

บทที่ 1

การเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงาน เมื่อมีการชุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤติเศรษฐกิจที่ผ่านมาทำให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ ความขัดแย้งรูปแบบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจบรรยากาศการลงทุนและภาพลักษณ์ของประเทศไทยโดยตรง คือ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากตกลงกันไม่ได้จะเป็นต้นเหตุให้เกิดกรณีพิพาทด้านแรงงานและการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ โดยมีการชุมนุมประท้วงทั้งในโรงงาน การเดินทางมาประท้วงที่กระทรวงแรงงาน และทำเนียบรัฐบาล เป็นต้น ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจนี้พบว่าการต่อสู้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีหลายรูปแบบ และเมื่อตกลงกันไม่ได้ นายจ้างมักจะปิดบริษัทและเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหา แนวทางที่กระทรวงแรงงานใช้แก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งมี ดังนี้ (กองแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ สำหรับเจ้าหน้าที่ 2545, น.118-121)

1. ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากข้อตกลง กล่าวคือ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกล่าวหาว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงฯ หรือคำชี้ขาด

2. ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากนายจ้างปรับสภาพการจ้างบางประการ เช่น นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน นายจ้างกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการลงโทษทางวินัยมากขึ้น

3. ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการไม่ดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมาย เช่น การชี้แจงข้อเรียกร้องระหว่างที่ข้อตกลงเดิมยังสามารถใช้บังคับได้อีกเป็นเวลานาน การนัดหยุดงาน การปิดงานที่ผิดกฎหมาย ฯลฯ

1. กรณีความขัดแย้งอันเนื่องมาจากข้อตกลง ความขัดแย้งกรณีนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงนั้น เป็นเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เสมอในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพราะข้อตกลงนั้นอาจจะเขียนไว้ไม่ชัดเจนรายละเอียดไม่เพียงพอหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามเพราะความเข้าใจผิดในเนื้อหาสาระตลอดจนถึงการแสดงเจตนาที่จะฝ่าฝืนสัญญาข้อตกลงนั้น ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงทั้งสิ้นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบหรือร้องเรียนจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นควรปฏิบัติ ดังนี้

1.1 เชิญทั้งสองฝ่ายมาพบเพื่อหาข้อเท็จจริง เช่น ข้อตกลงเดิมเขียนไว้อย่างไร การไม่ปฏิบัตินั้น ไม่ปฏิบัติอย่างไร และความเห็นของแต่ละฝ่ายว่าควรจะทำอย่างไร กรณีเจ้าหน้าที่ผู้เขียนข้อตกลงฉบับนั้น เจ้าหน้าที่ควรให้ความเห็นตามความเป็นจริงและเป็นธรรม ตลอดจนเจตนาของการเขียนข้อตกลงนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้คู่กรณีพิจารณา หากฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงมีความเข้าใจและรับว่าจะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ๆ ในโอกาสต่อไป ควรกำหนดระยะเวลาปฏิบัติในบันทึกไว้ให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของอีกฝ่ายหนึ่ง ในทางปฏิบัติควรกำหนดให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติโดยเร็วเพราะการฝ่าฝืนฯ ดังกล่าวได้เกิดขึ้นแล้ว

1.2 กรณีฝ่าฝืนข้อตกลงฯ ได้ฝ่าฝืนเพราะมีเหตุอันสมควร เช่น ประสบภาวะการขาดทุน ประสบภัยธรรมชาติ กำลังจะเลิกกิจการด้วยสาเหตุอื่นใดก็ตามและผู้ฝ่าฝืนยอมรับว่ามีการฝ่าฝืนจริง เพราะเหตุดังกล่าว เจ้าหน้าที่ควรเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมพิจารณาทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเจ้าหน้าที่อาจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามที่เห็นสมควร หากทั้งสองฝ่ายมีความเห็นร่วมกันและสามารถยุติปัญหาดังกล่าวได้ให้ทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน แต่ถ้าหากฝ่ายที่ต้องเสียผลประโยชน์ตามสัญญาข้อตกลงไม่ยินยอมให้เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ฝ่ายเสียผลประโยชน์ดังกล่าวไปฟ้องร้องต่อศาลเพื่อดำเนินการต่อไป

1.3 ในกรณีที่ข้อตกลงมีข้อความให้มีการวินิจฉัยตีความข้อตกลง โดยบุคคลที่สามและคู่กรณีไม่ประสงค์จะให้เจ้าหน้าที่ประนีประนอมต่อไป เจ้าหน้าที่ต้องแนะนำให้คู่กรณีเสนอเรื่องให้บุคคลที่สามวินิจฉัยตีความ และทำบันทึกความ

ยินยอมของคู่กรณีไว้ให้ชัดเจนพร้อมทั้งย้ำให้นายจ้าง ลูกจ้างละเว้นการปิดงาน-การนัดหยุดงาน ระหว่างที่บุคคลที่สามกำลังพิจารณาวินิจฉัยและเจ้าหน้าที่ต้องรีบเสนอเรื่องต่อบุคคลที่สามเพื่อดำเนินการโดยเร็วที่สุด

1.4 กรณีฝ่ายฝ่าฝืนข้อตกลงและแสดงออกชัดเจน หรือไม่มีเหตุอันสมควรแม้เจ้าหน้าที่จะได้ชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับความผิดดังกล่าวแล้ว แต่ฝ่ายฝ่าฝืนข้อตกลงยังคงไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง เจ้าหน้าที่ควรแนะนำให้ผู้เสียหายฟ้องร้องต่อศาลต่อไปและหากผู้เสียหาย ยืนยันที่จะให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนด้วย เจ้าหน้าที่ควรแนะนำให้ผู้เสียหายทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งต่อเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้เสนอให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และดำเนินการตามที่ยุติบัตรบัญชาสั่งการต่อไป

เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินคดีจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาก่อน (ในกรมสวัสดิการฯ หมายถึงอธิบดี ในต่างจังหวัดหมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัด) ในการเสนอข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชานั้น เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะต้องดำเนินการดังนี้

1) สรุปข้อเท็จจริงกรณีการฝ่าฝืนข้อตกลงว่า ฝ่าฝืนข้อตกลงฉบับลงวันที่เท่าใด ข้อใด รายละเอียดและประเด็นการฝ่าฝืนมีว่อย่างไร คู่กรณีมีความเห็นในข้อตกลงดังกล่าว แตกต่างกันอย่างใด

2) สรุปการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ต้นว่าได้ดำเนินการมาแล้วอย่างไร ท่าทีของฝ่ายฝ่าฝืนและฝ่ายที่เสียผลประโยชน์จากข้อตกลงว่าเป็นอย่างไร

3) ระบุข้อดีข้อเสียที่จะดำเนินคดีดังกล่าวว่ามีอะไรบ้าง

4) เมื่อได้รับอนุมัติในหลักการจากผู้บังคับบัญชาแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้แจ้งความกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ณ ท้องที่ที่เกิดเหตุ โดยระบุให้ชัดเจนว่าผู้ฝ่าฝืนได้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงฉบับวันที่เท่าใด ข้อไหน ใจความหรือเนื้อหาสาระเป็นอย่างไร และมีความผิดตามมาตราใด

5) เมื่อมีการดำเนินการตามข้อ 4) แล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะต้องติดตามความคืบหน้าเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตลอดเวลา รายงานความคืบหน้าให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ ตามความจำเป็นจนกว่าเรื่องจะยุติ และเมื่อเรื่องยุติแล้วจะต้องรายงานให้ทราบอีกครั้งหนึ่งว่าเรื่องดังกล่าวยุติลงในรูปใด

2. กรณีความขัดแย้งเนื่องจากนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ความขัดแย้งกรณีนี้เกิดขึ้นเนื่องจากนายจ้างแก้ไขระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีผลในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยมีได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานให้ปฏิบัติดังนี้

2.1 แนะนำให้นายจ้างระงับการใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่แก้ไขไว้ก่อน และยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยคำนึงถึงระยะเวลาด้วยว่าอยู่ในระหว่างข้อตกลงเดิมยังมีผลใช้บังคับหรือไม่ หากยังอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลบังคับใช้ให้ชะลอการแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวไว้ก่อน

2.2 กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำแนะนำ โดยถือว่าการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการ เจ้าหน้าที่อาจแนะนำให้นายจ้างลูกจ้างพิจารณานำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

3. กรณีปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมาย ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

3.1 ในกรณีที่นายจ้างปิดงาน ให้เจ้าหน้าที่รีบพบนายจ้างแจ้งให้ทราบ ข้อกฎหมายและขอให้นายจ้างเปิดสถานที่ทำงานและรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานทันที โดยเร็วที่สุด ในขณะที่เดียวกันต้องชี้แจงให้ลูกจ้างทราบและกลับเข้าทำงานด้วย

3.2 ในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน ให้เจ้าหน้าที่รีบพบผู้แทนลูกจ้าง หัวหน้าคนงาน สหภาพแรงงาน หรือบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำกลุ่มลูกจ้าง แล้วชี้แจงข้อกฎหมายให้ทราบและขอให้ชี้แจงลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

แต่หากไม่พบบุคคลดังกล่าวข้างต้นให้เจ้าหน้าที่ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบและให้กลับเข้าทำงานทันทีโดยเร็วที่สุด ขณะเดียวกันก็ต้องชี้แจงให้นายจ้างทราบและรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานทันทีด้วย

3.3 ในกรณีที่นายจ้างปิดงานและยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจงของเจ้าหน้าที่โดยเปิดที่ทำการและรับลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งรับและประกาศว่าจะจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานตามที่นายจ้างเปิดรับได้ทันในวันนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้เจ้าหน้าที่บันทึกคำยินยอมไว้และตักเตือนนายจ้างมิให้กระทำเช่นนั้นอีก รับประทานอาหารกลางวันให้ปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ถ้านายจ้างนั้นยังฝ่าฝืนโดยปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอยู่อีกให้พยายามหาทางคลี่คลายปัญหาต่อไป และให้รายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ

3.4 ในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงานยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจงของเจ้าหน้าที่ โดยกลับเข้าทำงานทันที และนายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างเช่นว่านั้นกลับเข้าทำงานโดยไม่ติดใจในความผิดของลูกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่บันทึกเหตุการณ์และคำยินยอมไว้และตักเตือนมิให้กระทำเช่นนั้นอีก แล้วรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนและนัดหยุดงานโดยมิชอบด้วยกฎหมายอีกให้พยายามหาทางคลี่คลายปัญหาต่อไปและให้รายงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.5 ในกรณีที่นายจ้างซึ่งปิดงานและลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจงของเจ้าหน้าที่ โดยผิดผ่อนหรือมีเงื่อนไขอื่น ให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวรับรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.6 ในกรณีที่นายจ้างซึ่งปิดงานและลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งชี้แจงของเจ้าหน้าที่ทุกประการและกลับเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องพยายามให้มีการเจรจากันเองหรือไกล่เกลี่ยตามขั้นตอนกฎหมายหรือหาทางให้คู่กรณีหาทางทำความเข้าใจ

อย่างไรก็ตามถึงแม้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้น แต่หลายกรณีลูกจ้างก็ยังชุมนุมประท้วงและก่อให้เกิดความรุนแรง มีการทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนทั่วไป สร้างความเดือดร้อนให้กับสถานที่ราชการ และรบกวนการทำงานของข้าราชการ ในกระทรวงแรงงาน เช่น กรณีตัวอย่าง ดังนี้ (สหภาพ โถทองคำ, นโยบายกับสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ทวิภาคีและไตรภาคี, 2542, น.11)

1. ปี พ.ศ.2539 ปัญหาข้อพิพาทของบริษัทกันทรโย ยูนิเวอร์ชัน อีเล็งริค จำกัด มหาชน มีการเผาโรงงานในซอยอุดมสุข สาเหตุเนื่องมาจากไม่พอใจเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส

2. ปี พ.ศ. 2541 ลูกจ้างบริษัทไทยซัมมิท ออโตพาร์ท จำกัด ไม่พอใจเรื่องโบนัส มีการชุมนุมปิดถนนบางนา-ตราด ทั้งขาเข้าและขาออกนานกว่า 10 ชั่วโมง สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้สัญจรไปมาทำให้รัฐจำเป็นต้องใช้วิธีการสลายการชุมนุมอย่างเด็ดขาด ซึ่งภาพที่ปรากฏต่อสาธารณชนได้แพร่กระจายไปสู่สายตาของคนทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อการลงทุนของประเทศโดยตรง วิธีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นวิธีสุดท้ายที่รัฐบาลใช้

3. ปี พ.ศ. 2545 เกิดการชุมนุมประท้วงของพนักงานบริษัทเบดแอนด์บารธ เพอร์ทิจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยลูกจ้างประมาณ 400 คน ได้มาชุมนุมประท้วงในบริเวณกระทรวงแรงงานตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2545 รวม 3 เดือนเศษ เนื่องจากบริษัทฯ ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง และไม่สามารถติดต่อนายจ้างได้ ซึ่งมีสาเหตุจากบริษัทฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และปิดกิจการ การชุมนุมประท้วงของลูกจ้างในครั้งนี้ได้รบกวนการทำงานของข้าราชการกระทรวงแรงงานและผู้มาติดต่อราชการในกระทรวงเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการหยุดเสียดสีข้าราชการ ส่งผลถึงดงรบกวนการทำงาน นอกจากนั้นทำให้สถานที่ราชการได้รับความเสียหาย เมื่อกระทรวงแรงงานยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็กลุ่มลูกจ้างได้เดินทางไปประท้วงยังทำเนียบรัฐบาล ซึ่งกรณีนี้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงแรงงานเป็นอย่างมาก หลังจากการชุมนุมประท้วงในครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำมาตรการป้องกันและ

แก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องในครั้งต่อ ๆ ไป

ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าการแก้ไขปัญหาคารขุมนุมประท้วงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องอาศัยความรอบคอบและความต่อเนื่องทั้งก่อนมีการขุมนุม ระหว่างการขุมนุมและหลังการขุมนุม กรณีการขุมนุมประท้วงของลูกจ้างบริษัท เบด แอนด์ บาด เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด นับว่ามีผลกระทบต่อกะทรวงแรงงานอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงนำมาเป็นกรณีศึกษา พร้อมทั้งได้นำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องของกะทรวงแรงงานมาวิเคราะห์ในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ควบคุมไปด้วย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน
2. เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดที่มีหน้าที่แก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน ได้วางแผนและเตรียมความพร้อมเพื่อร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน ทั้งก่อนที่จะมีการขุมนุม ระหว่างการขุมนุม และภายหลังการขุมนุม

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. เป็นการศึกษา บทบาท หน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกะทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการขุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงาน
2. ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ขุมนุมประท้วงบริเวณกะทรวงแรงงาน โดยใช้กรณีตัวอย่างของบริษัท เบด แอนด์ บาด เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ศึกษาเฉพาะมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคารขุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานของกะทรวงแรงงาน

4. วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำราทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งที่มีในสวนราชการและจากห้องสมุด รวมถึงการศึกษาจากนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการชุมนุมประท้วง สาธารณชนสำคัญของกฎหมายต่างๆ กฎ ระเบียบต่างๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางมาตรการต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อมีการชุมนุมประท้วงในบริเวณกระทรวงแรงงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน
3. เพื่อเสนอความเห็นมาตรการการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องทั้งก่อนการชุมนุม ระหว่างการชุมนุม และภายหลังชุมนุม

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด

1. แนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์

การแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงาน จะมองที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หากไม่สามารถตกลงกันได้ จะยืดเยื้อจนกลายเป็นปัญหาการชุมนุมประท้วง ทั้งนี้ฝ่ายรัฐบาลเป็นกลไกสำคัญในการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย สำหรับแนวคิดในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วง มีดังนี้ (สหาย โททองคำ, นโยบายกับสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ทวิภาคีและไตรภาคี, 2542, น 35-37)

1) แนวคิดเกี่ยวกับกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1.1 ระบบทวิภาคี (Bipartite System) คือระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายหรือสองสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการทำงาน อันได้แก่นายจ้างและลูกจ้าง เจตนารมณ์ของความร่วมมือแบบทวิภาคี คือการเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง มีส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีกลไกที่สำคัญในการลดความขัดแย้ง คือ

- 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- 2) การร่วมปรึกษาหารือ
- 3) การเจรจาต่อรอง
- 4) คณะกรรมการร่วม
- 5) การเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารงาน

1.2 ระบบไตรภาคี (Tripartite System) เป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ขยายแนวจากระบบทวิภาคี ซึ่งภาคราชการเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลย์ของอำนาจระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยอาศัยกลไกการแก้ไขปัญหาลแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ (สหาย โททองคำ, นโยบายกับสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ทวิภาคีและไตรภาคี, 2542, น.68-69)

1) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เป็นกลไกไตรภาคีตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นมาตรการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ (พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน) ซึ่งเป็นภาคีที่ 3 เข้ามาให้ความช่วยเหลือให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้โดยไม่เกิดเหตุการณ์ ลุกลามถึงขั้นใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อบีบบังคับหรือกดดันซึ่งกันและกัน อันอาจมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการ

ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ยุติ ลงได้ภายในกำหนดระยะเวลา (5 วัน) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมี 2 วิธี คือ

ก. การชี้ขาดโดยสมัครใจ เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ย ให้คู่กรณีบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้แล้ว ก็จะพยายามชี้แจงให้คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีโดยหลีกเลี่ยงการใช้มาตรการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อบีบบังคับหรือกดดันอีกฝ่ายหนึ่งให้ต้องยอมตามข้อเรียกร้อง ฝ่ายตน

ข. การชี้ขาดโดยบังคับ มีได้หลายกรณี คือ

(1) กิจกรรมตามมาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค รัฐวิสาหกิจหรือกิจการสำคัญ ๆ ตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ คู่กรณีไม่อาจใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ (การนัดหยุดงานหรือ ปิดงาน) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องส่งข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

(2) กิจการนอกจากมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าหากปล่อยให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเกิดขึ้นอาจกระทบกระเทือนเศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคง รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งห้ามไม่ให้มีการ ปิดงาน

(3) ในกรณีที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้ว หาก รัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจกระทบกระเทือนภาวะ เศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือความมั่นคง รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง กลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างรับบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และ จ่ายค่าจ้างให้เท่าที่เคยจ่ายให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

(4) ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในกิจการใดท้องที่ใดและสั่งให้คณะบุคคลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

โดยธรรมชาติของมนุษย์จะต้องมีความแตกต่างกันไม่มากก็น้อย ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด การรับรู้ ความสามารถในการ สื่อความหมาย ความแตกต่างดังกล่าวเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งของมนุษย์ที่เกิดขึ้น ซึ่งระดับความขัดแย้งจะมากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสิ่งรอบตัว โดยทั่วไปในทางวิชาการหากกล่าวถึง "ความขัดแย้ง" จะหมายถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์ 2541, น.203)

- สภาพที่มาก่อน (antecedent conditions) ของพฤติกรรมความขัดแย้ง อาทิ สภาพการขาดแคลนทรัพยากร ความแตกต่างในนโยบาย
- สภาพความรู้สึก (effective states) ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความเกลียด ความรู้สึกเป็นศัตรู ความกระวนกระวายใจ
- สภาพทางความคิด (cognitive states) ของบุคคล อาทิ การรับรู้หรือ การตระหนักในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งของเขา

- พฤติกรรมการขัดแย้ง ซึ่งมีตั้งแต่ระดับการต่อต้านบ้าง ไปจนถึง การแสดงความก้าวร้าวอย่างเปิดเผย

3. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง ได้พัฒนาดังแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมี นักทฤษฎีหลายท่าน แต่ที่ยอมรับเป็นแบบฉบับหรือแนวคิดคลาสสิก (Classic) ได้แก่ แนวคิดมาร์กซ์ (Marx) เวเบอร์ (Weber) ซิมเมล (Simmel) : มอสคา (Mosca) และ โคเซอร์ (Corse) โดยแนวคิดของนักทฤษฎีเหล่านี้ได้อธิบายถึงทัศนะที่สำคัญเกี่ยวกับ ความขัดแย้งไว้ดังนี้ (พรนพ, พุกกะพันธ์, การบริหารความขัดแย้ง, 2542, น.157-164.)

