

เอกสารฉบับเผยแพร่ทางการ
สรุปสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กรณีสหภาพแรงงานชั้นโคโกเซ ประเทศไทย
(1 กันยายน – 31 ธันวาคม 2558)
จัดทำโดย : ฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)¹

ประเด็นนำเสนอในเอกสารฉบับนี้ รวม 4 ประเด็น

- (1) เข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนถูกนายจ้างปิดงาน : โกล่เกลี่ย 15 ครั้ง ตกลงกันไม่ได้ บริษัทฯ ปฏิเสธการชี้ขาด เลือกรับการ “ปิดงาน No Work No Pay”² เป็นคำตอบ แม้กระทรวงแรงงานจะเป็นตัวกลางในการเจรจาแต่ก็ไม่มีผลอย่างใด
- (2) ข้อสังเกตที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการพิพาทแรงงาน : การละเมิดสิทธิแรงงานขั้นรุนแรงแบบ “ตายทั้งเป็น” ผลักให้ลูกจ้างไม่มีความมั่นคง ไม่มีหลักประกันและไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี แม้มีการร้องเรียนให้ภาครัฐเข้ามาตรวจสอบแต่ก็เฉยเมย
 - การนำมาตรา 75 ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้ แต่ขณะเดียวกันก็กลับเปิดให้พนักงานทำงานล่วงเวลา
 - มีการขย่ายอุปกรณ์การผลิตไปไว้ที่บริษัทแห่งอื่น
 - มีการนำพนักงานเหมาค่าแรงและแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้ามาทำงานในโรงงานแทนที่พนักงานประจำ ด้วยสวัสดิการที่มีความแตกต่างกับพนักงานประจำอย่างสิ้นเชิง
 - มีการบังคับให้พนักงานทำความสะอาดห้องน้ำและล็อกห้องน้ำเพื่อไม่ให้พนักงานได้เข้าใช้
 - ความไม่ปลอดภัยในสถานประกอบการที่ส่งผลสวัสดิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ประจำบริษัทช่วงกลางคืน
 - การปิดงานกลุ่มพนักงานที่ยังตั้งครุฑอยู่ ส่งผลต่อความเครียดของแม่และกระทบกระเทือนถึงบุตรในครรภ์
- (3) กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกับภาคีเครือข่ายแรงงานทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ
 - สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย
 - JAPAN COUNCIL OF METAL WORKER'S UNION (JCM)
 - IndustriALL Global Union
- (4) ข้อเสนอเร่งด่วนต่อกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการยุติปัญหาโดยพลัน

¹ เอกสารฉบับนี้เรียบเรียงโดยนางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ เมื่อ 31 ธันวาคม 2558 จากข้อมูลเบื้องต้นบางส่วนที่จัดทำโดยนายจิระพัฒน์ คงสุข ผู้ประสานงานกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และกรณีวิเคราะห์จากคณะกรรมการ สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท.) ที่มีนายลาเร่ อยู่เป็นสุข เป็นประธาน

² การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการชั่วคราว เนื่องจากมีปัญหาลูกจ้างพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ เป็นมาตรการที่นายจ้างกดดันให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในระหว่างปิดงาน เนื่องจากไม่มีรายได้ เพราะลูกจ้างไม่สามารถเข้าทำงานได้ ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อทำงานให้นายจ้างไม่ได้ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง เป็นวิธีการกดดันลูกจ้างให้ยอมตามข้อเรียกร้องที่นายจ้างกำหนด ดังนั้นคนที่ได้รับความเดือดร้อน คือ ลูกจ้างที่ถูกปิดงานทุกคน อีกทั้งยังไม่ได้รับสิทธิแรงงานตามกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องในระหว่างปิดงานนี้ด้วย เช่น ประกันสังคม, คุ้มครองแรงงาน, กองทุนเงินทดแทน

บริษัท ชันโคโกเซ เทคโนโลยีประเทศไทย จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 64/20 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ต.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง เป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์ที่เป็นพลาสติกได้แก่ กันชนสปอยล์เลอร์ และชิ้นส่วนตกแต่งภายในรถยนต์ ส่งงานให้ลูกค้าที่ผลิตรถยนต์รายใหญ่ของประเทศไทย เช่น โตโยต้า, ฮอนด้า, มิตซูบิชิ, เจนรัลมอเตอร์, นิสสัน, ฮีโน่, ซูซูกิ, อีซูซุ, ฟอर्ड, มาสด้า, มิตซูบิชิ, ทากาตะ, เดนโซ่, เอ็นเอชเค ฯลฯ

ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น 100 % โดยมีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น และมีสาขาต่างๆ อยู่ในอีก 11 ประเทศ รวม 19 แห่ง คนงานรวมทั่วโลกทั้งสิ้นประมาณ 2,000 คน

ในประเทศไทยมีคณะกรรมการบริษัท รวม 10 คน ได้แก่ (1) นายอะกิโนริ เทราโมโตะ (2) นายทาเคอากิ มาสึดะ (3) นายชินอิจิ นากาโอะ (4) นายทสึชิโอะ ชิบาตะ (5) นายมาซาฮะ อิเคโมโตะ (6) นายยูคิโนบุ ซาโต้ (7) นายคะซึฮิโตะ โอคุมูระ (8) นายณัฐพล ตันชาติลิก (9) นางสาวเกษร วิจิตรวัฒนานนท์ (10) นายเทสซียะ โฮริตะ

โดยมี Mr.Yoshiaki Shibata เป็นผู้มีความรู้สูงสุดในการตัดสินใจทิศทางของบริษัท ชันโคโกเซ จ.ระยอง

สำหรับสภาพแรงงานชันโคโกเซ ประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ.2550 ตั้งอยู่เลขที่ 249 หมู่ 2 ต.ปลวกแดง อ.ปลวกแดง จ.ระยอง จำนวนสมาชิกทั้งหมด 663 คน จากพนักงานประจำทั้งสิ้นจำนวน 772 คน มีแรงงานเหมาค่าแรงจำนวน 400 กว่าคน และแรงงานข้ามชาติ (ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดและไม่ทราบสถานะทางกฎหมายว่ามีใบอนุญาตทำงานถูกต้องหรือไม่ อย่างไร) ทำงานในสถานประกอบการร่วมกับพนักงานประจำด้วย แต่ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างกัน อีกทั้งแรงงานกลุ่มนี้ไม่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ตามเงื่อนไขของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ปัจจุบันมีนายอมรเดช ศรีเมือง เป็นประธาน และนายคำพันธ์ จูมนอก เป็นเลขาธิการ

