ฟาร์มจระเข้สมุทรปราการ

- วันที่ 28 มกราคม 2534 สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่วิสามัญ มีผลการลงมติให้สหภาพแรงงานฯ ฟ้องศาลแรงงานกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- วันที่ 29 มกราคม 2534 มีการหารือร่วมกัน ณ ห้องประชุมศาลากลาง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ผลการหารือไม่สามารถตกลงกันได้ตามที่ฝ่ายสหภาพฯ ต้องการ (ปลดผู้จัดการฝ่ายบุคคล) แต่ฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายสหภาพฯ มีความเข้าใจกันดีขึ้นระดับหนึ่งโดยสหภาพฯ ตกลงเลิกชุมนุมที่หน้าบริษัท และจะให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาเป็นเวลา 1 เดือน เพื่อให้โอกาสนายจ้างพิจารณาแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง เมื่อครบกำหนดเวลาแล้วจึงจะพิจารณาดำเนินการต่อไป

สรุปท่าทีของทั้งสองฝ่าย

1. ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าในอดีตเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งขึ้น ฝ่ายบุคคลที่มีอยู่เดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อยได้ เนื่องจากขาดประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เมื่อนายรักษ์ เมฆะนันท์ เข้ามาทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงยังเป็นที่ต้องการของนายจ้าง อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสามารถพูดภาษาจีนได้ จึงเห็นควรให้นายรักษ์ฯ เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อไป เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดการกระทำของลูกจ้างดังเช่นที่ผ่านมา ไม่เลิกจ้างตามที่ฝ่ายลูกจ้างต้องการ

2. ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เห็นว่าแม้ว่าจะเคยมีปัญหาข้อขัดแย้งต่อกันมาก่อนแต่ก็สามารถยุติลงได้ด้วยดี แต่นับตั้งแต่ต้นนายรักษ์ฯ มาดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้เกิด ปัญหาข้อขัดแย้งขึ้นหลายประการซึ่งไม่สามารถยุติลงได้ด้วยดี ชี้แจงทวิความรุนแรงมากขึ้นมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้นำสหภาพแรงงานฯ บางคน และเกรงว่าต่อไปคงจะมีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทุกคนด้วย สหภาพแรงงานฯ มองพฤติกรรมของนายรักษ์ฯ ว่าเป็นผู้ที่ไม่มีความซื่อสัตย์ ไม่ชอบขบวนการสหภาพแรงงาน และมุ่งขัดขวางทำลายทุกวิถีทาง ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ จึงมีความต้องการให้บริษัทฯ ปลดนายรักษ์ฯ ออกจากตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือให้เลิกจ้าง

แนวทางแก้ไขปัญหของเจ้าหน้าที่แรงงาน

แนวทางที่ 1. ชี้แจงให้ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ยอมรับอำนาจในการจัดการของบริษัทฯ ถ้าหากลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดนายจ้างก็ไม่สามารถลงโทษได้ และขอให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตนให้ถูกต้องในขอบเขตของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

ลดที่รู้มานะ ยุติการกระทำใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบกระเทือนความสัมพันธ์อันดีต่อกันและร่วมหารือกันเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้น

แนวทางที่ 2. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีความเห็นว่าการจะเลิกจ้างผู้จัดการฝ่ายบุคคล (นายรัชช์ เมฆะนันท์) หรือไม่นั้น เป็นอำนาจในการจัดการของบริษัทฯ แต่เพื่อให้ปัญหาคล้อยควรรขอให้บริษัทฯ ระวังไม่ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเข้าไปดำเนินกรต่างๆ ในบริษัทฯ เป็นการชั่วคราวสักระยะหนึ่ง เพื่อให้สหภาพแรงงานฯ พิสุจน์ให้บริษัทฯ ได้เห็นว่าเมื่อไม่มีนายรัชช์ฯ แล้ว สหภาพแรงงานฯ จะสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในกับบริษัทฯ เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ยุติลงได้ด้วยดีเช่นกัน แต่เมื่อพ้นระยะ เวลาไปพอสมควรแล้ว ยังคงมีปัญหาข้อขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติลงได้ก็ให้เป็นเรื่องของบริษัทฯ ที่จะพิจารณาดำเนินการต่อไป ซึ่งสหภาพแรงงานฯ จะต้องยอมรับและให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ต่อไปด้วย

#### ผลของข้อขัดแย้ง

กรณีข้อขัดแย้งอันเนื่องมาจากลูกจ้างไม่พอใจพฤติกรรมของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และได้ร่วมกันผละงาน ไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการทำงานล่วงเวลา ทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลผู้นี้ กระทำทุกวิถีทางที่จะขัดขวางและทำลายความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงานฯ กดดันด้วยวิธีการต่างๆ จนกระทั่งกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวมทั้งกรรมการลูกจ้างเป็นจำนวนมากต้องขอลาออกจากตำแหน่ง และบางรายได้ลาออกจากบริษัทฯ และถึงแม้สหภาพแรงงานฯ จะมีกรรมกรบริหารชุดใหม่ ซึ่งมี นางสำรวม เปลี ยนศิลป์ เป็นประธานฯ และ มีการแต่งตั้งกรรมกรลูกจ้างชุดใหม่แล้ว ผู้จัดการฝ่ายบุคคลก็ยังคงใช้นโยบายที่เข้มงวดในระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เป็นกรรมกรหรือสมาชิกสหภาพฯ ตลอดจนถึงติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้นำสหภาพแรงงานฯ และ กรรมการลูกจ้าง อย่างใกล้ชิดในลักษณะของการจ้องจับผิด จนกระทั่ง

นายรักษ์ฯ สามารถควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้าง และการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งความเคลื่อนไหวต่างๆ อย่างได้ผล ประกอบกับช่วงเวลาดังกล่าว สถานการณ์ทางการเมืองไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวของกลุ่มพลังต่างๆ รวมทั้งกลุ่มพลังด้านแรงงานด้วย ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการแห่งนี้จึงลดความรุนแรงและมีจำนวนลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดนับตั้งแต่กลางปี 2534 ถึงตลอดปี 2535 จากสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทฯ จึงไม่เห็นว่าความจำเป็นที่จะจ้างนายรักษ์ฯ เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลอีกต่อไปและต่อมานายรักษ์ฯ ก็ได้ขอลาออกจากบริษัทฯ ในราวกลางปี 2536

### 3.6. การฟื้นฟูบทบาทของสหภาพแรงงานฯ

หลังจากเหตุการณ์ความขัดแย้งในบริษัทฯ ได้เบาบางลงอย่างมากระหว่างกลางปี 2534 และตลอดปี 2535 บริษัทฯ ได้ขยายกิจการ พร้อมทั้งขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น มีกว่ารับพนักงานเพิ่มขึ้นเป็นกว่า 3,000 คน ซึ่งนับเป็นช่วงที่บริษัทฯ มีพนักงานมากที่สุด ขณะเดียวกันสถานการณ์ทางการเมืองก็เริ่มคลี่คลายสู่ความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ประกอบกับความเคลื่อนไหวของผู้บริหารแรงงานก็มีมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย รวมทั้งที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ จึงเริ่มที่จะฟื้นฟูบทบาทสหภาพแรงงานฯ ขึ้นอีกครั้ง โดยเริ่มจากการปรับปรุงโครงสร้างกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ให้มีกรรมการทั้งสิ้น 19 คน (เกินจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับข้อที่ 18 ของสหภาพแรงงานฯ) และได้ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ทั้งหมดรวม 19 คน เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2536 แทนคณะกรรมการลูกจ้างชุดเดิมจำนวน 15 คน ที่มาจากการแต่งตั้งและการเลือกตั้ง ซึ่งต่อมาหลังจากมีกรรมการลูกจ้างชุดนี้จำนวน 4 คน ได้ลาออกจากความเป็นพนักงานของบริษัทฯ และกรรมการลูกจ้างอีกจำนวน 8 คน ลาออกจากตำแหน่งเพื่อให้มีการแต่งตั้งใหม่ สหภาพแรงงานฯ จึงแต่งตั้งคณะ

12.05.6  
เลขที่คดีนี้คือ ๙๔๙ T  
เลขทะเบียน ๖29  
วันที่ 23.5.6 1543



กรรมการลูกจ้างชุดใหม่ขึ้นอีกครั้ง เมื่อ 20 มีนาคม 2536 มีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน เท่ากับจำนวนสูงสุดที่กฎหมายกำหนดโดยในขณะนั้นบริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมดประมาณ 3,000 คน ในขณะที่สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งว่ามีสมาชิกจำนวน 1,752 คน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดสรรตำแหน่งในการบริหารสหภาพแรงงานฯ อีกครั้งด้วย ทั้งนี้กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานฯ แทบทั้งหมดเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน ดังนี้

- กรรมการสหภาพแรงงานฯ

1. นางสาวรวม เปลี่ยนศิลป์	ประธาน
2. นายนิพนธ์ แก้วหนู	รองประธาน 1
3. นายเพ็ญ บุญธรรม	รองประธาน 2
4. นายพิพัฒน์ ภาศกานัน	เลขาธิการ
5. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย	รองเลขาธิการ 1
6. นางสาวสุทภากร สมวงมิตร์	รองเลขาธิการ 2
7. นางสาววราภรณ์ บุญสงค์	เหรัญญิก
8. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง	ผู้ช่วยเหรัญญิก
9. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิ์มาร	ผู้ช่วยเหรัญญิก
10. นางสาวรินเพ็ญ คำทองดี	นายทะเบียน
11. นายประสงค์ โทเจริญ	ผู้ช่วยนายทะเบียน
12. นายสัมพันธ์ รอดจาก เข็ญ	ผู้ช่วยนายทะเบียน
13. นายจ้งไทย วารินทร์อินทร์	ฝ่ายการศึกษา
14. นายสมหวัง กรฤทธิ์	ผู้ช่วยฝ่ายการศึกษา
15. นายนคร เจริญวงศ์	ประชาสัมพันธ์
16. นางสาวกัญญา พงษ์พิระ	ผู้ช่วยประชาสัมพันธ์
17. นางสาวนาตยา เทสรุ่งเรือง	คุ้มครองแรงงาน
18. นายพนม ภูมิโคกรักษ์	ผู้ช่วยคุ้มครองแรงงาน

- กรรมการลูกจ้าง

- |                               |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวรวม เปลี่ยนศิลป์     | 2. นายพิพัฒน์ กาศกนัน       |
| 3. นายเพ็ญ บุญธรรม            | 4. นายนิษฐ์ แก้วหนู         |
| 5. นางสาวสุภากร สมานมิตร      | 6. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย      |
| 7. นางสาวรารภรณ์ บุญสงค์      | 8. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง     |
| 9. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิ์มาร    | 10. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี   |
| 11. นายประสงค์ โทเจริญ        | 12. นายสัมพันธ์ รอดจากเข็ญ  |
| 13. นายจันทไทย วารินทร์อินทร์ | 14. นายสมหวัง ภรฤทธิ์       |
| 15. นายนคร เจริญวงศ์          | 16. นางสาวกัญญา พงษ์พิระ    |
| 17. นางสาวนาตยา เทตรุ่งเรือง  | 18. นายพนม ภูมิโคกรักษ์     |
| 19. นางสาวรัตนภรณ์ จันทกุล    | 20. นางสาวเพ็ญวิภา ศรีสังข์ |
| 21. นางสาวมาลา ศิริตา         |                             |

นอกจากนี้สหภาพแรงงานฯ ยังได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อ 10 มีนาคม 2536 จำนวน 8 ข้อ แต่เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อ 12 มีนาคม 2536 ขอตรวจสอบการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวว่า สหภาพแรงงานฯ ซึ่งได้กระทำการแทนสมาชิก ได้มีการประชุมใหญ่เพื่อขอมติยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ และเมื่อปรากฏว่าสหภาพแรงงานฯ ไม่มีการประชุมใหญ่ ประกอบกับมีประเด็นเกี่ยวกับที่มาของกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ ขัดกับข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ ด้วย ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงตกไป แม้ก่อนที่ผลการตรวจสอบจะออกมาจะมีการเจรจาไปบ้างแล้ว แต่ฝ่ายบริษัทฯ ประวิงเวลาโดยอ้างว่าจะนำข้อเรียกร้องไปปรึกษากับบริษัทแม้ที่ได้วันแล้วจึงจะให้คำตอบที่ชัดเจนภายหลัง

ในระหว่างนี้สหภาพแรงงานฯ ได้ออกแถลงการณ์ฉบับหนึ่ง เพื่อเชิญสมาชิกเข้าร่วมประชุมใหญ่วิสามัญ ครั้งที่ 2/2536 ณ ศาลากลาง

จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อพนักงานกำลังสมาชิกให้เข้มแข็งขึ้นเช่นในอดีต ซึ่งปรากฏว่ามีสมาชิกไปร่วมประชุมจำนวน 588 คน จากสมาชิกทั้งหมด 1,752 คน โดยในการประชุมได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสหภาพฯ และแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ตามรายชื่อข้างต้นแถลงการณ์ฉบับดังกล่าว มีสาระและรายละเอียด ดังนี้

### ข่าวสารแถลงการณ์

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

เพื่อนพี่น้อง เจ แอนด์ ดี ทุกๆ ท่าน

วันเสาร์ที่ 20 มีนาคม นี้ อย่าลืม อย่าพลาด ความเป็นความตายของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี ของเราจะไปรอดจะเฟื่องฟูหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือความสามัคคีของเพื่อนพี่น้องชาว เจ แอนด์ ดี ขอให้พวกเราเสียสละเวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง เพื่ออนาคตที่มั่นคง เพื่อชีวิตความเป็นอยู่เพื่อค่าจ้างสวัสดิการที่ดีขึ้นเพื่อตัวของเราเองหลังจากในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2536 ที่พวกเราออกไปเยี่ยมบ้านนายกที่ชอยหมอเหล็ง เนื่องจากเป็นการเคลื่อนไหวออกไปเพื่อปากท้องของเราเอง และปัญหาของประชาชนในชาติซึ่งผลประโยชน์ก็ตกอยู่กับตัวเราเอง และอีกหลายล้านคนที่อยู่ในแผ่นดินนี้ก็คือความเสียสละอันยิ่งใหญ่และจิตสำนึกอันสูงส่งของเพื่อนพี่น้องชาว เจ แอนด์ ดี สิ่งไหนที่ขาดตกบกพร่องชุลกชลักไม่สมบูรณ์ไปบ้างก็ต้องขอภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย และในนามของสหภาพแรงงานของท่านก็ต้องขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ไปทุกๆ คน พี่น้อง เจ แอนด์ ดี ทุกๆ ท่าน โปรดตื่นเถิดลุกขึ้นต่อสู้แสวงหาความถูกต้องคืนมา เหมือนที่เราร่วมตัวสำเร็จมาแล้วในอดีต แต่ถ้าท่านไม่ร่วมมือกันทุกอย่างก็ต้องล้มลง แล้วทุกอย่างก็จะถูกเอาจัดเอาเปรียบถูกเหยียบย่ำหนักขึ้นกว่าเดิม เพื่อนพี่น้องไม่ต้องห่วงว่าคณะกรรมการบริหารชุดนี้จะไม่เข้มแข็ง ทางสหภาพแรงงานฯ ขอรับรองว่า คณะกรรมการชุดนี้มี

หัวหอกรบที่เข้มแข็งพอที่จะรับมือกับนายจ้างได้สบาย คณะกรรมการชุดนี้จะไม่ให้เพื่อนพี่น้องต้องผิดหวังเหมือนกรรมการชุดที่ผ่านมา เราจะต่อสู้เพื่ออุดมการณ์ รักษาผลประโยชน์ของพี่น้องอย่างเต็มที่ ไม่เห็นแก่เงินทองหรือตำแหน่ง จะไม่หวังที่จะมีสิทธิพิเศษเหนือกว่าเพื่อนพี่น้อง

สำหรับการเจรจาที่ผ่านมา ทางสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง และนายจ้างได้รับข้อเสนอไปปรึกษากับทางบริษัทแม่ที่ได้ในวัน และในวันที่ 10 เมษายน 2536 ถึงจะให้คำตอบกับเราว่าจะได้อะไรบ้าง ขอให้พวกเรารอฟังข่าว ทางสหภาพแรงงานฯ จะแจ้งให้ทราบเป็นระยะๆ

อย่าลืมวันเสาร์นี้หลังเลิกงานเวลา 17.30 น. พบกันที่ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ

(หมายเหตุ) รถรับส่งทุกคืนจอดที่ศาลากลางหมด ขอภัยสำหรับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก

ด้วยความห่วงใยและปรารถนาดีตลอดมา

คณะกรรมการสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย

3.7. การเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงานฯ และเปลี่ยนสังกัดสภาองค์กรลูกจ้าง

หลังจากที่การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ในช่วงต้นปี 2536 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟื้นฟูบทบาท และการผลักดันกำลังสมาชิกให้เข้มแข็งไม่ประสบผลสำเร็จ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเท่าที่ควร การยื่นข้อเรียกร้องก็ล้มเหลว กรรมการสหภาพแรงงานฯ และแกนนำอีกกลุ่มหนึ่งจึงได้เริ่มเคลื่อนไหวให้

มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำสหภาพแรงงานฯ อีกทั้งได้เกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งรุนแรง โดยบริษัทฯประกาศเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานฯ 3 คน ได้แก่ นายนคร เจริญวงศ์ นายจันทไทย วารินทร์อินทร์ และนายพิพัฒน์ ภาสทพันธ์ เมื่อ 11 มิถุนายน 2536 กรรมการสหภาพแรงงานฯ และแกนนำกลุ่มดังกล่าวจึงได้จัดการประชุมใหญ่วิสามัญของสหภาพแรงงานฯ ชั้นที่ สโมสรลัดกี้ 3 นิคมอุตสาหกรรมบางปู เมื่อ 12 มิถุนายน 2536 เวลา 18.00 น. มีสมาชิกเข้าร่วมประชุมถึง 1,170 คน จากสมาชิกทั้งสิ้น 1,771 คน และมีผู้แทนจากสหภาพแรงงานต่างๆ 12 สหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมเป็นแขกผู้มีเกียรติของที่ประชุมฯ โดยมีสาระสำคัญของการประชุม ดังนี้

- นายอัมพร บรรดาศักดิ์ ประธานสหภาพแรงงานสิ่งทอลัดกี้ 3 ในฐานะเจ้าของสถานที่กล่าวต้อนรับสมาชิกสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย และแขกผู้มีเกียรติ จากนั้นได้แนะนำให้เลือกประธานในที่ประชุม ซึ่งผลปรากฏว่า นายนคร เจริญวงศ์ ที่บริษัทฯ ได้ประกาศเลิกจ้างไปแล้วเมื่อ 11 มิถุนายน 2536 ได้รับเลือกเป็นประธานในที่ประชุม