3.1 แนวคิดของ คาร์ล มาร์กซ์

คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) เชื่อว่าความขัดแย้งและความเปลี่ยนแปลง เป็นของคู่กัน เขาใช้การวิเคราะห์ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ คาร์ล มาร์กซ์ ยืนยันว่าความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต การวิเคราะห์สังคมของคาร์ล มาร์กซ์ อยู่บนพื้นฐานของการศึกษา ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจ คาร์ล มาร์กซ์ เชื่อในการ ใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคม

คาร์ล มาร์กซ์ จุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจ ความ ขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเพราะแต่ละกลุ่มมีความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงข้ามกัน ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากและจะนำไปสู่ความ ขัดแย้งทางสังคมและทางการเมือง โดยที่กลุ่มหนึ่งก็พยายามสนองประโยชน์ของตน ซึ่งอีกกลุ่มหนึ่งจะเสียประโยชน์ ในทำนองเดียวกันสมาชิกของกลุ่มก็พยายามแสวงหา ผลประโยชน์ของตนซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม และขัดแย้งกับกลุ่มอื่นที่มี ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ขัดกัน คาร์ล มาร์กซ์ ถือว่าความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ ปกติของสังคม เป็นแกนกลางของเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ความขัดแย้งและ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ออก จุดเน้นในแนวคิดของคาร์ล มาร์กซ์อยู่ที่ เศรษฐกิจการต่อสู้ของชนชั้น ธรรมชาติของการแข่งขันและการแสวงหาผลประโยชน์

จุดยืนทางการเมืองของคาร์ล มาร์กซ์ คือ การปฏิวัติ ทฤษฎีความขัดแย้ง ของ คาร์ลมาร์กซ์ นอกจากจะอธิบายว่าสังคมเป็นอย่างไรแล้ว ยังเสนอแนวทางในการ

เปลี่ยนแปลงสังคมอีกด้วย ไม่เพียงแต่คาร์ล มากซ์ จะสร้างทฤษฎีความขัดแย้งขึ้นมา เขายังสร้างทฤษฎีที่นำไปสู่ความขัดแย้งอีกด้วย

3.2 แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ยอมรับว่าความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลพบได้ทุกหนทุกแห่งในสังคม ความขัดแย้งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการที่จะดำเนินการให้บรรลุความปรารถนาของตนเกิดปะทะกับการต่อต้านของอีกฝ่ายหนึ่งหรือหลาย ๆ กลุ่ม ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด ซึ่งการที่คนหนึ่งได้รับทำให้อีกคนหนึ่งไม่ได้รับ การที่คนหนึ่งสามารถบรรลุความปรารถนาของตนเองในสภาพที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น ความขัดแย้งทั้งหลายไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การต่อสู้กัน เวเบอร์ถือว่า การแข่งขัน (Competition) เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง ในการแข่งขันนั้นจะมีกฎหรือกติกาที่ทุกฝ่ายยอมรับ การชนะคือการได้รางวัลหรือประโยชน์ ไม่ใช่การทำลายล้างคู่ต่อสู้ ความขัดแย้งถ้าหากเกิดขึ้นในระยะยาวนานจะทำให้เกิดการแบ่งอำนาจของบุคคลในสังคม

สาระสำคัญของความขัดแย้งในสังคมตามแนวคิดของเวเบอร์ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งของผลประโยชน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสังคม ไม่มีสังคมใดจะพ้นไปจากการแตกแยกและการเปลี่ยนแปลง
2. ในสังคมใด ๆ ก็ตาม กลุ่มของบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีอำนาจไม่เหมือนกัน
3. ผู้มีอำนาจจะใช้กฎและการบังคับเพื่อสร้างระเบียบทางสังคม
4. โครงสร้างของสังคมและแนวปฏิบัติในสังคมถูกกำหนดขึ้นโดยผู้มีอำนาจ
5. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดการแตกแยกในกลุ่มของผู้มีอำนาจมากกว่าในกลุ่มของผู้ไม่มีอำนาจ ผู้มีอำนาจจะพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ตนเองถูกลดอำนาจลง

6. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นจากผลการกระทำของบุคคลที่จะได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากผู้มีอำนาจเห็นว่าตนจะได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง จะส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยเร็ว

7. การใช้อำนาจจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก. ความสามารถที่จะควบคุมการออกกฎ ระเบียบ ซึ่งจะพิทักษ์

ผลประโยชน์ของตน

ข. ความสามารถที่จะควบคุมการลงโทษ และใช้การควบคุมนี้พิทักษ์

ผลประโยชน์ของตน

ค. ความสามารถที่จะควบคุมเครื่องมือที่จะเผยแพร่อุดมการณ์ และ

การสื่อสารทั้งหลาย

3.3 แนวคิดของ เกออร์ค ซิมเมล

ซิมเมล (Simmel) นักสังคมชาวเยอรมันชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์รูปแบบหนึ่ง (sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มเพราะสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ผลงานของซิมเมลเกี่ยวกับความขัดแย้งปรากฏในหนังสือของเขาชื่อ Soziologie ซิมเมลเชื่อว่าความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายนั้น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความรู้สึกอาจเป็นความมั่งร้าย โกรธ เกลียด หรืออิจฉา ซึ่งโดยมากเกิดขึ้นเพราะพฤติกรรม หรือคุณลักษณะทางสังคมของแต่ละฝ่ายมีความสำคัญเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีองค์การใดหรือบุคคลใดจะหนีพ้นจากความขัดแย้งไปได้ ความขัดแย้งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

แนวคิดที่สำคัญบางประการของซิมเมลเกี่ยวกับความขัดแย้ง คือ

1. ความขัดแย้งทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่ม

ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะทำให้เกิดการรวมตัวกันภายในกลุ่ม ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะบังคับให้กลุ่มมีการประสานงานที่ดีและมีผู้นำเกิดขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยให้กลุ่ม

ก. สร้างขอบเขตของกลุ่มขึ้นมา

ข. ลดความเปี่ยงเบนหรือความบาดหมางภายในกลุ่มเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการต่อกรหรือจัดการกับฝ่ายตรงข้าม

ค. จัดระบบประสานทรัพยากรต่าง ๆ ทางสังคมเสียใหม่

ง. สร้างหรือพัฒนาความสัมพันธ์ชนิดใหม่กับฝ่ายตรงข้าม

2. ความกลมเกลียวภายในกลุ่มเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

ความกลมเกลียวทำให้เกิดความขัดแย้งเช่นเดียวกับเป็นผลที่เกิดจากความขัดแย้ง หากทั้งสองฝ่ายที่มีความกลมเกลียวกันมาก เช่น คู่สมรส หุ้นส่วน มักจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้ง ความจริงนั้นความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดเรื้อรังในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดใด ๆ เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันในชีวิต ถ้าหากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดกัน ความขัดแย้งอาจไม่เกิดขึ้นก็ได้ เช่น พฤติกรรมที่ไม่สุภาพของคนขายของ ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดกับเรา พฤติกรรมของเขามีผลเพียงเล็กน้อยต่อเรา ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันจะทำให้เราเกิดอารมณ์รุนแรงและตอบโต้กลับไป ความรักของสองคนแบ่งบานเพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ในทางตรงกันข้ามความเกลียดชังอย่างแสนสาหัสก็เกิดจากการเลิกรากันหรือรักกันอีกไม่ได้ บุคคลที่หนีออกมาจากกลุ่มด้วยเหตุผลอะไรก็ตามมักจะเป็นคนที่เคยมีความสัมพันธ์อย่างดียิ่งในกลุ่มเดิม บุคคลที่มีความคับข้องใจมากที่สุดในกลุ่มคือบุคคลที่เคยมีแรงจูงใจอย่างมากที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม สิ่งเหล่านี้อาจเห็นได้จากตัวอย่างของพรรคการเมืองหรือการจัดตั้งในมหาวิทยาลัย หรือองค์การทางการศึกษาต่าง ๆ

3. ความกลมเกลียวระหว่างกลุ่มเป็นสาเหตุให้เกิดการขัดแย้ง

ความกลมเกลียวระหว่างกลุ่มก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดการขัดแย้ง เช่นเดียวกันกับความกลมเกลียวภายในกลุ่ม กลุ่มสองกลุ่มที่มีความกลมเกลียวกันอย่างดีโดยมีความผูกพันกันแบบใดแบบหนึ่ง เช่น มีความสนใจร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ใช้ภาษาพูดภาษาเดียวกัน อยู่ใกล้ท้องถิ่นเดียวกัน มาจากท้องถิ่นเดียวกัน หรือมีความคล้ายกันทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ หรือแนวคิดทางการเมือง อาจเกิดความขัดแย้งที่รุนแรง ซิมเมลชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งนี้เกิดจากความกลมเกลียวระหว่างสองกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างสองกลุ่มซึ่งเคยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น อิหร่าน

กับอิรักซึ่งเป็นกลุ่มมุสลิมเดียวกัน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มในไอร์แลนด์เหนือที่ต่างก็เป็นคริสต์ด้วยกัน ความขัดแย้งระหว่างจีนกับเวียดนามซึ่งต่างก็เป็นคอมมิวนิสต์ด้วยกัน เป็นต้น

4 ความขัดแย้งและโครงสร้างของกลุ่ม

ซิมเมลได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับโครงสร้างของกลุ่ม โดยเสนอเป็นข้อเสนอแนะ (proposition) และเป็นบทแทรกไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ 1 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยมากเกิดจากพัฒนาองค์การและความซับซ้อนขององค์การ

บทแทรก ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มยิ่งมีมากขึ้นเท่าใด แต่ละกลุ่มก็จะบริหารแบบรวมศูนย์หรือรวมอำนาจมากขึ้นเท่านั้น และเพื่อที่จะให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับกลุ่มอื่น ในแต่ละกลุ่มไม่เพียงแต่จะมอบบทบาทที่เกี่ยวข้องเฉพาะอย่างให้สมาชิกทั้งหลายปฏิบัติแล้ว ยังจำเป็นต้องประสานความเชี่ยวชาญต่าง ๆ โดยการรวมอำนาจในการบริหารองค์การอีกด้วย

บทแทรก การบริหารแบบรวมอำนาจของฝ่ายหนึ่ง จะบังคับให้ฝ่ายตรงข้ามบริหารงานแบบรวมอำนาจด้วย

ข้อเสนอแนะที่ 2 แต่ละฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน มีแนวโน้มที่จะผูกยึดแน่นและขาดความอดทน สมาชิกของกลุ่มจะทนไม่ได้ถ้ามีสมาชิกของกลุ่มประพฤติปฏิบัติแตกต่างไปจากความคาดหวังของกลุ่มเพราะถือว่าการทำลายความกลมเกลียวของกลุ่ม ในกรณีที่ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มรุนแรงขึ้น สมาชิกจะแสดงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนออกไปจากแนวปฏิบัติของกลุ่มย่อยไม่ได้

ความขัดแย้งนำไปสู่การบริหารแบบรวมอำนาจ บุคคลที่มีคุณลักษณะหรือทัศนคติ แตกต่างไปจากเพื่อนมักจะถูกกำจัดให้พ้นจากกลุ่ม และคนอื่น ๆ ก็มีแนวโน้มจะปฏิบัติตามมาตรฐานกลางของกลุ่ม ความขัดแย้งนำไปสู่ความคล้ายกันและความมีเอกพันธ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้กลุ่มมีความกลมเกลียวหรือมีเอกภาพ

3.4 แนวคิดของมอสคา

มอสคา (Mosca) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอิตาลี ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งในหนังสือของเขาชื่อ The Ruling Class โดยเชื่อว่าความขัดแย้ง

ในสังคมไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เป็นของปกติที่เกิดโดยธรรมชาติและไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ในการดำรงชีวิตในสังคม แม้ว่าจะสามารถขจัดความขัดแย้งลงได้บ้างแต่มอสคาก็เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้อง ทำเช่นนั้น เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้ในการสร้างความก้าวหน้า ความเป็นระเบียบของสังคม และเสรีภาพทางการเมือง จึงเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับ ความขัดแย้งของมอสคาแตกต่างไปจากความคิดของคาร์ล มากซ์ โดยมอสคามิทัศนะ ว่าการดิ้นรนเพื่อการมีชีวิตอยู่ อาจพบในสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดิ้นรนเพื่อการยังชีพ ในเบื้องต้น แต่เมื่อการดิ้นรนในระดับนั้นบรรลุผลแล้วคนก็จะหันไปสู่ความขัดแย้ง เพื่อ ที่จะเด่นกว่าคนอื่นมากกว่าเพื่อการมีชีวิตอยู่ ดังนั้นมนุษย์จึงดิ้นรนเพื่ออำนาจ บุคคล ทั้งหลายจึงแสวงหาที่จะเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของชนชั้นปกครอง เพราะชนชั้น ปกครองเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้ตัดสินใจ และควบคุมโชคชะตาของสังคม มอสคาไม่เห็น ด้วยกับแนวคิดของคาร์ล มากซ์ ที่ว่าเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดสาเหตุแห่งความขัดแย้งแต่ เพียงอย่างเดียว มอสคาเชื่อว่าความขัดแย้งที่สำคัญที่สุดในสังคม คือความขัดแย้ง เกี่ยวกับอำนาจ ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มก็เพื่อต้องการ เป็นสมาชิกของชนชั้นปกครองซึ่งชนชั้นปกครองก็คือ กลุ่มคนที่มีอำนาจ

3.5 แนวคิดของโคเซอร์

โคเซอร์ (Coser) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน เป็นผู้ขยายแนวคิด ของซิมเมลให้กว้างขวางออกไป โดยเขียนเป็นหนังสือชื่อ The Functional of Social Conflict โคเซอร์พยายามชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ประโยชน์และไม่เป็น ประโยชน์ ความขัดแย้งอาจนำไปสู่ความ กลมเกลียวหรือ ความแตกแยกโคเซอร์ได้ พัฒนาแนวคิด (proposition) ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในการบูรณาการทางสังคม (Social integration) ขึ้น 16 ข้อ โคเซอร์ชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งนำไปสู่ความกลม เกลียวและบูรณาการในหลาย ๆ ทาง แนวคิดของโคเซอร์มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ความแย้งกับกลุ่มอื่นนำไปสู่
 - ก. การสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่มให้แตกต่างไปจากกลุ่มอื่น
 - ข. การทำให้ขอบเขตของกลุ่มเข้มแข็งและเด่นชัดขึ้น

2. ความขัดแย้งในบางครั้งจะช่วยรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยการยอมให้ได้ระบายความเป็นปรปักษ์กันหรือความเกลียดชังกันออกเสียบ้าง
3. ความขัดแย้งที่เป็นจริง (realistic conflict) มุ่งที่การบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะบางอย่าง ขณะที่ความขัดแย้งที่ไม่เป็นจริง (Unrealistic conflict) มุ่งที่การลดความตึงเครียด
4. ความขัดแย้งเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบหนึ่งและสามารถเกิดขึ้นได้ในสภาพการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเท่านั้น
5. ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดจะมีความขัดแย้งเช่นเดียวกับการมีสันติภาพ
6. ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างสองฝ่ายยังมีมากขึ้นเท่าใด อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างสองฝ่ายยิ่งรุนแรงขึ้นและกระฉับกระเฉงมากขึ้นเท่านั้น
7. ความขัดแย้งบางครั้งนำไปสู่การเอาเหตุแห่งความขัดแย้งออกไปและรับรองยืนยันความกลมเกลียว หรือเอกภาพของทั้งสองฝ่ายขึ้นมาใหม่
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เข้มแข็งหรือมีไม่มาก ในบ่อยครั้งจะนำไปสู่การถอยออกจากความขัดแย้ง ขณะที่ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งหรือมีมาก บ่อยครั้งจะแสดงว่ามีความขัดแย้ง โดยปกติแล้วความขัดแย้งเช่นนี้จะไม่เกี่ยวกับความเห็นสอดคล้องเบื้องต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย
9. ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะนำไปสู่ความกลมเกลียวภายในที่แน่นแฟ้น การรวมอำนาจและการเคลื่อนย้ายทรัพยากร
10. ความขัดแย้งกับกลุ่มอื่นยังมีมากขึ้นเท่าใด ความอดทนต่อพฤติกรรมที่เบียดเบียนภายในกลุ่มยิ่งลดลงเท่านั้น
11. ความต้องการที่จะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม บ่อยครั้งจะนำกลุ่มไปสู่การแสวงหาหรือการขยายความขัดแย้งกับกลุ่มอื่น
12. การที่บุคคลยิ่งยึดถือหรือแสดงเอกลักษณ์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้นเท่าใด ความเป็นศัตรูกันต่อกลุ่มอื่นยังมีมากขึ้นเท่านั้น และโอกาสที่พฤติกรรมมุ่งร้ายต่อกลุ่มอื่นก็จะมากขึ้นเท่านั้น

13. ก. ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อาจนำไปสู่ความขยายปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

ข. ความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายนำไปสู่การสร้างนอร์มหรือบรรทัดฐานอย่างใหม่ของกลุ่มและเป็นการยืนยันนอร์มเดิมอีกครั้ง

ค. ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกยังมีมากขึ้นเท่าใด การมีส่วนร่วมทางสังคมของสมาชิกในกลุ่มยังมีมากขึ้นเท่านั้น

14. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบางครั้งนำไปสู่ความปรารถนาที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งรวมตัวกัน

15. ความขัดแย้งเป็นการทดสอบอำนาจ (test of power) ของทั้งสองฝ่าย บางครั้งแต่ละฝ่ายจะยอมปรองดองกันภายหลังที่มีการทดสอบอำนาจโดยการขัดแย้งแล้ว

16. ความขัดแย้งนำไปสู่กระบวนการรวมตัวกัน และแสวงหาพันธมิตร

4. ชนิดของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างของเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ หรือความต้องการทรัพยากรที่หายาก แบ่งเป็น 4 ระดับ คือความขัดแย้งภายในเอกบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และความขัดแย้งระดับองค์กร ดังนี้

4.1 ความขัดแย้งภายในเอกบุคคล (intraindividual conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองความต้องการหรือการแสดงตามบทบาทของบุคคลที่ไม่เป็นไปอย่างราบรื่น บุคคลอาจมีความต้องการที่ขัดกันหรือบทบาทที่ขัดกัน การแสดงออกซึ่งบทบาทอาจมีหลายทาง และทำให้บุคคลต้องปรับตัวและมักเกิดความขัดแย้ง โดยปรากฏในรูปแบบ ดังนี้

1) ความคับข้องใจ คือการที่บุคคลไม่สามารถสนองความต้องการได้จะเกิดความคับข้องใจ (frustration) และใช้กลไกป้องกันตัว คือ ความก้าวร้าว (aggression) การถดถอย (with drawal) การยึดติด (fixation) และการประนีประนอม (compromise)

2) ความขัดแย้งในเป้าหมาย (goal conflict) เกิดขึ้นเมื่อมีการขัดแย้งในเป้าหมายสองเป้าหมายหรือมากกว่า โดยแบ่งความขัดแย้งเป็น 3 ชนิด คือ

- ความขัดแย้งที่เกิดจากการเข้าหา-การเข้าหา (approach-approach-conflict) ความขัดแย้งชนิดนี้มีผลน้อยมากต่อพฤติกรรมองค์กร ในกรณีนี้เป้าหมายทั้งสองอย่างจะเป็นที่ปรารถนาทั้งคู่