สหภาพแรงงานแห่งนี้เป็นสมาชิกโดยตรงของกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท. หรือ TAW) ซึ่ง สยท. เป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเลคทรอนิกส์ยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย (TEAM) ที่ TEAM เป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CILT) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)

(1) เข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนถูกนายจ้างปิดงาน : ไกล่เกลี่ย 15 ครั้ง ตกลงกันไม่ได้ บริษัทฯ ปฏิเสธการชี้ขาด เลือกรับการ “ปิดงาน No Work No Pay” เป็นคำตอบ แม้กระทรวงแรงงานจะเป็นตัวกลางในการเจรจาแต่ไม่มีผลอย่างไร

(1.1) เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2558 สหภาพแรงงานชันโคโกเซ ประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานต่อบริษัทฯ รวมทั้งหมด 25 ข้อ เนื่องจากเห็นว่า

- ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้น ทั้งนี้เมื่ออ้างอิงตามงบดุลปี 2558 แม้ตัวเลขทางบัญชีจะแสดงผลว่าสถานประกอบการขาดทุน 45,521,074 บาท แต่เมื่อมาพิจารณาตัวเลขอื่นๆที่เกี่ยวข้อง พบว่า บริษัทฯ กลับมีสินทรัพย์หมุนเวียนเพิ่มขึ้นถึง 46,238,538 บาท และยังสามารถชำระหนี้สินจนลดลงจากปี 2557 ได้เป็นจำนวนเงินสูงถึง 100,552,883 บาท

- อ้างอิงจากงบดุลของบริษัทที่สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2558 พบว่าบริษัทฯ แจ่มมีหนี้สินไม่หมุนเวียนจำนวน 94 ล้านบาท โดยระบุเพิ่มเติมในหมายเหตุประกอบงบการเงินว่า บริษัทฯ ได้วางแผนโครงการสมัครใจลาออก ก. และ ข. ไว้ เป็นหนี้สำหรับสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง นี่จึงสามารถวิเคราะห์ได้เพิ่มเติมว่า

บริษัทฯ มีเจตนาต้องการเปลี่ยนสภาพการจ้างงานเป็นแบบไม่มั่นคงแทน (นำแรงงานกลุ่มเหมาค่าแรงและแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานแทน) จึงได้มีการตั้งโครงการในงบดุลถึง 2 โครงการ กล่าวได้ว่า จึงไม่ใช่ไม่มีเงินจ่ายโบนัสแต่อย่างใดตามที่บริษัทฯ อ้างมาโดยตลอด

- เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 บริษัทฯ ได้มีการเพิ่มทุนจดทะเบียน เป็น 406,000,000.00 บาท จากเดิมเมื่อกันยายน 2553 ได้แจ้งกับกรมธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์เพียง 400,000,000.00 บาท

จากสถานการณ์ 3 ข้อย่อยข้างต้น นี้จึงกล่าวได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทฯ มีกำไรในปี 2557-2558 ประมาณ 200 กว่าล้านบาท เมื่ออธิบายในเชิงเศรษฐศาสตร์จำนวนเงินที่ไม่ถูกแสดงในบัญชีบดุลและส่งผลต่อการขาดทุนนั้น เป็นผลมาจากที่บริษัทนำเงินไปลงทุนเพิ่มขึ้นและนำไปชำระหนี้แทน รวมทั้งการมีค่าใช้จ่ายในการบริหารงานเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 14 % ซึ่งสะท้อนถึงการมีกำไรมากพอสมควรของบริษัทที่จะสามารถจ่ายให้พนักงานได้เพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน ไม่ใช่เรื่องของการขาดทุนตามที่บริษัทฯ กล่าวอ้างแต่อย่างใด

- บริษัทฯ มีการผลิตอย่างต่อเนื่องและมีการให้พนักงานทำงานล่วงเวลา (OT) อีกทั้งยังมีการรับพนักงานเหมาค่าแรงและแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากพนักงานประจำ เหล่านี้คือค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

- สภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ปรับตัวสูงขึ้น ทำให้พนักงานมีภาระค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพที่มากขึ้น อีกทั้งรัฐบาลก็ไม่มีมาตรการในการปรับค่าแรงขั้นต่ำขึ้นจากเดิม ที่ยังคงเป็นจำนวน 300 บาทเพียงเท่านั้นในปี 2559

- ข้อตกลงสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลงตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ในวันที่ 15 ธันวาคม 2558 ทั้งนี้ในวันเดียวกันบริษัทฯ ได้แต่งตั้งตัวแทนเจรจาและกำหนดวันเจรจาที่ 4 กันยายน 2558 ที่บริษัทฯ (1.2) วันที่ 4 กันยายน 2558 มีการเจรจาครั้งแรก โดยบริษัทฯ อ้างว่าไม่รับพิจารณาทุกข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ เพราะบริษัทฯ อ้างว่าขาดทุนต่อเนื่อง ทั้งนี้ไม่มีการนัดเจรจากันครั้งต่อไป ทำให้ต้องยุติการเจรจาและกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานแทนตามที่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดไว้

(1.3) วันที่ 5 กันยายน 2558 สหภาพฯ ได้ไปยื่นหนังสือพิพาทแรงงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่สวัสดิการฯ ได้นัดเจรจาในวันที่ 9 กันยายน 2558 ณ ห้องประชุมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง

(1.4) วันที่ 9 กันยายน 2558 มีการเจรจาแต่ยังไม่สามารถตกลงได้ จึงนัดครั้งที่ 2 ในวันที่ 24 กันยายน 2558

(1.5) ก่อนวันนัดเจรจาครั้งที่ 2 คือ ในวันที่ 21 กันยายน 2558 บริษัทฯ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพฯ รวม 6 ข้อ ทั้งนี้พบว่า ในข้อสุดท้ายได้ระบุไว้ว่า “ผลประโยชน์และสภาพการจ้างอื่นใดที่พนักงานได้รับอยู่แล้วในปัจจุบันนอกเหนือจากข้อเรียกร้องนี้ บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงแก้ไขยกเลิกโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า”

อย่างไรก็ตามตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงานฯ จึงได้ทำหนังสือแต่งตั้งตัวแทนเจรจาพร้อมที่ปรึกษายื่นให้กับบริษัทฯ และนัดเจรจาครั้งที่ 1 วันที่ 23 กันยายน 2558 ที่สำนักงานสหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ สาขาบ่อวิน ตั้งอยู่เลขที่ 120/46 หมู่ 3 ต.บ่อวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