- ประธานได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ลงลายมือชื่อเพื่อเปิดการประชุมตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ จำนวน 442 คน เพื่อเปิดการประชุมใหญ่วิสามัญขึ้นในวันนี้ สืบเนื่องจากทางคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้พิจารณาแล้วพบว่า การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2536 นั้น ไม่ชอบด้วยข้อบังคับที่ 13 ของสหภาพแรงงานฯ ที่กำหนดให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 15 คน ซึ่งในขณะนี้ยังไม่ได้รับการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานฯ จากนายทะเบียนจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งบริษัทฯ ได้คัดค้านเกี่ยวกับคุณสมบัติของคณะกรรมการจำนวน 9 คน ด้วยกัน จากสาเหตุดังกล่าวกรรมการ

สหภาพแรงงานฯ ที่เข้าร่วมประชุมครั้งนี้ จึงขอลาออกจากความเป็นการ เป็นกรรมการสหภาพฯ เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสหภาพฯ ทั้งหมด มีผลทำให้คณะกรรมการสหภาพฯ พ้นสภาพไป จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิก ที่จะใช้สิทธิ์ตามข้อบังคับที่ 28.2 เพื่อเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ ณ วันนี้

- ประธานเชิญนายโสภิต จันทไทย ทนายความ ขึ้นมาชี้แจง เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็น เดอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด กับ สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ฉบับปี พ.ศ. 2533 และให้สมาชิกซักถามจนเป็นที่เข้าใจ

- ที่ประชุมมีมติแต่งตั้งนายโสภิต จันทไทย เป็นทนายความประจำ สหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2536 เป็นต้นไป

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ และให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ประธานเชิญนายอัมพร บรรดาศักดิ์ ประธานผู้เตรียมการ จัดทะเบียนสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ขึ้นมา ชี้แจงถึงเหตุผลของการจัดทะเบียนสภาแห่งใหม่

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ออกจากการเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติของ นายชิน ทัตพลี

- ที่ประชุมมีมติให้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

- ที่ประชุมมีมติให้ย้ายที่ตั้งสำนักงานสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย จาก เลขที่ 539 หมู่ที่ 3 ซอยร่วมพัฒนา ถนนสุขุมวิท ต. ทุ่งบ้าน อ. เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ (สำนักงานสภา องค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ) ไปตั้งที่ 1222 หมู่ที่ 4 ซอยนครทอง ถนนสุขุมวิท ต. 1 ทหารักษ์ อ. เมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

- การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้กรรมการสหภาพแรงงานฯ รวม 10 คน ดังนี้

1. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง
2. นางสาวสุภากร สมานมิตร
3. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิมาร
4. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี
5. นางสาวนงลักษณ์ กระจ่างศรี
6. นางสาวนาตยา เทตรุ่งเรือง
7. นางสาวเพชรวิ ศรีสังข์
8. นางสาวนฤมล ช้อนกลิ่น
9. นายผดุงศักดิ์ เอี่ยมศรี
10. นางสาวนวลทิพย์ รสขุ่ม

- สมาชิกเสนอให้ที่ประชุมแต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน 11 คน เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ดังนี้

1. นายพิพัฒน์ กาศทนัน
2. นายนคร เจริญวงศ์
3. นายจันทไชย วารินทร์อินทร์
4. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย
5. นางสาววรารักษ์ บุญสงค์
6. นายเพ็ญ บุญธรรม
7. นางสาวสมหวัง กระจุกศรี
8. นายพนม ภูมิโคกรักษ์
9. นางสาวรัตนาภรณ์ จันทะกุล
10. นายหนัก แก้วหนู
11. นางสาวภิญโญ พวงพิระ

(ลำดับที่ 1-3 บริษัทฯได้ประกาศเลิกจ้างไปแล้วเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2536)

- ที่ประชุมเสนอให้ นายอัมพร บรรดาศักดิ์ และ นายมนัส โภทศล เป็นที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย มีสมาชิกให้การรับรองตามข้อบังคับเกินกว่า 20 คน และที่ประชุมมีมติสนับสนุนเป็นเอกฉันท์

ต่อมาในเวลา 20.15 น. ของวันเดียวกัน ได้มีการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ ซึ่งมีการจัดสรรตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานฯและการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ดังนี้

กรรมการสหภาพแรงงานฯ/ตำแหน่ง

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| 1. นางสาวนฤมล ช้อนกลิ่น      | ประธาน            |
| 2. นายผดุงศักดิ์ เอี่ยมศรี   | รองประธาน         |
| 3. นางสาวสุภากร สมานมิตร     | เลขาธิการ         |
| 4. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง      | เหรัญญิก          |
| 5. นางสาวพเยาว์ ศรีสิงห์     | ผู้ช่วยเหรัญญิก   |
| 6. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี     | นายทะเบียน        |
| 7. นางสาวนงลักษณ์ กระจ่างศรี | ผู้ช่วยนายทะเบียน |
| 8. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิमार    | ประชาสัมพันธ์     |
| 9. นางสาวนาตยา เกศรุ่งเรือง  | คุ้มครองแรงงาน    |
| 10. นางสาวนวลทิพย์ รสขุม     | การศึกษา          |

กรรมการลูกจ้าง

- |                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1. นางสาวนฤมล ช้อนกลิ่น       | 2. นายผดุงศักดิ์ เอี่ยมศรี |
| 3. นางสาวสุภากร สมานมิตร      | 4. นางสาวน้ำเพชร จาดแดง    |
| 5. นางสาวพเยาว์ ศรีสิงห์      | 6. นางสาววันเพ็ญ คำทองดี   |
| 7. นางสาวนงลักษณ์ กระจ่างศรี  | 8. นางสาวสมลักษณ์ ฤทธิमार  |
| 9. นางสาวนาตยา เกศรุ่งเรือง   | 10. นางสาวนวลทิพย์ รสขุม   |
| 11. นายเพ็ญ บุญธรรม           | 12. นายคำพันธ์ โพธิ์ชัย    |
| 13. นางสาววราภรณ์ บุญสงค์     | 14. นายพนม ภูมิโคกรักษ์    |
| 15. นางสาวรัตนภรณ์ จันทะกุล   | 16. นายนันท์ แก้วหนู       |
| 17. นางสาวสมหวัง ภรฤทธิ       | 18. นางสาวภิญโญ พงษ์พิระ   |
| 19. นางสาวลำไย รัตตะรัมย์     | 20. นางสาวอนงค์ วงษ์ภาแสง  |
| 21. นางสาวสิญญาลักษณ์ ทับจ้อย |                            |



สรุปเหตุผลการเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงานฯ และการเปลี่ยน  
สังกัดสภาองค์การลูกจ้าง

การเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานฯ ครั้งนี้มีสาเหตุจาก  
ในช่วงกลางปี 2534 ถึงสิ้นปี 2535 สหภาพฯ ไม่มีการดำเนินกิจกรรม  
ที่เป็นรูปธรรมในการรักษาผลประโยชน์และคุ้มครองสวัสดิภาพของสมาชิก  
และลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้จากการไม่เข้าให้ความช่วยเหลืออย่าง  
เต็มที่ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง การปล่อยให้ฝ่ายจัดการใช้อำนาจกดดัน  
ลูกจ้างและสหภาพแรงงาน การไม่สามารถผนึกกำลังสมาชิกให้แข็งแก่ง  
ตลอดจนการไม่มีความระมัดระวังและไม่รอบคอบในการดำเนินการต่างๆ  
ที่มีผลทางกฎหมาย จนทำให้การเลือกตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ  
และการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเป็นโมฆะ รวมทั้งทำให้ข้อเรียกร้องเพื่อ  
ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต้องตกไปด้วย

การเปลี่ยนสังกัดสภาองค์การลูกจ้าง พิจารณาได้ว่ามีสาเหตุ  
มาจากการขาดความเอาใจใส่จากสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ  
ของนายชิน ทับพลีอย่างใกล้ชิดเท่าที่ควร ทั้งที่นายชินฯ เป็นที่ปรึกษา  
ของสหภาพแรงงานฯ และสำนักงานของสหภาพแรงงานฯ ก็ตั้งอยู่ที่เดียวกับ  
สภาของนายชินฯ ซึ่งจะเห็นได้จากการไม่ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือในกรณีข้อขัดแย้ง  
ต่างๆ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกรณีการเลิกจ้างผู้นำในสหภาพแรงงานฯ  
และลูกจ้างอื่นๆ การไม่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่สหภาพแรงงานฯ  
จนทำให้สมาชิกและผู้นำสหภาพแรงงานฯ ส่วนใหญ่มองว่า นายชินฯ มีผล  
ประโยชน์จากนายจ้าง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายริชาร์ด เมฆะนันท์ ด้วย  
ทั้งนี้ผู้นำสหภาพแรงงานฯ 3 คน ที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างเมื่อ 11 มิถุนายน  
2536 ได้ทำเอกสารขึ้นหนึ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นท่าทีของนายชินฯ ต่อสหภาพ  
แรงงานฯ ดังนี้

### เหตุการณ์ "ล้ม 3 ผู้นำ"

เหตุการณ์ล้ม 3 ผู้นำ ผมเชื่อแน่ว่าสมาชิกสหภาพฯ ทุกคนคงไม่ลืมไปจากความทรงจำแน่ ใครเป็นใครในเหตุการณ์ครั้งนี้คงจะไม่ต้องนำมากล่าวถึง เพราะทุกคนต่างก็รู้ตัวเองดีว่าได้ทำอะไรไปบ้าง และผมก็เชื่อแน่ว่าสมาชิกก็คงจะรู้เช่นเดียวกัน

จากวันนั้นถึงวันนี้ผมรู้สึกเห็นใจคนอยู่ 3 คน ซึ่งมีความสำคัญต่อมวลสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เป็นอย่างมาก 2 คนแรก นายนคร เจริญวงศ์ และนายจันทไทย วารินทร์อิทร์ ที่คอยเป็นหูเป็นตาให้กับสหภาพแรงงานฯ ที่คอยดำเนินการด้าน การประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานฯ ด้วยดีมาตลอดสุดท้ายก็ต้องพลอยรับความยุติธรรมจากฝ่ายนายจ้าง บอกเลิกจ้างโดยที่ไม่รู้ตัวมาก่อนว่าจะโดนอีกทำนี้ วันนี้พวกเขาจึงได้รับความเดือดร้อนจากมวลสมาชิก เพื่อร่วมต่อสู้เรียกร้องหาความยุติธรรม

อีกคนหนึ่งที่ต้องจะกล่าวถึงไม่ได้คือ คุณพิพัฒน์ ภาคทั้น เลขาธิการสหภาพแรงงานฯ ที่กล้าต่อสู้ กล้าเอาชนะ แม้ใครจะกล่าวหาว่ามีชบร่นทำมาก แต่ผมเชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ใจของคุณพิพัฒน์ฯ ที่ต้องการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของมวลสมาชิกสหภาพแรงงานฯ จริงๆ ถึงวันนี้เขาต้องถูกฝ่ายนายจ้าง เลิกจ้าง กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์บางกลุ่มต่อว่าเขาว่า "เลือกไม่รับตำแหน่งที่เขาให้" และ "นิยมความรุนแรง" อันเป็นการกล่าวหาที่ไม่เป็นธรรม แม้กระทั่งคนที่ประโยชน์จำนวนมหาศาลก็ยังไม่วายที่จะเอาจุดนี้ไปขาย เพื่อเรียกคะแนนเสียงให้กับสภาองค์การลูกจ้างของตัวเอง แล้วทั้ง 3 ผู้นำสหภาพแรงงานฯ ไว้อยู่เบื้องหลัง ไม่ได้รับการเหลียวแลแม้แต่หย่อมินเป็นธรรมแล้วหรือสำหรับคนที่ทำผลประโยชน์เพื่อส่วนรวม "เพื่อนนะ รักเพื่อนครับ ไม่มีใครเถียง แต่ที่ผ่านมาถึง 2 ปี กับอีก 5 เดือน เพื่อนทำได้ดีแค่ไหน แล้วเพื่อนจะไปไหนหรือ"

อดีต 3 ผู้เฒ่า

อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดนี้ ภายใต้อำนาจของนางสาวนฤมล ช่อนกลิ่น ระหว่างกลางปี 2536 - กลางปี 2538 ไม่ปรากฏว่ามีเหตุการณ์ความขัดแย้งที่รุนแรงเกิดขึ้นในสถานประกอบการแห่งนี้ ในสมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง 2 ครั้ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ 1 ครั้ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็สามารถทำขึ้นได้ในการเจรจากันเองทั้งสองครั้ง ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากบริษัท กำลังมีผลประกอบการและผลกำไรดีขึ้น ขณะเดียวกันผู้นำสหภาพแรงงานฯ รวมทั้ง ผู้แทนในการเจรจา และที่ปรึกษาของทั้งสองฝ่าย ต่างคำนึงถึงหลักการแรงงานสัมพันธ์ และปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นอย่างดีด้วย สถานการณ์เช่นนี้ยังคงมีอยู่ต่อไปจนถึงสิ้นปี 2538 ซึ่งเข้าสู่สมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดต่อมา (ดำรงตำแหน่งระหว่าง 29 มิถุนายน 2538 - 13 กรกฎาคม 2539) ที่มีนางสัญญาลักษณ์ แก้วนุช เป็นประธานฯ แต่กรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการจากชุดเดิม ในช่วงดังกล่าวการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ ยังคงราบรื่น แม้จะมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับกรณีที่ฝ่ายจัดการ มีนโยบายที่จะเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหได้ในที่สุด ไม่ปรากฏเหตุการณ์รุนแรงที่สร้างความเสียหายร้ายแรงแก่ฝ่ายใด ในสมัยของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดนี้ มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง 1 ครั้ง ซึ่งได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงาน แต่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้ โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยเพียง 3 ครั้ง และเป็นไปอย่างเรียบร้อยไม่มีการใช้ความรุนแรงเข้าแก้ไขปัญหแต่อย่างใด ทั้งนี้เนื่องจากผู้แทนเจรจาของทั้งสองฝ่าย

รวมทั้งที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ ต่างมีเจตนาธรรมที่จะแก้ไขปัญหาข้อพิพาท  
แรงงานโดยสันติวิธี ยึดหลักการแรงงานสัมพันธ์และผลประโยชน์ร่วมกันบนพื้น  
ฐานของเหตุและผล เป็นสำคัญ

### 3.8. เศรษฐกิจถดถอยกับปัญหาความขัดแย้งที่เริ่มก่อตัว

การถดถอยของภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาค  
ได้ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างรวดเร็ว ค่าสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างมากและ  
บางส่วนถูกถ่ายเทไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่กำลังการผลิตของบริษัทฯ ที่มี  
อยู่มากเกินความต้องการ ทำให้บริษัทฯ ปรับตัวไม่ทันจนต้องประกาศหยุดกิจการ  
ชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานในอัตรา 50% ของค่าจ้าง การประกาศ  
หยุดงานดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานฯ เห็นว่านายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง  
โดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงได้มีหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานสวัสดิการ  
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนทั้งสองฝ่ายมาหารือจนยุติปัญหาได้โดย

1. บริษัทฯ ขอให้พนักงานช่วยเหลือบริษัทฯ ด้วยการรับค่าจ้าง 50%  
ไปจนถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2539 ผู้แทนสหภาพฯ ยินดีปฏิบัติตามข้อเสนอของบริษัทฯ
2. บริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตกลงให้มีการหารือกันในกรณี  
ที่มีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นในบริษัทฯ
3. บริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตกลงให้มีการประชุมร่วมกัน  
ทุกเดือน โดยกำหนดให้จัดการประชุมในวันจันทร์แรกของทุกๆ เดือน

-----

### สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไขปัญหา

#### 1. สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไข

วันที่ 23 ก.พ. 2539

สหภาพแรงงานเจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ทำหนังสือจากสหภาพแรงงานถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ<sup>(1)</sup> ร้องเรียนว่าบริษัทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2537<sup>(2)</sup> และปี 2538<sup>(3)</sup> เรื่องการจ่ายเงินโบนัส และได้แจ้งกำหนดการจัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 เพื่อดำเนินการขอมตินัดหยุดงานจากสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ กรณีบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการในเรื่องการจ่ายโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี พ.ศ. 2537 และฉบับปี พ.ศ. 2538 ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามข้อตกลงปี พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ดังนี้

เกรด A = (x) + 17 วัน

เกรด B = (x) + 13 วัน

เกรด C = (x) + 5 วัน

หมายเหตุ (x) ได้ไม่น้อยกว่า 10 วัน

1.2 หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงปี พ.ศ. 2538 กำหนดไว้ดังนี้

บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่งานที่มีสิทธิได้รับตามหลักเกณฑ์

เดิมโดยแบ่งเป็นเกรดดังนี้

- (1) ดูหนังสือแจ้งเรื่องนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ในภาคผนวกหน้า 102
- (2) ดูข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2537 ในภาคผนวกหน้า 104
- (3) ดูข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2538 ในภาคผนวกหน้า 109

- เกรด A ได้รับโบนัส 27 วัน
- เกรด B ได้รับโบนัส 25 วัน
- เกรด C ได้รับโบนัส 15 วัน
- เกรด D ได้รับโบนัส 10 วัน

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ และเจ้าหน้าที่ได้เชิญตัวแทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ร่วมทำการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งเรื่องโบนัสที่เกิดขึ้น ณ. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ โดยประเด็นที่เป็นปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งต่างฝ่ายต่างยึดมั่นในความเห็นของฝ่ายตนเกี่ยวกับประเด็นที่

บริษัทฯ ยืนยันวิธีการจ่ายเงินโบนัสตามวิธีการที่บริษัทฯ กำหนด คือ

- เกรด A = 27 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 5% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด B = 25 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 10% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด C = 15 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 20% ของลูกจ้างทั้งหมด
- เกรด D = 10 วัน มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับเท่ากับ 65% ของลูกจ้างทั้งหมด

บริษัทฯ ได้ชี้แจงว่าการจัดเกรดเพื่อจ่ายโบนัสจะต้องยึดผลกำไรขาดทุนเป็นหลักซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุว่าโบนัสเกรด A, B, C, D, จะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าไร ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้ชี้แจงว่าในปีที่ผ่านมา มาลูกจ้างที่ได้รับการรับเงินขึ้นประจำปีเกรดไหนก็จะได้รับโบนัส เกรดนั้น เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายทั้งสองฝ่ายร่วมปรึกษาหารืออีกครั้งในวันที่ 4 มีนาคม 2539