- ความขัดแย้งที่เกิดจากการเข้าหา-การหลีกเลี่ยง (approach-avoidance conflict) ความขัดแย้งชนิดนี้จะมีผลกระทบมากต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นความขัดแย้งที่เป้าหมาย มีทั้งที่ปรารถนาและไม่ปรารถนา จึงมีทั้งการยอมรับและหลีกเลี่ยงในเวลาเดียวกัน

- ความขัดแย้งที่เกิดจากการหลีกเลี่ยงการหลีกเลี่ยง (avoidance - avoidance) ความขัดแย้งชนิดนี้ไม่ค่อยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร เพราะเป็นความขัดแย้งที่แก้ไขได้ง่าย คือ เมื่อบุคคลถูกบังคับให้ทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่ชอบทั้งสองอย่าง อาจจะสละไม่เลือกก็ได้หรือออกไปจากเหตุการณ์ก็ได้

3) ความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีบทบาทหลายบทบาทที่สลับซับซ้อน เช่น ความขัดแย้งภายในบทบาท ของผู้ควบคุมบังคับบัญชาในระดับต้น ซึ่งอยู่ระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติ และทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังในบทบาทของผู้บังคับบัญชา ตรงกันข้าม ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชายากที่จะแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายที่มีต่อเขา

4.2 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal conflict) ความขัดแย้งในรูปแบบนี้ จะเป็นรูปแบบที่ขัดแย้งมากที่สุดระหว่างบุคคลในองค์กร ในการวิเคราะห์จะอาศัยทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) คือ (ธรรมศาสตร์ใจแก้ว, การศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ในสถานประกอบการ 2544, น 5-6 ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่าบุคลิกภาพของคนประกอบขึ้นด้วยระบบสำคัญ 3 ประการ

จิต (Id) อีโก้ (Ego) ซูเปอร์อีโก้ (Super ego) ซึ่งจะประกอบกันเป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพ ระบบทั้ง 3 นี้จะทำหน้าที่แสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของมนุษย์ แต่ระบบทั้ง 3 นี้ อาจสามารถแยกเป็นส่วน ๆ ได้จริง แต่เป็นตัวประกอบของโครงสร้างทางจิต

ID (จิต) หมายถึง โครงสร้างส่วนดั้งเดิมที่ปราศจากการขัดเกลาใด ๆ ทั้งสิ้นของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยสัญชาตญาณหรือแรงขับโดยกำเนิด ในวัยเด็กทารก นั้นบทบาทของโครงสร้างของจิต ต่อบุคลิกภาพจึงมีน้อยมาก เมื่อทารกเติบโตขึ้น พลัง ที่กระจัดกระจายอยู่ก็จะเริ่มปรากฏออกมา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทางด้านโครงสร้างของบุคลิกภาพ มีลักษณะเป็นสัญชาตญาณทั่วไป เช่น กระจาย หิว แรงขับทางเพศ

EGO (อีโก้) หมายถึง การเรียนรู้ และการรับรู้ด้วยความคิดและเหตุผล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมแรงกระตุ้นของสัญชาตญาณ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นและช่วยกำหนดว่าแรงขับใดควรได้รับการตอบสนองเพียงใดและด้วยวิธีใด ดังนั้น อีโก้จึงทำหน้าที่ความเข้าใจกับสภาพความจริงแห่งชีวิต เพื่อจะได้ควบคุมการแสดงออกของจิตได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง นอกจากนี้อีโก้ยังช่วยสกัดกั้นและยับยั้งการระบายออกของจิตที่อาจทำอันตรายต่อตนเองด้วย โดยเปลี่ยนรูปแบบการแสดงออกให้เป็นไปในลักษณะที่ปลอดภัยซึ่งเรียกว่า "กลวิธานในการป้องกันตนเอง" (Defense Mechanism) จึงกล่าวได้ว่า จิตทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรม ส่วนอีโก้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร โดยควบคุมการแสดงออกของแรงขับของความต้องการในลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

SUPER-EGO (ซูเปอร์อีโก้) หมายถึง ระบบของการถูกอบรมเลี้ยงดูจาก บิดา มารดา ระเบียบประเพณี และค่านิยมของสังคมซึ่งเป็นตัวของระบบที่คอยควบคุม อีตอีกทีหนึ่งบางครั้งเราก็เรียกซูเปอร์อีโก้ว่ามโนธรรม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์

ระบบทั้ง 3 นี้ เป็นกระบวนการทางจิตที่ทำหน้าที่ประสานงานกันภายใต้การนำของอีโก้ ซึ่งเป็นตัวกลางในการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพมิใช่ว่าต่างทำหน้าที่แยกกันเป็นส่วน ๆ ไปจิตวิทยาบางคนได้เปรียบเทียบระบบทั้ง 3 นี้ว่า จิต เปรียบเสมือน

ส่วนประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพทางด้านชีววิทยา ส่วนนี้ก็เปรียบเสมือน ส่วนประกอบของบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ และซูเปอร์อีโก้เปรียบเสมือนส่วนประกอบของบุคลิกภาพทางด้านสังคม

4.3 ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม กลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อกันจะมีพฤติกรรม กลุ่มแตกต่างจากกลุ่มที่มีความร่วมมือกันอย่างมาก โดยกลุ่มที่มีความขัดแย้งต่อกันจะ ปรากฏลักษณะของการแบ่งเขาแบ่งเรา แต่จะเกิดการรวมตัวเมื่อต้องการเอาชนะ อีกฝ่ายหนึ่ง การขัดแย้งระหว่างกลุ่ม มีปรากฏใน 4 ประการ คือ

1) การหลีกเลี่ยง (avoidance) วิธีการนี้ก็พยายามที่จะซ่อนความ ขัดแย้งไว้โดยการเพิกเฉยความขัดแย้งหรือพยายามที่จะแก้ปัญหา วิธีการนี้อาจจะ เหมาะสมกับปัญหาที่ไม่สำคัญและมีการป้องกันเสียตั้งแต่ต้นลม

2) การสลายตัว (defusion) ด้วยยุทธวิธีนี้ก็จะเป็นการพยายามทำให้ ข้อขัดแย้งนั้นสลายตัว ทำให้อารมณ์ของสมาชิกกลุ่มเย็นลง โดยการไม่แสดง ความสำคัญของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหรือไปสร้างเป้าหมายที่สูงกว่าที่ทำให้กลุ่มที่ ขัดแย้งต้องมาร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

3) การจำกัดวง (containment) ด้วยวิธีการนี้ก็จะปล่อยให้ความ ขัดแย้งบางอย่างมีอยู่ได้บ้าง แต่ก็คอยระมัดระวังแก้ไขบางประเด็นด้วย ในขณะที่เดียวกัน ก็มี การกำหนดปัญหาและขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งผู้แทนของกลุ่มที่ขัดแย้งสามารถมาเจรจา และต่อรองกันได้ แต่วิธีการนี้จะใช้ก็ต่อเมื่อกลุ่มที่ ขัดแย้งกันมีอำนาจพอ ๆ กัน

4) การเผชิญหน้า (confrontation) วิธีการนี้จะตรงกันข้ามกับวิธีการ หลีกเลี่ยง โดยจะมีการเผชิญหน้ากันโดยตรงและนำประเด็นต่าง ๆ ขึ้นมาเจรจากัน อย่างเปิดเผย และจะพยายามที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจซึ่งอาจจะเป็น การแก้ปัญหาระหว่างกันหรือแม้แต่ออกแบบงานหรือความรับผิดชอบเสียใหม่ที่จะแก้ไข ความขัดแย้ง วิธีการนี้จะใช้ได้เหมาะสมเมื่อกลุ่มมีความไว้วางใจต่อกันในระดับต่ำที่สุด และเมื่อสถานการณ์นั้นไม่มีปัญหาเรื่องเวลา และเมื่อกลุ่มต้องการร่วมมือกันเพื่อที่จะ ทำให้งานสำเร็จผล

4.4 ความขัดแย้งในระดับองค์การ ความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ต่างที่เป็นความขัดแย้งที่เกิดในองค์การ แต่ตัวองค์การเองอาจเกิดความขัดแย้งได้เช่นกัน สาเหตุ ได้แก่

- เป้าหมายไม่สอดคล้องกัน
- วิธีการหรือการจัดสรรทรัพยากรไม่สอดคล้องกัน
- สถานภาพไม่สอดคล้องกัน
- การรับรู้ต่างกัน

การจัดการกับข้อขัดแย้ง มีหลายแนวทาง ได้แก่ การแก้ไขข้อขัดแย้งตามแบบที่มีมาแต่เดิม การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยการอาศัยการออกแบบขององค์การเสียใหม่ และการแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยวิธีการเผชิญหน้า

1) การแก้ไขข้อขัดแย้งตามแบบที่มีมาแต่เดิม เช่น การอุทธรณ์ วิธีการนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่คู่กรณีเสนอหรือเรียกร้องให้ผู้ที่มีอำนาจในระดับสูงกว่าเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมาก ผู้มีอำนาจที่เหนือกว่ามักเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคู่กรณี หรือเป็นหัวหน้างาน การบริหารบุคคล และได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่าย ซึ่งการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา จึงเป็นที่ยอมรับ นอกจากการอุทธรณ์แล้วการต่อรอง (bargaining) เป็นอีกวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหา โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันทำงานอย่างสมานฉันท์หลังจากตกลงกันได้

2) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยอาศัยการออกแบบขององค์การเสียใหม่ บางครั้งข้อขัดแย้งอาจจะป้องกันหรือแก้ไขได้โดยอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมโดยอาจจะใช้วิธีรวมงานเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้เขาเกิดความสะดวกในการทำงานและไม่คับข้องใจ เช่น มีงานพัสดุอยู่ในสังกัดของตนเองหรือมีงานประชาสัมพันธ์ของตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้เกิดความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบที่ตนมี

วิธีการนี้อาจจะทำให้สิ้นเปลืองและทำให้เกิดแนวโน้มการแยกตัวออกเป็นหน่วยอิสระเล็ก ๆ ในกรณีที่องค์การมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและหน่วยงานต่างมีเป้าหมายของตนเองและมีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ในกรณีเช่นนี้

ก็อาจจะใช้วิธีตั้งผู้เชื่อมประสาน (liaison) ซึ่งสามารถเข้าได้กับทั้งสองฝ่าย การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน (rotation) ของพนักงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดความขัดแย้งได้ ทั้งนี้เพราะการเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ กันจะทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจในการทำงานของตำแหน่งอื่น ๆ ภายในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นจึงเกิดลักษณะของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ซึ่งจะเน้นวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยอาศัยความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์การ การใช้คณะกรรมการก็เป็นการช่วยแก้และลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลได้เช่นกัน ในเมื่อบุคคลจากต่างหน่วยงานต้องมารู้จักและทำงานร่วมในคณะกรรมการเดียวกัน เขามักจะเกิดความคุ้นเคยและเข้าอกเข้าใจกันมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าได้มา ใกล้ชิดกัน รับรู้ปัญหาและช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน

3) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยวิธีการเผชิญหน้า วิธีการนี้จะกระทำโดยการเชิญคู่กรณีมาเผชิญหน้าเพื่อบอกกล่าวปัญหาและความคิดของตน ซึ่งต้องกระทำตามขั้นตอน คือ เริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศ ตามด้วยการรวบรวมข่าวสารข้อมูล และแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล วางแผนเพื่อดำเนินการในระดับกลุ่ม ติดตามด้วยระดับองค์การ กระทำตามแผน และติดตามผล แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งดังที่ได้กล่าวมาทำให้เห็นว่าความขัดแย้งของบุคคล/องค์การที่เกิดขึ้นมาจากหลายรูปแบบ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายรูปแบบเช่นกัน นอกจากทฤษฎีความขัดแย้งดังที่กล่าวมาแล้ว อีกหลายทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยแนวคิดของทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นมุมมองพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง ดังนี้

ทฤษฎี

ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแม็กเครเกอร์

แนวคิดของทฤษฎีนี้กล่าวถึงสมมุติฐานของมนุษย์ที่มีลักษณะแตกต่างโดยสิ้นเชิง กล่าวคือทฤษฎีเอกซ์จะเป็นการมองบุคคลในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎีวายเป็นการมองบุคคลในแง่บวก (สรั้อยตระกูล (ดิวิยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์, 2541 น.106-107)

ทฤษฎีเอกซ์ จะมีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์จะมีนิสัยไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

2. เนื่องจากการที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบังคับ ควบคุม และลงโทษเพื่อที่จะให้เขาทำงาน

3. โดยธรรมชาติ มนุษย์โดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎีวาย นั้นมีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นเดียวกับการละเล่นและการพักผ่อน

2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะทำโทษไม่ใช่เป็นวิธีการเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การเป็นผลได้ มนุษย์จะใช้การควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่เขาได้ผูกพันไว้

3. ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับรางวัลซึ่งจะควบคู่ไปกับความสำเร็จของเขา เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

4. ภายใต้สภาพที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้แต่เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่มนุษย์

6. ภายใต้เงื่อนไขของชีวิตสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้แต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้ามแบบสูงสุด หากนักบริหารผู้ใดมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์แบบเอกซ์ เขาก็จะมองเห็นมนุษย์ไปในแง่ลบและเห็นว่าเป็นมนุษย์ที่ใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจ (economic man) จึงต้องใช้การคุกคามว่าจะลงโทษหรือใช้การลงโทษ (stick) เพื่อให้เขาทำงาน แต่ก็อาจกระตุ้นจิตใจด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องได้ (tangible incentives) หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (financial incentives) พร้อม ๆ กับบริหาร โดยการสั่งการและเน้นการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจหน้าที่อย่างมากในการควบคุม สำหรับทฤษฎีวายนี้ นักบริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (social man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎีเอกซ์ ดังนั้นนักบริหารจึงต้องจูงใจเขาเหล่านั้นด้วยสิ่งจูงใจที่มีไม่ใช่ตัวเงิน (non-financial incentives) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (non tangible incentives) และเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยควบคุม ตรวจสอบตราดูแลกันอย่างใกล้ชิด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

นอกจากทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายที่ศึกษาสมมุติฐานของมนุษย์แล้ว ยังมีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้มองว่าบุคคลมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ; พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์, 2541 น 92- 99) แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H.Maslow)



ความต้องการตามลำดับขั้นนั้น จะมีบทบาทหรือมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อมีสภาพ
2 ประการ คือ

1) เมื่อความต้องการนั้นได้เกิดขึ้นเพียงพอถึงระดับของความยาก

(wanting)

2) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว และคงอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้และทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ยกเว้นความต้องการพื้นฐานเริ่มแรก คือ ความต้องการทางกายภาพและชีวภาพ

มาสโลว์มีความเห็นว่า ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ความต้องการนั้นจะไม่มีแรงกระตุ้นต่อไป ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเป็นแรงจูงใจแทนที่ซึ่งทำให้บุคคลสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนออกมา ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการนี้เป็นความต้องการระดับต่ำขั้นแรก ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการอยู่รอด เช่น การพักผ่อน อากาศ การขับถ่าย รวมถึงปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ ซึ่งรูปแบบของความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านอุบัติเหตุและด้านชีวิต ในเรื่องของความปลอดภัยเน้นถึงปัจจัยสำคัญในการเลือกทำงานของบุคคล

3. ความต้องการในสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการทางกายภาพ และความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ จะเริ่มมีบทบาทต่อบุคคลแต่ความต้องการในระดับนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในแต่ละสถานการณ์ด้วย ความต้องการระดับนี้มีมากในความสัมพันธ์กับบิดามารดาสามีภรรยา และลูกนอกจากนี้ความต้องการตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ความอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงานและจะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ถ้าไม่มีกลุ่มเขาจะรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา

4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยกย่อง เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถ ที่แท้จริง ความสำเร็จและความเคารพที่ได้จากคนอื่น ความต้องการนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง ความสำเร็จ มีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ เพื่อจะเผชิญโลก และมีความอิสระและเสรีภาพ

2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า

ความสำเร็จ นอกจากจะหมายถึงความรู้สึกของบุคคลว่างานของเขาได้รับการยกย่องแล้วยังหมายถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักในศักยภาพ ทักษะและความสามารถของตน

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน ควรแสดงออกของความต้องการแบบนี้มีมากมายหลายอย่าง แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การเกิดขึ้นของความต้องการนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการระดับต้น ๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองเหล่านี้ เรียกว่า “บุคคลผู้ที่มีความพึงพอใจ” (Satisfied people) สำหรับความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดนี้ยังมีไม่มากนัก

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จิุง (พรนพ, พุกกะพันธ์, การบริหารความขัดแย้ง, 2542, น.25.)

เขาเชื่อว่าบุคลิกของมนุษย์มี 2 แบบใหญ่ ๆ คือ

บุคลิกเปิดเผย (Extrovert)

หมายถึงพวกที่สนใจตนเองและสนใจผู้อื่นด้วย จึงทำให้เป็นคนใจกว้าง รักพวกพ้องชอบมีเพื่อนมาก ๆ ชอบออกสังคม และมีลักษณะเป็นพวกแสดงออก เป็นคนยึดหยุ่น

บุคลิกไม่เปิดเผย (Introvert)

พวกนี้จะตรงกันข้ามกับพวกแรกคือ สนใจเฉพาะตนเอง ไม่ชอบออกงาน
สังคม เก็บตัว ชอบอยู่คนเดียว รักแต่ตัวเอง

ซึ่งการที่มนุษย์จะมีบุคลิกแบบนี้คาร์ล จี จุง คิดว่าอาจเกิดจาก

- การรับรู้ของมนุษย์ คือเขาได้เห็นได้ยินได้สัมผัสมาอย่างไรตั้งแต่เด็ก เขาก็
จะมักจะเป็นแบบนี้ ขึ้นกับการเลี้ยงดูของบุคคลที่ใกล้ชิด

- เกิดจากสัญชาตญาณภายในตัวเอง

- ค่านิยมของสังคมว่าสิ่งนี้ดีสิ่งนี้เลว เช่น การที่เด็กผู้หญิงชอบคบกับเด็ก

ผู้ชายมาก ๆ ในสังคมไทยคิดว่าไม่ดี

- การพิจารณาของตนเองในสิ่งที่ป็นนามธรรม เช่น ความยุติธรรม

ความชอบธรรม ความเป็นประชาธิปไตย

บทที่ 3

นโยบายที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วง/เรียกร้อง

นโยบายการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการชุมนุมประท้วง นโยบายกระทรวงแรงงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 44 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ” และมาตรา 65 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิต่อต้านโดยสันติวิธี” ซึ่งการกระทำใดๆ ที่เป็นไปหรือได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองประเทศ (สำนักประสานงานมวลชน, กรมการปกครอง, กระทรวงมหาดไทย, บทบาทฝ่ายปกครองกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยโดยสันติวิธี, 2544, น.6-7.) รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรต่าง ๆ ทำหน้าที่จัดการเวลาที่มีความขัดแย้งขึ้น เช่น คณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชน ผู้ตรวจราชการแผ่นดิน รัฐสภา ศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะทำหน้าที่ยุติปัญหา เมื่อมีความขัดแย้งโดยไม่ต้องใช้ความรุนแรงเมื่อมีความเห็นต่างกัน ทุกฝ่ายจะใช้องค์และระบบที่กำหนดเพื่อหาข้อยุติร่วมกัน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-9 ได้กำหนดวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่ง และได้เน้นให้มีการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ควบคู่กับการลดความขัดแย้งในสังคมอันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการพัฒนาของรัฐ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุข สามีคคีในสังคมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ การศึกษารายละเอียด การติดตามผล การตัดสินใจ การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมรวมทั้งให้เจ้าของโครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ที่ถูกต้องให้ประชาชนรับรู้และให้มีการปรับบทบาทและทัศนคติของภาครัฐให้สามารถปฏิบัติป้องกันแก้ไขข้อขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี คือ