(1.6) วันที่ 22 กันยายน 2558 บริษัทฯ ได้แจ้งเป็นหนังสือต่อสหภาพฯ ขอเลื่อนเวลาและสถานที่การเจรจาเป็นวันที่ 24 กันยายน 2558 ณ ห้องประชุมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองแทน

(1.7) วันที่ 24 กันยายน 2558 แม้มีการเจรจา แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ จึงนัดหมายครั้งที่ 3 ในวันที่ 12 ตุลาคม 2558

(1.8) วันที่ 25 กันยายน 2558 บริษัทฯได้ประกาศปิดงาน³ เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานฯเท่านั้น สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯระดับบริหารนั้น ถือว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปิดงานในครั้งนี้ ให้มาทำงานปกติ ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2558 เป็นต้นไป

นอกจากนั้นแล้วในวันเดียวกันนี้ ยังพบว่า

- บริษัทฯได้มีประกาศแจ้งพนักงานว่า “พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯที่มีความประสงค์จะลาออกจากงาน บริษัทฯได้เตรียมโครงการเกษียณอายุการทำงานไว้ โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ โดยสมาชิกสหภาพฯต้องส่งใบลาออกภายในวันที่ 25 กันยายน 2558”

- บริษัทฯยังมีหนังสืออีกหนึ่งฉบับ เป็นหนังสือแสดงความยินยอมต่อข้อเรียกร้องของบริษัทฯโดยมีใจความว่า “ขอยอมรับข้อเรียกร้องของบริษัทฯปี 2558 และขอสละสิทธิข้อเรียกร้องของสหภาพฯ” สำหรับพนักงานที่ลงนามแล้ว ให้มาทำงานได้ตามปกติ และสามารถทำ (OT) ได้ด้วยเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตามในกรณีนี้ทางสหภาพแรงงานฯ ได้ดำเนินการดังนี้

- ได้แจ้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองว่า บริษัทฯได้ปิดงานโดยไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เนื่องจากข้อตกลงสภาพการจ้างเดิมยังไม่หมดอายุ

- ในเย็นวันเดียวกันนั้นประมาณเวลา 18.30 น. ได้แจ้งให้สมาชิกรับทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกไม่ตกหลุมพรางบริษัทฯ และให้ไปทำงานปกติในวันจันทร์ที่ 28 กันยายน 2558 เพื่อยืนยันเจตนาของสมาชิกที่จะเข้าทำงาน

ต่อมาประมาณเวลา 19.30 น. ทางฝ่ายบริษัทฯโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการใหญ่ฝ่ายผลิต และพนักงานแปลภาษา ได้นำหนังสือมาให้ประธานสหภาพฯ ระหว่างที่สหภาพฯได้ชี้แจงสมาชิกอยู่ ว่า บริษัทฯขอยกเลิกแจ้งการปิดงาน โดยขอให้พนักงานกลับเข้าทำงานปกติเหมือนเดิม

(1.9) วันที่ 12 ตุลาคม 2558 มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องครั้งที่ 3 ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ นัดเจรจาครั้งที่ 4 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558

(1.10) วันที่ 21 ตุลาคม 2558 สหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าพบผู้อำนวยการฝ่ายประนอมข้อพิพาท สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อชี้แจงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทางผู้อำนวยการฯแจ้งว่าจะส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางไปช่วยไกล่เกลี่ยในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558

(1.11) วันที่ 30 ตุลาคม 2558 สหภาพแรงงานฯได้ทำหนังสือถึงบริษัทฯ เรียกร้องให้บริษัทเปิดประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง เพราะเลยกำหนดเวลาประชุมตามที่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ทางบริษัทฯแจ้งว่าให้รอคำตอบในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558

(1.12) วันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องครั้งที่ 4 ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้เนื่องจากนายจ้างติดภารกิจจึงขอยุติการเจรจาก่อน

³ หมายถึง การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ยามเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน ทั้งนี้เป็นผลตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมวด 3 ที่ให้สิทธิสถานประกอบการสามารถกระทำได้

นัดใกล้เคียงครั้งที่ 5 ในวันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 และได้นัดหมายวันที่จะเปิดประชุมคณะกรรมการการลูกจ้างในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2558

(1.13) วันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 5 ที่บริษัทฯ แม้ในครั้งนี้จะมีการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเชิงการเงิน แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันเอง จนในที่สุดเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทได้เสนอว่า “จะใช้กระบวนการชี้ขาดหรือไม่ อย่างไร” แต่ทางบริษัทฯ ปฏิเสธ นัดเจรจาครั้งที่ 6 ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 ที่บริษัทฯ

(1.14) วันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 6 ที่บริษัทฯ ก่อนการเจรจาสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นจดหมายเปิดผนึกของสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทยที่เป็นต้นสังกัดของสหภาพแรงงานฯ ต่อนายจ้าง เพื่อต้องการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัท แต่บริษัทฯ ปฏิเสธการเจรจา อีกทั้งยังไม่สามารถเจรจาเป็นผลลุล่วงแต่อย่างใด นัดเจรจาครั้งที่ 7 ที่กระทรวงแรงงาน ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2558

(1.15) วันที่ 18 พฤศจิกายน 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 7 ที่กระทรวงแรงงาน ผลการเจรจายังไม่สามารถหาข้อยุติได้เช่นเดิม นัดใกล้เคียงข้อพิพาทครั้งต่อไป วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 ณ ห้องประชุมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง

(1.16) วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 8 ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง แต่ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้เช่นเดิม แม้สหภาพแรงงานฯ จะยอมถอยข้อเรียกร้องมาเหลือเพียงจำนวนโบนัสคนละ 60,000 บาท และแบ่งจ่าย 5 งวดก็ตาม แต่นายจ้างก็ยังไม่ยอมรับข้อเสนอดังกล่าวนี้แต่อย่างใด

(1.17) วันที่ 3 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 9 ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง แต่ก็ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้

(1.18) วันที่ 4 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 10 ณ กระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ แต่ก็ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้เช่นเดิม

ในวันเดียวกันนี้ทางนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและคณะได้เข้าพบนางสาวพรรณิ ศิริยุทธศักดิ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อปรึกษาหารือกรณีสหภาพแรงงานชันโคโกเซ ประเทศไทย โดยมีนายปฐม เพชรมณี รองอธิบดี , ผู้อำนวยการกลุ่มงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง และเจ้าหน้าที่เข้าร่วมหารือ ณ ห้องประชุมสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยเช่นเดียวกัน