ในวันที่ 28 มีนาคม 2539 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ไปสังเกตการณ์การประชุมในภูมิจังหวัดฯ เพื่อขอมติ

นัดหยุดงานของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งที่ประชุมใหญ่วิสามัญมติให้นัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป<sup>(4)</sup>

วันที่ 4 มีนาคม 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เชิญผู้แทนนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานฯ ประชุมหารือกัน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผลการปรึกษาหารือทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยพยายามที่จะมิให้มีการใช้สิทธินัดหยุดงานตามที่สหภาพแรงงานฯ อ้างว่าจะใช้สิทธินัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 โดยขอให้นายจ้างปรับโบนัสของลูกจ้างที่ได้เกรด C และเกรด D มาเป็นเกรด B ทุกคน ผู้แทนบริษัทฯ เสนอว่าสามารถพิจารณาปรับโบนัสเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ได้เกรด D มาเป็นเกรด C ได้บางส่วน เนื่องจากบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนมา 2 ปีแล้ว สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้ขอให้ผู้แทนบริษัทฯ นำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณาอีกครั้งและนัดเจรจาครั้งต่อไปในวันที่ 6 มีนาคม 2539

วันที่ 5 มีนาคม 2539

เวลา 08.00 น. สหภาพแรงงานได้เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน ตามที่สหภาพฯ มีหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานไว้<sup>(5)</sup> สมาชิกของสหภาพฯ ชุมนุมอยู่หน้าบริษัทฯ ประมาณ 1500 คนอย่างสงบ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานนัดหมายให้ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนสหภาพแรงงานเจรจากันเพื่อยุติปัญหาดังกล่าว ในวันที่ 6 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ

(4) คู่มือทึกรวชงานการบ้ระช้่มใหญ่ขอมตินัดหยุดงาน ในภาคผนวกหน้า 112

(5) คู่มือหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงาน ในภาคผนวกหน้า 114

วันที่ 6 มีนาคม 2539

ทั้งสองฝ่ายได้มาปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ เข้าร่วมปรึกษาหารือด้วย ผลการปรึกษาหารือทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้โดยสภาพแรงงานฯ เสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C และ D คนละ 600 บาทหรือจ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C และ D คนละ 500 บาทและจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพิ่มอีกร้อยละ 50 จากเดิมที่บริษัทฯ สั่งให้ลูกจ้างหยุดงานและไม่ต้องมาทำงานจ่าย 50% ของค่าจ้าง

บริษัทฯ เสนอทางเลือกให้กับสภาพแรงงานฯ 2 ทางคือ

- 1) บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับเกรด D คนละ 500 บาท และลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C คนละ 400 บาท เฉพาะลูกจ้างรายวัน
- 2) บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับเกรด D คนละ 400 บาท ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด C คนละ 300 บาท และลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับโบนัสไม่ถึง 15 วัน จ่ายเพิ่มให้อีกคนละ 300 บาท

เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายทั้ง 2 ฝ่าย ให้มีการเจรจากันอีกใน วันที่ 8 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 8 มีนาคม 2539

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้ได้มาร่วมหารือกับเจ้าหน้าที่ตามกำหนดนัดหมาย โดยการปรึกษาหารือในวันนี้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม ผลการหารือทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันข้อเสนองานที่ได้เสนอไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539 ส่วนผู้แทนสภาพแรงงานฯ รับข้อเสนองานของฝ่ายบริษัทฯ



ในเรื่องใบสั่งที่จะจ่ายเพิ่มให้ แต่มีประเด็นเพิ่มขึ้นประเด็นหนึ่งคือ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกคนละ 11,250 บาท เพราะมีลูกจ้างส่วนหนึ่งประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ เจ้าหน้าที่จึงได้นัดทั้งสองฝ่ายร่วมปรึกษาหารือในวันที่ 11 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 11 มีนาคม 2539

เวลา 10.00 น. มีการเจรจากันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่สามารถหาข้อยุติได้ โดยบริษัทฯ ยืนยันตามที่เคยได้เสนอให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539 ส่วนผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เปลี่ยนแปลงประเด็นใหม่โดยให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานตามอายุงาน คือ

- 1) อายุงานต่ำกว่า 3 ปี ขอเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่า 2 เดือน
- 2) ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปขอเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่า 3 เดือน

บริษัทฯ ยืนยันไม่มีนโยบายให้ลูกจ้างลาออก แต่ถ้าลูกจ้างประสงค์จะลาออก บริษัทฯ มีงบประมาณจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือให้ 5 แสนบาทแก่ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจำนวนประมาณ 50 คน และบริษัทฯ จะสามารถนำเงินช่วยเหลือดังกล่าวมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกภายใน 3 เดือนข้างหน้านับแต่วันที่ลูกจ้างลาออก ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ เสนอว่ามีลูกจ้างที่ประสงค์ลาออกไม่น้อยกว่า 800 คน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ ได้เสนอแนะให้ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ กำหนดจุดยืนที่แท้จริงมาเสนอต่อบริษัทฯ ไม่ให้มีวิธีการมาเจรจาครั้งหนึ่งก็เปลี่ยนแปลงประเด็นการเจรจาไปเรื่อย ๆ ทำให้ผลการเจรจาไม่คืบหน้าและไม่สามารถหาข้อยุติได้ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ได้นัดหมายให้มีการเจรจากันอีกในวันที่ 12 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 12 มีนาคม 2539

ผู้แทนบริษัทฯ ได้โทรศัพท์ถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ แจ้งว่าไม่สามารถมาร่วมเจรจาตามนัดหมายได้ เนื่องจากไม่มีอะไรที่เจรจากันอีก และได้ยืนยันตามที่บริษัทฯ เคยเสนอให้ในวันที่ 6 มีนาคม 2539 พร้อมทั้งยืนยันว่าบริษัทฯ ไม่มีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ได้นำคำสั่งของนายจ้างชี้แจงต่อผู้แทนสหภาพแรงงานฯ และถามถึงความต้องการที่แท้จริงของสหภาพแรงงานฯ ผู้แทนสหภาพเสนอแนวทางเพื่อยุติปัญหาโดยขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนในช่วงที่ลูกจ้างหยุดงาน

วันที่ 14 มีนาคม 2539

บริษัทฯ ได้ออกประกาศ<sup>(6)</sup> แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนกลับเข้าทำงานตามปกติภายในวันที่ 15 มีนาคม 2539 มิฉะนั้นจะดำเนินการตามกฎหมายกับลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลว่าสหภาพแรงงานฯ นำลูกจ้างหยุดงานโดยผิดกฎหมาย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่นัดหมายทั้งสองฝ่ายให้มีการเจรจากันอีกในวันที่ 15 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 15 มีนาคม 2539

เวลา 09.00 น. ผู้แทนบริษัทฯ ได้โทรศัพท์มาแจ้งว่าไม่สามารถมาร่วมเจรจาตามกำหนดนัดหมายได้ เพราะติดลูกค้า และขอเลื่อนเวลาไปเจรจาในช่วงบ่าย การเจรจาในช่วงบ่าย ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอแนวทางยุติปัญหาในเรื่องโบนัสโดยขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ได้รับโบนัสเกรด A คนละ 250 บาท เกรด B คนละ 250 บาท เกรด C คนละ 500 บาท เกรด D คนละ 800 บาท เฉพาะลูกจ้างรายวัน ส่วนลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับเงินโบนัสไม่ถึง 15 วัน ให้จ่ายเงินเพิ่มอีกคนละ 500 บาท และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้ขอให้บริษัทฯ พิจารณา

(6) คู่มือประกาศของบริษัท เรื่องพนักงานหยุดงานไม่ชอบ ในภาคผนวกหน้า 215

ประเด็นเงินช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากบริษัทฯ ตามที่สหภาพแรงงาน  
เคยเสนอไว้ด้วย

ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันนโยบายของบริษัทฯ ที่จะไม่เลิกจ้างลูกจ้าง ส่วนประเด็น  
เรื่องเงินโบนัสที่สหภาพแรงงานขอเพิ่ม บริษัทฯ ยืนยันว่าสามารถจ่ายให้สูงสุดได้ตามที่  
เคยเสนอไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและเจ้าหน้าที่ พยายามชักจูงให้ทั้งสองฝ่าย  
ปรับแนวทางการหารือโดยเน้นถึงความ เป็นไปได้บนพื้นฐานของเหตุและผล แต่ผู้แทนของ  
ทั้งสองฝ่ายต่างยืนยันตามข้อเสนอของตน การเจรจาในวันนี้จึงยังไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ 18 มีนาคม 2539

สหภาพแรงงานฯ ได้นำลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานจำนวนประมาณ 1,000 คน  
เดินทางมาชุมนุมที่หน้าท่าเทียบรัฐบาล และได้ยื่นหนังสือเพื่อร้องขอความช่วยเหลือถึง  
ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (๗) เรื่องขอความเป็นธรรมและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการ  
เปลี่ยนแปลงการทำงานของบริษัทฯ การจ่ายค่าจ้าง 50% ในกรณีที่บริษัทฯไม่จ้างให้ทำ  
และการที่บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างไม่ถูกต้องตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพจ้าง

นายสุรศักดิ์พรหม ดุลยจินดา ผู้ช่วยเลขาธิการนายกรัฐมนตรี นายธวัชบุศกร ช่มเสวี  
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายสหมาส โธทองคำ สวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานมาร่วมเจรจา  
ณ ท่าเทียบรัฐบาลในปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและ สามารถสรุปผลการเจรจาได้ดังนี้

- 1) เรื่องการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ไม่พอใจ
- 2) เรื่องการจ่ายค่าจ้าง 50% ในกรณีที่ไม่มีงานให้ทำลูกจ้าง ผู้แทนสหภาพ  
แรงงานฯ ไม่พอใจ

(๗) ดูหนังสือถึง ฯพณฯนายกรัฐมนตรี เรื่องขอความเป็นธรรม วิกภาคผนวกหน้า 116

- 3) เรื่องการจ่ายเงินโบนัสเพิ่ม สหภาพแรงงานเสนอว่าให้จ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ได้โบนัสเกรด A คนละ 250 เกรด B คนละ 250 บาท เกรด C คนละ 500 บาท เกรด D คนละ 800 บาท
- 4) เรื่องเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างลาออก ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือตามอายุงาน 30-90 วัน เพราะมีลูกจ้างประสงค์ลาออกประมาณ 350 คน ฝ่ายบริษัทฯ ยืนยันไม่มีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้าง และสามารถจ่ายเงินโบนัสเพิ่มสำหรับลูกจ้างที่ได้เกรด C 200 บาท

เจ้าหน้าที่ได้ให้ทั้งสองฝ่ายรับข้อเสนองของแต่ละฝ่ายไปพิจารณาและนัดเจรจา ครั้งต่อไปวันที่ 20 มีนาคม 2539 เวลา 13.30 ณ.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใน เรื่องที่นายจ้างประสงค์จะดำเนินการทางกฎหมายกับกลุ่มลูกจ้างนั้น เจ้าหน้าที่ได้เสนอแนะต่อนายจ้างให้ใช้วิธีเจรจาและประนีประนอมกัน ดีกว่าที่จะใช้วิธีการตามกฎหมาย ในการเอาผิดกับลูกจ้างที่หยุดงาน

กลุ่มลูกจ้างที่เดินทางมาจากจังหวัดสมุทรปราการ ชุมนุมค้างคืนอย่างสงบ บริเวณข้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วันที่ 20 มีนาคม 2539

ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้มาเจรจากันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามที่กำหนดนัดหมาย โดยการเจรจาในวันนี้มีนายสุรานุวัตร ชัมเสวี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายสหราช โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ และคณะเจ้าหน้าที่ ได้ใช้วิธีการเจรจาแบบแยกเจรจาและรวมเจรจา เพื่อโน้มน้าวและชักจูงให้ทั้งสองฝ่ายใช้การประนีประนอมเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ผลการเจรจาก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้โดยสหภาพแรงงานเสนอให้บริษัทฯ จ่ายโบนัสเพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างที่หยุดงานและร่วมชุมนุมที่ท่าเนียบรัฐบาล คนละ 500 บาท ผู้แทนบริษัทฯ รับข้อเสน

ของสหภาพแรงงานกลับไปพิจารณา เจ้าหน้าที่ได้เสนอแนะให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน กำหนดความต้องการที่แท้จริงของตนเอง และเป็นประเด็นที่คิดว่าน่าจะเป็นแนวทางที่จะสามารถหาข้อยุติปัญหาได้ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ได้กำหนดนัดหมายทั้งสองฝ่ายร่วมเจรจาปรึกษาหารือกันอีกในวันที่ 21 มีนาคม 2539 เวลา 13.30 ณ.กรมสวัสดิการฯ

วันที่ 21 มีนาคม 2539

เวลา 13.30 รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(นายสุภาพบุตร ชัมเสวี) นายสหภาพ โถทองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษารื้อกับผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ตามกำหนดนัดหมาย ผลการเจรจาสามารถสรุปได้ดังนี้

1) บริษัทฯ เสนอจ่ายโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเฉพาะเกรด C และ D และ ลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับโบนัสไม่ถึง 15 วัน คนละ 500 บาท ทั้งนี้บริษัทฯ จะจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างนั้นจะหยุดงานหรือไม่ก็ตาม

2) ในเรื่องของการกำหนดวันจ่ายโบนัสเพิ่มสหภาพแรงงานให้จ่ายวันที่ 10 เมษายน 2539 บริษัทฯ อ้างว่าจะสามารถจ่ายให้ได้ในวันที่ 25 มิถุนายน 2539

เมื่อการเจรจายังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ เจ้าหน้าที่จึงได้นัดหมายให้มีการร่วมเจรจากันอีกในวันที่ 22 มีนาคม 2539 และผู้แทนของสหภาพแรงงานฯ ได้เดินทางกลับไปชี้แจงผลการเจรจาต่อที่ชุมนุม ณ บริเวณหน้าท่าเนียบรัฐบาล

วันที่ 22 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 08.00 น. กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางไปออกจากที่ชุมนุมหน้าท่าเนียบรัฐบาล มารวมตัวกันที่ลานพระบรมรูปทรงม้า และได้เดินทางไปยังกระทรวงกลาโหม เพื่อยื่นหนังสือร้องเรียน ขอให้ช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้าง ต่อฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

เวลาประมาณ 09.30 น. กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางมาถึงกระทรวงกลาโหม และได้ยื่นหนังสือร้องเรียน (๘) ต่อผู้แทนของ พชพฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ คือ พันเอก คมสัน หวังชนะ ผู้อำนวยการกองรักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม

เวลา 10.30 น. กลุ่มลูกจ้างได้มาชุมนุมอยู่ตรงข้ามกระทรวงมหาดไทย เพื่อรอฟังผลการเจรจา สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ และเจ้าหน้าที่ได้ออกไปพบ และชี้แจงต่อผู้แทนสหภาพแรงงานให้นำลูกจ้างกลับไปรอฟังผลการเจรจา ณ ที่พักของ ลูกจ้างหน้าท่าเเนียบรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจา กลุ่มลูกจ้างได้ เดินทางกลับไปชุมนุมอยู่ที่หน้าท่าเเนียบรัฐบาล เวลา 11.30 น. และเหลือผู้แทนสหภาพ แรงงานฯ จำนวนประมาณ 15 คนนั่งรอเวลาการเจรจาอยู่ที่หน้ากระทรวงมหาดไทย

13.00 น. เจ้าหน้าที่ได้เชิญผู้แทนของทั้งสองฝ่ายมาร่วมปรึกษาหารือเพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีนายสุธาปบุตร ชมเสวี รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายพรชัย อยู่ประยงค์ ผู้อำนวยการ กองแรงงานสัมพันธ์ นายสนาย โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ เข้าร่วมเจรจา ผลการเจรจาทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยในหลักการ เรื่องการจ่ายโบนัส ให้ลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 500 บาท แต่บริษัทฯ ขอนำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณา และ จะแจ้งผลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบในวันเสาร์ที่ 23 มีนาคม 2539

วันที่ 23 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 13.00 น. ผู้แทนบริษัทฯ ได้แจ้งผลการปรึกษาหารือของบริษัทฯ ให้แก่นายสนาย โภททองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ตาม กำหนดนัดหมายใน เรื่องการจ่ายเงินโบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง โดย บริษัทฯ ยินยอมจ่ายเงิน โบนัสเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเฉพาะเกรด C จำนวน 300 บาท เกรด D จำนวน 400 บาท

(๘) ดูหนังสือร้องเรียนถึง พชพฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ในภาคผนวกหน้า 117

และลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15 วัน จำนวน 300 บาท

ระหว่างเวลา 14.00-20.00 น. นายสหภาพ โภททองคำ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้นำข้อเสนอของบริษัทฯ ไปแจ้งต่อผู้แทนลูกจ้างที่ชุมนุม ซึ่งลูกจ้างไม่พอใจข้อเสนอของบริษัทฯ เจ้าหน้าที่ได้ปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางยุติปัญหากับผู้แทนลูกจ้าง พร้อมทั้งได้เชิญที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมหารือด้วย จากนั้นได้ประสานงานกับบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ นัดหมายให้มีการเจรจาปรึกษาหารือร่วมกันอีกในวันที่ 25 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น. ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 25 มีนาคม 2539

เวลาประมาณ 09.30 น. กลุ่มลูกจ้างของบริษัทเจแอนด์ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ และบริษัท ปิยะวิไลนอุตสาหกรรมยาง จำกัด ประมาณ 700 คน ได้ปิดกั้นการจราจรด้านหน้าท่าเทียบรัฐบาล เนื่องจากต้องการให้ฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ช่วยเหลือต่อกลุ่มลูกจ้าง

เวลา 12.00 น. รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสุมหาษา) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดี (นายอัมพร นิละโยธิน) ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประยงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนสหภาพฯ และผู้แทนนายจ้างมาเจรจาเพื่อหาข้อยุติ ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายยังคงยืนยันเรื่องการจ่ายโบนัส โดยลูกจ้างต้องการให้จ่ายโบนัสเพิ่มคนละ 500 บาททุกคน ส่วนบริษัทฯ ต้องการให้จ่ายเริ่มในเกรด C = 300 บาท เกรด D = 400 บาท และลูกจ้างรายเดือนเพิ่มให้ 300 บาท

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสุมหาษา) ได้นัดอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประยงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เดินทางไปพบนายจ้างที่บริษัทอีกครั้งในวันที่ 27 มีนาคม 2539 เวลา 10.00 น.