1. ทุกส่วนราชการยึดหลักการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และมีความจริงใจในการทำงานร่วมกับประชาชน ใช้ทั้งหลักรัฐศาสตร์ควบคู่กับหลักนิติศาสตร์ในการป้องกันแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในสังคม

2. ส่งเสริมการใช้ฉันทานุมิตีในการแก้ไขปัญหาแทนการใช้เสียงข้างมาก และเผยแพร่มติข้อตกลงให้ประชาชนรู้อย่างเปิดเผยและกว้างขวาง

3. สนับสนุนการใช้กลไกสาธารณะ ซึ่งเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของสังคม และไม่มีส่วนได้เสียในการดำเนินการให้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเจรจา ทำความตกลงหาข้อยุติที่ยอมรับได้ร่วมกัน และให้ยุติปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่

1. นโยบายรัฐบาล

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2543 ได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องไว้ 7 ประการคือ (สำนักประสานงานมวลชน, กรมการปกครอง, กระทรวงมหาดไทย, บทบาทฝ่ายปกครองกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยโดยสันติวิธี, 2544, น.10

1. เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกฝ่ายต้องใส่ใจดูแลรีบเร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ขยายตัวออกไปและให้เกิดเป็นรูปธรรม
2. รัฐบาลไม่มีนโยบายที่จะใช้ความรุนแรงใด ๆ ต่อผู้ชุมนุมเรียกร้อง
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ผู้มาชุมนุมเป็นผู้ได้รับความเดือดร้อน และพร้อมจะให้ความสำคัญในการดูแลแก้ไขปัญหา
4. ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มผู้ชุมนุมจะต้องป้องกันมิให้เกิดการกระทบกระทั่ง และไม่แสดงความยั่วยุให้เกิดความรุนแรง
5. การชุมนุมต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย
6. ประเมินสถานการณ์แล้วอาจมีแนวโน้มที่จะใช้ความรุนแรงให้จัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน

7. การชุมนุมเรียกร้องด้านการเมือง ควรให้ความสนใจในเบื้องต้น ก่อนไม่ควรมีการกดดันและเปิดโอกาสให้ผู้ชุมนุมได้สะท้อนความเดือดร้อนและความต้องการ

นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเพิ่มเติมเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2545 เห็นชอบในหลักการและแนวทางการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในการการชุมนุมประท้วงเรียกร้องโดยให้เน้นหลักเมตตาธรรมควบคู่หลักนิติธรรม แต่หากกลุ่มที่ชุมนุมเรียกร้องมีพฤติกรรมรุนแรง เช่น บุกรุกสถานที่ราชการและทำลายทรัพย์สิน การปิดถนน การบุกรุกที่ดินและทำลายทรัพย์สินของเอกชนซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป ทรัพย์สินของทางราชการและเอกชน ซึ่งเป็นการกระทำเกินกว่าการใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญของตนและละเมิดสิทธิตามรัฐธรรมนูญของผู้อื่น บางครั้งใช้วิธีการรุนแรงหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขที่เจรจาดตกลงกันได้ ก็ให้ดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้กำกับ ดูแล คณะกรรมการช่วยเหลือประชาชน (คชช.) มีหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2544 ว่ารัฐบาลได้จัดเตรียมพื้นที่รองรับผู้ชุมนุมเรียกร้องไว้ที่บริเวณใต้ทางด่วนสายบางโคล่ – แจ้งวัฒนะ ขนานกับถนนกำแพงเพชร 2 (ตัดใหม่) เขตจตุจักร กรุงเทพฯ จำนวน 5 ไร่ สามารถรองรับผู้ชุมนุมได้ประมาณ 1,000 คน และเมื่อเกิดการชุมนุมในเบื้องต้นผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีการชุมนุมจะเป็นผู้ระงับเหตุในพื้นที่และป้องกันการเดินทางเข้าไปโรงเรียนยังทำเนียบรัฐบาล หากผู้ชุมนุมเดินทางเข้าสู่กรุงเทพฯ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องนำขบวนผู้ชุมนุมไปยังพื้นที่โรงเรียนที่ได้จัดเตรียมไว้

2. นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ ได้กำหนดนโยบายกำกับการทำงานของส่วนราชการในกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้มอบเป็นแนวทางปฏิบัติราชการรวม 23 ข้อ ซึ่งในข้อที่ 20 ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังนี้

การส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ โดยการเสริมสร้างพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนา องค์การนายจ้าง ลูกจ้างให้เข้มแข็งเพื่อให้มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ว่าส่งเสริมและพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเศรษฐกิจเพื่อป้องกันความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน

จากการประชุมประท้วงของพนักงานบริษัทเบต แอนด์ บาธ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด รวม 3 เดือนเศษ ทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ เกิดความเสียหายต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงานราชการซึ่งเป็นหน่วยหลักในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การชุมนุมเรียกร้อง ผู้บริหารกระทรวงแรงงานจึงเชิญผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงทุกฝ่ายร่วมหารือเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2546 เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานในโอกาสต่อไป สรุปผลเป็นมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานได้ 7 มาตรการ คือ

3.1 การเฝ้าระวังปัญหา

หน่วยงานเจ้าของพื้นที่ทำการศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาในภาพรวมของพื้นที่ข้อมูลสถานประกอบการ ข้อมูลบุคคล และแนวโน้มสถานการณ์ทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องนำเสนอกรมเพื่อทราบ

กรณีสถานการณ์ที่อาจจะเกิดปัญหา ควรเตรียมเฝ้าระวังป้องกันปัญหา โดยศึกษาภาพรวมทางเศรษฐกิจ ผลประกอบการในภาพรวมของธุรกิจแต่ละประเภท สัญชาติผู้ลงทุนของสถานประกอบการในพื้นที่ นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าวจะต้องติดตามผลประกอบการและการดำเนินธุรกิจของแต่ละสถานประกอบการ โดย

1) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแต่ละพื้นที่ต้องประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จะสามารถนำมาประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่ได้ ทั้งนี้ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค เป็นแกนหลักในส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นแกนหลักในส่วนภูมิภาค ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่แต่ละจังหวัด

2) ให้หน่วยงานวิชาการของแต่ละกรม ศึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มทางเศรษฐกิจว่ามีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ อย่างไรบ้าง รวมทั้งจัดทำสถิติด้านแรงงาน แล้วแจ้งให้หน่วยงานแต่ละพื้นที่ทราบเพื่อประกอบเป็นแนวทางในการเฝ้าระวัง

3) หน่วยงานเจ้าของพื้นที่ต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลทุกด้านของสถานประกอบการจากพาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด สรรพากรจังหวัด แม้แต่การส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม รวมทั้งพฤติกรรมการเคลื่อนไหวที่เคยเกิดขึ้นในอดีต

3.2 การประสานการข่าว

เจ้าหน้าที่ทุกระดับในทุกหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครเตือนภัยด้านแรงงานสัมพันธ์และหน่วยงานด้านการข่าว ทุกหน่วยทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อสร้างเครือข่ายประสานงานด้านการข่าว และควรมีการพบปะหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เจ้าหน้าที่จึงจะต้องทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวเพื่อสร้างความคุ้นเคย อันจะก่อให้เกิดความสะดวกในการประสานงานและเพื่อทราบข้อมูลและประเด็นปัญหา รวมทั้งทิศทางของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนประเด็นข้างเคียงอื่น ๆ ที่อาจเป็นมูลเหตุแห่งปัญหา

เมื่อเกิดปัญหาด้านแรงงาน เช่น เกิดกรณีความขัดแย้งด้านแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องหาแนวทางที่แข็งแรงทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เมื่อเกิดปัญหาเริ่มต้นขึ้น และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบล่วงหน้า แต่ควรระมัดระวังการให้ข้อมูลจะต้องมิให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

นำเสนอข้อคิดเห็น ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนมาตรการด้านการข่าวที่จำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ พร้อมทั้งประเมินสถานการณ์ และระบุข้อมูลรายละเอียด เกี่ยวกับตัวผู้นำแรงงานกลุ่มนั้น ๆ

3.3 การติดตามความเคลื่อนไหว

1) การจัดระบบการติดตามความเคลื่อนไหว

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมดำเนินการเป็นทีม เจ้าของเรื่องจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากทุกแหล่งข้อมูล โดยมีทีมสนับสนุนจะส่งข้อมูลให้เมื่อได้รับเพิ่มเติม เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักคนอื่นอย่างกว้างขวาง หน่วยงานระดับกรมจะต้องจัดอบรมภารกิจที่จำเป็นให้เพื่อสร้างแนวร่วมด้านการข่าวกับหน่วยข่าวของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

การจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรณีปัญหาครบถ้วนทุกด้านให้มากที่สุด ที่สำคัญคือให้จัดทำแฟ้มบุคคล หมายถึงประวัติและพฤติกรรมของผู้นำแรงงานที่เคยเข้ามามีบทบาทในการเคลื่อนไหว

2) การรายงาน

การรายงานความเคลื่อนไหวและแนวโน้มสถานการณ์ถือเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องจะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันที่สุด โดยต้องรายงานให้เร็วที่สุด โดยเลือกใช้เครื่องมือในการรายงานตามแต่สถานการณ์ ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ ใช้กรณีเร่งด่วน สำคัญ เพื่อให้ทราบสถานการณ์ก่อนเป็นเบื้องต้น ข้อควรระวังคือ ต้องตรวจสอบ หมายเลขโทรศัพท์ และหมายเลขโทรสาร ของผู้บังคับบัญชาให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

การรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรต้องรวดเร็ว รายงานข้อมูลสำคัญของเหตุการณ์ตลอดจนความเคลื่อนไหว โดยยึดหลักใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และอย่างไร ข้อควรระวังคือ ต้องตรวจสอบว่าปลายทางได้รับแล้วและชัดเจนครบถ้วน

การรายงานในรูปแบบหนังสือราชการเป็นการรายงานเต็มรูปแบบที่หน่วยปฏิบัติต้องดำเนินการเมื่อสถานการณ์ยุติ หรือจะต้องทำรายงานต่อรัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรีแล้วแต่กรณีจะต้องนำเสนอข้อเท็จจริงความเป็นมาจนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา ผลการดำเนินการ แนวโน้มของสถานการณ์ นำเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

3) การประสานงาน

การประสานงานระหว่างหน่วยงานเจ้าของเรื่อง กับกรมที่สังกัดหรือกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกันในระบบเครือข่าย เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้านให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์สถานการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหา

3.4 การเข้าจัดการกับปัญหา

1) กรณีการชุมนุมเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดหางาน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงาน เจ้าของเรื่องต้องดำเนินการยุติปัญหาในพื้นที่ และเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่ควรพบและเจรจากับลูกจ้าง นายจ้างหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น โดยให้เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องดำเนินการก่อน ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาแล้วแต่กรณีตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(1) เห็นว่าข้อขัดแย้งด้านแรงงาน มีแนวโน้มที่จะยืดเยื้อเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ต้องรีบรายงานให้กรม และกระทรวงแรงงานทราบ ทันที และอาจขอให้กรม จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วม

แก้ปัญหา และหากเห็นว่ายังไม่สามารถหาข้อยุติและลูกจ้างมีเจตนาที่จะเดินทางมา ร้องเรียนยังสถานที่ราชการสำคัญ เช่น กระทรวงแรงงาน ทำเนียบรัฐบาล เจ้าของเรื่อง ต้องรับรายงานให้อธิบดี ปลัดกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ทราบโดยเร็ว อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาจมอบหมายคณะทำงาน เฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงาน หรือเสนอเรื่องให้คณะทำงาน ไตรภาคีป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงาน (ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานแต่งตั้ง) เข้าร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหา

(2) ถ้าการประชุมประท้วงมีแนวโน้มที่จะยืดเยื้อและรุนแรง ให้ เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องทำความเห็นเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อให้อำนาจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้ลูกจ้างยุติการนัดหยุดงาน หรือ สั่งให้นายจ้างยุติการปิดงาน และส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยชี้ขาด

(3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนการใช้สิทธิของนายจ้าง และ ความคับหน้าในการแก้ไขปัญหานั้นเป็นระยะ ๆ แก่สาธารณชน ผู้ชุมนุมประท้วง และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กรณีการประชุมเรียกร้องในเชิงนโยบาย เช่น การขอให้มีการปรับปรุง กฎหมาย การเรียกร้องให้มีระบบการรับรองสิทธิ เช่น เมื่อถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับ ค่าชดเชย การเรียกร้องการประกันการว่างงาน การขอให้รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น การเรียกร้องประเภทนี้มักมีกลุ่ม องค์การที่จดทะเบียนถูกต้อง และองค์กร พันธมิตรมาร่วมดำเนินการในลักษณะเครือข่าย ซึ่งการประชุมประท้วงในลักษณะนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาภูมิหลังขององค์กรที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์ที่ แท้จริงของการร่วมดำเนินการ รวมทั้งตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เป็นประเด็นปัญหาของ การชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง

(1) จัดให้มีการเจรจาเพื่อคลี่คลายปัญหาเพื่อรักษาผลประโยชน์ หรือแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนที่แท้จริงของกลุ่มลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจง

แสดงความคิดเห็นของตนเองมิให้ถูกเบียดเบียนประเด็นหรือแสวงหาประโยชน์โดยไม่สุจริตจากกลุ่มผู้แอบแฝงหรืออาจต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้นำขององค์กรที่เข้ามาให้การสนับสนุนเพื่อให้ได้ข้อยุติด้วย

(2) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สาธารณชน และองค์กรที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือให้การสนับสนุนการชุมนุมประท้วงให้ดำเนินงานเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่ผู้ชุมนุมประท้วงรักษากรอบกติกาของสังคม เคารพกฎหมาย คำนึงถึงความเดือดร้อนและประโยชน์สุขของสาธารณชน

(3) ประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ที่คาดว่ากลุ่มผู้ชุมนุมประท้วงจะเดินทางไปร้องเรียน เพื่อให้รายละเอียดข้อเท็จจริง และการดำเนินการแก้ไข ปัญหาของกระทรวงแรงงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อร่วมมือกันหาแนวทางยุติปัญหาดังกล่าวต่อไปอย่างเป็นเอกภาพ

3.5 การดำเนินการเมื่อมีการชุมนุมเรียกร้องที่กระทรวงแรงงาน

1) การดำเนินการเมื่อมีการชุมนุมนอกกระทรวงแรงงาน

(1) หน่วยงานเจ้าของเรื่องประสานกับกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่เข้าดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและชี้แจงให้ชุมนุมโดยสงบไม่กีดขวางทางจราจรและให้กระทำการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ควรให้ข้าราชการและประชาชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงหรือผู้ที่ผ่านไปมาได้รับความเดือดร้อน โดยกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายฯ จัดเตรียมสถานที่บริเวณหน้ากระทรวงแรงงานเพื่อรองรับการชุมนุม จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเท่าที่จำเป็น เช่น รถสุขาเคลื่อนที่ และป้องกันไม่ให้กลุ่มผู้ชุมนุมเข้ามาชุมนุม ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน

(2) ใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยตามมาตรการข้อ 3.6 อย่างเคร่งครัด

(3) ให้เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง และหน่วยงานในส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับปัญหา พร้อมด้วยกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ติดตามความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิดเพื่อเฝ้าระวังการเคลื่อนย้ายของกลุ่มผู้ชุมนุมไปยังสถานที่อื่น ๆ

(4) กรณีมีการเคลื่อนย้ายของกลุ่มผู้ชุมนุมจากกระทรวงแรงงานไปยังหน่วยงานอื่นให้เจ้าหน้าที่กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคประสานงานไปยังหน่วยงานดังกล่าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ที่เกี่ยวข้องทราบด้วย โดยเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องต้องจัดทำสรุปข้อเท็จจริงประสานให้หน่วยงานนั้นทราบด้วย

(5) ให้เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง และหน่วยงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

- ชี้แจงหรือจัดทำคำชี้แจงถึงความคืบหน้า ในการดำเนินงาน

ให้กลุ่มผู้ชุมนุมประท้วงทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อมิให้กลุ่มผู้ชุมนุมประท้วงรู้สึกว่ามีปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง อันอาจก่อให้เกิดความรุนแรงตามมา

- ประชาสัมพันธ์ให้สื่อมวลชน และข้าราชการในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะผู้ที่พักอาศัยใกล้เคียงกับสถานที่ชุมนุมทราบถึงข้อเท็จจริง และการดำเนินงานแก้ไขปัญหของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

(6) ให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคเก็บรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามกฎหมายกับผู้ที่ยุบายกระทำผิด

2) การดำเนินการเมื่อมีการบุกเข้ามาชุมนุมในกระทรวงแรงงาน

(1) ให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประสานงานกับตำรวจท้องที่ให้เข้ามาดูแลความสงบเรียบร้อย และชี้แจงให้ผู้ชุมนุมค้างแรมภายในขอบเขตของกฎหมาย และชี้แจงให้ผู้แทนของกลุ่มผู้ชุมนุมทราบว่า ไม่อนุญาตให้ชุมนุมค้างแรมภายในกระทรวงแรงงาน ขอให้ไปใช้สถานที่ที่ทางราชการจัดเตรียมไว้ให้ เช่น บริเวณสวนจตุจักรเป็นที่ค้างแรม

(2) ให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เข้ามาดูแลดำเนินการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด

(3) ถ้ากลุ่มผู้ชุมนุมยืนยันจะชุมนุมในกระทรวงแรงงานต่อไป ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาของผู้ชุมนุมเรียกร้อง พิจารณามอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน เพื่อให้

ดำเนินคดีกับผู้เข้ามาชุมนุมในบริเวณกระทรวงแรงงานหรือสถานที่ราชการ ในความรับผิดชอบของตน ตามมาตรการข้อที่ 3.7

(4) กรณีที่ได้มีการแจ้งความดำเนินคดีกับผู้ชุมนุมที่เข้ามาในกระทรวงแรงงาน ในระหว่างรอการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการผลักดันผู้ชุมนุมออกไปนอกกระทรวงแรงงาน กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลางและกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องควบคุมการใช้สถานที่ของกลุ่มผู้ชุมนุมให้อยู่ในความสงบ ไม่สร้างความเสียหายแก่สถานที่ราชการ และรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสะอาดของสถานที่ราชการอย่างเข้มงวด ถ้ากลุ่มผู้ชุมนุมไม่ปฏิบัติตามให้ใช้มาตรการทางกฎหมายตามมาตรการข้อที่ 3.7

3.6 การรักษาความปลอดภัยในบริเวณกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นสถานที่ราชการซึ่งมีทรัพย์สิน บุคคล และเอกสารซึ่งต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ โดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันสถานที่ราชการจากการวินาศกรรม การโจรกรรม การบ่อนทำลาย และการกระทำอื่นที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนเป็นเหตุให้เกิดการขัดขวางรบกวนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและผู้มาติดต่อราชการ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดพื้นที่ที่ต้องการรักษาความปลอดภัย (เปิดเผยเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง)
- 2) กำหนดเส้นทางเข้า-ออก และการจราจรภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน

(1) ประตูเข้ากำหนดไว้ 2 ประตู คือประตูด้านถนนมิตรไมตรี (ด้านศาลพระพรหม) ซึ่งเรียกว่าประตูที่ 1 ประตูด้านถนนมิตรไมตรี 1 (ด้านสนามกีฬาไทย-ญี่ปุ่น) ซึ่งเรียกว่าประตูที่ 3

(2) ประตูออกกำหนดไว้ 2 ประตู คือประตูด้านถนนมิตรไมตรี (ด้านศูนย์ผู้สูงอายุดินแดง) ซึ่งเรียกว่าประตูที่ 2 และประตูด้านถนนมิตรไมตรี 1 ซึ่งเรียกว่าประตูที่ 3