(1.19) วันที่ 9 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 11 ที่บริษัทฯ การเจรจาในครั้งนี้ นายจ้างยังยืนยันเสนอจ่ายเงินโบนัสจำนวน 0.6 เดือนหรือเป็นเงินจำนวนคนละ 9,485 บาทเท่ากันทุกคน และเสนอปรับค่าจ้างประจำปี 158 บาท

(1.20) วันที่ 16 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องครั้งที่ 12 ที่บริษัทฯ โดยรองปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเจรจาด้วย แต่ก็ยังไม่ข้อยุติแต่อย่างใด และนำมาสู่การปิดงาน “No Work No Pay” ในวันที่ 20 ธันวาคม 2558 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน

ทั้งนี้ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงาน จ.ระยอง และเจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน รวมทั้งรองอธิบดีฯ ได้ลงไปช่วยไกล่เกลี่ยแล้วก็ยังไม่ทีท่าว่าจะยุติได้ โดยย้อนไปเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2558 ทางนายสุวิทย์ สุมาลา รองปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมประชุมกับ

คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯที่ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน และมีมติว่าทางรองปลัดฯจะเข้าไปไกล่เกลี่ยด้วยตนเองที่บริษัท จ.ระยอง ในวันที่ 16 ธันวาคม 2558 และกำชับว่าจะต้องเจรจาให้ยุติโดยที่ไม่ให้นายจ้างประกาศปิดงานต่อลูกจ้าง (เนื่องจากข้อตกลงสภาพการจ้างจะหมดอายุวันที่ 15 ธันวาคม 2558 นายจ้างจะสามารถประกาศปิดงานได้ตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคมเป็นต้นไป)

(1.21) วันที่ 18 ธันวาคม 2558 เวลา 14.30 น. ทางบริษัทฯได้มีหนังสือถึงสหภาพแรงงานฯ แจ้งเรื่องการปิดงาน โดยระบุว่า ตามที่ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2558 อาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 22 ขอใช้สิทธิปิดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอื่นใดให้กับสมาชิกสหภาพและผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2558 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป สำหรับลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้เข้าทำงานและได้รับค่าจ้างตามปกติ

โดยเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 บริษัทฯได้มีความพยายามปิดงานสมาชิกสหภาพแรงงานมาครั้งหนึ่งแล้ว แต่บริษัทฯทำผิดขั้นตอนทางกฎหมายเลยต้องยกเลิกคำสั่งดังกล่าวนี้

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้สหภาพแรงงานฯจึงได้มีการหารือกับนายจ้างโดยตรงในเรื่องนี้ โดยมีเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน , เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง และคณะกรรมการจากสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท.) เข้าร่วมเจรจา แต่ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเรื่องการปิดงานแต่อย่างใด

(1.22) วันที่ 19 ธันวาคม 2558 มีหนังสือด่วนที่สุดจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง ส่งถึงประธานสหภาพแรงงานฯ เรื่องขอเชิญไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยขอเชิญผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานไปพบเพื่อร่วมเจรจากาข้อยุติ โดยมีนายสมศักดิ์ สุวรรณจริต ผู้ว่าราชการจังหวัดระยองเป็นประธาน ในวันอาทิตย์ที่ 20 ธันวาคม 2558 ที่ห้องประชุมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง

ต่อมาในวันที่ 20 ธันวาคม 2558 ตามการนัดหมาย นายจ้างกลับบิดพลิ้วไม่ยอมมาเจรจา ทั้งๆที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องทั้งระดับกระทรวงแรงงานและระดับพื้นที่ได้มารอเจรจาเพื่อหาข้อยุติอย่างพร้อมหน้าแล้วก็ตาม

(1.23) วันที่ 21 ธันวาคม 2558 ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องครั้งที่ 13 โดยครั้งนี้ นายจ้างเสนอจ่ายเงินโบนัสจำนวน 0.6 เดือน และเงินบวกพิเศษคนละ 500 บาท และปรับเงินขึ้นประจำปี 1 % บวกอีก 70 บาท ส่วนข้ออื่นๆยังไม่ได้มีการเจรจากันแต่อย่างใด นัดเจรจาครั้งต่อไปวันที่ 23 ธันวาคม 2558

(1.24) วันที่ 23 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องครั้งที่ 14 ที่บริษัทฯ แต่ก็ยังไม่มีข้อยุติ นัดเจรจาครั้งต่อไป วันที่ 29 ธันวาคม 2558 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมบริษัทฯ

(1.25) วันที่ 29 ธันวาคม 2558 มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องครั้งที่ 15 ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ระยอง แต่ก็ยังไม่มีข้อยุติ นัดเจรจาครั้งต่อไป วันที่ 8 มกราคม 2559 เวลา 10.00 น. ณ สถานที่แห่งเดิม

แม้การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯจะถูกกฎหมายเป็นไปตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 แต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังที่ได้แสดงในหัวข้อด้านล่างนี้ เรื่องข้อสังเกตที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการพิพาทแรงงาน ส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานในฐานะ “ลูกจ้าง” เกิดความหวาดหวั่น โดยเฉพาะความไม่มั่นคงในการจ้างงานในอนาคตที่มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งบริษัทฯสามารถใช้มาตรการต่างๆมากดดันเพื่อทำลายอำนาจการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองของพนักงานในรูปธรรมต่างๆ และอาจนำไปสู่

การเลิกจ้างในที่สุด อันเป็นผลมาจากสภาวะการกดดันจากการถูกปิดงานและไม่มีรายได้จากการทำงานเพื่อดำรงชีพแต่อย่างใด

ถือได้ว่าขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญว่าการกระทรงแรงงาน ที่มุ่งเป้าสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้มั่นคงต่อไป

(2) ข้อสังเกตที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการพิพาทแรงงาน : การละเมิดสิทธิแรงงานขั้นรุนแรงแบบ “ตายทั้งเป็น” ผลักให้ลูกจ้างไม่มีความมั่นคง ไม่มีหลักประกันและไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี แม้มีการร้องเรียนให้ภาครัฐเข้ามาตรวจสอบแต่ก็เฉยเมย