วันที่ 27 มีนาคม 2539

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีย้ายการเมือง (นายบุญสงค์ วิสุมหาชัย)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ (นายพรชัย อยู่ประสงค์) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้เชิญผู้แทนนายจ้าง มาพบที่ท่าเรือรัฐบาลเพื่อหารือหาแนวทางยุติปัญหา จากนั้นได้เชิญผู้แทนลูกจ้างเข้าพบ เพื่อเจรจาร่วมกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่เสนอแนวทางให้ทั้งสองฝ่ายพิจารณาในเรื่องการจ่ายเงินโบนัสโดยเพิ่มเงินโบนัสแก่ลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเห็นด้วย ในข้อเสนอดังกล่าว ส่วนทางบริษัทฯ ขอนำข้อเสนอดังกล่าวไปพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

เวลาประมาณ 20.00 น. ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้นำแนวคิดที่เจ้าหน้าที่ได้เสนอให้ลูกจ้างได้เดินทางกลับไปชุมนุมที่หน้าบริษัทจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อรอผลการตัดสินใจของนายจ้าง และเพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างประสงค์ที่จะกลับเข้าไปทำงาน ร่วมกับนายจ้างต่อไป ชี้แจงต่อกลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุม จากนั้นลูกจ้างได้เลิกการชุมนุมจากบริเวณหน้าท่าเรือรัฐบาลและเดินทางกลับไปชุมนุมรอฟังผลที่หน้าทำการบริษัท

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้เดินทางไปประสานงานกับกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางกลับมาชุมนุมที่บริเวณหน้าบริษัท และประสานงานกับนายจ้างให้มีการร่วมเจรจาปรึกษาหารือด้วยความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ผลการเจรจาปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และจัดทำข้อตกลง (9) โดยสรุป ดังนี้

1. บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท โดยจ่ายให้ภายในวันที่ 10 เมษายน 2539
2. บริษัทฯ ตกลงไม่เอาความผิดทางวินัยต่อลูกจ้างทุกคนที่หยุดงาน
3. บริษัทฯ รับว่าจะไม่กีดกันแกล้ง โขกย้าย หรือกระทำกาารใด ๆ อันอาจทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้

(9) คู่มือข้อตกลง ฉบับลงวันที่ 27 มีนาคม 2539 ในภาคผนวกหน้า 118



4. บริษัทฯ และลูกจ้างตกลงจะไม่นำกรณีการนัดหยุดงานครั้งนี้ไปฟ้องร้อง  
ทั้งทางแพ่งและทางอาญาต่อกัน

5. สหภาพแรงงานฯ ตกลงจะไม่บังคับข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพ  
การจ้างก่อนเดือนสิงหาคม 2540

6. ลูกจ้างทุกคนพร้อมที่จะกลับเข้าทำงานในวันที่ 1 เมษายน 2539

กลุ่มลูกจ้างได้สลายการชุมนุมเมื่อเวลา 24.00 น.

วันที่ 1 เมษายน 2539

เวลา 08.00 น. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และ  
คณะเจ้าหน้าที่ได้ติดตามการกลับเข้าทำงานของลูกจ้าง และการปฏิบัติของนายจ้างต่อกลุ่ม  
ลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงาน ผลปรากฏว่าลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานตามปกติ เหตุการณ์  
โดยทั่วไปเป็นไปตามปกติ นายจ้างไม่ได้คว่ำเนินการหรือกระทำกรใด ๆ ต่อลูกจ้างที่  
กลับเข้าทำงาน ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมกันหยุดงานในครั้งนี้

สภาพการทำงานหลังจากที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างได้ให้ความร่วมมือกับ  
นายจ้างในการทำงานด้วยดี

วันที่ 10 เมษายน 2539

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่  
เข้าไปติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้เมื่อวันที่ 27  
มีนาคม 2539 เรื่องการจ่ายเงินโบนัสพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 400 บาท  
ในวันที่ 10 เมษายน 2539 ผลปรากฏว่านายจ้างได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกคน  
ตามข้อตกลงเป็นที่เรียบร้อย

ข้อขัดแย้งรายนี้จึงเป็นอันยุติ

2. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ปัญหา

บุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

- |                     |               |  |
|---------------------|---------------|--|
| 1. นายบุญช่วง       | วิสมหมาย      | รองเลขาธิการนายก รัฐมนตรี  |
| 2. นายสุรศักดิ์พรรณ | คุณจินดา      | ผู้ช่วยเลขาธิการนายก รัฐมนตรี  |
| 3. นายวีระ          | รอดเรือง      | ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ   |
| 4. นายพิศิษฐ์       | ศุขรัตน์      | รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ  |
| 5. นายรังสฤษดิ์     | จันทร์รัตน์   | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  |
| 6. นายฐาปบุตร       | ชมเสวี        | รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน   |
| 7. นายพรชัย         | อยู่ประยงค์   | ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์   |
| 8. นายสหาย          | โลกทองคำ      | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ                                       |
| 9. นายบุญฤทธิ์      | แสนพาน        | หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานสวัสดิการ<br>และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ |
| 10. นายอิทธิพล      | แผ่นดิน       | นักวิชาการแรงงาน 7 ว.  |
| 11. นางสาวพรศิริ    | เฉลิมขวัญมงคล | นักวิชาการแรงงาน 6   |
| 12. นายไพรัช        | พรมจัน        | นักวิชาการแรงงาน 4   |
| 13. นาย เงิน ชี ถง  |               | ประธานบริษัท เจ แอนด์ ดี อินเตอร์โพรส<br>(ประเทศไทย) จำกัด                         |
| 14. นายพิบูลย์      | สุวรรณสุภา    | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  |
| 15. นายธรรมนันท์    | กันทะเตียน    | รองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์   |
| 16. นายมนัส         | โรศล          | ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี   |
| 17. นายบุญเว็ด      | เชียวข้า      | ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี<br>และผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง                 |

บทบาทและท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีส่วนทำให้ข้อขัดแย้งยุติ

1. นายบุญชู วิสหมาย

ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงเพื่อกำหนดวิธีการและแนวทางแก้ปัญหา ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือกับนายจ้าง และลูกจ้าง สรุปและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ เพื่อนำเรียนต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

2. นายสุรศักดิ์พรหม คลยจินดา

รับหนังสือร้องทุกข์ของสหภาพแรงงานฯ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประสานและร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือ กับนายจ้าง ลูกจ้าง ในช่วงที่มีกรเจรจาหารือกันที่ทำเนียบรัฐบาล

3. นายวีระ รอดเรือง

ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ ประสานและร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือกับนายจ้าง ลูกจ้าง ควบคุม สิ่งการหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดูแลความสงบเรียบร้อยในขณะที่ลูกจ้างชุมนุมอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

4. นายพิศิษฐ์ ศุขรัตน์

ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ ประสานและร่วมดำเนินการเจรจาปรึกษาหารือกับนายจ้าง ลูกจ้าง

5. นายรังสฤษดิ์ จันทรัตน์

ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เสนอแนะแนวทาง แก้ปัญหาแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและผู้ปฏิบัติ ตลอดจนประสานงาน และร่วมดำเนินการ เปรียบกับนายจ้าง ลูกจ้าง

6. นายธำปบุตร ชัมเสวี

ให้ข้อเสนอแนะ แนะนำรวมทั้งให้ข้อคิดเห็น แก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการและร่วมดำเนินการ เปรียบกับลูกจ้าง นายจ้าง

7. นายพรชัย อยู่ประสงค์

รวบรวมปัญหาและข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่ เพื่อรายงานให้อธิบดี และรองอธิบดีทราบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แนะนำ รวมทั้งให้ ข้อคิดเห็นแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามผล การดำเนินการและร่วมดำเนินการ เปรียบ เปรียบกับลูกจ้าง นายจ้าง

8. นายสหายน โภทองคำ

ร่วมดำเนินการ ควบคุม ติดตาม กำกับ เปรียบ เปรียบ สิ่งการและประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ วิธีการและแนวทางที่กรมฯ กำหนด รวมทั้งให้คำแนะนำ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพฯ และศิษย์ วิเคราะห์เพื่อประมวลผล เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อวินิจฉัยสั่งการในการ แก้ไขปัญหาจนข้อขัดแย้งยุติ

9. นายบุญฤทธิ์ แสนพาน

ให้คำแนะนำ และประสานงาน กับนายจ้าง สหภาพแรงงานฯ ลูกจ้าง ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ ให้เจรจากันอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเจรจาจนข้อขัดแย้งยุติ

10. นายอิทธิพล แผ่นเงิน

ประสานงาน รวบรวมข้อมูล สรุปผล ติดตามความเคลื่อนไหว เข้าร่วมดำเนินการเจรจาเมื่อกลุ่มลูกจ้างเดินทางมาชุมนุม ณ ทำเนียบรัฐบาลจนข้อขัดแย้งยุติ

11. นางสาวพรศิริ เฉลิมขวิญมงคล

ประสานงาน ติดตามความเคลื่อนไหวและหาข้อมูลจากนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขจนข้อขัดแย้งยุติ

12. นายไพรัช พรหมจีน

ประสานงาน ติดตามความเคลื่อนไหวและหาข้อมูลจากลูกจ้างและลูกจ้าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขจนข้อขัดแย้งยุติ

13. นาย เงิน ชี ถง

รับฟังข้อมูล ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีนอริบตี เจ้าหน้าที่รวมทั้งลูกจ้าง ที่ปรึกษาสหภาพแรงงานฯ และนำข้อมูลดังกล่าวไปประสานงานกับผู้ถือหุ้นทั้งในและนอกประเทศ และดำเนินการจนสามารถยุติข้อขัดแย้งดังกล่าว

14. นายพิบูลย์ สุวรรณสุภา

ประสานงานกับนาย เงิน ชี ถง และ  
เจ้าหน้าที่ ในการให้ข้อมูล ข่าวสาร และ  
ให้ข้อเสนอแนะในการยุติปัญหาแก่บริษัทฯ

15. นายธรรมนันท์ กันทะเตียน

ประสานงานกับนายพิบูลย์ฯ และผู้ถือหุ้น  
ของบริษัทฯ รัฐมนตรี เลขาธิการรัฐมนตรี  
อธิบดี เจ้าหน้าที่และที่ปรึกษาของสหภาพ  
แรงงานฯ เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะ  
เข้าสู่การพิจารณาบริษัทฯ และร่วมในการ  
เจรจาข้อขัดแย้งยุติ

16. นายมนัส โภศล

เป็นผู้ประสานงานกับนายบุญชง วิสมหมาย  
รองเลขาธิการนายกรัชมন্ত্রী อธิบดี รอง  
อธิบดี เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการฯ ผู้แทน  
สหภาพแรงงานฯ และ นาย เงิน ชี ถง  
ตลอดจนเข้าร่วมเจรจา ศูนย์กลุ่มลูกจ้างที่  
ชุมนุม ณ ท่าเนียบรัฐบาล และให้ข้อเสนอ  
แนะแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเกิดปัญหา จนข้อ  
ขัดแย้งราชนิติ

17. นายบุญเชิด เขียวขำ

ประสานงานกับนายมนัส โภศล เจ้าหน้าที่  
กรมสวัสดิการฯ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ  
ตลอดจนเข้าร่วมการเจรจา ให้คำปรึกษา  
และข้อเสนอแนะแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเกิด  
ข้อขัดแย้ง รวมทั้งศูนย์กลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุม  
ณ ท่าเนียบรัฐบาล

### สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

เนื่องจากปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นรายนี้ เกิดขึ้นในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 มีผลบังคับใช้ และข้อตกลงฉบับดังกล่าวเป็นข้อตกลงฯ ที่บริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ตกลงกันเอง ปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้จึงเกิดขึ้นจากปัญหาการตีความในข้อตกลงฯ ว่าบริษัทฯ จำย โบนีสถูกต้องตามข้อตกลงฯ ปี 2538 หรือไม่ ซึ่งบริษัทฯ คิดว่าตนเองได้จำย โบนีสถูกต้องตามข้อตกลงฯ แล้ว ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ คิดว่าบริษัทฯ จำย โบนีสไม่ถูกต้องตามข้อตกลงฯ ทั้งนี้ ฝ่ายต่างตีความเข้าใจตนเอง หากเจ้าหน้าที่จะวินิจฉัยชี้ขาดว่าความคิดเห็นของฝ่ายใดถูกต้อง ก็ไม่สามารถที่จะทำให้ข้อขัดแย้งรายนี้ยุติลงได้ เพราะต่างฝ่ายต่างก็เชื่อว่าความคิดเห็นของตนถูกต้อง จนกว่าจะมีการนำข้อขัดแย้งดังกล่าวขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมและศาลมีคำพิพากษาแล้วเท่านั้น

เพื่อให้ปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้ยุติโดยเร็วและเกิดความเสียหายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่จึงหลักเล็งของการที่จะตีความในข้อตกลงฯ เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ และได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

#### 1. เมื่อเริ่มเกิดปัญหาก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน

1.1. แนะนำให้ทั้งสองฝ่ายเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ หรือนำข้อขัดแย้งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

1.2. พยายามชี้แจงให้ทั้งสองฝ่ายเห็นถึงประโยชน์ในกระบวนการเจรจาปรึกษาหารือในการยุติปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางสันติวิธีดีกว่าการที่จะหาทางกดดันซึ่งกันและกัน จนทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาปรึกษาหารือหลายครั้ง

1.3. พยายามเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายไม่ให้เห็นใจประเด็นปัญหาที่โต้แย้งกันอยู่ เข้าสู่แนวทางปรึกษาหารือหรือประนีประนอมในการยุติปัญหา โดยยึดหลักความเห็นอกเห็นใจ และการเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารหรือบุคคลภายนอก ซึ่งฝ่ายบริหาร และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ให้ความเคารพและยอมรับ เพื่อที่จะหาแนวทางทางปฏิบัติ ปัญหา

1.5. เชิญคู่กรณีมาปรึกษาหารือกันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการและศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ หลายครั้ง โดยพยายามให้ ทั้งสองฝ่ายเจรจากันบนพื้นฐานของความจริงใจและชี้แจงให้ทั้งสองฝ่ายอย่ายึดติดกับ แนวความคิดหรือความเห็นของตัวเองเป็นหลักพร้อมทั้งเสนอความเห็นและแนวทางที่จะ ยุติปัญหาข้อขัดแย้งให้คู่กรณีพิจารณาปรับเปลี่ยนท่าทีตลอดมาตั้งแต่เริ่มมีปัญหา ข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

1.6. ชี้แจง แนะนำ นายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับความผิดพลาด หรือจุดอ่อน ของแต่ละฝ่ายในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สหภาพแรงงานฯ มีแนวคิดที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานโดยกรอ้างว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่อง เงินโบนัส เป็นการใช้สิทธิ นัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการเลือกใช้วิธีการดังกล่าวอาจมีข้อผิดพลาดได้ หากแนวคิดของสหภาพแรงงานไม่ถูกต้อง เพราะนายจ้างก็ได้อ้างว่านายจ้างได้ปฏิบัติตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยถูกต้องแล้ว ดังนั้นการนัดหยุดงานดังกล่าว อาจกลายเป็นการนัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

- หากสหภาพแรงงานฯ ประสงค์จะใช้สิทธินัดหยุดงาน โดยอ้างว่า บริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานฯ จะต้องจัด ประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมตินัดหยุดงานก่อน

- การที่สหภาพแรงงานจะจัดประชุมใหญ่ สหภาพแรงงานจะต้องปฏิบัติตาม ข้อบังคับของสหภาพแรงงานซึ่งจะต้องแจ้งการประชุมใหญ่ให้นายทะเบียนสหภาพ แรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน



- การที่สหภาพแรงงานฯ จะใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายไม่ว่ากรณีใดๆ สหภาพแรงงานฯ จะต้องแจ้งการใช้สิทธิต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

- นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างบางอย่างเช่น เวลาการเข้า-ออก จากการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ฯลฯ อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างอาจนำมาอ้างเป็นเหตุอ้างเพื่อใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายได้

- พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้จัดการบางคน หรือหัวหน้างานบางคน อาจกระทำการกลั่นแกล้ง หรือจ้องจับผิดลูกจ้างซึ่งมีส่วนยื่นข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เป็นกรรมการและสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามที่มีการอ้างจริงก็ได้

## 2. หลังจากที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน

2.1. เชิญคู่กรณีมาร่วมเจรจากันที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และทำเนียบรัฐบาล อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มมีการใช้สิทธินัดหยุดงาน จนข้อขัดแย้งยุติ

2.2 ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แนวทางการยุติปัญหาแก่นายจ้าง และลูกจ้าง อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2.3 โน้มน้าว ชักจูง คัดค้าน หรือสนับสนุนแนวความคิดของนายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันบนพื้นฐานของเหตุผล และความเป็นไปได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้าง นายจ้างให้ดำเนินการต่อกันภายใต้กฎเกณฑ์ กติกาของกฎหมาย และการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

2.5 ติดต่อประสานงานกับที่ปรึกษาลูกจ้าง ที่ปรึกษานายจ้าง เพื่อให้ข้อคิด  
ข้อเสนอแนะในอันที่จะนำไปจรรจน้าว ชักจูงให้นายจ้างและลูกจ้างมีแนวความคิดหรือ  
แนวทางแก้ไขปัญหาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.6 ติดต่อ ประสานงาน และ เข้าพบผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อ  
เสนอแนวความคิด แนวทางแก้ไขปัญหฯ ตลอดจนขอความร่วมมือให้ผู้บริหารระดับ  
สูงของบริษัทฯ เข้าร่วมเจรจาปรึกษาหารือ กับผู้แทนลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในบางครั้งที่มีการนัดเจรจา

2.7 ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่  
ต่อผู้บังคับบัญชาาระดับสูง หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี  
ตั้งแต่เริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งจนกระทั่งข้อขัดแย้งยุติ

2.8 ดำเนินการไกล่เกลี่ย สรุปปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์และ  
การดำเนินการ จัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ประสานงานกับ  
หน่วยราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาคอนสุติ

### 3. หลังจากที่ถูกจ้างกลับเข้าทำงาน

3.1 ติดตามการกลับเข้าทำงานของลูกจ้าง และการปฏิบัติของนายจ้างต่อกลุ่ม  
ลูกจ้างที่จะกลับเข้าทำงาน โดยพยายามให้ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานตามปกติทุกคน และ  
พยายามให้นายจ้างงดเว้นการตำหนิหรือกระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างที่กลับเข้าทำงาน  
ตลอดจนชี้แจงและทำความเข้าใจกับนายจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง  
ที่ร่วมกันหยุดงานในครั้งนี้