เส้นทางการจราจร พาหนะที่เข้าประตูที่ 1 จะต้องออกทางประตูที่ 2 เท่านั้น สำหรับพาหนะที่เข้าประตูที่ 3 จะต้องออกประตูที่ 3 เท่านั้น (สำหรับบุคคลภายนอก)

ประตูจะเปิด-ปิดเวลา 06.00-18.00 น. หลังเวลา 18.00 น. ให้เข้า-ออกทางประตูที่ 1 เพียงประตูเดียว

3) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

หน่วยงานระดับกรมทุกกรมจะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัยไว้สำหรับรับผิดชอบตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยในกระทรวง แรงงาน ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัยของกระทรวง แรงงาน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(2) เจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัยของกรมอื่น ๆ ได้แก่ เลขานุการกรมของทุกกรม

ให้กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดจ้างบริษัท หรือหน่วยงานรักษาความปลอดภัยเพื่อทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้แก่ สถานที่ บุคคลและทรัพย์สินของทางราชการและจัดให้มีเครื่องหมายอื่น ๆ อุปกรณ์ ที่จำเป็นแก่การรักษาความปลอดภัยตลอดจนดูแลซ่อมแซมเครื่องหมาย อุปกรณ์เหล่านั้น

4) การควบคุมการเข้า-ออกของบุคคลและยานพาหนะ

(1) การควบคุมยานพาหนะ

- ยานพาหนะทุกคันที่ผ่านเข้า-ออก จะต้องผ่านการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

- เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องบันทึกหลักฐาน

ยานพาหนะเข้า-ออก

- ให้กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีเครื่องหมายประจำยานพาหนะของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดกระทรวงแรงงานที่นำพาหนะเข้า-ออก มาในบริเวณกระทรวงแรงงานเป็นประจำ

- ห้ามรถรับจ้างทุกชนิดเข้ามาส่งผู้โดยสารภายในบริเวณกระทรวงแรงงานโดยเด็ดขาด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากกลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(2) การควบคุมดูแล

- บุคคลทุกคนที่ผ่านเข้า-ออก ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน จะต้องผ่านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จึงจะผ่านเข้า-ออกภายในกระทรวงแรงงานได้

- เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องบันทึกหลักฐานของผู้ที่ผ่านเข้า-ออก เช่น ผู้เข้าประชุม ติดต่อราชการ เยี่ยม ตลอดจนช่างก่อสร้าง ซ่อมแซม ผู้นำส่งสิ่งของจากส่วนราชการหรือหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดตามที่กำหนด

- ขอให้ทุกกรมที่มีที่ตั้งอยู่ในบริเวณกระทรวงแรงงาน จัดทำบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายใน เพื่อแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ผ่านเข้า-ออกในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัยได้ และให้ติดบัตรตลอดเวลาที่อยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน

สำหรับหน่วยงานในสังกัดที่มีสถานที่ตั้งอยู่นอกบริเวณกระทรวงแรงงาน สามารถดำเนินการได้ 2 วิธีคือ

1. ให้แต่ละกรมจัดทำบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายในให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนที่ประสงค์จะมีบัตรผ่าน

2. จัดให้มีบัตรแสดงตนเฉพาะสำหรับข้าราชการและลูกจ้างสังกัดกระทรวงแรงงานที่ไม่มีบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายใน แต่มีความประสงค์จะเข้ามาในบริเวณกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ตามข้อ 2 ให้ใช้รวมถึงข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดส่วนราชการอื่น ๆ ด้วย

- จัดให้มีบัตรแสดงตนสำหรับบุคคลภายนอก โดยบัตรจะแยกสีตามพื้นที่ของหน่วยงานในกระทรวงแรงงานที่บุคคลผู้นั้นต้องการมาติดต่อ ผู้ติดบัตรนี้ห้ามเข้าใน "เขตหวงห้ามเฉพาะ" และ"หวงห้ามเด็ดขาด" ยกเว้นได้รับอนุญาต สำหรับพื้นที่หวงห้ามอื่นให้เข้าได้เฉพาะพื้นที่ซึ่งแจ้งไว้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเท่านั้น

สำหรับบุคคลภายนอกที่มีความประสงค์จะเข้าไปใน "เขตหวงห้ามเฉพาะ" หรือ "เขตหวงห้ามเด็ดขาด" จะจัดสถานที่ให้พักระหว่างรอการอนุญาตให้เข้าพบ

- ตั้งแต่เวลา 18.00 น. เป็นต้นไป บุคคลภายนอกจะต้องออกนอกพื้นที่กระทรวงแรงงาน เว้นแต่มีเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งบุคคลภายนอกมาติดต่อรับรองว่ายังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจึงจะสามารถอยู่ภายในบริเวณกระทรวงแรงงานได้

5) การรักษาความปลอดภัยกรณีที่มีการชุมนุม

(1) ในกรณีที่มีการชุมนุมในส่วนภูมิภาค หรือมีเหตุที่น่าจะมีการชุมนุมให้หน่วยงานรับผิดชอบรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและให้สำเนารายงานให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ เพื่อเตรียมพร้อมการรักษาความปลอดภัย เบื้องต้น

(2) ในกรณีที่มีการเคลื่อนย้ายการชุมนุมจากที่ตั้งปกติมาที่บริเวณกระทรวงแรงงานให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และสำเนาแจ้งให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้รักษาราชการแทน หรือเวรรักษาการชั้นผู้ใหญ่ทราบ โดยเร็ว

(3) ในกรณีที่มีการชุมนุมที่หน้ากระทรวงแรงงาน ประตูที่ 1 และที่ 2 จะปิด ให้ใช้ประตูที่ 3 เป็นทางเข้า และประตูที่ 4 เป็นทางออก (ด้านอาคารสำนักงานประกันสังคม)

(4) ในกรณีที่มีการชุมนุมให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้รักษาราชการแทน หรือเวรรักษาการชั้นผู้ใหญ่ จัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควบคุมเขตหวงห้ามเฉพาะและเขตหวงห้ามเด็ดขาด และอารักขาบุคคลที่อยู่ในเขต หวงห้ามเด็ดขาด และควบคุมบริเวณประตูทางเข้า-ออก ในกรณีที่มีการชุมนุม

(5) ห้ามผู้ชุมนุมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการชุมนุมเข้ามาในบริเวณกระทรวงแรงงานโดยเด็ดขาดในกรณีที่เป็นตัวแทนเข้ามาเจรจาหรือยื่นข้อเรียกร้องของกลุ่มผู้ชุมนุม ก็ให้เข้ามาโดยตรวจสอบมิให้ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะรบกวนการทำงานของผู้ที่อยู่ในบริเวณกระทรวงแรงงานโดยเด็ดขาดเพราะจะเป็นความผิดตามกฎหมาย

3.7 การดำเนินการทางกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด

ให้มีการเตรียมการศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใต้เป็นการล่วงหน้า โดย

1) ให้พิจารณาฐานความผิดว่ากระทำความผิดอย่างไร เช่น ชุมนุมบริเวณพื้นผิวจราจรหรือทางเท้า ก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการสัญจร การปิดกั้นประตูทางเข้า-ออกสถานที่ราชการ การทำให้เสียหาย หรือทำลายทรัพย์สินของทางราชการ การเข้าไปภายในสถานที่ราชการโดยไม่ได้รับอนุญาต การค้างแรมภายในบริเวณสถานที่ราชการ การใช้เครื่องขยายเสียงหรือปิดประกาศโฆษณาโดยไม่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ การดูหมิ่นหรือหมิ่นประมาทเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

2) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้เสียหายหรือเจ้าหน้าที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน และประสานพนักงานอัยการให้ฟ้องคดีแพ่ง เมื่อมีการกระทำความผิดตามข้อ 1) ได้แก่

(1) หากมีการกระทำความผิดทั้งทางทางกฎหมายแพ่งหรืออาญาต่อส่วนราชการแห่งใดภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน ส่วนราชการนั้นย่อมถือว่าเป็นผู้เสียหาย หัวหน้าส่วนราชการนั้น มีอำนาจในการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน หรือประสานพนักงานอัยการให้ฟ้องคดีแพ่ง หรืออาจมอบอำนาจดำเนินการแทนได้

(2) หากการกระทำความผิดได้เกิดขึ้น หรือกระทำต่อพื้นที่ใช้สอย ส่วนกลางซึ่งมิได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ ให้กลุ่มงาน กฎหมาย สำนักบริหารกลางสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการร้องทุกข์หรือ กล่าวโทษ ต่อพนักงานสอบสวน หรือประสานพนักงานอัยการให้ฟ้องคดีแพ่ง

(3) หากการกระทำความผิดได้เกิดขึ้นต่อตัวบุคคล บุคคลผู้นั้น ย่อมมีอำนาจในการร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือฟ้องคดีแพ่งได้

3) พยานหลักฐานที่ใช้ในการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

(1) พยานเอกสาร

- สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการของผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ
- หนังสือมอบอำนาจให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษกรณีหัวหน้า

ส่วนราชการ มิได้ดำเนินการด้วยตนเอง

- รูปถ่ายเหตุการณ์
- เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) พยานบุคคลที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในเหตุการณ์

(3) พยานวัตถุ

- เทปบันทึกเหตุการณ์
- สถานที่ ทรัพย์สิน หรือสิ่งของที่ได้รับความเสียหาย

4) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาของผู้ชุมนุม เรียกร้อง เช่น อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม พิจารณามอบหมายให้ เจ้าหน้าที่ในสังกัดไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ด้วยเหตุและหลักฐาน ดังกล่าวตามข้อ 1) - 3) กับผู้ที่มาชุมนุมในบริเวณกระทรวงแรงงานหรือสถานที่ราชการ ในความรับผิดชอบของตน

4. แนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกระทรวงมหาดไทย

นอกจากแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น กระทรวงมหาดไทยยังได้กล่าวถึงแนวทางการแก้ไขปัญหากรณีมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้นไว้ดังนี้ (กองแผนพัฒนาจังหวัด, กระทรวงมหาดไทย, คู่มือการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง, น. 29 - 30.) ดังนี้

กรณีมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้น แสดงว่าความขัดแย้งได้กลายเป็นกรณีข้อพิพาท อย่างไรก็ตามก่อนการชุมนุมประท้วงมักมีสัญญาณบอกเหตุมาก่อน เช่น การเวนคืนที่ดินหรือผลกระทบต่างๆ และได้ทำการร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมิได้ให้การดูแลแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ หรือชี้แจงให้ทราบกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งจุดนี้จะทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและน่าจะใช้วิธีการกดดันทำให้ได้รับการตอบสนองมากขึ้นจึงได้มีการชุมนุมในสถานที่ต่างๆ เช่น ที่ว่าการอำเภอ กระทรวง หรือหน้าทำเนียบรัฐบาล เพื่อให้ได้โอกาสในการที่จะพบกับผู้มีอำนาจในการแก้ไขปัญหาหรือได้เจรจาขอให้แก้ไขความเดือดร้อนให้ ในระยะแรกผู้บริหารอาจมองว่าไม่ใช่เรื่องสำคัญเป็นเรื่องเล็กน้อยของคนไม่กี่คน มีความประมาทและที่สำคัญคือขาดกระบวนการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมในเรื่องนั้นๆ มาแต่ต้น

เมื่อเกิดเหตุชุมนุมประท้วงขึ้น เจ้าหน้าที่ควรสร้างสัมพันธภาพความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีกับผู้ชุมนุมประท้วงโดยส่งตัวแทนออกมาพูดคุยกับผู้ประท้วงและรับฟังปัญหาข้อเรียกร้อง วัตถุประสงค์ของการประท้วงด้วยความสงบ ตั้งใจ ไม่ควรแสดงความไม่พอใจและรีบนำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วนต่อไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะต้องหาข้อมูลที่เป็นจริงให้ได้มากที่สุด และดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนและกระบวนการของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นการมองให้ลึกถึงประเด็นปัญหาว่าเป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับข้อมูลหรือค่านิยมหรือรวมทุกประการ ความรีบด่วน ความรุนแรงมากน้อยเพียงใด กลุ่มใดเกี่ยวข้องข้องบ้าง อะไรคือแรงจูงใจของพวกเขา ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับกลุ่มผู้ชุมนุม ประเด็นทาง

การเมือง และที่สำคัญคือนโยบายของรัฐ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆที่ได้แล้วก็นำมา กำหนดกรอบแนวทางการแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นต้องมองประเด็น "กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง" ด้วย ถ้าเราเจรจากับผู้เดียวแต่มีกลุ่มอื่น เช่น NGO อาจไม่พอใจ ดังนั้นควรให้ กลุ่มต่างๆ เข้าร่วมเจรจาด้วย

การเจรจากับตัวแทนผู้ชุมนุม สิ่งแรกที่พึงกระทำคือตกลงถึงขอบเขตการ เจรจาว่จะดำเนินการอย่างไร ใครเป็นประธาน ใครพูดก่อน พูดหลัง การตัดสินใจของ กลุ่มจะกระทำอย่างไร ซึ่งโดยหลักการจะเป็นการตัดสินใจโดยสร้างความเห็นร่วม (Consensus building) ไม่ใช่วิธียกมือหรือลงมติโดยการลงคะแนนเสียง อย่างไรก็ตามก็ ตามควรมีการแยกประเด็นที่ตกลงกันได้และแยกประเด็นที่ยังตกลงไม่ได้ว่าจะทำอย่างไรให้ชัดเจน การเจรจาไม่ควรยึดจุดยืนแต่ให้ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักแล้วหา ข้อมูลมาพิจารณาว่าวิธีใดเหมาะสมที่สุดหรือวิธีใดดีที่สุดและนำข้อมูลที่ถูกต้องไปรังไร มาแลกเปลี่ยนเผยแพร่ หากยังไม่มีข้อมูลจะทำการศึกษา วิจัย หรือไม่ และให้ใครทำ ทั้งนี้ต้องมีการยอมรับตั้งแต่ต้น

เมื่อเจรจาทกลงเป็นประเด็นๆ แล้ว ให้เขียนข้อตกลง ลงนามรับรองไว้เป็น ตอนๆ ไป สิ่งที่สำคัญคือ การที่จะต้องตกลงว่าเมื่อมีข้อตกลงปฏิบัติแล้ว ใครจะนำไป ปฏิบัติ และมีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ติดตามเรื่องของการนำไปปฏิบัติ (Implementation) โดยไม่ต้องรอให้กลุ่มผู้ชุมนุมประท้วงกลับมาทวงสัญญาอีก

อย่างไรก็ตามการดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัย ความสามารถและศิลปะหลายด้านโดยเฉพาะทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร เจรจา ทักษะในการฟังและการตั้งคำถาม ที่สำคัญคือผู้ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือ แก้ปัญหาจะต้องไม่มีอคติใดๆ ต่อทุกกลุ่มและต้องมีเมตตา กรุณา โดยยึดหลักกฎหมาย ความถูกต้อง ความโปร่งใส

บทที่ 4

สถานการณ์

กรณีลูกจ้าง บริษัท เบต แอนด์ บาธ เพอร์ซทีจ (ประเทศไทย) จำกัด ชุมนุม

ข้อมูลบริษัท

สถานที่ตั้ง	เลขที่ 63/1 หมู่ที่ 9 ซอยพระราชวิริยาภรณ์ 12 ถนนพระราชวิริยาภรณ์ ตำบล บางพื้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โทรศัพท์ 0 2860 2414-21 โทรสาร 0 2860 -2413
ผู้บริหาร	นายชัยพัฒน์ โพธิ์กำจรกรรมการบริษัท น.ส.อวยพร ส่งพรประเสริฐ กรรมการบริษัท
ที่ปรึกษา	นายจรรยา เจริญกิจภัณฑ์ ที่ปรึกษากฎหมาย
ประกอบกิจการ	ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อการส่งออก ภายใต้เครื่องหมายการค้า ไนกี้ อาติดาส ฮาร์เลย์ เดวิสสัน และริบอริค โดยส่งให้แก่ลูกค้า แถบอเมริกาและยุโรป
ลูกจ้างทั้งหมด	ประมาณ 850 คน
สภาพแรงงาน	ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากเปิดโรงงานได้ ประมาณ 1 ปี หลังจากย้ายโรงงานมาจากเขตคลองสาน กทม.

สถานการณ์การชุมนุม

วันที่ 17 พฤษภาคม 2545 พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการได้เข้าไปตรวจแรงงานที่สถานประกอบกิจการตามคำร้องเรียนของลูกจ้าง จากการสอบถามเท็จจริงลูกจ้างแต่ละแผนกให้ข้อเท็จจริงตรงกันว่านายจ้างปฏิบัติถูกต้องตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกเรื่อง รวมทั้งไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันค่าเสียหายจากการทำงาน

ไม่เคยมีการบังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก จ่ายค่าจ้างล่วงหน้า, ค่าทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนด จ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้ง ตรงตามกำหนดมาโดยตลอด ไม่ สอเค้าวามีปัญหาทางการเงินแต่อย่างใด และได้จัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ กฎหมายกำหนดเรียบร้อยแล้ว

วันที่ 7 ตุลาคม 2545 ลูกจ้างโทรศัพท์แจ้งร้องทุกข์ต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน สจร.สมุทรปราการว่า บริษัทปิดประตูไม่ให้เข้าทำงาน ลูกจ้างรวมกลุ่ม อยู่หน้าบริษัท มีผู้แทนลูกจ้างส่วนหนึ่งเดินทางไปยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือต่อ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

การช่วยเหลือ พนักงานตรวจแรงงาน สจร.สมุทรปราการ ได้เข้า ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากนายจรรยา เจริญกิจภัณฑ์ ที่ปรึกษากฎหมาย ทราบว่า บริษัทไม่ ได้ปิดกิจการและบริษัทได้จ่ายค่าจ้างงวดวันที่ 5 ตุลาคม 2545 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ที่ลูกจ้างไม่ได้เข้าบริษัท เพราะเกิดข้อผิดพลาดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปิดประตู และบริษัทได้สั่งให้เปิดประตูแล้ว พนักงานตรวจแรงงาน ได้ชี้แจงข้อกฎหมาย ให้กลุ่มลูกจ้างทั้งหมดทราบว่าบริษัทปิดกิจการเลิกจ้างหรือไม่จ่ายค่าจ้าง พนักงาน ตรวจแรงงานจะดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้ กรรมการผู้จัดการบริษัทมาพบและชี้แจงข้อเท็จจริงในวันที่ 11 ตุลาคม 2545 เวลา 11.00 น. ณ สจร.สมุทรปราการ

วันที่ 8-9 ตุลาคม 2545 ลูกจ้างเข้าโรงงานได้ แต่นายจ้างไม่มอบหมาย งานให้ทำ

การช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ได้มีหนังสือเรียกให้นายจ้างมาพบ

วันที่ 10 ตุลาคม 2545 เวลาประมาณ 09.00 น. ลูกจ้าง โทรศัพท์แจ้ง ร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน สจร.สมุทรปราการอีกครั้งว่า บริษัทปิดประตูไม่ให้ ลูกจ้างเข้าทำงาน ลูกจ้างรวมกลุ่มอยู่หน้าบริษัท

เวลา 10.00 น. กลุ่มลูกจ้าง 400 คน เดินทางโดยรถบัส จากหน้าบริษัทเข้า ร้องทุกข์ที่กระทรวงแรงงาน

การช่วยเหลือ ตัวแทนลูกจ้างรวม 13 คน เข้าเจรจาหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ณ กระทรวงแรงงาน ผลการเจรจากลุ่มลูกจ้างต้องการให้นายจ้างที่มีอำนาจจริงมาเข้าร่วมการเจรจาเพื่อหาแนวทางยุติปัญหาและกลุ่มลูกจ้างแจ้งความประสงค์จะขอพักค้างแรมที่กระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้เจ้าหน้าที่เรียก นายจ้างมาร่วมเจรจา

วันที่ 11 ตุลาคม 2545 สภาพการชุมนุมกลุ่มลูกจ้างจำนวนประมาณ 350 คน ยังคงชุมนุมต่อเนื่องอยู่บนทางเท้าริมถนนมิตรไมตรี ด้านหน้ากระทรวง แรงงาน ระหว่างการชุมนุมเป็นการปราศรัยโจมตีนายจ้างของแกนนำลูกจ้าง สลับการ ร้องเพลง การชุมนุมไม่กีดขวางการจราจร ตัวแทน ลูกจ้างขอแบบคำร้อง (คร.7) นำไป ให้ลูกจ้างเพื่อขอเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากนายจ้าง

การช่วยเหลือ ตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง รองอธิบดี กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร่วมการเจรจาสามารถตกลงกันได้ ได้ ข้อยุติ ดังนี้

1. บริษัทยังไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง และยังประกอบกิจการต่อไป ทั้งนี้บริษัท จะให้ลูกจ้างหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2545 โดยให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในวันที่ 21 ตุลาคม 2545 และในวันหยุดงาน ลูกจ้างไม่ต้องลงแต่จะให้ลงชื่อในวันที่เปิดงาน สำหรับค่าจ้างในวันที่ 7-9 ตุลาคม 2545 บริษัทจะจ่ายให้ลูกจ้างทุกคน

2. ค่าจ้างงวดวันที่ 11 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2545 ที่กำหนดจ่ายในวันที่ 5 ตุลาคม 2545 นั้นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างไม่ครบบริษัทจะจ่ายให้ ในวันที่ 15 ตุลาคม 2545 ณ สรรจ.สมุทรปราการ เวลา 13.00 น.