(2.1) ก่อนเกิดการพิพาทแรงงาน

บริษัทได้มีมาตรการต่างๆ เพื่อแสดงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย โดยเฉพาะได้มีการนำมาตรา 75 ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้⁴ แต่ในขณะเดียวกันบริษัทก็กลับเปิดให้พนักงานทำงานล่วงเวลา (OT) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งขัดแย้งกลับที่บริษัทกล่าวอ้างเรื่องสถานการณ์ทางการเงินที่ย่ำแย่ สามารถแสดงรูปธรรมที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

มาตรการที่เกิดขึ้น	ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา (OT)
วันที่ 8 เมษายน 2558 มีประกาศ 2 เรื่อง เกี่ยวกับสถานการณ์ของบริษัทและแนวทางการดำเนินการ และยกเลิกการทำงานกะ โดยมีมาตรการเป็นข้อๆ เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, งดงานเลี้ยงและงานกีฬา, ให้พนักงานสลับกันหยุดพักร้อน, ให้พนักงานหยุดงานตามมาตรา 75 ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 เป็นต้น	21 มีนาคม - 20 เมษายน 2558 บริษัทได้เปิดการผลิตและมีการเปิด OT ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องในวันจันทร์ถึงวันศุกร์และรวมวันเสาร์-อาทิตย์
บริษัทเริ่มประกาศใช้มาตรา 75 ในบริษัท รวมทั้งหมด 6 ครั้ง ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 60 วัน	บริษัทได้เปิดให้มีการทำ OT ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์และรวมวันเสาร์-อาทิตย์ ตั้งแต่เดือน

⁴ มาตรา 75 เป็นบทบัญญัติที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างที่ประสบปัญหาในการดำเนินกิจการมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างยังคงมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนต่อไปอีก เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงกำหนดให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง ขณะเดียวกันก็เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองประโยชน์ลูกจ้างด้วย เพราะหากนายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำได้รับความเดือดร้อนติดตามมา

การหยุดกิจการชั่วคราวที่นายจ้างต้องจ่ายเงินตามมาตรานี้ ต้องมาจากสาเหตุที่มีเหตุสุดวิสัย คำว่า “เหตุสุดวิสัย” (Force majeure) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 ให้ความหมายว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น

ตัวอย่างที่ไม่ถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัย เช่น นายจ้างประสบปัญหาการเงินเพราะบริหารกิจการผิดพลาด ทำให้ไม่มีเงินมาซื้อวัตถุดิบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิต จึงไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ หรือนายจ้างประสบมาเหินเล่อไม่จัดการป้องกันอัคคีภัยให้ดี ทำให้เกิดไฟฟ้าลัดวงจรและเกิดไฟไหม้สถานประกอบการต้องปิดซ่อม เป็นต้น

มาตรการที่เกิดขึ้น	ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา (OT)
- ครั้งที่ 1 เริ่มวันที่ 4 พฤษภาคม 2558 ถึงวันที่ 8 พฤษภาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 11 พฤษภาคม 2558 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน - ครั้งที่ 2 เริ่มวันที่ 18 พฤษภาคม 2558 ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 ถึงวันที่ 29 พฤษภาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน - ครั้งที่ 3 เริ่มวันที่ 2 มิถุนายน 2558 ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 8 มิถุนายน 2558 ถึงวันที่ 12 มิถุนายน 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน - ครั้งที่ 4 เริ่มวันที่ 15 มิถุนายน 2558 ถึงวันที่ 19 มิถุนายน 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 22 มิถุนายน 2558 ถึงวันที่ 26 มิถุนายน 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน - ครั้งที่ 5 เริ่มวันที่ 29 มิถุนายน 2558 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 6 กรกฎาคม 2558 ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน - ครั้งที่ 6 เริ่มวันที่ 13 กรกฎาคม 2558 ถึงวันที่ 17 กรกฎาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน และวันที่ 20 กรกฎาคม 2558 ถึงวันที่ 24 กรกฎาคม 2558 รวมทั้งสิ้น 5 วัน	เมษายน – กันยายน 2558 รวมทั้งหมด 5 ครั้ง ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 150 วัน จึงเห็นได้ว่า บริษัทมียอดการผลิตสูงขึ้น และมีเงินจ่าย สำหรับเป็นค่าทำงานล่วงเวลาให้พนักงานได้ นอกเหนือจากค่าจ้างโดยปกติ - ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน ถึง 20 พฤษภาคม 2558 รวม 30 วัน - ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม ถึง 20 มิถุนายน 2558 รวม 30 วัน - ครั้งที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน ถึง 20 กรกฎาคม 2558 รวม 30 วัน - ครั้งที่ 4 ตั้งแต่วันที่ 21 กรกฎาคม ถึง 20 สิงหาคม 2558 รวม 30 วัน - ครั้งที่ 5 ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม ถึง 20 กันยายน 2558 รวม 30 วัน
- วันที่ 25 สิงหาคม 2558 บริษัทฯได้ประกาศเปิดโครงการสมัครใจลาออก จำนวน 450 คน เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ 26-28 สิงหาคม 2558 โดยต้องทำงานถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2558 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน 176 คน โดยบริษัทฯชี้แจงว่าขาดทุนต่อเนื่องและไม่มีการบังคับให้เข้าร่วมโครงการฯ - วันที่ 27 สิงหาคม 2558 สหภาพฯได้ทำหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง โดยแจ้งว่า บริษัทฯไม่เคยปรึกษาหารือกับ	ผลจากการทำงานล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เดือนเมษายน-สิงหาคม 2558 พบว่าสินค้าที่ผลิตออกมามีจำนวนมาก จนทำให้บริษัทฯต้องนำสินค้าเหล่านี้ไปเก็บไว้ที่สาขานิคมอุตสาหกรรมเหมราช จ.ระยอง แทน

มาตรการที่เกิดขึ้น	ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา (OT)
สหภาพในเรื่องดังกล่าวมาก่อนแต่อย่างไร ทางสหภาพจึงขอให้บริษัท เลื่อนโครงการออกไปก่อน และให้มีการกำหนดสัดส่วนและรูปแบบที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามในกรณีนี้มีข้อมูลจากการใกล้เคียงข้อพิพาทครั้งที่ 4 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 โดยบริษัทได้แจ้งว่าต้องใช้เงินประมาณ 45-50 ล้านบาท ในการจ่ายพนักงานกลุ่มนี้ ซึ่งขัดแย้งกับข้อกล่าวอ้างที่บริษัทแจ้งว่าขาดทุน	

