



เอกสารผลงานลำดับที่ 2

กรณีศึกษา

ข้อขัดแย้ง

บริษัท เจ.แอนด์.ดี.เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

นายสหาย โถทองคำ

ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(แรงงานและสวัสดิการสังคม)

(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช)

ตำแหน่งเลขที่ 24

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



232.05.6
84694

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



00629

กรณีศึกษาข้อขัดแย้ง บริษัท เจ

เอกสารผลงานลำดับที่ 2

กรณีศึกษา

ข้อขัดแย้ง

บริษัท เจ.แอนด์.ดี.เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จังหวัดสมุทรปราการ---

โดย

นายสหาย โถทองคำ

ผู้ขอประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน

(แรงงานและสวัสดิการสังคม)

(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช)

ตำแหน่งเลขที่ 24

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คำนำ

ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบ ตรวจสอบและให้แนวคิด คำปรึกษา แนะนำแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เกี่ยวกับการดำเนินการและการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่การตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัย การรับและวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และดำเนินการแก้ไขปัญหาคัดแย้งอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบิดงานการนัดหยุดงาน หรือการผลงาน การประท้วงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถยุติได้โดยเร็วและเกิดความเสียหายน้อยที่สุดแก่คู่กรณี

นอกเหนือจากหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหาร การป้องกันและแก้ไขปัญหาคัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้ว หากกรณีข้อขัดแย้งหรือกรณีข้อพิพาทแรงงานรายใดที่มีลักษณะแปลกแตกต่างไปจากข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานรายอื่น ๆ หรือเป็นปัญหาคัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่ค่อนข้างยืดเยื้อยาวนาน ก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งนอกเหนือจากฐานะที่ต้องเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและการปฏิบัติตามกฎหมาย ก็คือภาระที่จะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงมูลเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา เหตุการณ์และรายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขป้องกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่จะนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานป้องกัน และแก้ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

กรณีข้อขัดแย้งของบริษัท เจ. นอนด์. ดี. เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดขึ้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ ที่ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง นายจ้าง สหภาพแรงงานฯ ต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้นเมื่อเกิดมีข้อขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ จึงเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เขียนที่จะต้องเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในฐานะผู้ควบคุม กำกับดูแลและเข้าร่วมแก้ไขปัญหาดังแต่การเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ประสานงานกับนายจ้าง ลูกจ้างให้มีการเจรจาเพื่อ ยุติปัญหาอย่างต่อนื่อง ติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางไปร้องทุกข์ หรือร้องเรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนรวบรวม สรุปเหตุการณ์เพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่เหตุการณ์ ได้เริ่มเกิดขึ้นจนปัญหาข้อขัดแย้งดังกล่าวยุติลง และเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งรายนี้ยุติลง ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาข้อขัดแย้งกรณีนี้เป็นปัญหาข้อขัดแย้งที่น่าสนใจ จึงได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เห็นสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ในการนำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่สนใจ ที่จะได้นำไปใช้ เป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิด ขึ้นอีก

นายสหทัย โภคทองคำ

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
บทที่ 1 บทนำ	6
ความเป็นมาและสภาพของปัญหา	6
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	9
ขอบเขตของการศึกษา	9
วิธีการศึกษา	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 ข้อมูลทั่วไป	11
- ข้อมูลบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็มเตอร์ไฟเวรส์ (ประเทศไทย) จำกัด	11
- ข้อมูลสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย	13
- สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้ง	14
- ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการขอให้จัดการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	14
- การเลือกตั้งสหภาพแรงงาน เจ แอนด์ ดี แห่งประเทศไทย	17
- สหภาพแรงงานอื่นชื่อเรียกชื่อ	18
- การตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่	22
- ข้อขัดแย้งกรณีลูกจ้างไม่พอใจผู้จัดการฝ่ายบุคคล	25
- การฟื้นฟูบทบาทของสหภาพแรงงาน	29

	- การเปลี่ยนผู้นำสหภาพแรงงาน และเปลี่ยนสังกัด	33
	สภาองค์การลูกจ้าง	
	- เศรษฐกิจลดถอยกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เริ่มก่อตัว	41
บทที่ 3	สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไขปัญหา	42
	- สภาพปัญหาและกระบวนการแก้ไข	42
	- บทบาทบุคคลที่เกี่ยวข้องและแนวทางแก้ไขปัญหา	55
	- สรุปแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่	60
บทที่ 4	วิเคราะห์เหตุการณ์และข้อเท็จจริง	64
	- สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง	64
	- เหตุใดข้อขัดแย้งรายนี้จึงไม่มีความรุนแรง และไม่ยืดเยื้อยาวนาน	69
	- ทำไมสหภาพแรงงานฯ จึงเลือกใช้วิธีการนัดหยุดงาน แทนการใช้วิธีการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง	73
	- การที่นายจ้างจ่ายเงินโบนัสโดยกำหนดจำนวนคน เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่	75
	- การที่สหภาพแรงงานฯ ใช้สิทธินัดหยุดงานเป็นการใช้สิทธิ ที่ขัดด้วยกฎหมายหรือไม่ เพียงใด	78
บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขป้องกัน	82
	สรุป	82
	ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา	88

- เมื่อเริ่มมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น	88
- เมื่อเริ่มมีการนัดหยุดงาน	93
ข้อเสนอแนะในกรณีป้องกัน	96
- ในด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติ	96
- ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง	97

ภาคผนวก

- หนังสือแจ้ง เรื่อง นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง	102
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2537	104
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี พ.ศ. 2538	109
- บันทึกรายงานการประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อขอมตินัดหยุดงาน	112
- หนังสือแจ้งการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงาน	114
- ประกาศของบริษัทฯ เรื่องพนักงานหยุดงานไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย	115
- หนังสือ ถึง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เรื่องขอความเป็นธรรม	116
- หนังสือร้องเรียนถึง ฯพณฯ พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เรื่องขอความกรุณาเข้าช่วยเหลือและระงับข้อพิพาท	117
- บันทึกข้อตกลงระหว่างบริษัท เจ แอนด์ ดี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด กับสหภาพแรงงานฯ ลงวันที่ 27 มีนาคม 2539	118