3. ค่าจ้างงวดวันที่ 26 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 10 ตุลาคม 2545 บริษัท จะจ่ายให้ในวันที่ 21 ตุลาคม 2545 ที่บริษัท

4. กรณีที่ลูกจ้างบางส่วนเขียนใบลาออกไว้แล้ว บริษัทยินดีจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย ซึ่งบริษัทขอตรวจสอบรายละเอียดก่อน และจะให้คำตอบในวันที่ 15 ตุลาคม 2545 เวลา 13.30 น. ณ สรจ.สมุทรปราการ

5. หากบริษัทไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและรายละเอียดของข้อตกลงกันไว้ที่ สรจ.สมุทรปราการ จะดำเนินการตามกฎหมายกับนายจ้างต่อไป

ภายหลังการเจรจาของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายสมาน ทยมา ที่ปรึกษาลูกจ้าง ได้ชี้แจงผลการเจรจาให้กลุ่มลูกจ้างที่ชุมนุมอยู่ด้านหน้ากระทรวงแรงงาน กลุ่มลูกจ้างทั้งหมดพอใจในผลการเจรจา และยุติการชุมนุม

เวลา 19.53 น. กลุ่มลูกจ้างทั้งหมดเดินทางกลับภูมิลำเนาโดยรถ ขสมก.

จำนวน 8 คัน

วันที่ 21 ตุลาคม 2545 ลูกจ้างไปทำงานตามปกติ แต่บริษัทปิดจึงไม่สามารถเข้าทำงานได้ ลูกจ้างบางส่วนเขียนคำร้อง (คร.7) เพื่อเรียกร้องเงินค่าจ้างและค่าชดเชยตามคำแนะนำเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างบางส่วน ประมาณ 400 คน รวมตัวเดินทางไปทำเนียบรัฐบาล และประชุมหารือกันว่าต้องการให้รัฐบาลหาเงินจ่ายให้ลูกจ้างก่อนแล้วไปเรียกคืนจากนายจ้างภายหลัง โดยปฏิเสธที่จะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย และได้เดินทางมาชุมนุมที่กระทรวงแรงงาน

การช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่พยายามติดต่อนายจ้าง แต่ไม่สามารถติดต่อได้ จึงแจ้งให้ ลูกจ้างเขียนคำร้อง (คร.7) เพื่อเรียกร้องเงินค่าจ้างและค่าชดเชย

วันที่ 22 ตุลาคม 2545 ลูกจ้างได้ยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เรียกร้องให้แก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและสร้างความเป็นธรรม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. ให้ดำเนินคดีต่อนายจ้าง และนำมาพบนักงานโดยเร่งด่วน
2. ให้ตรวจสอบว่าบริษัท เบต แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด

ได้ปิดกิจการจริงหรือไม่ เนื่องจากบริษัทไม่มีประกาศปิดโรงงานอย่างเป็นทางการ ซึ่งสร้างความสับสนให้กับพนักงานอย่างมาก

3. ให้ตรวจสอบการส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ของบริษัทฯ เนื่องจากพบว่า มีพนักงานหลายคนที่ถูกบริษัทหักเงินเข้ากองทุนประกันสังคมมาโดยตลอดแต่ไม่ได้รับบัตรประกันสังคม

การช่วยเหลือ ได้มีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยมีนางปวีณา หงสกุล ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน สรุปได้ดังนี้

1. ในการดำเนินคดีนายจ้างนั้นพนักงานสอบสวน สภอ.พระประแดง จะเดินทางมาสอบปากคำลูกจ้างแผนกละ 3 คน ณ กระทรวงแรงงาน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ (22 ตุลาคม 2545) เป็นต้นไป

2. กรณีการตรวจสอบว่า บริษัท เบต แอนด์ บาธ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ปิดกิจการจริงหรือไม่ นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประสานขอความร่วมมือให้สำนักงานทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ดำเนินการตรวจสอบ ซึ่งจะทราบผลในวันที่ 24 ตุลาคม 2545

3. กรณีการตรวจสอบการส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมของบริษัทฯ เนื่องจากพบว่า มีพนักงานหลายคนที่ถูกหักเงินเข้ากองทุนประกันสังคมมาโดยตลอดแต่ยังไม่ได้รับบัตรประกันสังคมนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประสานขอความร่วมมือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการให้ดำเนินการตรวจสอบซึ่งจะสามารถแจ้งผลให้ลูกจ้างทราบได้ในวันที่ 24 ตุลาคม 2545

4. สำหรับกรณีการยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนลูกจ้างนั้น ผู้แทนลูกจ้างขอปรึกษารื้อกับลูกจ้างทั้งหมดก่อน จึงจะสามารถตัดสินใจว่าจะยื่นคำร้องและคำขอหรือไม่ ทั้งนี้ผู้แทนกรมฯ ได้มอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมด้วยระเบียบการขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้แก่ผู้แทนลูกจ้างไปศึกษารายละเอียดประกอบการตัดสินใจ

วันที่ 23 ตุลาคม 2545 มีลูกจ้างประมาณ 100 คน ยั้งคงชุมนุมในบริเวณกระทรวงแรงงาน ส่วนหนึ่งได้เดินทางกลับที่จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย และจัดเตรียมของใช้ส่วนตัว เพื่อกลับมาชุมนุมที่กระทรวง ระหว่างนี้ลูกจ้างได้ทยอยเดินทางเข้ามาสมทบ มีการเขียนแผ่นป้ายต่อว่ากรรมการบริษัท และต่อว่าเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานที่ไม่สามารถติดตามตัวนายจ้างมาลงโทษได้

วันที่ 24 ตุลาคม 2545 ได้มีการชุมนุมหรือโดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ) เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงานพร้อมด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และคณะ พนักงานสอบสวนจากกองปราบปราม และ สภอ.พระประแดง เข้าร่วมหารือและชี้แจงกับผู้แทนลูกจ้าง

การช่วยเหลือ พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ มีคำสั่งที่ 249/2545 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างจำนวน 300 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีลูกจ้างจำนวน 244 คน ยื่นคำขอรับเงินกองทุนฯ

กรมฯ มีหนังสือลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 เรื่องการดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนถึงพนักงาน บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

จัดทำคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องการชุมนุมเรียกร้องของพนักงานบริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

มีหนังสือถึง ผอ.ศูนย์เอกสารและข้อมูลธุรกิจ ขอทราบรายการทะเบียนธุรกิจ บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

สรจ.ตาก สอบข้อเท็จจริง บจก.เกียรติดาวรรตาก (สาขาแม่สอด) ซึ่งมีทะเบียนนิติบุคคล อยู่เลขที่เดียวกับ บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

จังหวัดสมุทรปราการ มีหนังสือถามสรรพากรจังหวัดสมุทรปราการเกี่ยวกับรายละเอียดการจ่ายเงินภาษีมูลค่าเพิ่ม และขอชะลอการจ่ายเงินภาษีดังกล่าว

มีหนังสือขอให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ตรวจสอบการส่งเงินเข้า กองทุนประกันสังคมของลูกจ้าง

วันที่ 25 ตุลาคม 2545 การช่วยเหลือ ได้จัดประชุมคณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง เพื่อพิจารณาให้จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดทำคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่องการขุมนุมเรียกร้องของพนักงาน
บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับที่ 2 เพื่อชี้แจงแก่ลูกจ้าง

มีหนังสือที่ รง 0507/00493 ถึงอธิบดีกรมการจัดหางาน ขอความร่วมมือ
จัดหางานให้แก่ลูกจ้าง บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากสอบข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับพฤติกรรมของ บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด โดย
นายชัยพัฒน์ โพธิ์กำจร จากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก

วันที่ 27 ตุลาคม 2545 ประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด
สมุทรปราการ และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ

การช่วยเหลือ ได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปชี้แจงสิทธิให้ลูกจ้างทราบและขอ
ความช่วยเหลือบริษัท ซี.วาย.เอ็ม. ซัพพลาย จำกัด ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปปรับสมัครงานเพื่อ
ให้เข้าทำงานที่บริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ จำกัด ประกอบกิจการประกอบชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ 25 ตุลาคม 2545 มีหนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง 0209/ว 088
ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 เรื่อง ขอให้รักษาความสงบเรียบร้อยภายในบริเวณกระทรวง
แรงงาน ถึงตัวแทนพนักงานบริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด

การช่วยเหลือ

จัดทำคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง การขุมนุมเรียกร้องของพนักงาน
บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับที่ 3 เพื่อชี้แจงแก่ลูกจ้าง

มีหนังสือด่วนที่สุดถึงปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ขอความร่วมมือระดับ
การออกหนังสือเดินทาง ของนายชัยพัฒน์ โพธิ์กำจร และ น.ส.อวยพร ส่งพรประเสริฐ

มีหนังสือด่วนที่สุดถึงเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รายงานสถานการณ์และ
การดำเนินการกรณีลูกจ้างบริษัท เบต แอนด์ บาร เพอร์ซิทจ (ประเทศไทย) จำกัด ชุมนุม
เพื่อนำเรียนนายกรัฐมนตรี

มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ รง 0507/00525 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 ถึง
ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ขอให้ระงับการอนุญาตนายชัยพัฒน์ โพิธิกำจร
และ น.ส.อวยพร ส่งพรประเสริฐออกนอกประเทศ

มีหนังสือถึงจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดอุบลราชธานี ส่งสำเนา
หมายจับและสำเนาภาพถ่ายให้ติดตามตัวนายชัยพัฒน์ โพิธิกำจร และนางสาวอวยพร
ส่งพรประเสริฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดี

บริษัท ซี .วาย.เอ็ม .ซัพพลาย จำกัด ส่งเจ้าหน้าที่มารับสมัครงานที่สำนัก
งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สาขาพระประแดงต่อเนื่องเป็น
วันที่สอง

ประสานบริษัทในกลุ่มยูเนี่ยน ประเภทกิจการสิ่งทอและถัก ในนิคม
อุตสาหกรรมบางปู แจ้งความประสงค์ต้องการรับพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 120
อัตรา และช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม จำนวน 40 อัตรา

ประสานบริษัท ไทยยูเนี่ยนฟู้ดเซ็นโปรดักส์ จำกัด ได้รับแจ้งความประสงค์
ต้องการพนักงาน จำนวน 400 อัตรา

ประสานบริษัทสิ่งทอชาติิน จำกัด สาขาราชบุรี ซึ่งประสงค์ต้องการ
รับพนักงานแผนกเย็บ จำนวน 70 อัตรา

จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างให้ลูกจ้างทราบ

วันที่ 29 ตุลาคม 2545

การช่วยเหลือ ประสานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ
มาชี้แจงกรณีสิทธิประกันสังคมให้กลุ่มลูกจ้างทราบบริเวณ ชั้น 1 อาคารกระทรวง
แรงงาน

ประสานกรรมการจัดหางาน ซึ่งมอบให้จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ มารับสมัครงานที่บริเวณชั้นล่างอาคารกระทรวงแรงงาน พร้อมกับบริษัท ทรงชัยปิ่นทอง จำกัด มีตำแหน่งงานว่าง จำนวน 100 อัตรา และบริษัท บางกอกไพศาล อุตสาหกรรมทหารทอ จำกัด มีตำแหน่งงานว่างจำนวน 242 อัตรา แต่ไม่มีลูกจ้างสนใจสมัครงาน

จัดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์บริเวณชั้นล่างอาคารกระทรวงแรงงาน ประกาศ และเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้กลุ่มลูกจ้างทราบ รวมทั้งได้ประสานกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน และได้ติดประกาศตำแหน่งงานว่างกว่า 50 บริษัท จำนวน 601 อัตรา ซึ่งมีลูกจ้างสนใจสอบถามรายละเอียดเพียง 2-3 คนเท่านั้น

พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ออกคำสั่งที่ 253/2545 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2545 สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันลาป่วย และค่าจ้างระหว่างลาคลอด และค่าชดเชย รวม 385 คน

วันที่ 30 ตุลาคม 2545

การช่วยเหลือ

1. ประสานสำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ได้นำบัตรรับรองสิทธิมาให้แก่ลูกจ้างจำนวน 37 คน
2. ได้มีหนังสือเรียกให้นายจ้างนำเอกสารมาตรวจสอบกรณีหักเงินสมทบ จากลูกจ้าง สูงกว่าจำนวนที่นำส่งกองทุนประกันสังคมในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2545 ลูกจ้างที่จะนำเอกสารการคำนวณค่าจ้างมาแสดงเพื่อให้ทางการตรวจสอบในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2545 เวลา 10.00 น. ณ ชั้น 1 อาคารกระทรวงแรงงาน

มีหนังสือด่วนที่สุดถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ ขอให้เร่งดำเนินการ แก้ไขปัญหา โดยสั่งการ สจร.สมุทรปราการ สำนักงานประกันสังคมสมุทรปราการ สาขาพระประแดง สำนักงานพาณิชย์จังหวัด และ ผกก.สภอ.พระประแดง เข้าร่วมชี้แจง ในวันที่ 31 ตุลาคม 2545

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากสอบข้อเท็จจริงจาก นายมณฑล เกียรติสิน ผู้จัดการบริษัท เกียรติถาวรตาก จำกัด (สาขาแม่สอด) ว่าไม่รู้จัก นายชัยพัฒน์ โพิธิกำจร

จัดทำคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง การช่วยเหลือลูกจ้างบริษัท เบต แอนด์ บาร เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับที่ 4

วันที่ 31 ตุลาคม 2545 ได้มีการประชุมหารือ กรณีผู้แทนลูกจ้างได้ยื่น คำขอให้ทางราชการเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของลูกจ้างกรณีนายจ้าง เลิกจ้าง โดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานในที่ประชุม พร้อมด้วยผู้แทนสถานีตำรวจภูธรอำเภอพระประแดง หัวหน้าสำนักงานพัฒนาธุรกิจ การค้าจังหวัดสมุทรปราการ ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีข้อยุติ ดังนี้

1. กรณีการย้ายสถานประกอบกิจการของบริษัท เบต แอนด์ บาร เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ตามหลักฐานทะเบียนพาณิชย์ถือได้ว่าได้แจ้งย้ายไปตั้งอยู่ ณ เลขที่ 227/4 ถนนอินทคีรี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก แต่ขณะนี้เจ้าของสถานที่ ดังกล่าวปฏิเสธว่าไม่รู้จักกับนายชัยพัฒน์ โพิธิกำจร และได้แจ้งความลงบันทึกประจำวัน ที่สถานีตำรวจภูธร อำเภอแม่สอดเมื่อ วันที่ 30 ตุลาคม 2545 และจะแจ้งให้สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดตากดำเนินการต่อไป

2. สำหรับกรณีที่ให้ตรวจสอบว่านายชัยพัฒน์ โพิธิกำจร มีชื่อปรากฏ อยู่ในนิติบุคคลหรือไม่ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือถึงกรมพัฒนาธุรกิจการค้าให้ตรวจสอบว่านายชัยพัฒน์ โพิธิกำจรมีชื่อ ปรากฏอยู่ในนิติบุคคลหรือไม่ ซึ่งได้รับแจ้งว่าจะเร่งดำเนินการตรวจสอบและแจ้งให้ ทราบโดยเร็ว

3. กรณีตรวจสอบการหักเงินของลูกจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกัน สังคม ขณะนี้สำนักงานประกัน สังคมจังหวัดสมุทรปราการ สาขาพระประแดง ได้เรียก

เอกสารจากนายจ้างแล้ว แต่นายจ้างไม่นำส่งให้ลูกจ้างแจ้งว่าจะนำหลักฐานการรับค่าจ้างมาให้เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ ตรวจสอบในวันจันทร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2545 เวลา 10.00 น. ณ ชั้น 1 อาคารกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการต่อไป

4. กรณีดำเนินคดีกับนายชัยพัฒน์ โภธิกำจร และนางสาวอวยพร ส่งพรประเสริฐ สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระประแดง ได้ดำเนินการจนมีหมายจับและได้ดำเนินการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการสืบสวนติดตามจับกุมและหากมีผู้พบเบาะแสเพิ่มเติมขอให้แจ้งได้ที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระประแดง

การช่วยเหลือ

มีหนังสือด่วนที่สุด ถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติขอความร่วมมือเร่งรัดและติดตามจับกุมนายจ้าง

มีหนังสือด่วนที่สุด ถึงผู้บัญชาการกองปราบปรามขอความร่วมมือเร่งรัดและติดตามจับกุมนายจ้าง

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 มีหนังสือถึง ผู้อำนวยการกองพัฒนาธุรกิจการค้าเพื่อขอทราบว่ามีนายชัยพัฒน์ โภธิกำจร และ น.ส.อวยพรฯ มีรายชื่อเป็นผู้ถือหุ้น หรือกรรมการผู้จัดการในทะเบียนนิติบุคคลอื่นหรือไม่ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาดำเนินการตามกฎหมาย

มีหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ ส่งการสรรพากรจังหวัดตรวจสอบการยื่นเสียภาษีของบริษัท เบต แอนด์ บาร เพชรที่จ (ประเทศไทย) จำกัด

วันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยมีรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน ผลการประชุมผู้แทนลูกจ้างให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบการไปตั้งอยู่หรือไม่ และให้ตรวจสอบว่าบริษัทในเครือญาติมีนายชัยพัฒน์ โภธิกำจร นายจ้างร่วมดำเนินการกิจการหรือมีหุ้นส่วนหรือไม่ ส่วนกรณีตรวจสอบการหักเงินลูกจ้างที่นำส่งสำนักงานประกันสังคม ลูกจ้างไม่ได้นำส่งเอกสารการรับค่าจ้างให้เจ้าหน้าที่ประกันสังคมในวันที่

4 พฤศจิกายน 2545 เจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถตรวจสอบได้ กรณีการจับกุมนายจ้าง พนักงานสอบสวนแจ้งว่าได้แต่งตั้งผู้สืบสวนโดยตรงไปตรวจสอบทุกแห่งตามเบาะแสที่ได้รับแจ้งแต่ไม่พบบุคคลทั้งสอง