(2.2) หลังเกิดการพิพาทแรงงาน พบว่า

(2.2.1) มีการขนย้ายอุปกรณ์การผลิตไปไว้ที่บริษัทแห่งอื่น

■ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2558 ถึงเดือนตุลาคม 2558 บริษัทมีการขนย้ายอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต คือ แม่พิมพ์ นำออกไปไว้ที่บริษัทอื่น จนเป็นที่น่าตั้งข้อสังเกตถึงการลดกระบวนการผลิตในส่วนของพนักงานประจำในโรงงานลง

(2.2.2) มีการนำพนักงานเหมาค่าแรงและแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้ามาทำงานในโรงงานแทนที่พนักงานประจำ ด้วยสวัสดิการที่มีความแตกต่างกับพนักงานประจำอย่างสิ้นเชิง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรา 11/1 ที่ได้มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้ชัดเจน และกระทรวงแรงงานก็ไม่ได้มีการเข้ามาตรวจสอบแต่อย่างใด

■ วันที่ 26 กันยายน 2558 บริษัทได้ว่าจ้างพนักงานเหมาค่าแรงของบริษัทสารัช อินเตอร์ชัพพลาย จำกัด ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 5 ต.ตะเคียนเตี้ย อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ก่อตั้งเมื่อปี 2552 ซึ่งเป็นบริษัทจัดหางานไปอนให้กับบริษัทต่างๆ จำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงกว่า 90 % เข้ามาทำงานควบคู่ไปกับพนักงานประจำในทุกแผนกในบริษัท ระหว่างเวลา 08.00 – 17.00 น. ส่งผลให้พนักงานเกิดความสับสนและข้อสงสัยว่า “บริษัทแจ้งขาดทุนแต่กลับสามารถรับพนักงานเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิมได้” รวมถึงจากห้างหุ้นส่วนจำกัดสยามเอ็มพลอยเม้นท์เอเจ็นซี ตั้งอยู่เลขที่ 111/10 ม. 6 ต.หนองไม้แดง อ.เมือง จ.ชลบุรี ซึ่งเป็นบริษัทจัดหาแรงงานขนาดเล็ก มาจ้างงานร่วมกับพนักงานประจำด้วยเช่นเดียวกัน

■ วันที่ 29 กันยายน 2558 ผู้จัดการโรงงานบริษัทได้แจ้งต่อประธานสหภาพและกรรมการ 3 คน ว่า บริษัทจะเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของพนักงานเหมาค่าแรง เป็นเวลา 14.00-23.00 น. แทน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2558 เป็นต้นไป ในประเด็นนี้มีข้อสังเกตจากทางสหภาพแรงงานว่า “ปกติแล้วการทำงานช่วงเวลา 17.40 – 22.30 น. เป็นช่วงเวลาทำงานล่วงเวลา (OT) ของพนักงานประจำอยู่แล้ว แปลว่าพนักงานเหมาค่าแรงจะเข้ามาทำงานทดแทนในส่วนนี้หรือไม่ อย่างไร” แต่บริษัทก็ไม่มีคำตอบในเรื่องนี้แต่อย่างใด

■ วันที่ 5 ตุลาคม 2558 เวลา 14.00 น. บริษัทโตโยต้าได้ส่งพนักงานที่รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัย เข้ามาตรวจสอบบริษัทเรื่องความปลอดภัยในพื้นที่ทำงานและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง พบว่า บริษัทได้

ให้พนักงานเหมาค่าแรงที่ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวนี้ไปอยู่ที่โรงอาหารและศาลาชุมชน โดยไม่ให้เข้ามาในพื้นที่การทำงานและปรากฏตัวในช่วงเวลาการตรวจสอบของบริษัทโดยเด็ดขาด

- วันที่ 12 ตุลาคม 2558 พนักงานเหมาค่าแรงที่บริษัทได้ว่าจ้างผ่านห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามเอ็มพลอยเม็นท์ เอเจ้นซี่ ได้เข้ามาทำงานในโรงงาน พร้อมแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา รวมประมาณ 180 คน

- วันที่ 19 ตุลาคม 2558 มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาจำนวน 5 คน เข้ามาทำงานเพิ่มเติมจากเดิมในแผนกพ่นสี

ทั้งนี้มีการตั้งข้อสังเกตว่า “พนักงานแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่เข้ามาทำงานนี้ ไม่แน่ชัดว่าเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือไม่อย่างไร เนื่องจากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ชัดเจน อีกทั้งไม่พบบัตรประจำตัวที่เป็นผลมาจากการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่เพิ่งสิ้นสุดไปเมื่อเดือนตุลาคม 2558 ที่ผ่านมา” ซึ่งในกรณีนี้ยังไม่มีหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง หรือกระทรวงแรงงานโดยตรงเข้ามาตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแต่อย่างใด เพื่อสร้างความกระจ่างแจ้ง เพราะอาจนำไปสู่ความสูญเสียในการที่บริษัทอาจจะละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ให้เกิดการคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มากยิ่งขึ้นไปอีก

- วันที่ 26 ตุลาคม 2558 บริษัทได้ให้พนักงานเหมาค่าแรงทั้งหมดเปลี่ยนเวลาทำงานจากเดิมที่เข้างานเวลา 14.00-23.00 น. เป็นเวลา 08.00-17.00 น. ซึ่งเป็นเวลาทำงานปกติของพนักงานประจำ และเร่งให้พนักงานประจำสอนงานทุกอย่างให้กับพนักงาน เหมาค่าแรง อีกทั้งมีการประเมินตลอดว่าเป็นงานหรือยัง สอนอะไรไปบ้างแล้วจากหัวหน้างาน

- วันที่ 16 พฤศจิกายน 2558 บริษัทได้นำพนักงานเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานในบริษัทเพิ่มอีกประมาณ 40 กว่าคน

- สวัสดิการสำหรับพนักงานกลุ่มเหมาค่าแรงเท่าที่ตรวจสอบได้ (สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถตรวจสอบได้) คือ

รายการ	เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับ		
	พนักงานประจำ	พนักงานเหมาค่าแรง บ.ที่ 1	พนักงานเหมาค่าแรง บ.ที่ 2
เงินเดือนเฉลี่ยสำหรับพนักงาน	11,000/20,000	300 บาทต่อวัน	300 บาทต่อวัน
อายุงาน	3-16 ปี	1 เดือน	1 เดือน
อายุพนักงาน	25-45 ปี	18-45 ปี	18-45 ปี
โบนัส	มี	ไม่มี	ไม่มี
เงินเดือนขึ้น	มี	ไม่มี	ไม่มี
ค่าเงินช่วยเหลือ	350 / ด	ไม่มี	ไม่มี
ค่าตำแหน่งงาน			
SUB LEADER	600/ด	ไม่มี	ไม่มี