3.2 พยายามส่งเสริมความร่วมมืออันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้าง  
ที่ถูกจ้างกลับเข้าทำงาน ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนะ  
นายจ้างหาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดจน ติดตามผลการ  
ปฏิบัติตามข้อตกลงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539

วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง

ปัญหาและข้อเท็จจริง

1.1. การจัดตั้งองค์การลูกจ้าง

นับตั้งแต่ลูกจ้างจำนวน 11 คน ได้เข้าชื่อกันทำหนังสือถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการและนายจ้าง ขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2532 เป็นต้นมา นั้น ได้เป็นชนวนก่อให้เกิดการเผชิญหน้าในลักษณะของการขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างได้ตอบโต้ด้วยการประกาศเลิกจ้างลูกจ้าง 3 คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างสาเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน ซึ่งในข้อเท็จจริงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างครั้งนี้ผู้ที่มิอาจงานน้อยที่สุด ทำงานในบริษัทแห่งนี้มานานกว่า 8 เดือนแล้ว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังอ้างว่าได้รับหนังสือจากลูกจ้าง ขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างหลังจากได้ประกาศเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 3 คนแล้วด้วย

การเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนที่ได้เข้าชื่อทำหนังสือขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง มีผลทำให้หนังสือดังกล่าวถูกยกเลิกไปโดยผลของกฎหมาย กลุ่มลูกจ้างจึงได้เข้าชื่อกันทำหนังสือขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นฉบับที่ 2 เมื่อ 6 มีนาคม 2533 จนสามารถเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดแรกจำนวน 13 คน ได้เมื่อ 26 มีนาคม 2533 และต่อมาลูกจ้างกลุ่มนี้ได้เป็นผู้ก่อการยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม

2533 ชื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ซึ่งนายทะเบียนได้จดทะเบียนให้เมื่อ 25 เมษายน 2533 ทะเบียนเลขที่ สป. 230 ทั้งนี้สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทยได้ขอใช้บ้านพักของนายชิน ทัพบลีย์ เลขาธิการชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาสหภาพแรงงาน เป็นที่ตั้งสำนักงานของสหภาพแรงงานฯ และต่อมาก็ได้เข้าอยู่ในสังกัดของสภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติของนายชินฯ ด้วย

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตอบบริษัท เป็นครั้งแรก เมื่อ 4 กรกฎาคม 2533 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับค่าครองชีพ เบี้ยชยัน ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม โบนัส การปรับค่าจ้างประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ห้องทำงานของสหภาพแรงงานฯ การลาไปร่วมกิจกรรมด้านแรงงานของกรรมการสหภาพแรงงานฯ และการไม่กั้นแก๊ส โยกย้ายหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อ 19 กันยายน 2533

การจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างและการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ขึ้นในสถานประกอบการแห่งนี้ รวมทั้งการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวกับควรวินิจฉัยกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และตัวเงินที่นายจ้างจะต้องมีการระเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับภายหลังการจัดตั้งองค์การลูกจ้างทั้งสององค์กรแล้ว ลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้างหรือแกนนำและสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ มักจะชุมนุมคัดค้านและฝ่าฝืนคำสั่งต่างๆ ของฝ่ายบริหารอยู่เป็นประจำ สหภาพแรงงานฯ มักจะมีบทบาทไปในทางแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การยื่นข้อเรียกร้อง การร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่เน้นในด้านการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างเชื่อว่าแกนนำสหภาพแรงงานฯ เป็นปฏิปักษ์กับนายจ้าง เป็นกลุ่มลูกจ้างที่หัวแข็ง และใช้การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องหรือบีบบังคับนายจ้างทำให้นายจ้างไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมการผลิตได้ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้นายจ้างไม่ยอมรับบทบาทขององค์การลูกจ้าง

## 1.2. การใช้นโยบายแข็งกร้าวต่อลูกจ้าง

ในเดือนธันวาคม 2533 บริษัทฯ ได้จ้างนายรักษ์ เมฆะนันท์ เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล เนื่องจากต้องการให้นายรักษ์ฯ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์และเป็นผู้ที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้างโดยเฉพาะการต่อสู้กับสหภาพแรงงานต่างๆ มาแล้วอย่างมากมาย เข้ามาจัดการงานด้านแรงงานภายในบริษัทฯ ให้อยู่ในความสงบ เพื่อให้ฝ่ายบริหารดำเนินนโยบายต่างๆ ได้อย่างราบรื่น

เมื่อนายรักษ์ฯ เข้ามาเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลแล้ว ได้เริ่มใช้นโยบายที่แข็งกร้าวต่อลูกจ้าง อาทิ การเปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัล การควบคุมเวลาทำงานอย่างเข้มงวด และผลงานสำคัญอันดับแรกที่นายรักษ์ฯ ได้แสดงให้บริษัทฯ และลูกจ้างได้ประจักษ์คือ การประกาศเลิกจ้างลูกจ้างแผนกรับเบอร์จำนวน 52 คน ที่ผลงานเนื่องจากไม่พอใจการเปลี่ยนแปลงวิธีการตัดเงินรางวัลของนายรักษ์ฯ แม้ต่อมาบริษัทฯ จะยินยอมรับกลับเข้าทำงานจำนวน 35 คน แต่ลูกจ้างส่วนที่เหลืออีก 17 คน ที่บริษัทฯ ไม่ยอมรับกลับเข้าทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นแกนนำและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

นอกจากนี้ นายรักษ์ฯ ยังได้ใช้มาตรการเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการทำงานของลูกจ้าง และควบคุมดูแลการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างมากขึ้น เช่น

- เปลี่ยนแปลงการพิจารณาอนุมัติการลาของลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และกรรมการลูกจ้างให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (นายรักษ์ฯ) เป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่เพียงผู้เดียว
- ตัดความขัดข้องในส่วนของการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้บริษัทฯ สามารถควบคุมสหภาพแรงงานฯ ได้มากขึ้น
- ลงโทษสถานหนักต่อลูกจ้างที่กระทำความผิด เช่น เลิกจ้างรองประธานและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในข้อหาละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีการสอบสวนอย่างละเอียดรอบคอบ

ความแข็งแกร่งของนโยบายบริษัท ทำให้ลูกจ้างกว่า 300 คนร่วมกัน ไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัท ในการทำงานล่วงเวลาและมีการชุมนุมอยู่บริเวณหน้าบริษัท เรียกร้องให้ปลดนายรักษ์ ออกจากตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล แต่ผลกลับปรากฏว่าบริษัท ยังคงเห็นว่า นายรักษ์ มีความสำคัญต่อบริษัท โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาระงาฯ จึง ให้นายรักษ์ อยู่ในตำแหน่งต่อไป ซึ่งนายรักษ์ ก็ยังคงกระทำทุกวิถีทางที่จะขัดขวางและ ทำลายความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงานฯ จนกระทั่งกรรมการสหภาพแรงงานฯ และ กรรมการลูกจ้างหลายรายต้องลดบทบาทของตนลง และบางรายก็ได้ลาออกจากการเป็น กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานฯ รวมถึงลาออกจากการเป็นลูกจ้างของ บริษัทฯ การดำเนินการต่างๆ ของนายรักษ์ ทำให้บริษัท สามารถควบคุมการดำเนิน กิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และพฤติกรรมของลูกจ้างโดยทั่วไปได้อย่างได้ผลดีพอสมควร ทั้งนี้สภาพการณ์ความกดดันดังกล่าวที่มีต่อสหภาพแรงงานฯ และคณะกรรมการลูกจ้าง มีอยู่ ตลอดมาจนกระทั่งนายรักษ์ ได้ลาออกจากรบริษัทฯ ไปในราวกลางปี 2536 ความกดดัน ดังกล่าวจึงได้เริ่มคลี่คลายลง และแกนนำของสหภาพแรงงานฯ จึงได้เริ่มฟื้นฟูบทบาทของ สหภาพแรงงานฯ ขึ้นมาอีกครั้ง

### 1.3. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ

การถดถอยของภาวะเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่ช่วงต้นปี 2539 ได้ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างมาก ค่าสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็วและบางส่วนถูก ถ่ายเทไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่กำลังการผลิตของบริษัทฯ มีมากเกินไป บริษัทฯ จึง ประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้ในอัตรา 50% ของค่าจ้างปกติ ซึ่ง ในที่สุดสหภาพแรงงานฯ ก็ได้ยินยอมให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ แต่มีกำหนดระยะเวลาของ การหยุดกิจการชั่วคราวไว้ค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าบริษัทฯ กำลังประสบปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง แม้ว่าจะเป็นกรณีที่บริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อย่างไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย คือไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ ก่อนก็ตาม

ภาวะที่สหภาพแรงงานฯ ยอมประนีประนอมกับบริษัทฯ แทนที่จะมีผล  
ทำให้ฝ่ายบริษัทฯ ได้มองเห็นถึงความจริงใจของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเป็นลูกจ้าง  
ของบริษัทฯ แต่บริษัทฯ กลับมองว่าเป็นผลมาจากความอ่อนแอของสหภาพแรงงานฯ ซึ่ง  
บริษัทฯ สามารถควบคุมได้ และยังคาดการณ์ว่าสหภาพแรงงานฯ จะไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้  
ที่รุนแรงหากบริษัทฯ จะฝ่าฝืนหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอื่นๆ อีก

#### 1.4. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ทำหนังสือถึง  
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ร้องเรียนว่าบริษัทฯ ไม่  
ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2537 และปี 2538 เรื่องการจ่ายเงินโบนัส  
ซึ่งข้อตกลงฯปี 2537 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสโดยแบ่งเป็นเกรด ดังนี้

เกรด A = (X) + 17 วัน

เกรด B = (X) + 13 วัน

เกรด C = (X) + 5 วัน

หมายเหตุ (X) ได้รับน้อยกว่า 10 วัน

ขณะที่ข้อตกลงฯปี 2538 ได้ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

เกรด A ได้รับเงินโบนัส 27 วัน

เกรด B ได้รับเงินโบนัส 25 วัน

เกรด C ได้รับเงินโบนัส 15 วัน

เกรด D ได้รับเงินโบนัส 10 วัน

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้จ่ายเงินโบนัสในปี 2538 โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ต่ำกว่าหนด

สัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในแต่ละเกรดไว้ด้วย คือ

เกรด A = 27 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 5 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด B = 25 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 10 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด C = 15 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 20 % ของลูกจ้างทั้งหมด

เกรด D = 10 วัน มีลูกจ้างได้รับ = 65 % ของลูกจ้างทั้งหมด

โดยบริษัทฯ ได้ชี้แจงว่าการจัดเกรดเพื่อการจ่ายเงินโบนัสจะต้องยึดผลกำไรขาดทุนเป็นหลัก ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงในสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละเกรดจะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าใดในขณะที่ สหภาพแรงงานเห็นว่าในปีที่ผ่านมา การจัดเกรดลูกจ้างนั้นเป็นเกรดเดียวกันกับการจัดเกรดสำหรับการปรับค่าจ้างประจำปี

การจ่ายโบนัสปี 2538 ดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่วิสามัญขึ้นในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 เพื่อขอมตินัดหยุดงาน ซึ่งที่ประชุมได้มีมติให้นัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป

## 2. เหตุใดข้อขัดแย้งรายนี้จึงไม่มีความรุนแรงและไม่ยืดเยื้อยาวนาน

เหตุการณ์ของข้อขัดแย้งรายนี้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2539 เมื่อสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย มีหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ว่าบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัส โดยสหภาพแรงงานมีความเข้าใจว่าลูกจ้างแต่ละคน มีสิทธิจะได้รับเงินโบนัสตามเกรดของการปรับค่าจ้างประจำปีของตน ส่วนนายจ้างอ้างว่าลูกจ้างที่มีสิทธิจะได้รับเงินโบนัสนั้นจะได้รับเงินโบนัสในอัตราใดขึ้นอยู่กับเกรดที่ลูกจ้างได้รับในการปรับค่าจ้างประจำปี แต่จำนวนผู้ที่จะได้เกรดใดขึ้นอยู่กับบริษัทฯ จะเป็นผู้กำหนด และหลังจากที่สหภาพแรงงานฯ ได้ทำหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 สหภาพแรงงานฯ ได้ทำการประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมตินัดหยุดงาน และได้เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน เพื่อกดดันให้นายจ้างยอมตามข้อคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 และในท้ายที่สุดนายจ้างและสหภาพแรงงานฯ สามารถตกลงยุติปัญหากันได้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539



รวมเวลาตั้งแต่เกิดปัญหาข้อขัดแย้งจนปัญหาข้อขัดแย้งยุติ จำนวน 32 วัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้ไม่มีความรุนแรงและไม่ยืดเยื้อยาวนานเหมือนข้อขัดแย้งรายอื่น ๆ เพราะ

แนวความคิดของลูกจ้างก่อนที่จะมีการใช้สิทธินัดหยุดงาน

1. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่าการที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามเกรดของการปรับค่าจ้างประจำปี แต่กลับไปใช้วิธีการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนคนที่นายจ้างระบุไว้ในแต่ละ เกรดว่าจะมีจำนวนไม่เกินกี่คน นั้น เป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างชัดเจน ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงมีสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานเพื่อกดดันให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเร็ว

2. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่ากระบวนการแก้ไขปัญหาเพื่อที่จะให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามที่ลูกจ้างเข้าใจ หากจะใช้วิธีการอื่นเช่นร่วมกันกับนายจ้างปรึกษาหารือหรือทำความเข้าใจกันเองจนเกิดข้อยุติ แจ้งให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมช่วยเหลือหรือทำการช่วยเหลือเจรจาให้จนเกิดข้อยุติ ร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ หรือนำปัญหาข้อขัดแย้งสู่กระบวนการยุติธรรมโดยนำเรื่องฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นทนการใช้สิทธินัดหยุดงานตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 น่าจะใช้เวลานานจนกว่าจะได้ข้อยุติ แต่หากใช้วิธีการนัดหยุดงานแล้วสหภาพแรงงานฯ เชื่อว่านายจ้างจะต้องยอมยุติปัญหาโดยเร็ว

3. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่าหากสหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานและมีลูกจ้างมาร่วมกันหยุดงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างจะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้ ในท้ายที่สุดนายจ้างจะต้องเป็นฝ่ายยินยอม และตกลงไปตามที่ลูกจ้างต้องการ และหากลูกจ้างทุกคนร่วมกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นายจ้างคงจะ

ไม่กล้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากๆ พร้อมกัน เพราะจะทำให้นายจ้างไม่สามารถ  
ดำเนินการผลิตได้ และมีความเสียหายมากยิ่งขึ้น

แนวความคิดของลูกจ้างหลังจากที่จะมีการใช้สิทธินัดหยุดงาน

1. จากแนวคิดของสหภาพแรงงานๆ ก่อนที่จะเริ่มมีการใช้สิทธินัดหยุดงาน  
สหภาพแรงงานๆ มีความเชื่อว่าหากลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานเป็นจำนวนมาก นายจ้าง  
จะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้และในท้ายที่สุดนายจ้างจะต้องเป็นฝ่ายยินยอม  
และตกลงตามที่ลูกจ้างต้องการ แต่เมื่อเหตุการณ์การนัดหยุดงานของลูกจ้างผ่านไป  
ระยะเวลาหนึ่ง สหภาพแรงงานๆ และลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน เริ่มมองเห็นว่า  
นายจ้างไม่ได้เดือดร้อนหรือแสดงให้เห็นว่า มีผลกระทบใด ๆ การผลิตก็ดำเนินการ  
ต่อไปตามกำลังการผลิตที่สามารถทำได้

2. ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานๆ ในช่วงแรกได้ร่วมกับ  
สหภาพแรงงานๆ หยุดงานและร่วมชุมนุมกับสหภาพแรงงานๆ เป็นจำนวนมาก แต่เมื่อ  
การนัดหยุดงานผ่านไปเพียงสองสามวัน จำนวนผู้ร่วมนัดหยุดงานเริ่มลดลงทีละน้อย  
และเมื่อมีการเดินทางมาชุมนุมอยู่ที่กทำเนียบรัฐบาล จำนวนผู้ที่มาร่วมชุมนุมลดลง  
เหลือเพียงไม่ถึงหนึ่งร้อยคน และในบางช่วงผู้ที่มาร่วมชุมนุมทยอยกันกลับที่พักที่  
จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้สมาชิกที่ร่วมชุมนุมเกิดความรู้สึกไม่พอใจกับผู้ที่ไม่ให้  
ความร่วมมือ และเริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ที่อยู่ร่วมชุมนุมโดยตลอด กับผู้ที่  
ไม่ได้มาร่วมชุมนุมด้วย ดังจะเห็นได้จากภาวะเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานและ  
นายจ้างที่สหภาพแรงงานๆ เสนอขอให้นายจ้างจ่ายเงินโบนัสเพิ่มให้กับลูกจ้างที่  
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานๆ และมาร่วมชุมนุมกับสหภาพแรงงานๆ เท่านั้น

3. การนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานๆ ในครั้งนี้ในช่วงแรกมีผู้ออกมา  
ร่วมนัดหยุดงานเกือบทั้งหมด ทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ในช่วงแรก  
แต่นายจ้างก็ได้อาศัยจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมกันนัดหยุดงานและหัวหน้างานดำเนินการ  
ผลิตต่อไปเท่าที่ทำได้ และในภายหลังจำนวนลูกจ้างที่ร่วมกับสหภาพแรงงานๆ หยุดงาน

ได้ลดลงและมีบางส่วนขอกลับเข้าทำงาน ทำให้การผลิตของนายจ้างเริ่มจะสามารถดำเนินการต่อไปได้

4. นายจ้างเริ่มใช้มาตรการกดดันลูกจ้างและสหภาพแรงงานฯ โดยได้มีประกาศให้ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน มิฉะนั้นจะดำเนินการกับลูกจ้างและสหภาพแรงงานฯ ตามกฎหมาย โดยอ้างว่าการใช้สิทธินัดหยุดงานของสหภาพแรงงานเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนายจ้างอ้างว่าจะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน และจะต้องร้องทางแพ่งเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

5. สหภาพแรงงานฯ เริ่มเห็นว่าการใช้วิธีการนัดหยุดงานคงจะไม่สามารถบีบบังคับให้นายจ้างยินยอมตามความประสงค์ของลูกจ้างได้ เพราะนายจ้างเริ่มแข็งกร้าวและไม่ยินยอมผ่อนปรนตามข้อเสนอของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเรื่องการขอเพิ่มเงินโบนัส การจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีก

6. การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานครั้งนี้ ในเบื้องต้น สหภาพแรงงานฯ คาดการณ์ว่าไม่น่าจะใช้เวลานานนัก เนื่องจากนายจ้างคงจะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้ สหภาพแรงงานฯ จึงไม่ได้มีการเตรียมตัวเกี่ยวกับเงินค่าใช้จ่ายในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน ดังนั้นเมื่อการนัดหยุดงานยืดเยื้อและผ่านไปหลายวัน สหภาพแรงงานฯ จึงไม่มีเงินเฟ้อมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการชุมนุมอย่างยืดเยื้อต่อไป

จากเหตุผลความไม่พร้อมของสหภาพแรงงานฯ ไม่น่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ความร่วมมือของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ การคาดการณ์ที่ผิดพลาดว่านายจ้างจะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้ และมาตรการตอบโต้จากนายจ้างดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงทำให้สหภาพแรงงานฯ พยายามที่จะหาทางยุติปัญหาข้อขัดแย้งโดยเร็ว อันเป็นผลทำให้ข้อขัดแย้งรายนี้ไม่มีความรุนแรงและยืดเยื้อยาวนานเช่นกับข้อขัดแย้งรายอื่นๆ

3. กำไรสภาพแรงงานฯ จึงเลือกใช้วิธีกำหนดหยุดงานแทนการใช้วิธีการอื่น ๆ  
ในการแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งในครั้งนี้

ปัญหาข้อขัดแย้งกรณีสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย อ้างว่าบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัส โดยต่างฝ่ายต่างมีความเห็นว่าความเห็นของตนถูกต้อง ถือว่าเป็นข้อขัดแย้งจากที่เกิดจากการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้เคยเจรจา ทำความตกลงกันได้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี พ.ศ. 2537 และ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี พ.ศ. 2538 ซึ่งในกระบวนการแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งดังกล่าวสหภาพแรงงาน สามารถที่จะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งให้สามารถยุติได้หลายวิธีการ เช่น

1. ร่วมกันกับนายจ้างปรึกษาหารือทำความเข้าใจกันเองจนเกิดข้อยุติ
2. แจ้งให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมช่วยเหลือหรือทำการช่วยเหลือเจรจาให้จนเกิดข้อยุติ
3. ร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ
4. นำปัญหาข้อขัดแย้งสู่กระบวนการยุติธรรม คือนำเรื่องฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่
5. ใช้สิทธินัดหยุดงานตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แต่กระบวนการแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งทั้งหมด สหภาพแรงงานฯ ได้เน้นและให้ความสำคัญในเรื่องการที่จะใช้สิทธิในการนัดหยุดงานตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะ

1. สหภาพแรงงานฯ มีแนวความคิดและมีความเข้าใจว่า ตั้งแต่ในอดีตที่ผ่านมา นายจ้างไม่ให้การยอมรับองค์กรลูกจ้าง และถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง และกระทำการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง กระบวนการลูกจ้าง กระบวนการสหภาพแรงงาน และพยายามที่จะล้มล้างสหภาพแรงงาน ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงจำเป็นต้องดำเนินการทุกวิถีทาง เพื่อแสดงให้เห็นสมาชิกเห็นว่าสหภาพแรงงานฯ เป็นองค์กรของลูกจ้างที่สามารถจะรักษามลประโยชน์ของลูกจ้างได้ และหากสหภาพแรงงานฯ มีความเข้มแข็งและมีสมาชิกเป็นจำนวนมากในสถานประกอบการ ลูกจ้างสามารถที่จะมั่นใจได้ว่านายจ้างจะไม่สามารถดำเนินการกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างลูกจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานได้อีก

2. สหภาพแรงงานฯ ต้องการแสดงให้เห็นลูกจ้างและสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ เห็นว่าการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ สามารถที่จะทำให้เกิดสภาพการจ้างที่ดีขึ้นได้ โดยการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และในขณะเดียวกันสหภาพแรงงานยังสามารถที่จะปกป้อง และรักษามลประโยชน์ของสมาชิกไม่ให้สูญเสียไปได้ ทั้งนี้สหภาพแรงงานฯ เชื่อว่าจะมีผลทำให้มีผู้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3. สหภาพแรงงานฯ ต้องการแสดงผลถึงให้นายจ้างเห็นว่าพลังของลูกจ้างมีอำนาจมากพอที่จะกดดันนายจ้าง ให้ยินยอมตามความประสงค์ของกลุ่มลูกจ้างได้ หากนายจ้างหรือผู้บริหารกระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือไม่ยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงาน

4. สหภาพแรงงานฯ ต้องการแสดงให้เห็นนายจ้างเห็นว่า ผู้นำลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ สามารถจะมอบหมาย หรือสั่งการให้กลุ่มลูกจ้างรวมพลังเพื่อดำเนินการใด ๆ ให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ หากนายจ้างไม่ให้ความสนใจ หรือยอมรับ

5. สหภาพแรงงานฯ ต้องการแสดงให้เห็นนายจ้างหรือผู้บริหาร ตลอดจนหัวหน้างาน ยอมรับสหภาพแรงงานฯ ในฐานะเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้แทนลูกจ้าง ซึ่ง

หากนายจ้างประสงค์ที่จะปรับปรุง หรือ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือการทํางานใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่ง เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน จะต้องได้รับการเห็นชอบจากสหภาพแรงงานก่อน ดังนั้นสหภาพแรงงานฯ จึงจำเป็นต้องขอยกหมายให้นายจ้างเห็นว่าสหภาพแรงงานฯ มีสิทธิที่จะดำเนินการกับนายจ้างได้ตามกฎหมาย หากนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ยินยอมจากสหภาพแรงงานก่อน

๘. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่าไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใด ๆ ขึ้น

นายจ้างจะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้ ซึ่งหากลูกจ้างร่วมกันหยุดงานมีจำนวนมากที่สุดและยาวนานมากที่สุด ในท้ายที่สุดนายจ้างจะต้องเป็นฝ่ายยินยอม และตกลงไปตามที่ลูกจ้างต้องการ และหากลูกจ้างทุกคนร่วมกัน หรือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นายจ้างคงจะไม่กล้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากๆ พร้อมกัน เพราะจะทำให้ นายจ้างไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ และมีความเสียหายมากยิ่งขึ้น

4. การที่นายจ้างจ่ายเงินโบนัสโดยการกำหนดจำนวนคนที่จะมีสิทธิได้รับในแต่ละเกรด นอกเหนือจากวิธีการที่กระทำในการปรับค่าจ้างประจำปี เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่

4.1 ข้อเท็จจริง

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส

- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2537 เกี่ยวกับเรื่องโบนัส

กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสโดยแบ่งเป็นเกรด ดังนี้

เกรด A = (X) + 17 วัน

เกรด B = (X) + 13 วัน

เกรด C = (X) + 8 วัน

หมายเหตุ (X) ได้ไม่น้อยกว่า 10 วัน

- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2538 เกี่ยวกับเรื่องโบนัส กำหนดหลักเกณฑ์การจ่าย เงินโบนัสโดยแบ่งเป็นเกรด ดังนี้

- เกรด A ได้รับเงินโบนัส 27 วัน
- เกรด B ได้รับเงินโบนัส 25 วัน
- เกรด C ได้รับเงินโบนัส 15 วัน
- เกรด D ได้รับเงินโบนัส 10 วัน

หลักการในการจ่าย เงินโบนัสของบริษัท

การจ่าย เงินโบนัสของบริษัท ในปี พ.ศ. 2537

- จ่ายให้ตามอัตราที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- จ่ายให้แก่ลูกจ้างตาม เกรดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับในการปรับค่าจ้างประจำปี การจ่าย เงินโบนัสของบริษัท ในปี พ.ศ. 2538
- จ่าย เงินโบนัส โดยยึดหลักเกณฑ์การกำหนดสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในแต่ละ เกรดไว้ด้วย คือ

เกรด A = 27 วัน	มีลูกจ้างได้รับ = 5 %	ของลูกจ้างทั้งหมด
เกรด B = 25 วัน	มีลูกจ้างได้รับ = 10 %	ของลูกจ้างทั้งหมด
เกรด C = 15 วัน	มีลูกจ้างได้รับ = 20 %	ของลูกจ้างทั้งหมด
เกรด D = 10 วัน	มีลูกจ้างได้รับ = 65 %	ของลูกจ้างทั้งหมด

4.2 แนวคิดของนายจ้างและสภาพแรงงานเกี่ยวกับการจ่าย เงินโบนัส

- บริษัทฯ ให้เหตุผลว่าการจัด เกรดเพื่อการจ่าย เงินโบนัสจะต้องยึดผลกำไร วัตถุประสงค์เป็นหลัก ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงในสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละ เกรด จะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าใด
- สภาพแรงงานฯ เห็นว่าในปีที่ผ่านมา ๆ มา การจัด เกรดลูกจ้าง เพื่อให้มีสิทธิ ได้รับ เงินโบนัสนั้นไว้ เกรด: ต่ำเกินไปกับการจัด เกรดสำหรับการปรับค่าจ้างประจำปี

#### 4.3 ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

"สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวข้องกับจ้างหรือการทำงาน"

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง"

#### 4.4 วิเคราะห์ข้อเท็จจริง แนวคิดและข้อกฎหมาย

- ข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2537 และปี พ.ศ. 2538 ปรากฏว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองฉบับระบุไว้ เฉพาะอัตราค่าจ้าง เงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างว่า ภาครัฐจะได้รับเงินโบนัสในอัตราเท่าใด

- ไม่ปรากฏว่ามีข้อความใดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ระบุไว้ว่าผู้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในแต่ละ ภาครัฐจะต้องมีจำนวนกี่คนในแต่ละ ภาครัฐ

- การจ่ายเงินโบนัสในปีที่ผ่านมา ๆ มาจนถึงปี พ.ศ. 2537 ลูกจ้างผู้ใดได้รับการประเมินผลในการรับค่าจ้างประจำปีใน ภาครัฐ ก็จะได้รับเงินโบนัสตาม ภาครัฐที่แต่ละคน ได้รับ

- บริษัทฯ ให้เหตุผลว่าการจัด ภาครัฐ เพื่อการจ่ายเงินโบนัสจะต้องยึดผลกำไร ขาดทุน เป็นหลัก ซึ่งบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เพราะในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 ไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละ ภาครัฐจะมีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนเท่าใด

- จำนวนลูกจ้างที่จะได้รับเงินโบนัสในแต่ละ ภาครัฐที่นายจ้างกำหนดเป็นสภาพการจ้างหรือไม่ พิจารณาจากนิยามของคำว่าสภาพการจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าบุคคลใดที่ได้รับการรับค่าจ้างใน ภาครัฐ ก็น่าจะมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตาม ภาครัฐที่ตนได้รับตั้งแต่วันที่ตนได้รับมาทุกปี ทั้งนี้เนื่องจาก



1. เป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการจ้างและการทำงานมาแล้วในแต่ละปี
2. การที่นายจ้างจะใช้สิทธิกำหนดจำนวนลูกจ้างในแต่ละเกรดว่าให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสไม่เกินกี่คนนั้น ย่อมเป็นการตัดสิทธิลูกจ้างบางคนที่ได้รับเกรดเดียวกันกับลูกจ้างคนอื่นแต่ต้องถูกตัดสิทธิไป เพราะเกินจำนวนที่นายจ้างกำหนดไว้ในแต่ละเกรด
3. การที่นายจ้างได้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสในรูปแบบที่ให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าปรับค่าจ้างประจำปีเกรดใดได้รับเงินโบนัสตามเกรดนั้นติดต่อกันมาหลายปี ก็ถือได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าว เป็นสภาพการจ้างที่เกิดจากประเพณีปฏิบัติแล้ว
4. สภาพการจ้างที่เกิดจากประเพณีปฏิบัติ ที่นายจ้างได้ปฏิบัติกับลูกจ้างติดต่อกันมาหลายปีในเรื่องการจ่ายเงินโบนัส ถึงแม้จะไม่มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือตกลงกัน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ก็ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยปริยาย
5. การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจำนวนผู้มีสิทธิได้รับโบนัสดังกล่าวของนายจ้างจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้างจะสามารถทำได้ หากได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2528

5. การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานเป็นการใช้สิทธิที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงใด

ข้อเท็จจริง

- วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2568 สหภาพแรงงานฯ ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ว่าบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเบื้องต้น สภาพการจ้างฉบับปี 2567 และฉบับปี 2568 เรื่องการจ่ายเงินโบนัส พร้อมกับยื่นข้อแจ้ง

ด้วยว่าสหภาพแรงงานฯ จะจัดประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อขอมตินัดหยุดงานขึ้นในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539

- วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เชิญผู้แทนบริษัท และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ร่วมทำการศึกษาหารือเพื่อนักไขปัญหาข้อขัดแย้ง เรื่องโบนัสที่เกิดขึ้น ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ โดยประเด็นที่เป็นปัญหาข้อขัดแย้งคือ บริษัท ยืนยันวิธีการจ่ายเงินโบนัสตามวิธีการที่บริษัท กำหนดว่าการจัดเกรดเพื่อจ่ายโบนัสจะต้องยึดผลกำไรขาดทุนเป็นหลัก ประกอบกับในข้อตกลงก็ไม่มีการระบุว่าในแต่ละเกรดจะมีผู้ได้รับโบนัสกี่คน ส่วนสหภาพแรงงานฯ ยืนยันว่าในปีที่ผ่านมา มา ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัสตามเกรดการปรับเงินค่าจ้างประจำปี

- วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2539 ระหว่างเวลา 18.45 - 20.30 น. สหภาพแรงงานฯ จัดประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อขอมตินัดหยุดงาน มีสมาชิกเข้าประชุม 785 คน จากยอดสมาชิกตามทะเบียน 1,239 คน ซึ่งที่ประชุมใหญ่วิสามัญมีมติด้วยคะแนนเสียง 752 เสียง (งดออกเสียง 33 คน) ให้นัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 ตั้งแต่ เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป

- สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือ ที่ สร.จลท พิเศษ/2539 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2539 แจ้งใช้สิทธินัดหยุดงาน ต่อบริษัท และ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดจะนัดหยุดงานในวันที่ 5 มีนาคม 2539 ตั้งแต่เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป

- วันที่ 5 มีนาคม 2539 สหภาพแรงงานฯ ได้เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน โดยมีสมาชิกของสหภาพแรงงานฯ มาชุมนุมอยู่ที่บริษัท ประมาณ 1,500 คน การชุมนุมเป็นไปโดยสงบ

### ข้อกฎหมาย

มาตรา 64 ห้ามมิให้นายจ้างบังคับงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 12 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ยกเลิกแล้วตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

พ.ล.๙

ไม่ว่ากรณีใดๆ เป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างบิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า เป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำหรือตั้งต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็น

ส่วนรวม

พ.ล.๑๐

**ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน**

ข้อ 22 คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เริ่ชณะ กึบเงินค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตวมอัตราที่

กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ

(2) จัดประชุมใหญ่หรือเรียกให้มีการประชุมใหญ่วิสามันย หากคณะกรรมการ

พิจารณาเห็นสมควร

พ.ล.๑๑

ข้อ 29 การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ผู้เริ่มก่อการเป็นผู้เรียกประชุม ส่วนการประชุมใหญ่สามัญประจำปี และการประชุมใหญ่วิสามัญ ประธานสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงาน ที่ได้รับมอบหมายจากประธาน เป็นผู้เรียกประชุม..... รวมทั้งต้องแจ้ง เป็นหนังสือให้นายทะเบียนสหภาพแรงงานประจำจังหวัดทราบ เป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 8 วัน ก่อนการประชุม

ข้อ 34 กิจการดังต่อไปนี้ จะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่: เท่านั้น คือ

(1)..... ฯลฯ

(9) การดำเนินการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนตัว เช่น การนัดหยุดงาน

ความเห็นของเจ้าหน้าที่

สหภาพแรงงานฯ นั้นจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 34 (2) (3) เพราะ

1. ตามมาตรา 34 (2) (3) บัญญัติห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติตามข้อตกลง เมื่อปรากฏว่าไม่มีการปฏิบัติตามข้อตกลง จึงแปลความได้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งสามารถที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ ทั้งนี้เป็นการแปลความในด้านตรงข้ามว่า กฎหมายห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติตามข้อตกลง เมื่อไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งย่อมปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ เพราะไม่ต้องห้ามตามมาตรา 34 (2) (3)

2. การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงาน ได้มีการแจ้งการใช้สิทธินัดหยุดงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ตามมาตรา 34 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 เป็นที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว

3. การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงาน ได้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ ในเรื่องการประชุมใหญ่วิสามัญ การแจ้งประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อขอมตินัดหยุดงานต่อเจ้าหน้าที่ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 8 วัน

### สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขป้องกัน

#### สรุป

ปัญหาข้อขัดแย้งกรณีบริษัท เจ แอนด์ ดี อินเตอร์ไพรส์ประเทศไทย จำกัด กับสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เริ่มเกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 หลังจากที่บริษัทฯ ได้เปิดดำเนินการกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ซึ่งสาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งครั้งแรกเป็น เรื่องของการไม่ยอมรับองค์การของลูกจ้าง โดยมีการเลิกจ้างผู้ก่อตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และหลังจากนั้นปัญหาของความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าในแต่ละช่วง ลูกจ้างหรือนายจ้างจะเป็นผู้ก่อเรื่องขึ้นมาก่อน แต่เหตุการณ์ของข้อขัดแย้งที่ผ่านมา ยังไม่มีความรุนแรงจนถึงขั้นมีการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน จนกระทั่งเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 ปัญหาข้อขัดแย้งได้เกิดขึ้นอีกครั้งโดยสหภาพปัญหาเป็น เรื่องเกี่ยวข้องกับกรณีที่สหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย ได้ร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ว่าบริษัท เจ แอนด์ ดี อินเตอร์ไพรส์ประเทศไทย จำกัด ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี พ.ศ. 2537 และฉบับปี พ.ศ. 2538 หลังจากนั้นสหภาพแรงงานได้เลือกวิธีการใช้สิทธินัดหยุดงานเพื่อบังคับให้นายจ้างยินยอมปฏิบัติตามความเห็นของฝ่ายตน แต่เหตุการณ์มิได้เป็นไปอย่างที่สหภาพแรงงานคาดคิด เพราะนายจ้างไม่ยอมความความประสงค์ของสหภาพแรงงาน และมีแนวโน้มนายเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ร่วมกัมนัดหยุดงานอีก โดยอ้างว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เจ้าหน้าที่ราชการไม่ถือว่าเป็นทั้งข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง ได้