การช่วยเหลือ ได้ขอความร่วมมือจากกรมศุลกากรตรวจสอบสินค้าส่งออกของนายจ้าง

ทำหนังสือถึงอธิบดีกรมที่ดินขอทราบรายละเอียดในโฉนดที่ดิน

ทำหนังสือถึงอธิบดีผู้พิพากษาศาลล้มละลายกลางขอคัดสำเนาคำฟ้อง

ส่งภาพถ่ายนายชัยพัฒนาฯ และนางสาวอวยพรฯ ให้กองปราบปรามเพื่อประกอบการดำเนินการจับกุม

วันที่ 6 พฤศจิกายน 2545

การช่วยเหลือ มีหนังสือถึงผู้อำนวยการศูนย์เอกสารและ ข้อมูลธุรกิจขอทราบ รายการในทะเบียนธุรกิจบริษัทในเครือญาติ

จัดทำคำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง การข่มขู่เรียกร้องของพนักงานบริษัท เบต แอนด์ บาร เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับที่ 5

จัดทำหนังสือถึงพนักงานบริษัท เบต แอนด์ บาร เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด เรื่องการดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน และนำส่งให้ผู้แทนลูกจ้าง แต่ผู้แทนลูกจ้างไม่รับหนังสือ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ส่งผลการตรวจสอบสถานประกอบการ พบว่าเป็นที่ตั้งของบริษัทยูนิโอเซียน โคออปอเรชั่น จำกัด มีกรรมการบริษัท 2 คน ซึ่งไม่เคยรู้จักและไม่เคยรับงานจากบริษัท เบต แอนด์ บาร เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

วันที่ 7 พฤศจิกายน 2545

การช่วยเหลือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหนังสือติดตามผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ขอทราบผลการจดทะเบียนโอนย้าย
2. ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอพระประแดง ขอทราบผลการสืบสวนจับกุม
3. กรรมการผู้จัดการบริษัท แอสแตด ออคาไนซ์เซชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ขอความร่วมมือในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของลูกค้า
4. ผู้บังคับการกองปราบปราม ขอทราบผลการติดตามจับกุมผู้กระทำผิด
5. กรรมการผู้จัดการบริษัท ไนกี้ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ขอความร่วมมือในการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของลูกค้า

วันที่ 8 พฤศจิกายน 2545 เวลา 14.30 น. กลุ่มลูกค้าได้พยายามที่จะขึ้นไปบนอาคารกระทรวง แต่ไม่สามารถขึ้นได้ เนื่องจากพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ปิดกั้นประตูทางขึ้นไว้ จากนั้นผู้แทนลูกค้าได้ปราศรัยเรียกร้องให้นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงไปชี้แจงต่อกลุ่มลูกค้า โดยมีนายสุนทร บุญยอด ที่ปรึกษาลูกค้าร่วมปราศรัยด้วย

เวลา 16.25 น. ผู้แทนลูกค้าได้ขึ้นไปพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้แทนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้าร่วมชี้แจงผลการดำเนินการด้วยการช่วยเหลือ พล.ต.ท.ชิตชัย วรรณสถิตย์ ผู้ช่วย ผบ.ตร.(บร.3) ได้รับมอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงได้มีหนังสือ ที่ 001 (บร 3)/ 594 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2545 ถึง ผบ.ช.ภ.1 เรื่องขอให้เร่งรัดการสืบสวน จับกุมตามหมายจับของศาล

ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2545- มกราคม 2546

กลุ่มลูกค้ายังคงชุมนุม ณ บริเวณโถงชั้นล่างภายในอาคาร 15 ชั้น เพื่อรอฟังผลการดำเนินการ ระหว่างการชุมนุมมีการส่งผู้แทนไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ

- ผู้แทนลูกจ้างไปยื่นหนังสือให้กับผู้บริหารบริษัทไนกี้ คอปเปอร์เรชั่น ที่อาคารกินทาวเวอร์ เพื่อให้รับผิดชอบกรณี บริษัท เบต แอนด์ บาด เพชรที่จ (ประเทศไทย) จำกัด ละเมิดสิทธิคนงาน
- ลูกจ้างประมาณ 100 คน เข้าร่วมงาน "เทศกาลวัฒนธรรมแรงงานหญิง เอเชีย" ที่ศาลาภิรมณ์ภักดี สวนลุมพินี กทม.
- ผู้แทน 9 คน ขอพบอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้ชี้แจงผลการดำเนินคดีนายจ้าง การตรวจสอบทรัพย์สินนายจ้างฯ
- ผู้แทนลูกจ้างเดินทางไปยื่นหนังสือขอคำปรึกษาชี้แนะในเรื่องสิทธิของลูกจ้างตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลชี้แจงว่าการยื่นหนังสือทำไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกระบวนการของศาลจึงไม่สามารถรับเรื่องได้ การชุมนุมที่ศาลทำไม่ได้เพราะเป็นการละเมิดอำนาจศาล การปรึกษาหารือทำไม่ได้เนื่องจากคดีอยู่ระหว่างการพิจารณา
- ยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการฯ ให้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงาน
- ลูกจ้างประมาณ 60 คน เดินทางไปร่วมชุมนุมคัดค้านกฎหมายชายชาติ 11 ฉบับ กับกลุ่มพันธมิตร 45 องค์กร ณ ลานพระบรมรูปทรงม้า
- ลูกจ้างประมาณ 80 คน เดินทางไปร่วมกับกลุ่มองค์กรเอกชน ด้านแรงงาน กรณีพิพาทแรงงานในการประชุมพรรคการเมืองเอเชีย ที่โรงแรมแชงการ์ริว เขตบางรัก
- ยื่นหนังสือถึงที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานติดตามความคืบหน้าและเสนอให้จัดตั้งกองทุนคุ้มครองสิทธิของแรงงาน เพื่อให้รัฐบาลกำหนดเงื่อนไขในการลงทุนในการใช้เป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างในอนาคต
- ลูกจ้างประมาณ 200 คน ไปสถานทูตอเมริกา ยื่นหนังสือให้ผู้ช่วยทูตด้านเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาเข้มงวดกวาดขันชาวอเมริกันที่มาลงทุนในไทยระมัดระวังการละเมิดสิทธิคนงาน

- กลุ่มลูกจ้าง 90 คน จัดพิธีบายศรีสู่ขวัญบุตรของลูกจ้างที่เกิดระหว่างการชุมนุม บางส่วนเดินทางไปเยี่ยมให้กำลังใจกลุ่มสมาชิกคนจนที่หน้าทำเนียบรัฐบาล
- ลูกจ้าง 120 คน ร่วมสัมมนาวันสิทธิมนุษยชนสากล ที่อนุสรณ์สถาน 14 ตุลา สีแยกคอกวัว
- ลูกจ้าง 120 คน ร่วมชุมนุมที่อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนิน เนื่องในวันสิทธิมนุษยชนสากล ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อข้าหลวงใหญ่ และ ILO
- ลูกจ้าง 120 คน ยื่นหนังสือร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน ทำเนียบรัฐบาลขอให้ช่วยเหลือลูกจ้าง
- ลูกจ้างบางส่วนเริ่มทยอยเดินทางกลับภูมิลำเนาเพื่อเยี่ยมครอบครัวในเทศกาลปีใหม่ คงเหลือลูกจ้างประมาณ 30 คน ชุมนุมต่อเนื่องที่โถงชั้นล่าง อาคาร 15 ชั้น กระทรวงแรงงาน
- ผู้แทนลูกจ้าง 7 คน โยนศิระประท้วงการทำงานของข้าราชการกระทรวงแรงงาน
- ผู้ประสานงานโครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทยนำผู้แทนองค์กร FLA ซึ่งเป็นองค์กร ด้านแรงงานระหว่างประเทศ 33 คน หญิง 18 คน ชาย 15 คน จาก เนเธอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา สเปน อเมริกาใต้ เคนยา เกาหลี พม่า อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฮองกง ศรีลังกา และกัมพูชา เข้ามาเยี่ยมลูกจ้าง
- วันที่ 31 มกราคม 2546 เวลา 07.30 น. กลุ่มลูกจ้างบริษัท เบด แอนด์ บาร เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ชุมนุมบริเวณโถงชั้นล่าง อาคาร 15 ชั้น กระทรวงแรงงาน ได้ยินยอมยุติการชุมนุม และออกเดินทางจากกระทรวงแรงงาน กลับภูมิลำเนา อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ โดยรถ ขสมก. จำนวน 5 คัน รถ 6 ล้อ บรรทุกสัมภาระ/เครื่องใช้ส่วนตัวของลูกจ้างทุกคน 1 คัน

สรุปการช่วยเหลือของกระทรวงแรงงาน

1. ให้การสงเคราะห์เครื่องอุปโภค บริโภค 500 ชุด
 2. ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามที่ได้ยื่นคำร้อง (คร.7) จำนวน 863 คน ดังนี้

- ค่าจ้างและเงินอื่นเป็นเงิน	11,796,990.20 บาท
- เงินสงเคราะห์ในส่วนของค่าจ้าง และเงินอื่น	4,624,236.50 บาท
- เงินชดเชย	14,698,518. 50 บาท
- เงินสงเคราะห์ในส่วน ค่าชดเชย	2,885,850.00 บาท
รวมเงินที่ลูกจ้างได้รับทั้งสิ้น	34,005,595.20 บาท

3. แจ้งความดำเนินคดีนายจ้างรายนี้ฐานไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้ยื่นฟ้องนายจ้างเป็นคดีแพ่ง เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่อศาลแรงงานกลาง สาขาสมุทรปราการ ตามที่ลูกจ้างร้องขอเพื่อบังคับคดีต่อไป

4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีความเห็นร่วมกันให้ปรับปรุงระเบียบดังกล่าวเป็น 2 กรณี ดังนี้

4.1 กรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่น ๆ ซึ่งเดิมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้อัตราไม่เกิน 30 เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน แก้ไขเป็นให้จ่ายเงินช่วยเหลือให้อัตราไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

4.2 กรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเดิมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้อัตราไม่เกิน 30 เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน แก้ไขเป็นให้จ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มเป็น 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 6 ปี ขึ้นไป

จากปัญหาการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงานบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพรชทีจ (ประเทศไทย) ทำให้กระทรวงแรงงานต้องกลับมาทบทวนการดำเนินงาน ทั้งนี้ กระทรวงได้จัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานขึ้น โดยมีมาตรการที่สำคัญ 7 มาตรการ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำกรณีการชุมนุมของพนักงานบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด มาวิเคราะห์ ร่วมกับมาตรการดังกล่าวในเรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความพร้อมมากขึ้น การวิเคราะห์แบ่งเป็น ก่อนการชุมนุม ระหว่างการชุมนุม และหลังการชุมนุม ดังนี้

วิเคราะห์การชุมนุมของพนักงานบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด

สาเหตุของการชุมนุมประท้วง

1. การสื่อสาร (Communtion) ความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อเกิดปัญหา นายจ้างใช้วิธีส่งตัวแทนที่ไม่ใช้ผู้มีอำนาจเต็มมาเจรจา
2. ความคลุมเครือในองค์การ เป็นสาเหตุสำคัญที่สุด เนื่องจากลูกจ้างไม่มั่นใจในสถานภาพของบริษัทว่าจะปิดบริษัทเพื่อเลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่
3. ลูกจ้างไม่มั่นใจในบทบาทของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานในการเจรจาไกล่เกลี่ย ได้แก่
 - 3.1 ลูกจ้างมีความเข้าใจว่าสาเหตุหนึ่งที่ไม่สามารถจับตัวนายจ้างได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ใช้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานที่สามารถเข้าไปตรวจสอบบริษัทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้กระทบต่อสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของลูกจ้าง
 - 3.2 ลูกจ้างเข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีความจริงใจในการแก้ปัญหา จึงทำให้การแก้ปัญหาล่าช้า และอ้างว่าไม่มีอำนาจ

3.3 เจ้าหน้าที่พยายามผลักดันภาระการแก้ไขปัญหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยไม่เร่งรัดการตรวจสอบทรัพย์สินและการดำรงอยู่ของบริษัท ซึ่งถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการปิดความรับผิดชอบแบบขอไปที เพราะหากสามารถผลักดันภาระการแก้ไขปัญหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้แล้ว จะมีการนำทรัพย์สินของนายจ้างขายทอดตลาดเพื่อนำเงินมาจ่ายให้ลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเห็นว่าไม่มีหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับเงินตามสิทธิที่ได้รับ ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหามีเมื่อมีการชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง มีหน้าที่ดูแลและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจดทะเบียนสถานประกอบกิจการ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

กระทรวงมหาดไทย ในฐานะเจ้าของพื้นที่รับผิดชอบในการดูแลความเรียบร้อย และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิเคราะห์มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานก่อนการชุมนุม

จุดแข็ง/โอกาส

ด้านข้อมูล ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะจะทำให้การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องและการเฝ้าระวังปัญหา มีความสมบูรณ์ สำหรับมาตรการของกระทรวงแรงงาน

แนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลมีความละเอียด รอบคอบซึ่งหากสามารถรวบรวมข้อมูลได้ตามมาตรการที่วางไว้ข้อมูลดังกล่าวจะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างได้ผล

จุดอ่อน

1) ด้านข้อมูล ในขณะที่ข้อมูลสามารถรวบรวมได้ถือว่าเป็นจุดแข็งในการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกันหากไม่สามารถรวบรวมได้ถือว่าเป็นจุดอ่อนเช่นกัน มาตรการเฝ้าระวังปัญหาซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงวิชาการ โดยให้หน่วยงานเจ้าของพื้นที่เป็นผู้ทำการศึกษารวบรวม พร้อมทั้งศึกษาภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจ ผลประกอบการในภาพรวมของธุรกิจแต่ละประเภท สัญชาติผู้ลงทุนของสถานประกอบกิจการ โดยแต่ละพื้นที่ต้องประสานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อทำการประเมินสถานการณ์ ทั้งนี้ให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายภูมิภาคเป็นแกนหลักในส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นแกนหลักในส่วนภูมิภาค ในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แต่การประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในทางปฏิบัติกระทำได้ยากเนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล อีกทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้ให้ข้อมูลมักไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร หน่วยงานประสานจะต้องเสนอขอข้อมูลไปยังผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือหากให้ข้อมูลก็เพียงบางส่วน

2) กรณีสถานการณ์ปกติ ให้รวบรวมข้อมูลลงบดูลของสถานประกอบการ การชำระภาษี การตรวจสอบระยะเวลาบังคับใช้ข้อตกลง การติดตามผลประกอบการ การดำเนินธุรกิจของแต่ละสถานประกอบกิจการ กระทำได้ยาก เนื่องจากทั่วประเทศมีสถานประกอบกิจการจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากร ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง

3) ฐานข้อมูลจำนวนลูกจ้างและสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมไม่ตรงกันเป็นการยากจะตัดสินใจว่าจะใช้ข้อมูลของหน่วยงานใด

4) การจัดระบบการติดตามความเคลื่อนไหวเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยเพิ่มข้อมูลต้องมีการจัดระบบให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ กระทำได้ยาก เนื่องจากบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนี้มีจำกัด

ระหว่างการชุมนุม

จุดแข็ง/โอกาส

1) การประสานงานข่าวโดยการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับส่วนราชการต่าง ๆ เช่น สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักงานตำรวจสันติบาลฯ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแก้ปัญหาการชุมนุมเรียกร้องได้ตรงประเด็น

2) การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องของกระทรวงแรงงาน ใช้การทำงานเป็นทีม (Team Work) ช่วยให้โอกาสการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประสบผลสำเร็จสูง

3) การแก้ไขปัญหา โดยการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องช่วยสร้างความเข้าใจอันดีจากทุกฝ่าย ทำให้การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องง่ายและสะดวกขึ้น

4) มาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณกระทรวงแรงงานมีความละเอียด ทั้งนี้เป็นการรักษาความปลอดภัยที่เน้นทั้งบุคคลและยานพาหนะเข้า-ออก การควบคุมบุคคลที่จะมาติดต่อราชการ ทั้งในยามปกติและเมื่อมีเหตุการณ์ชุมนุมประท้วง

จุดอ่อน

1) การควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดการชุมนุมขึ้นแล้ว กระทำได้ยาก เนื่องจากมีตัวแปรหลายประการ เช่น บุคคลที่สาม อารมณ์ร่วมจากกลุ่มผู้ชุมนุม

2) กรณีผู้ชุมนุม ตั้งกลุ่มชุมนุมกีดขวางการจราจร หากเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานไปร้องทุกข์กล่าวโทษ จะทำให้กลุ่มผู้ชุมนุมเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานราชการมากขึ้น อาจทำให้ความรุนแรงของการประท้วงมีมากขึ้น

3) การจัดทำบัตรผ่านเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอกกระทรวงแรงงาน ควรให้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเดียว เพื่อความสะดวกในการควบคุม

ภายหลังการประชุม

มาตรการที่กระทรวงกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายในการพิจารณา
ฐานความผิดของผู้ชุมนุมเรียกร้อง

จุดแข็ง/โอกาส

ในการชุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน อาจมีการทำลายทรัพย์สินของทาง
ราชการ คู่มือเจ้าหน้าที่ การค้างแรมภายในสถานที่ราชการโดยไม่ได้รับอนุญาต
ดังนั้นการให้ฝ่ายกฎหมายเข้ามาแก้ไขปัญหาร่วมกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์จะช่วยดูแล
ผลประโยชน์ของกระทรวงแรงงานได้มากขึ้น

จุดอ่อน

ขาดระบบติดตาม ภายหลังการประท้วงสิ้นสุดลง เนื่องจากลูกจ้างใน
สถานประกอบการอาจกลับมาประท้วงได้อีกครั้ง

ข้อจำกัด

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากมาตรการดังกล่าว เป็น
ข้อจำกัดเชิงนโยบาย ซึ่งครอบคลุมทั้งในช่วงก่อนการประชุม ระหว่างการประชุม และ
ภายหลังการประชุม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรในการดำเนินงาน เนื่องจากการเก็บรวบรวม
ข้อมูล การติดตามข้อมูลที่สำคัญของนายจ้าง เช่น ข้อมูลการชำระภาษี การนำเข้าหรือ
ส่งออกสินค้าหรือเครื่องจักรทรัพย์สิน การยกย้ายถ่ายโอนทรัพย์สิน ของสถานประกอบการ-
กิจการต่าง ๆ ต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
งานในส่วนภูมิภาคมีจำกัด ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อาจไม่ทั่วถึง เนื่องจาก
สถานประกอบการแต่ละจังหวัดมีจำนวนมาก

2. ด้านงบประมาณ มาตรการทั้ง 7 ด้าน ในการแก้ไขปัญหาคณะกรรม
เรียกร้องด้านแรงงาน มีการปฏิบัติงานที่ละเอียด ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน
ซึ่งการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะต้องมีแผนการใช้จ่ายเงิน และผลสำเร็จ
ของงานที่ชัดเจน ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงเป็นข้อจำกัดที่สำคัญในการทำงาน

3. ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ในสำนักงาน การปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องใช้ในสำนักงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และโทรสาร

4. ด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ผู้ว่า CEO) เป็นการบริหารงานที่กำหนดแนวทางในการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการใน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ และการปฏิบัติราชการ หรือดำเนินการอื่นๆ ดังนั้น ภารกิจในส่วนของกระทรวงแรงงาน ในแต่ละจังหวัดจะขึ้นอยู่กับผู้ว่าราชการจังหวัดว่าเห็นความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันการชุมนุมเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานหรือไม่