เชิญทั้งนายจ้างและลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาลดรายคน เป็นที่ยุติได้อย่างเรียบร้อยเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 25๓๑ เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้นตั้งแต่เริ่มต้นเกิดปัญหา จนปัญหายุติต้องใช้เวลารวมทั้งสิ้นถึง ๓2 วัน ซึ่งได้ก่อให้เกิดความเสียหายให้กับทั้งนายจ้าง ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยนายจ้างไม่สามารถดำเนินธุรกิจ หรือดำเนินการผลิตได้ตามปกติ ส่วนลูกจ้างที่ร่วมกับหยุดงานก็ได้รับความเสียหายจากการที่ต้องขาดรายได้ตลอดระยะเวลาที่ร่วมกับหยุดงาน

จากปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นครั้งนี้ ถึงแม้จะใช้เวลาแก้ไขปัญหาไม่ยาวนานมากนัก แต่หากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ร่วมกันใช้ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาด้วยความอดุ้มอดล่าช้า บนพื้นฐานของหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยปราศจากความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะซึ่งกันและกัน ก็จะสามารถทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจแก่ทุกฝ่าย

อนึ่งกรณีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นในครั้งนี้อย่างที่จะสรุปสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

### ๓. สาเหตุจากลูกจ้าง

1. สหภาพแรงงานฯ มีความเข้าใจ และมีแนวความคิด ว่านายจ้างจ้างภยันตราย และกระทำกรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง กระทั่งการสหภาพแรงงาน และพยายามที่จะล้มล้างสหภาพแรงงาน

2. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่าข้อกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 251๘ ที่สิทธิแก่สหภาพแรงงานฯ สามารถที่จะใช้สิทธิหยุดงานได้

3. สหภาพแรงงานฯ มีความเชื่อว่าไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใดๆขึ้นนายจ้างคงจะไม่สามารถทนต่อความเสียหายได้ไหว เนื่องจากนายจ้างมีฐานะผูกพันกับลูกจ้างที่

จะต้องทำการผลิตและส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าให้ทันตามกำหนด และนายจ้างคงจะไม่กล้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากๆ พร้อมกัน เพราะนายจ้างจะต้องเสียเวลาที่จะต้องสรรหา และคัดเลือกลูกจ้างใหม่มาทำการฝึกงานซึ่งจะต้องใช้เวลาอันและมีผลทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ และมีความเสียหายมากยิ่งขึ้น

4. สมาชิกของสหภาพแรงงานมีความเชื่อมั่นในกรมการสหภาพแรงงานชุดใหม่ เพราะได้เห็นแสดงผลงานให้เห็นแล้วว่า เมื่อขึ้นชื่อเรียกร้องต่อนายจ้างสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ดียิ่งขึ้น

๕. สหภาพแรงงานต้องการใช้พลังของลูกจ้างกดดันนายจ้างให้อินยอมตามความประสงค์ของกลุ่มตน

๖. สหภาพแรงงานต้องการใช้พลังของลูกจ้างสร้างเกราะป้องกันตนเองมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างได้

๗. สหภาพแรงงานต้องการแสดงให้เห็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและลูกจ้างอื่นเห็นว่าสหภาพแรงงานมีหน้าที่และบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกไม่ให้เสียหายไป

๘. สหภาพแรงงานต้องการแสดงพลังให้นายจ้างเห็นว่าหากนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือดำเนินการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างจะต้องมีการประชุม หรือหารือร่วมกับสหภาพแรงงาน และจะต้องได้รับความเห็นชอบหรือยินยอมจากสหภาพ

๙. สหภาพแรงงานต้องการแสดงให้เห็นว่าพลังของลูกจ้างมีพลังมากพอที่จะกดดันนายจ้างให้อินยอมตามความประสงค์ของลูกจ้างได้หากนายจ้างหรือผู้บริหารกระทำกร หรือดำเนินการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างหรือไม่ยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงาน

10. สหภาพแรงงานต้องการแสดงบทบาทให้นายจ้างเห็นว่ากรมการของสหภาพแรงงาน เป็นผู้ว่าลูกจ้าง ที่สามารถจะมอบหมายหรือสั่งการให้ดำเนินการใด ๆ

ก็ได้ ซึ่งหากนายจ้างไม่ให้ความสนใจหรือยอมรับ ก็จะสามารถสั่งการให้ลูกจ้าง ทำความเสียหายให้แก่ นายจ้างได้

11. สมาชิกของสหภาพแรงงานมีความเชื่อมั่นในกรรมการสหภาพแรงงานชุดใหม่ เพราะได้แสดงผลงานให้เห็นแล้วว่า เมื่อมีข้อเรียกร้องต่อนายจ้างสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ดียิ่งขึ้น

12. ลูกจ้าง และคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีความเชื่อถือและศรัทธา ในตัวนายมนัส โภคผล ที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานฯ ซึ่งจะสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้

### สาเหตุจากนายจ้าง

1. ระบบการบริหารงานของบริษัท เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับการผลิตมากและไม่ให้ความสำคัญกับบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง และสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร จึงไม่ค่อยราบรื่น มักจะมีปัญหาโต้แย้งหรือขัดแย้งกันเสมอ ความติดหรือข้อสงสัยของลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงานมักถูกมองข้าม และไม่ได้รับการแก้ไขทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นใจในฝ่ายบริหาร

2. ฝ่ายบริหารของบริษัท ซึ่งเป็นชาวต่างชาติ ไม่ค่อยเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณีของคนไทย ดังนั้นจึงไม่ค่อยลงมาพบปะพูดคุยกับลูกจ้าง แต่จะไว้เป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลเข้าไปดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งบางครั้งฝ่ายบุคคลก็พยายามทำตัวเป็นปรímักษ์กับลูกจ้างและสหภาพแรงงาน

3. การเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารของบริษัท โดยคณะกรรมการฝ่ายบุคคล ทำให้การบริหารงาน ไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับแนวคิดของผู้จัดการแต่ละคนที่เข้ามาบริหารก็แนวคิดที่ต่างกัน



4. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของนายจ้างบางประการ โดยเข้าใจว่าเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการที่จะสามารถกระทำได้ เช่น การเปลี่ยนเวลา การเข้าและออกจากการทำงาน การกำหนดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อล่วงหน้าว่ายินดี ทำงานล่วงเวลาล่วงหน้าก่อนที่จะมีการทำงาน การชี้แจงของหัวหน้างานว่าหากลงชื่อว่าจะมาทำงานแล้วไม่มาทำงาน จะต้องถูกลงโทษทางวินัย การให้ลูกจ้างหยุดงาน แล้วจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่ง เป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกอึดอัด และเริ่มไม่พอใจ ซึ่งการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงดังกล่าวฝ่ายจัดการได้ดำเนินการโดย ไม่มีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานให้ เข้าใจถึงเหตุผล และความจำเป็นที่บริษัทฯ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า

5. ทิศนคติของฝ่ายบริหารโดยส่วนใหญ่ และหัวหน้างานที่มีต่อลูกจ้างและ สหภาพแรงงาน เป็นไปในทางลบ โดยมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างห่างเหิน ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัท ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารงานบุคคล และไม่มีระบบการร้องทุกข์ในสถานประกอบการ ทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และ ถูกหัวหน้างานหรือนายจ้างกลั่นแกล้ง เอาใจเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและหัวหน้างานกับผู้นำสหภาพแรงงาน เป็นแบบจ้อง จับผิดซึ่งกันและกัน ใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาออกอาการ ประสาพร้อมมือกันแก้ไขปัญหา หัวหน้างานและนายจ้างมองว่าสหภาพแรงงานที่จัดตั้ง ขึ้นมา เป็นผู้สร้างปัญหาและก่อความไม่สงบขึ้นภายในบริษัทฯ ส่วนกรรมการสหภาพ แรงงานก็มองนายจ้างว่าขาดความจริงใจ และผู้ที่บริษัทฯ มอบหมายให้ เข้าร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน เมื่อมีปัญหาส่วนใหญ่ก็มักจะไม่มีอำนาจตัดสินใจ ได้ ต้องเสนอหลักการเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจก่อนทุกครั้งซึ่งบางเรื่อง แทนที่จะได้รับการแก้ไขเร็ว กลับต้องล่าช้าหรือบางเรื่องก็ถูกละเลย

ลอร่า แกร์ทแห่งของบุคคลภายนอก

สหภาพแรงงานเจ. แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เดิมเป็นสมาชิกของ สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ ซึ่งมีนายชิน ทัมพลี เป็นประธานสภาฯ และขณะนั้นที่ปรึกษาให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และหลังจากนั้นนายชินฯ เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้ ลูกจ้างจึงให้ความเคารพ นับถือและเชื่อฟังคำแนะนำ แต่หลังจากที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 - ปีพ.ศ. 2535 สหภาพแรงงานฯ ภายใต้สังกัดสภาองค์การลูกจ้าง สภาลูกจ้างแห่งชาติ ไม่มีบทบาทในการดำเนินงานเท่าที่ควร และมีกรรมกรของสหภาพแรงงานและกรรมกรลูกจ้างบางคนถอนตัวออกจากลูกจ้าง แต่ก็ไม่ได้รับการช่วยเหลือใด ๆ จากสภาฯ ทำให้ สมาชิกเกิดความเบื่อหน่ายและไม่ให้ความสนใจหรือร่วมมือกับสหภาพแรงงานฯ

ในปี พ.ศ. 2536 มีการซื้อหุ้นบทบาทของสหภาพแรงงานขึ้นมาใหม่ ประกอบกับในช่วงเวลานั้นนายอัมพร บรรดาศักดิ์ กำลังดำเนินการจัดตั้ง สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จึงได้ชักชวนให้สหภาพแรงงาน เจ. แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย เข้าร่วมเป็นคู่ร่วมก่อตั้งสภาด้วย

หลังจากที่เข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานฯ ได้เริ่มกลับเข้ามามีบทบาทอีกครั้ง และในครั้งนี้ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง โดยนายมนัส โกลส และนายบุญเชิด เขียวซ่า เป็นที่ปรึกษา มาโดยตลอด ขณะเมื่อเกิดกรณีปัญหาเรื่องนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในช่วงแรก ก็สามารถยุติได้ด้วยดี แต่เมื่อมีปัญหาบ่อยครั้งและครั้งหลังสุดนายจ้างจะไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใน เรื่อง เงินโบนัส จึงทำให้มีการเคลื่อนไหวนำกระบวนการใช้สิทธินัดหยุดงานมาใช้ เพื่อกดดันให้นายจ้างยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงฯ

## ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาข้อขัดแย้งกรณีของบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เกิดขึ้นนี้ เป็นปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางแนวความคิด และทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างก็ถือว่าตนมีอำนาจและความชอบธรรมที่จะสามารถกระทำการใด ๆ ตามที่ตนเอง เห็นว่ามีความเห็นว่าถูกต้อง โดยไม่รับฟังแนวความคิดหรือแนวทางของผู้อื่น ซึ่งในภายหลังเมื่อเกิดการนัดหยุดงานเกิดขึ้นก็ทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้างเป็นอย่างมากในท้ายที่สุด ดังนั้นเมื่อเริ่มมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาข้อขัดแย้งหรือเริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรที่จะต้องร่วมมือกันช่วยกันป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น หรือกำลังจะเกิดขึ้นให้สามารถยุติลงโดยเร็วที่สุด และเป็นประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด ก่อนที่ปัญหาข้อขัดแย้งจะบานปลาย หรือยืดเยื้อออกไปจนมีความเสียหายเกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ดังนี้

### เมื่อเริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

#### 1. ในด้านนายจ้าง

1.1 นายจ้างและแนวคิดของนายจ้าง เป็นปัจจัยสำคัญต่อการแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพราะนายจ้างย่อมจะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการเลือกทางปฏิบัติ ที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาหรือทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้ด้วยดี ดังนั้นการที่นายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างใด ๆ ซึ่งถึงขั้นที่นายจ้างจะมีแนวคิดว่าเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการ

ที่สามารถจะทำได้ แต่ควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ลูกจ้างอาจมีความคิดหรือความรู้สึกว่าสูญเสียผลประโยชน์ และถูกเอาเปรียบเอาเปรียบจากนายจ้าง ถ้าหรือนายจ้างยังคงยืนยันที่จะดำเนินกรตามแนวคิดของตนเองต่อไปย่อมจะเกิดความไม่พอใจจากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและมีปฏิกริชาตอบโต้ในรูปแบบต่าง ๆ

ดังนั้น เมื่อเกิดปฏิกริชาตอบโต้จากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ

นายจ้างควร

- ชลอการบังคับใช้ไประยะเวลาหนึ่งก่อน
- เชิญผู้นำของลูกจ้างหรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน มาทักถววมเข้าใจให้ซักถาม และแก้ไขปัญหาคความคับข้องใจต่าง ๆ ก่อน
- หากมีความจำเป็น อาจเชิญเจ้าหน้าที่ของทางราชการเข้าร่วมรับฟังและช่วยพิจารณาวินิจฉัยปัญหาในเบื้องต้น
- เมื่อได้มีการชี้แจงทักถววมเข้าใจ เป็นอย่างดีและเป็นที่ช่อมรับจากกลุ่มผู้นำลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว จากนั้นจึงควรประชุมชี้แจงทักถววมเข้าใจกับหัวหน้างานทุกคน เพื่อที่จะได้นำไปชี้แจงทักถววมเข้าใจกับลูกจ้างของแต่ละคนต่อไป

### 1.2 การใช้กลไกระบมทวิภาคีในสภาวะประกอบการ

ในกรณีทีีสถานประกอบการ มีองค์กรของลูกจ้างในสภาวะประกอบการ เช่นสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานฯ อย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำตลอดต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้นำปัญหาต่าง ๆ ทีลูกจ้าง มีหรือสหภาพแรงงานเห็นว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่มีเป็นธรรม เข้าสู่การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน และเมื่อมีข้อสรุปหรือผลสรุปอย่างใดแล้วจึงจะนำไปปฏิบัติ

### 1.3 การประชาสัมพันธ์และสื่อข้อความ

การประชาสัมพันธ์และสื่อข้อความในระหว่างที่มีปัญหาเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดจากนายจ้างถึงลูกจ้าง ยิ่งหากมีการสื่อข้อความที่ดี ที่เข้าถึงและชัดเจน ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นก็จะสามารถยุติลงได้ด้วยดี ไม่มีความลับสน หรือเกิดความไม่พอใจในกลุ่มลูกจ้าง การสื่อข้อความหรือการประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดแย้งในช่วงที่กำลังเป็นปัญหา นายจ้างควรจะต้องขอเบาะแสของการให้ข้อมูลข่าวสารของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพราะหากปล่อยให้แต่ละคนต่างพูด หรือให้ข้อมูลข่าวสารไปตามแนวความคิด หรือความเชื่อใจของแต่ละคน อาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดและสร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

### 1.4 การแก้ไขโดยกระบวนการบริหาร

บุคคลสำคัญที่จะมีส่วนทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งยุติหรือขยายตัวออกไปก็คือหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างานเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับลูกจ้างมากที่สุด ดังนั้นในช่วงที่เริ่มต้นมีปัญหาข้อขัดแย้ง หัวหน้างาน ควรจะได้วางตัวให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ในช่วงที่กำลังมีปัญหา ทั้งนี้จะได้ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้างอื่นจะทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น

การที่จะทำให้หัวหน้างานวางตัวอย่างเหมาะสมในช่วงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ต้องชี้แจง ทำความเข้าใจข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้หัวหน้างานทราบเป็นอย่างดี เพราะบางครั้งลูกจ้างอาจจะสับสนตามความคิดของหัวหน้างาน และหากหัวหน้างานสามารถชี้แจง ทำความเข้าใจให้แก่ลูกจ้างได้ ลูกจ้างอาจคิดถึง ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจากการที่จะใช้วิธีการร่วมกันนัดหยุดงาน และอาจจะเลือกใช้วิธีการอื่น ๆ เช่นการนำปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นไปสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน ฯลฯ

## ๒. ในด้านลูกจ้าง

๒.๑ ในกรณีที่สหภาพแรงงาน เห็นว่าการปฏิบัติของนายจ้างเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ถูกต้อง และสหภาพแรงงานฯ ได้เลือกใช้วิธีการแจ้งปัญหาข้อขัดแย้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อที่จะได้เข้าไปช่วย หรือแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งสหภาพแรงงานฯ ควรที่จะให้เวลาแก่เจ้าหน้าที่ ในกรณีแก้ไขปัญหานั้นเป็นเวลาพอสมควรโดยไม่ให้วิธีการแจ้งขอประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อขอมตินัดหยุดงานกดดันเจ้าหน้าที่และนายจ้างในขณะเดียวกัน

๒.๒ ในกรณีที่การแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจสหภาพแรงงานฯ ควรที่จะเลือกใช้วิธีการฟ้องศาลแรงงานกลาง เพื่อให้มีการพิจารณาวินิจฉัย ว่าการกระทำของนายจ้างถูกต้องหรือไม่แทนที่จะใช้วิธีการใช้สิทธินัดหยุดงานสร้างความเสียหายให้แก่นายจ้าง

๒.๓ ในระหว่างที่มีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น และยังคงอยู่ในระหว่างการดำเนินการ เพื่อให้ให้นายจ้างพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ควรเคารพในสิทธิของฝ่ายจัดการ หรือหัวหน้างานในการควบคุมและสั่งงานและลูกจ้างควรที่จะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนความที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้อง และเคร่งครัดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หรือเกิดปัญหาจลาจลที่หัวหน้างานจะต้องใช้อำนาจลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่กระทำผิด ซึ่งจะทำให้เพิ่มปัญหาข้อขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น

๒.๔ สหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนของลูกจ้าง ควรที่จะชี้แจงและให้ข้อเท็จจริงแก่ลูกจ้าง ในลักษณะที่มิใช่เป็นการยุยงส่งเสริม ให้ลูกจ้างแสดงอาการต่างกระทำความผิดผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความร่วมมือกับบริษัท ในเรื่องต่าง ๆ แต่ควรที่จะชี้แจงแนะนำ หรือทำความเข้าใจกับลูกจ้างให้ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และไม่กระทำกราดใจให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ในช่วงที่มีปัญหาคือข้อขัดแย้งนี้ เพื่อให้ให้นายจ้างเกิดความรู้สึกที่ดีและหันมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

### 3. ในด้านเจ้าหน้าที่

3.1 เมื่อเจ้าหน้าที่ ทราบว่ามีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ จะต้องพยายามพบปะ พูดคุยกับนายจ้าง และลูกจ้าง กรรมการของสหภาพแรงงาน เพื่อศึกษาแนวความคิด หรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในกรดำเนินการของลูกจ้างและแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำ ข้อมูลที่ได้รับมาศึกษาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งดังกล่าว ให้สามารถยุติได้โดยเร็วที่สุด

3.2 เจ้าหน้าที่ จะต้องเข้าไปให้คำปรึกษา คำแนะนำ และชี้แจงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย

3.3 เจ้าหน้าที่จะต้องพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานฯ ใช้ระบบการร่วมปรึกษาหารือในระบบทวิภาคี เพื่อแก้ไขปัญหาคือที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

3.4 เจ้าหน้าที่จะต้องพยายามชักจูงให้นายจ้างและลูกจ้างใช้วิธีการแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งบนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ อันจะเป็นการสร้างความสงสัยหาข้อเท็จจริงกับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือต่อองค์กร

3.5 เจ้าหน้าที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง ประเมินสถานการณ์ และเก็บข้อมูล ข้อมูล และสรุปรายงานเหตุการณ์ทั้งหมด เกี่ยวกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง และพิจารณา กำหนดนโยบายหรือมาตรการจรรยาบรรณแนวทางระงับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

เมื่อ เริ่มมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น

1. ในด้านนายจ้าง

1.1 เมื่อสหภาพแรงงานฯ ได้ เริ่มใช้สิทธินัดหยุดงาน โดยอ้างว่าได้ปฏิบัติตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างควรประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ให้มีแนวความคิดและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ว่ามีสาเหตุและข้อเท็จจริงเป็นอย่างไรไม่ว่าจะเป็นแนวคิด กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ตลอดจนกระบวนการในการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะมีการใช้สิทธินัดหยุดงานเกิดขึ้น

1.2 นายจ้างควรที่จะใช้กระบวนการของการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อข้อความให้แก่ลูกจ้างได้ทราบปัญหาและข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยอาจใช้วิธีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้าง ออกประกาศชี้แจงข้อเท็จจริงโดยสารนิเทศประกาศ ลงหนังสือพิมพ์ ส่งไปรษณีย์ ไปให้ลูกจ้างทราบอย่างค่องเคื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบข้อเท็จจริง และทราบเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กรตั้งและเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนและถูกชักจูงไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

1.3 นายจ้างควรให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ในการเชิญมาร่วมปรึกษาหารือ เพื่อหาทางคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้ง และควรจะมอบหมายให้ผู้แทนซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าร่วมหารือด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้ เพื่อความรวดเร็วในการตัดสินใจในช่วงระยะเวลา ซึ่งอาจจะทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งสามารถยุติลงได้อย่างรวดเร็วและเสียหายน้อยที่สุด หากในช่วงระยะเวลาที่มีต้นเหตุของนายจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจ เกิดการร่วมเจรจาปรึกษาหารือด้วย



1.4 ในระหว่างที่กำลังมีปัญหา นายจ้าง ควรหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับระหว่างลูกจ้างและไม่ควรที่จะตั้งเงื่อนไขการประกาศเลิกจ้างลูกจ้างหรือผู้นำลูกจ้าง เพราะจะเป็นการสร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้างและทำให้ปัญหาอาจรุนแรงมากขึ้น จนยากที่จะทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งดังกล่าวยากที่จะยุติลงได้อย่างรวดเร็ว และอาจมีปัญหามากขึ้นเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งยุติลงและลูกจ้างต้องกลับเข้ามาทำงาน อาจสร้างปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในสถานะประกอบการอีก

1.5 ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน นายจ้างไม่ควรรับสมัครหรือนำลูกจ้างอื่น มาทำงานแทนลูกจ้างที่ร่วมกัมนัดหยุดงาน เพราะเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งยุติลง อาจจะเป็นปัญหาในการบริหารของนายจ้าง ที่จะต้องจัดการกับปัญหาที่มีลูกจ้างล้นงาน ฯลฯ

## 2. ในด้านลูกจ้าง

2.1 เมื่อลูกจ้างได้ใช้สิทธินัดหยุดงานแล้ว ลูกจ้างควรลดวันทำการกระทำที่กล่าวร้ายหรือโจมตีนายจ้างด้วยถ้อยคำที่รุนแรงหรือปล่อยใ้บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างโจมตีตรงขึ้นกล่าวประจานโจมตีนายจ้าง ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการละเมิดและผิดกฎหมายแล้ว ยังจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ นายจ้างมากยิ่งขึ้น เพราะการกระทำของลูกจ้างดังกล่าวก็เหมือนกับการประจานนายจ้างและทำให้นายจ้างเสียหาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จจากข้อยุติในภายหลัง

2.2 ลูกจ้างควรให้ความร่วมมือ เจ้าหน้าที่ในการเผชิญมาช่วยปรับพิพาทหรือ ไม่ควรปฏิเสธการร่วมเจรจามติชานาหรือกับนายจ้างหรือ เจ้าหน้าที่ เพราะเป็นการยากที่ปัญหาข้อขัดแย้งจะสามารถยุติลงได้โดยควรที่ลูกจ้างจะใช้สติปัญญาบังคับให้ นายจ้างต้องตกลงด้วย แต่วิธีการที่จะยุติปัญหาได้ด้วยดี น่าจะเป็นวิธีการร่วมเจรจามติชานาเจรจามากกว่า

2.3 ในการเจรจาปรึกษาหารือ ลูกจ้างควรที่จะมีหลักการ และ  
แนวทางที่ชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นบ่อยครั้ง ทั้งนี้ เพื่อความต่อเนื่องในการเจรจา  
และง่ายต่อการตัดสินใจของนายจ้าง และไม่เกิดความสับสนในกลุ่มลูกจ้างที่รอ  
ฟังผลในการเจรจา

2.4 ผู้นำลูกจ้าง ควรจะมีการชี้แจงเหตุผลที่ชัดเจนที่แท้จริง และผล  
การเจรจาปรึกษาหารือ ให้กลุ่มลูกจ้างที่ร่วมหยุดงาน หรือชุมนุมเรียกร้องโดยชัดเจน  
ทุกครั้งที่มีการร่วมเจรจาปรึกษาหารือ ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มลูกจ้างได้มีโอกาสพิจารณา  
และตัดสินใจด้วยตนเองว่าควรที่จะยุติหรือดำเนินกรใด ๆ ต่อไป ทั้งนี้กลุ่มผู้นำของ  
ลูกจ้างไม่ควรใช้ความขิด หรืออารมณ์เห็นของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ ควรมี  
การประชมและขอมติจากสมาชิกในการดำเนินการเป็นหลัก

### 3. ในด้านเจ้าหน้าที่

3.1 เมื่อเริ่มมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่จะต้องรีบเดินทาง  
ไปยังสถานที่ชุมนุมของลูกจ้าง เพื่อพบกับผู้นำลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน  
เพื่อทำการชี้แจงข้อกฎหมายให้ทราบและขอให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน ชุมนุมอยู่โดย  
สงบ ไม่ปิดกั้น รั้วขวาง หน้ของเจ้าหน้าที่ประสงค์ เข้าทำงาน หรือไม่ระทว  
การใด ๆ ในกรณีขัดขวางการเข้า-ออกของนายจ้างหรือสินค้าของนายจ้าง

3.2 เจ้าหน้าที่จะต้องประสานงานกับหัวหน้า ติดต่อกำหน้หนังสือเชิญพบ  
และติดตามความเคลื่อนไหวของคู่กรณีตลอดเวลา โดยพยายามหาทางให้ทั้งสองฝ่าย  
ได้มีการเจรจาปรึกษาหารือกัน เป็นประจํา และต่อเนื่องโดยไม่ให้สถานการณ์  
คลี่คลายไปเอง

3.5 หากจะมีการเดินขบวนหรือเดินทางไม่ร้องเรียน ๗ ส่วนที่แห่ง  
ใดให้พยายามชี้แจงว่าการกระทำดังกล่าวไม่อาจยุติปัญหาได้ และให้รายงานผู้บังคับ  
บัญชาพร้อมทั้งประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อทราบและเตรียมรับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการป้องกัน

กรณีปัญหาของบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งปัญหาข้อขัดแย้งดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้นหรือเมื่อเริ่มเกิดปัญหาก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ยุติได้ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามหรือบานปลวออกไป โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หากทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความความบริสุทธิ์ใจต่อกัน มีการปฏิบัติต่อกันอย่าง เป็นธรรมภายใต้ เหตุและผลและให้การยอมรับสถานะซึ่งกัน และกัน ฉะนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในลักษณะนี้ไม่ให้เกิดซ้ำอีก จึงใคร่ขอเสนอแนวทางการป้องกันดังนี้

**1. ในด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติ**

การตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ กรณีที่มีปัญหาอันเกิดขึ้น เนื่องจากความตีความหรือความเข้าใจในเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างหรือนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ได้เคยร่วมกันจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ทำให้บางครั้งถึงกรณีปฏิบัติต่อกันตามความเข้าใจของตนเอง เป็นหลัก โดยต่างฝ่ายต่างก็อ้างความถูกต้องตามแนวคิดของตนเอง จนในท้ายที่สุดก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติได้จนในท้ายที่สุดนำไปสู่การนัดหยุดงานเกิดขึ้น เป็นการขัดกับหลักการเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของราชการแรงงาน ดังนั้น

จึงควรที่จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยให้วิธีการยุติปัญหาข้อขัดแย้ง จากกรณีที่มีความไม่เข้าใจไม่ตรงในเรื่องของการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นให้เข้าสู่กระบวนการการวินิจฉัยหรือชี้ขาดโดยคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่ในกรณีที่ยังไม่สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในช่วงระยะเวลาอันใกล้นี้ นายจ้าง ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมกันจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องและสามารถเจรจาตกลงกันได้ไม่ว่าในขั้นตอนการเจรจาตนเองหรือในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ตาม ควรที่จะกำหนดไว้ในข้อตกลงโดยชัดแจ้งว่า " เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับแล้ว หากมีปัญหาในเรื่องของการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายจะไม่ใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานต่อกัน และทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะให้นำเรื่องไปสู่ศาลแรงงานหรือตกลงให้ . . . บุคคลหรือคณะบุคคล . . . . . เป็นผู้ชี้ขาดและเมื่อผลการชี้ขาดเป็นประการใด ทั้งสองฝ่ายตกลงให้เป็นไปตามนั้น" ซึ่งหากสามารถระบุไว้โดยชัดแจ้งในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำขึ้น นอกจากจะสามารถช่วยป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งที่จะนำไปสู่การนัดหยุดงานและการปิดงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมระบบการชี้ขาดโดยสมัครใจให้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นประโยชน์ต่อการแรงงานสัมพันธ์ที่สันติทางหนึ่งด้วย

## 2. ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ

ภายใต้กระแสสังคมยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญแก่ข้อมูล ข่าวสารและ เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา นายจ้าง และลูกจ้างย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการได้เข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้าง จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยผลักดัน

ปกป้องและรักษาสิทธิ เสรีภาพ คุณภาพและสภาพชีวิตในการทำงาน และนอกจากนั้น  
ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังสามารถที่จะใช้การมีส่วนร่วมดังกล่าวเพื่อควรเรียนรู้ร่วม  
กันในการใช้สิทธิตามหลักประชาธิปไตยอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งนี้เพื่อรักษาและคง  
ไว้ซึ่งความสงบและสันติสุขของสังคมโดยรวม

จากแนวคิดดังกล่าว จึงควรจะมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการมี  
ส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง  
และมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาในทุกแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง  
สังคม วัฒนธรรม ประเพณี เพื่ออำนวยความสะดวกนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมใน  
แต่ละสถานประกอบการ

### รูปแบบและแนวทางการสร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

#### 1. การสร้างแนวคิด

- ให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและ  
แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน
- ให้ลูกจ้างมีแนวคิดและทัศนคติที่ดีของการเข้าไปมีส่วนร่วมใน เรื่อง  
ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เรื่องการทำงาน การบริหารหรือ การเจรจาต่อรอง ฯลฯ

#### 2. การพัฒนาการเมือง

- รัฐ ควรกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค เพื่อฝึกให้ประชาชนเกิด  
กระบวนการเรียนรู้ในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง  
และกิจกรรมอื่นของสังคม
- ควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่เสริมให้เกิด  
การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการมากขึ้น

### ๓. การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

- นายจ้างควรสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้การสร้างควมมั่นคงดังกล่าวควรเน้นในเรื่องการแข่งขันทางด้านการเพิ่มผลผลิตและเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ

- การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้แก่ลูกจ้างใหม่ที่จะเป็นเจ้าของหลักประกันทางด้านรายได้ และสวัสดิการ จะช่วยลูกจ้างลดความวิตกกังวลด้านรายได้ และทำให้มีเวลาหันมาให้ความสนใจด้านอื่น ๆ ทางสังคม รวมถึงการให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในสถานประกอบการด้วย

### 4. การพัฒนาการศึกษาและเสริมสร้างทัศนคติทางสังคม

- ขยายการศึกษาและเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้เทคนิคและการบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การบริหาร การเงิน การบัญชี ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างเชื่อมั่น และยอมรับความรู้ และความสามารถของลูกจ้างที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับนายจ้างได้อย่างแท้จริง

- การเปลี่ยนแบบค่านิยมดั้งเดิม และปลูกฝังค่านิยมใหม่ ๆ ที่แน่ชัดแก่นายจ้างเคยมีค่านิยมว่าลูกจ้างคือผู้ที่มาขอเลี้ยงดูอุปการะของนายจ้าง มาเป็นนายจ้างและลูกจ้างคือเพื่อนร่วมงานหรือหุ้นส่วนในธุรกิจ

### ๕. การเสริมสร้างบทบาทของสหภาพแรงงาน

ในสภาพการแข่งขันทางการค้าในตลาดการค้าเสรีของโลกในปัจจุบัน หากนายจ้างและลูกจ้าง มีแนวความคิดที่จะจ้างเอาโรคเอาเปรียบหรือคอยจับผิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตให้ได้มาตรฐานสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ เชื่อว่ากิจการคงจะไม่สามารถอยู่รอดและจำเป็นต้องปิดตัวเองไปในที่สุด ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้างควรจะต้องปรับปรุงและพัฒนาแนวคิดเพื่อประสานความร่วมมือให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้

วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ก็คือ การส่งเสริมให้ลูกจ้าง มีความซื่อสัตย์ซึ้งในการทำงาน โดยให้สภาพแรงงานมีบทบาทในการช่วยเหลือ ลูกจ้างให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และให้สภาพแรงงานมีบทบาทในการร่วมมือกับ ฝ่ายจัดการในกระบวนการบริหารและการผลิต ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแรงงาน เป็นผู้แทนลูกจ้างและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากลูกจ้างด้วยตนเอง ดังนั้นเมื่อ มีปัญหาใดๆไม่ว่าจะเป็น เรื่องวินัย เรื่องการทำงาน ของเสียหาย หรือมีความจำเป็น แรงจูงใจที่จะต้องเร่งผลผลิตให้มากขึ้น นายจ้างก็เพียงเจรจากับสหภาพแรงงาน ซึ่งเมื่อสหภาพแรงงานเห็นชอบ การแก้ไขหรือการปฏิบัติก็ทำได้ง่าย

อย่างไรก็ดีสภาพแรงงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ดีได้ นั้นจะต้องอาศัยสมาชิกที่มีความรู้ความสนใจในกิจกรรมขององค์กรและสามารถเลือก ผู้นำที่มีความรับผิดชอบและความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่ส่วนรวม ดังนั้นหากนายจ้าง เห็นความสำคัญหรือเห็นประโยชน์ขององค์กรมีสภาพแรงงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาและเพิ่มผลผลิตให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในต่างประเทศได้ นายจ้างก็ควร จะพยายามให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ลูกจ้าง สภาพแรงงาน ให้ตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจกันที่จะพัฒนา และปรับปรุงการผลิตการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่ รอดขององค์กร ซึ่งเมื่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่สภาพ แรงงานเรียกร้องขอให้นายจ้างปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลง ก็จะได้รับพิจารณาพิจารณา ปรับปรุง เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างต่อไป

#### ๘. การนำรูปแบบความร่วมมืออื่น ๆ มาใช้ประโยชน์

นายจ้างควรให้ความสำคัญ หรือประโยชน์ของการปรึกษากาวี้อ่วม กับลูกจ้างในสถานประกอบการ แทนแนวทางที่เคยคิดว่า เป็นอำนาจของฝ่ายจัดการ ที่จะดำเนินการปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างใด ๆ ก็ได้ตามความเห็นของ

นายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว การที่นายจ้างให้โอกาสแก่ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมใน  
เรื่องต่างๆ จะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ ที่จะต้อง  
ร่วมกับฝ่ายจัดการพัฒนาและปรับปรุงกิจการให้มีความเจริญก้าวหน้า

รูปแบบการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมกับนายจ้าง สามารถดำเนินการ  
ได้หลายรูปแบบ ดังนี้

- การเสนอแนะ

เป็นวิธีการที่นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างเสนอแนะข้อควรระวังหรือ  
สิ่งที่ควรแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน

- คณะกรรมการที่ปรึกษา

เป็นการกำหนดปรึกษาหารือแสวงหาความเห็นจากใจ และหาข้อยุติในเรื่อง  
ต่าง ๆ ซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะเข้าปรึกษาร่วมกัน

- คณะกรรมการควบคุมการบริหาร

กำหนดให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้าง  
ทำหน้าที่คอยควบคุมการบริหารของฝ่ายจัดการ ทำให้ได้รับความรับผิดชอบของการบริหารงาน  
ในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเท่าเทียมกัน

- กรรมการอำนวยการฝ่ายบริหาร

กำหนดให้คณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งในคณะกรรมการจะมีลูกจ้าง  
เข้ามาเป็นกรรมการหนึ่งคน ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
โดยตรง

- การจัดกิจกรรมร่วม

ให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง  
ดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน เช่นกรรมการร้านค้า กรรมการกีฬา เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้าง  
มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน

-----



## บรรณานุกรม



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การให้บริการค่าปรึกษาด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์.

กรุงเทพฯ : สำนักผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม, 2537 .

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ใน

ประเทศไทย พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539 .

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์. รายงานผลการ

สำรวจเพื่อติดตามและประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

ในประเทศไทย พ.ศ. 2524. กรุงเทพฯ : กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2530



912.05.6  
04694

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม



00629

การศึกษาค้นคว้าวิจัย บริษัท 19