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม มีผลกระทบต่อโครงสร้างสังคมระดับย่อยเป็นลำดับ ภาคเศรษฐกิจและสังคมของไทยจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบนี้เช่นกัน การดำเนินธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมต้องพบกับปัญหาหลายด้าน ปัญหาแรงงานสัมพันธ์เป็นด้านหนึ่งที่พบได้ไม่น้อยในสถานประกอบการหลายแห่ง การต่อสู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ก่อตัวเป็นความขัดแย้ง ความขัดแย้งจากข้อตกลง จากการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จากการปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมายหลายกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ แต่หลายกรณีที่ลูกจ้างยังคงชุมนุมประท้วงเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ มีการทำลายทรัพย์สิน สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป

จากต้นเหตุของความขัดแย้ง ที่ คาร์ล มากซ์ ยืนยันว่าความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต และเริ่มต้นมาจากความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงกันข้าม ส่วนแมกซ์ เวเบอร์ เชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด สำหรับซิมเมล ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความขัดแย้งทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่ม ขณะเดียวกันความกลมเกลียวภายในกลุ่มก็เป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้ มอสคานักสังคมวิทยาชาวอิตาลี ซึ่งมีความเห็นแตกต่างกับคาร์ล มากซ์ ที่ว่าเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนด สาเหตุแห่งความขัดแย้งแต่เพียงอย่างเดียว แต่มอสคาเชื่อว่าความขัดแย้งที่สำคัญที่สุดในสังคมคือ ความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจ ในความเห็นของโคเซอร์ ได้ขยายแนวคิดของซิมเมล เขาพยายามชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์

ความขัดแย้งมีทั้งที่เกิดขึ้นในเอกบุคคล ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มและระดับองค์กร การแก้ไขความขัดแย้งมีหลายแนวทาง เช่น การแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยให้ผู้มีอำนาจสูงกว่าเข้ามาแก้ไข แก้ไขโดยออกแบบหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ หรือแก้ไขโดยวิธีเผชิญหน้า นอกจากนี้ยังมีวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยมองจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นต้นเหตุของการขัดแย้ง และต้องแก้ไขที่พฤติกรรมนั้น ๆ เช่น ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวายของแม็กเกรกเกอร์ และทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเริ่มจากความต้องการเพื่อการอยู่รอด เมื่อได้รับตอบสนองจนพอใจก็จะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการลำดับเพิ่มขึ้นต่อไป

นโยบายที่มีการกำหนดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี มีปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2540 มาตรา 44 ซึ่งบัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ และมาตรา 65 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิต่อต้านโดยสันติวิธี" นอกจากนี้รัฐบาลชุดปัจจุบันยังมีมติให้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้ชุมนุมไว้โดยเน้นหลักเมตตาธรรมคู่หลักนิติธรรม

กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ รวมทั้งมองเห็นความสำคัญของปัญหาการชุมนุมเรียกร้อง จึงได้กำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องรวม 7 ประการ ซึ่งครอบคลุมปัญหาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย วิธีดำเนินการ การป้องกันและแนวทางแก้ไข แต่มาตรการนี้ได้กำหนดขึ้นภายหลังการชุมนุมประท้วงของกลุ่มพนักงานบริษัท เบด แอนด์ บาร เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด จึงยังไม่เคยนำมาปฏิบัติจริง ผู้ศึกษาจึงทบทวนและนำมาตรการมาศึกษาอย่างละเอียดในช่วงเวลาที่ไม่มีการชุมนุมใด ๆ ทั้งนี้เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน ให้เกิดความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พนักงานบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพรชทีจ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 63/1 หมู่ที่ 9 ถนนพระราชวิริยาภรณ์ ตำบลพื้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปภายใต้เครื่องหมายการค้า ในกี้ อาดิสดาส ฮาร์เลย์ เดวิสสันและริบอर्ड โดยส่งให้แก่ลูกค้าแถบอเมริกาและยุโรป มีนายพรชัย โปธิกำจร และนางสาวอวยพร ส่งพรประเสริฐ เป็นกรรมการ ซึ่งลงชื่อ ผูกพันบริษัท มีลูกจ้างประมาณ 850 คน แต่ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

เมื่อบริษัทประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ถึงขั้นไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่นายจ้างไม่ชี้แจงสภาพปัญหาและไม่พบปะพูดคุยกับลูกจ้าง กลุ่มลูกจ้างประมาณ 30 คน รวมตัวชุมนุมระหว่างวันที่ 7-8-9 ตุลาคม 2545 นายจ้างก็ไม่เข้าร่วมการเจรจา เพียงแต่ได้มอบอำนาจให้ผู้แทนซึ่งเป็นฝ่ายกฎหมายของบริษัทเข้าชี้แจงกับลูกจ้างว่าจะปิดงานในวันที่ 20 ตุลาคม 2545 พร้อมกับจ่ายค่าจ้างให้ แต่เมื่อถึงวันนัดเปิดงาน ลูกจ้างเข้าทำงานไม่ได้ ก่อให้เกิดความสับสน ลูกจ้างส่วนหนึ่งมีความโกรธแค้น นายจ้างที่ค้างจ่ายค่าจ้าง การชุมนุมในครั้งแรกลูกจ้างแสดงท่าทีเพียงแต่ขอให้นายจ้างมาเจรจาชี้แจงปัญหาโดยจะขอทราบว่าจะปิดกิจการจริงหรือไม่และขอให้จ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น ในห้วงระหว่างการรอคอยลูกจ้างส่วนหนึ่งเริ่มมีบทบาทการนำโดยรวมตัวกันไปขอความช่วยเหลือจากนายสมาน ถมยา อดีตเลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย พร้อมกับการหนุนช่วยของโครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย ที่ได้ส่งบุคคลในเครือข่ายเข้าชี้้นำการชุมนุมที่กระทรวงแรงงาน และจัดตั้งกลุ่มลูกจ้างให้เรียนรู้วิธีการชุมนุมเรียกร้อง ตามรูปแบบของกลุ่ม NGOs

ตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2545 กลุ่มลูกจ้างประมาณ 250 คน เข้ามาชุมนุมภายในกระทรวงแรงงาน อยู่บริเวณโถงชั้นล่าง อาคาร 15 ชั้น

สภาพการชุมนุมของแต่ละวัน เวลาประมาณ 07.00 น. แกนนำจะเรียก ลูกจ้างเข้าร่วมบริเวณที่ชุมนุม กล่าวชี้้นำให้ร่วมกันต่อสู้ สลับการร้องเพลงปลุกใจ

เวลา 9.30-10.00 น. รับประทานอาหารเข้าด้วยกัน หากไม่มีกิจกรรมก็จะร่วมชุมนุม สลับการร้องเพลง แคนนำจะเรียกประชุมหัวหน้ากลุ่มย่อยเพื่อสรุปการดำเนินงานและ เตรียมการชุมนุมในวันต่อไป หลังการออกทำกิจกรรมในแต่ละวันลูกจ้างจะกลับมาพัก ค้างแรมที่กระทรวงแรงงานในเวลาไม่เกิน 18.00 น. ของแต่ละวัน

ในห้วงระยะเวลาการชุมนุมกลุ่มลูกจ้างมีความเคลื่อนไหว โดยเน้นไปที่ ประเด็นการกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เร่งดำเนินการจับกุมนายจ้าง และออกเดินไปตาม สถานที่ต่างๆ เพื่อขอความช่วยเหลือจากกลุ่มแรงงานอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เงื่อนไขในการกระทำผิดของนายจ้างเพื่อทำการประจานนายจ้างให้สาธารณชนได้รับ ทราบ

ข้อเสนอแนะ

จากกรณีบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด และ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในภาพรวม ทั้งหมด ประกอบด้วยข้อเสนอแนะด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ในสำนักงานและด้านการปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุม เรียกร้องด้านแรงงาน เป็นการเสนอแนะในมาตรการของกระทรวงแรงงาน ซึ่ง ประกอบด้วยข้อเสนอแนะก่อนการชุมนุมประท้วง ระหว่างการชุมนุมประท้วงและ ภายหลังจากการชุมนุมประท้วง ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ข้อเสนอแนะด้านพัฒนาบุคลากร

1) การสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการของกระทรวงแรงงานตั้งแต่เริ่ม รับราชการที่กระทรวงแรงงาน เมื่อมีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ควรมีหลักสูตร

การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องหรือการสร้างจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาการชุมนุม ให้ข้าราชการของกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นการอบบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเท่านั้น

2) ข้าราชการกระทรวงแรงงานต้องมีความพร้อม และมีแนวคิด ในการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องต้องไปในแนวเดียวกัน ดังนั้นควรจัดอบรม สัมมนาบุคลากรของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นหลักสูตรหลักของกระทรวงแรงงานและจัดอบรมทั้งใน ส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ซึ่งประเด็นที่ควรเพิ่มเติม คือ

- (1) การแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้อง
- (2) การแก้ไขปัญหาวิกฤติเฉพาะหน้า
- (3) การสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์
- (4) การสร้างทีมงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ

1.2 ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ

มาตรการแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้อง กำหนดให้กลุ่มสนับสนุน เครือข่ายและประสานภูมิภาคเป็นแกนหลักในส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นแกนหลักในส่วนภูมิภาค ดังนั้นในส่วนภูมิภาคควรมีการจัดสรรงบประมาณ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อใช้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งบรรจุแผนปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ในแผนการทำงานของสำนักงานแรงงาน จังหวัดด้วย

1.3 ข้อเสนอแนะด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ในสำนักงาน ประกอบด้วย เครื่องใช้ในสำนักงาน คอมพิวเตอร์ รถยนต์ ควรมีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอและ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์จัดให้มีระบบสารสนเทศ (Internet) เชื่อมโยงข้อมูลของทุกหน่วยงานโดยเจาะข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

1.4 การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นกรณีนายจ้างลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนหรือนายจ้างปิดกิจการ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงของกระทรวงแรงงานกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตามผลประกอบการและการดำเนินธุรกิจของแต่ละสถานประกอบการ การรวบรวมข้อมูล การชำระภาษี งบดุล การนำเข้าหรือส่งออกสินค้าหรือเครื่องจักรทรัพย์สิน รวมถึงการยกย้ายถ่ายโอนทรัพย์สิน ของสถานประกอบการ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเนื่องจากสถานประกอบการทั่วประเทศมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นหากมีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ เช่น กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หรือกรมสรรพากร กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง แจ้งข้อมูลของสถานประกอบการที่มีการดำเนินการดังกล่าว มายังกระทรวงแรงงานจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

2) ข้อเสนอแนะมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน

2.1 ก่อนการชุมนุมประท้วง

1) การเสริมสร้างบทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์ในเชิงรุก จากกรณีการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงานบริษัท เบต แอนด์ บาธ เพอร์ซิท (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าก่อนที่จะมีการชุมนุมประท้วงเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ลูกจ้างได้เคยโทรศัพทืร้องเรียนพนักงานตรวจ แรงงานแล้วเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2545

หากมีภาววิเคราะห์สถานการณ์และให้ความสำคัญกับปัญหาโดยไม่มองว่าเป็นปัญหาเล็กน้อยและแก้ไขปัญหในระยะแรกตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2545 จะทำให้แก้ไขปัญหาได้ ดังนั้นในมาตรการเฝ้าระวังปัญหาควรเพิ่มข้อมูลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำประวัติสถานประกอบการที่มีการร้องเรียนและมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

2) การสร้างเครือข่ายประสานงานการข่าวในกลุ่มลูกจ้าง หรือ สหภาพแรงงาน เน้นการส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม และสัมมนาร่วมกันระหว่าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ด้านการข่าว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงาน สัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่จากส่วนราชการต่าง ๆ อาทิ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม และการอบรม ร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงมีเครือข่ายช่วยเฝ้าระวัง ปัญหาการชุมนุมประท้วงมากขึ้น

3) ตั้งคณะทำงานไตรภาคีป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุม ประท้วงผู้ใช้แรงงาน โดยคณะทำงานชุดดังกล่าว ควรมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะทำงานประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทุกฝ่าย องค์กรเอกชน (NGO) ที่ให้การสนับสนุนด้านแรงงาน ผู้นำองค์กรนายจ้าง ที่เชื่อถือได้ ผู้นำองค์กรลูกจ้างที่เชื่อถือได้ คณะทำงานชุดดังกล่าวควรตั้งไว้ตั้งแต่ ภาวะปกติ เพราะหากเกิดสถานการณ์การชุมนุมประท้วงจะสามารถเรียกประชุมเพื่อ แก้ไขปัญหาได้ทันที

4) เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ในแต่ละสถานประกอบการ เมื่อ พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจเยี่ยมในสถานประกอบการใดให้จัดทำแผ่นพับชี้แจง ขั้นตอนกฎหมายและแนวทางการแก้ไขข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี นอกจากนี้ในแผ่นพับ ควรมีเบอร์โทรศัพท์หน่วยงานที่ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย

5) มาตรการเฝ้าระวัง 3.1 2) ให้นำหน่วยงานวิชาการของแต่ละกรม ศึกษาเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มทางเศรษฐกิจว่ามีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของ สถานประกอบการประเภทต่าง ๆ อย่างไรบ้าง รวมทั้งจัดทำสถิติด้านแรงงานและแจ้งให้ หน่วยงานแต่ละพื้นที่ทราบ เพื่อประกอบเป็นแนวทางในการเฝ้าระวัง นั้น มาตรการ ดังกล่าวดังกล่าวควรระบุหน่วยรับผิดชอบเพียงหน่วยเดียว เนื่องจากหากการวิเคราะห์ ข้อมูลต่างกันอาจเกิดการสับสน

6) มาตรการการรักษาความปลอดภัยในบริเวณกระทรวงแรงงาน
 ข้อ 3.6 4) (2) กำหนดให้ทุกกรมที่มีที่ตั้งอยู่ในบริเวณกระทรวงแรงงานจัดทำบัตรผ่าน
 สำหรับบุคคลภายในเพื่อแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้า-ออกในพื้นที่ที่มีการรักษา
 ความปลอดภัยได้ สำหรับหน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่นอกบริเวณกระทรวงแรงงาน
 ให้แต่ละกรมจัดทำบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายในให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคน
 ที่ประสงค์จะมีบัตรผ่าน ผู้ศึกษามีความเห็นวาระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย
 แห่งชาติ พ.ศ. 2517 กล่าวว่ "การรักษาความปลอดภัยที่ตั้นนั้นจะต้องมีจุดอ่อนน้อย
 ที่สุด" ดังนั้น การให้ทุกกรมที่มีตั้งทั้งในกระทรวงแรงงานและภายนอกบริเวณกระทรวง
 แรงงาน สามารถจัดทำบัตรผ่านเข้า-ออก สำหรับข้าราชการ-ลูกจ้าง ได้ถือว่เป็น
 จุดอ่อนที่สำคัญ ดังนั้นควรมีเจ้าภาพหลักโดยให้กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสาน
 ภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพมีหน้าที่ออกบัตรเข้า-ออกแต่เพียง
 ผู้เดียว โดยกำหนดให้หน่วยงานที่ประสงค์จะมีบัตรผ่านเข้า-ออก ส่งเรื่องให้
 กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาคเป็นผู้พิจารณา

2.2 ระวังการชุมนุมประท้วง

1) มาตรการการเข้าจัดการกับปัญหา ข้อ 3.4.(1) เมื่อมี
 ข้อขัดแย้งด้านแรงงานมีแนวโน้มยืดเยื้อ เจ้าของเรื่อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและ
 คุ้มครองแรงงานจังหวัด ต้องรับรายงานให้กรมและกระทรวงแรงงานทันที และอาจขอ
 ให้พิจารณาจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมแก้ไขปัญหา ผู้ศึกษามีความเห็นว่ หากเกิดกรณี
 ดังกล่าวในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครอาจจะใช้มาตรการดังกล่าวได้ แต่หากเกิดใน
 ส่วนภูมิภาค เช่น กรณี บริษัท เบด แอนด์ บาร์ เพชรที่จ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีที่ตั้ง
 อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ควรจะรายงานกระทรวงแรงงานควบคู่กับการรายงานไปยัง
 ผู้ว่าราชการจังหวัด เนื่องจากระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ผู้ว่าราชการ
 จังหวัด มีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านบุคคล ด้านงบประมาณและการสั่งการ
 ต่าง ๆ นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยมีหนังสือถึงกระทรวงแรงงาน เมื่อเกิดการชุมนุม
 ประท้วงในเบื้องต้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้ระงับเหตุในเบื้องต้น

2) การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจแก่

สาธารณชน ผู้ชุมนุมประท้วงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกระทำควบคู่กับการแจกแผ่นพับชี้แจง เนื่องจากในขณะชุมนุมประท้วงบางครั้งผู้ชุมนุมใช้อารมณ์และความรุนแรง ดังนั้นแม้จะมีการประชาสัมพันธ์ก็ไม่เกิดผลเท่าที่ควร นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ควรทำงานเป็น Team Work โดยหน่วยงานประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยต้องร่วมกันไม่ใช่เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเท่านั้น เช่น กรณี บริษัท เบต แอนด์ บาร์ เพชรที่จ (ประเทศไทย) จำกัด หากทุกหน่วยงานร่วมประชาสัมพันธ์ โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยประสานหลัก โดยแต่ละกรมควรส่งข้อมูล ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสาธิตอาชีพอิสระ การประกันสังคมให้ลูกจ้างทราบ

3) การเจรจาเพื่อคลี่คลายปัญหาและหาแนวทางยุติปัญหา

ข้อพิพาทแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เจรจาต้องสามารถแยกประเด็นปัญหาที่เป็นของกลุ่มลูกจ้างกับประเด็นปัญหาที่เป็นของกลุ่มที่เกี่ยวข้ององค์กรเอกชน (Ngo) ได้ เพราะจะทำให้ทราบประเด็นปัญหาที่แท้จริงของลูกจ้าง แนวทางการแก้ไขปัญหาการชุมนุมประท้วงของกระทรวงมหาดไทย หากตรวจสอบว่าผู้นำชุมนุมผู้ชุมนุมไม่ใช่กลุ่มชุมนุมโดยแท้จริง จะนำผู้นำดังกล่าวมาปรึกษากับกลุ่มแต่ไม่กีดกันออกไป ซึ่งแนวทางดังกล่าวกระทรวงแรงงานควรนำมาปรับใช้

4) เพิ่มมาตรการเข้มงวดกับกลุ่ม NGO ต่าง ๆ ที่เข้ามาร่วมสนับสนุนการชุมนุมเรียกร้อง โดยต้องถือปฏิบัติว่าหากผู้ไม่เกี่ยวข้องหรือมิได้มาติดต่อราชการไม่ควรให้เข้ามาในบริเวณกระทรวงแรงงานเมื่อมีการชุมนุมของผู้ใช้แรงงาน

2.3 ภายหลังจากการชุมนุมเรียกร้อง

มาตรการภายหลังจากการชุมนุมเรียกร้อง ควรเพิ่มมาตรการเฝ้าติดตาม วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ประกอบกรณีที่เคยเกิดการชุมนุมเรียกร้อง เพราะอาจเกิดการชุมนุมประท้วงเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ได้อีกในภายหลัง

บรรณานุกรม

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517
4. สำนักประสานงานมวลชน, กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทฝ่ายปกครอง กับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยโดยสันติวิธี, 2544,
5. กองแผนพัฒนาจังหวัด, กระทรวงมหาดไทย คู่มือการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
6. นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7. กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คู่มือปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับเจ้าหน้าที่ 2545
8. สหาย โถทองคำ, นโยบายกับสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์วิภาคีและไตรภาคี 2542
9. สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์ 2541
10. พรนพ พุกกะพันธ์, การบริหารความขัดแย้ง, 2542
11. เอกสารโรเนียว สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “สรุปสถานการณ์กรณีลูกจ้างบริษัท เบต แอนด์ บาร์ เพชรทิจ (ประเทศไทย) จำกัด ชุมชุม”
12. เอกสารโรเนียว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงาน”
13. เอกสารโรเนียว รายงานสถานการณ์ประจำวัน ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนมกราคม 2546