รายการ	เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับ		
	พนักงานประจำ	พนักงาน เหมาค่าแรง บ.ที่ 1	พนักงานเหมา ค่าแรง บ.ที่ 2
LEADER	1000/ด	ไม่มี	ไม่มี
SHIFT LEADER	1000/ด	ไม่มี	ไม่มี
ค่ากะ	1,400 / ด	40 / วัน	40 / วัน
อาหารกลางวัน	35 บ./วัน	30 บ. / วัน	30 บ./ วัน
อาหารช่วง O.T (วันปกติ)	55 บ./ วัน		
อาหารทำงานในวันหยุด	35 บ./ วัน		
อาหารทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	55 บ./ วัน		
อาหารทำงานในวันหยุด(นักชัตตฤกษ์)	55 บ./ วัน		
<u>Overtime</u>	ตัวหาร 30 วัน	ตัวหาร 8 / ชม.	ตัวหาร 8 / ชม.
ล่วงเวลาในวันปกติ(กลางวัน)	1.5 เท่า	56 / ชม.	56 / ชม.
ทำงานในวันหยุด / นักชัตตฤกษ์	2 เท่า	75 / ชม.	75 / ชม.
ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	3 เท่า	112 / ชม.	112 / ชม.
ค่าเช่าบ้าน	2,300/ด	ไม่มี	ไม่มี
เบี้ยขยันรายเดือน	400,500,600,950	500 / ด	400,500,600
ปฏิบัติงานสม่ำเสมอทั้งปี	1,200/ด	ไม่มี	ไม่มี
น้ำมันรถ	800/ด	ไม่มี	ไม่มี
ค่ารักษาพยาบาล	5,000 / ปี	ไม่มี	ไม่มี
- ครอบคลุมพนักงาน (คู่สมรส,บุตร)	ประกันกลุ่ม	ไม่มี	ไม่มี
ประกันสังคม	มี	มี	ไม่มี
รางวัลครบรอบอายุงาน			
5 ปี	ทอง 2 สลึง	ไม่มี	ไม่มี
7 ปี	เงิน 5,000 บาท	ไม่มี	ไม่มี
10 ปี	ทอง 1 บ.	ไม่มี	ไม่มี
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	5%	ไม่มี	ไม่มี
เสียชีวิต			
- พนักงานทุพกรณิ (ประกันชีวิต)	200,000 บาท	ไม่มี	ไม่มี
- เป็นเจ้าภาพ+แสดงความเสียใจ(พนักงาน)	พวงหรีด	ไม่มี	ไม่มี
- เป็นเจ้าภาพ+แสดงความเสียใจ(ครอบครัวพนักงาน)	5,000+พวงหรีด	ไม่มี	ไม่มี
รับขวัญบุตร	1,000 บ.	ไม่มี	ไม่มี

รายการ	เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับ		
	พนักงานประจำ	พนักงาน เหมาค่าแรง บ.ที่ 1	พนักงานเหมา ค่าแรง บ.ที่ 2
วันทำงาน / ปี	248 วัน / ปี	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ตรวจสุขภาพ	1 ครั้ง / ปี	ไม่มี	ไม่มี
ชุดทำงาน/ปี	3 ชุด/ปี	ไม่มี	ไม่มี
การลา			
ลาพักร้อน	6-15 วัน	ไม่มี	ไม่มี
ลาอุปสมบท	15 วัน	ไม่มี	ไม่มี
ลากิจพิเศษไม่ตัดค่าจ้าง	7 วัน	ไม่มี	ไม่มี
ฌาปนกิจ บิดา-มารดา ภรรยา,สามี และบุตร	3 วัน	ไม่มี	ไม่มี
ลากิจติดต่อยาเสพติด	มี	ไม่มี	ไม่มี
ลาภรรยาคลอดบุตร	3 วัน	ไม่มี	ไม่มี
ลาป่วย	30 วัน	มี	มี
เอกสารการรับเงิน	เป็นสลิป	เป็นสลิป	เป็นซองขาว
รถรับส่งมีแอร์	มี	ไม่มี	ไม่มี

(2.2.3) มีการบังคับให้พนักงานทำความสะอาดห้องน้ำและลิ้นชักห้องน้ำเพื่อไม่ให้พนักงานได้ เข้าใช้

■ วันที่ 20 ตุลาคม 2558 บริษัทฯได้ลิ้นชักห้องน้ำไม่ให้พนักงานได้ใช้ โดยอ้างว่าพนักงานที่จะใช้
ต้องเป็นคนทำความสะอาดห้องน้ำเท่านั้น ทั้งนี้พนักงานคนใดจะใช้ห้องน้ำต้องไปขออนุญาตจากผู้รับผิดชอบใน
การถือกุญแจไขห้องน้ำตามที่บริษัทมอบหมายก่อน

■ วันที่ 27 ตุลาคม 2558 ได้มีเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานมาปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างและ
สหภาพแรงงานชั้นโคโกเซ ประเทศไทย เนื่องจากขณะนี้อยู่ในช่วงระหว่างการพิพาทแรงงาน ทางสหภาพแรงงาน
ฯได้แจ้งปัญหาเรื่องดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ทราบ เจ้าหน้าที่แจ้งว่าได้หารือกับบริษัทฯเรียบร้อยแล้ว และยืนยันว่า
จะไม่มีมีการลิ้นชักห้องน้ำแต่อย่างใด

■ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 สหภาพแรงงานฯได้ขออนุญาตประธานบริษัทฯเพื่อขอใช้ห้องน้ำที่
แผนกจัดส่ง ระหว่างชี้แจงสถานการณ์พิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในช่วงเย็น โดยบริษัทฯได้อนุญาต แต่พอถึงเวลา
ดำเนินการจริง พนักงานไม่สามารถใช้ห้องน้ำได้ โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริษัทฯแจ้งว่า ได้รับคำสั่ง
จากผู้จัดการฝ่ายบุคคลว่าให้ใช้ได้เฉพาะพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์เพียงเท่านั้น ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯต้อง
ไปขออนุญาตบริษัทฯฝั่งตรงข้ามเข้าห้องน้ำแทน

■ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2558 ได้มีผู้บริหารบางแผนกได้มีการเรียกพนักงานไปพบเพื่อสอบถามกรณี
ไม่ล้างห้องน้ำตามคำสั่งเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2558 และได้แจ้งต่อว่า ถ้าพนักงานคนไหนไม่ล้างห้องน้ำ จะส่งชื่อ
ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลลงโทษด้วยใบเตือนที่ฝ่าฝืนคำสั่งดังกล่าวนี้

■ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2558 บริษัทฯได้มีการออกประกาศเรื่อง การทำความสะอาดห้องน้ำเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน เลขที่ Memo HR.016/2015 ลงชื่อนายชินอิชิ นากาโอะ ประธานบริษัทฯ ส่งถึงพนักงานทุกคนในบริษัท โดยระบุว่าห้องน้ำของบริษัททั้งในส่วนสำนักงานและในส่วนโรงงานสกปรกและไม่น่าใช้เป็นแหล่งรวมเชื้อโรคต่างๆ เนื่องจากมีผู้ใช้บริการบางส่วนใช้ห้องน้ำผิดวิธี เช่น เป็นสถานที่สูบบุหรี่ หรือใช้ห้องน้ำเป็นที่ทิ้งขยะ ดังนั้นบริษัทฯจึงแจ้งให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามข้อกำหนดการหรือตารางการทำความสะอาดของแต่ละแผนกที่จะแจ้งให้ทราบต่อไป สำหรับพนักงานที่ฝ่าฝืนประกาศฉบับนี้ บริษัทฯจะพิจารณาลงโทษตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานต่อไป โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558

■ ภายหลังจากการปิดงานเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2558 เป็นต้นมา บริษัทฯห้ามพนักงานเข้าในสถานประกอบการและใช้อุปกรณ์หรือทรัพย์สินใดๆของบริษัทฯทั้งสิ้น แม้ขณะนี้พนักงานที่ถูกปิดงานจำนวน 600 กว่าคนได้มีการชุมนุมเพื่อเรียกร้องให้บริษัทฯยกเลิกการปิดงานที่บริเวณหน้าบริษัทฯ ก็จำเป็นต้องไปขอใช้ห้องน้ำของบริษัทฯฝั่งตรงข้ามแทน

(2.2.4) ความไม่ปลอดภัยในสถานประกอบการที่ส่งผลสวัสดิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ประจำบริษัทฯช่วงกลางคืน

ถ้ายังจำกันได้เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2558 บริษัทฯแห่งนี้ได้เคยเกิดเหตุเพลิงไหม้มาครั้งหนึ่งที่ห้องพนัสชั้น 2 ของโรงงาน จากการรวบรวมข้อมูลพบความไม่ปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการที่ส่งผลสวัสดิภาพของพนักงาน ดังนี้

- พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์และรถลากงานไม่มีบัตรอนุญาต (Certificate) ให้สามารถทำงานในตำแหน่งเฉพาะทางนี้ได้แม้แต่คนเดียว
- ตู้ดับเพลิงไม่พร้อมใช้งาน บางตู้อุปกรณ์ดับเพลิงไม่ครบ สายดับเพลิงไม่มี
- น้ำมันไฮดรอลิกในเครื่องฉีดได้รั่วไหลลงพื้น เป็นอันตรายต่อพนักงานทำให้ลื่นล้ม และเสี่ยงกับไฟฟ้าดูดเนื่องจากมีข้อต่อสายไฟอยู่ในบริเวณดังกล่าวนี้
- น้ำรั่วลงฝ้าหลายจุด บริษัทฯได้ดำเนินการเพียงแค่เปลี่ยนฝ้าอย่างเดียวแต่น้ำยังรั่วอยู่ อาจทำให้เสี่ยงต่อฝ้าร่วงลงมาโดนศีรษะพนักงานระหว่างทำงานได้
- เครื่องตัดเม็ดพลาสติกใช้ฮีตเตอร์ในการหลอมและใช้น้ำในการหล่อเย็นเส้นพลาสติก พบว่า ไม่มีฝาครอบหัวฮีตเตอร์และขั้วต่อไฟ มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่อพนักงาน เช่น ไฟช็อต น้ำร้อนลวกแขนและมือพนักงาน
- โคมไฟแสงสว่างนอกห้องพนัสไม่ใช้ประเภทโคมไฟกันระเบิด ทำให้มีโอกาสที่ละอองสีกับทินเนอร์สามารถระเหยออกมาตามรูที่เจาะและกลายเป็นเชื้อเพลิงได้
- พนักงานทำงานอยู่ใต้บริเวณคานาที่ที่มีการยกแม่พิมพ์ข้ามหัวพนักงานไปมา
- ไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ประจำในช่วงเวลากลางคืนที่มีพนักงานเข้ากะทำงานในไลน์ผลิต
- เสียงไฟเตือน (alarm) ดังบ่อยครั้งโดยไม่ทราบสาเหตุ
- เมื่อเกิดไฟไหม้สารเคมี แต่บริษัทกลับไม่มีอุปกรณ์ป้องกันให้กับพนักงาน
- ไม่มีการจัดฝึกอบรมซ้อมดับเพลิงและหนีไฟให้กับพนักงาน
- เมื่อมีการเพิ่มสายไฟในระบบ แต่กลับไม่มีการร้อยท่อสายไฟตามเครื่องฉีดให้ปลอดภัย
- ไม่มีการปิดตู้คอนโทรลในเครื่องจักรเมื่อมีการใช้งานและใช้งานใกล้กับท่อน้ำ

- ไม่มีฝาคอบสายพานลำเลียงตามเครื่องจักร อาจทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน
- ไฟแสงสว่างบนฝาแผนกพื้นที่ไม่มีการปรับปรุงและซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ แม้ว่าบริษัทจะทำผิด พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองก็ไม่ได้มีการดำเนินการและเข้ามาตรวจสอบความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้

(2.2.5) การปิดงานกลุ่มพนักงานที่ยังตั้งครุภอยู่ ส่งผลต่อความเครียดของแม่และกระทบกระเทือนถึงบุตรในครรภ์

ในกลุ่มแรงงานที่ถูกปิดงานพบว่าแม่มีแรงงานที่ตั้งครุภอยู่กลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่งนี้ร่วมด้วยการปิดงานแห่งนี้ก็คือการที่นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้หยุดชะงักลงชั่วคราว หรือพูดง่าย ๆ ได้ว่า “เป็นการเลิกจ้างชั่วคราวหนึ่ง” ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้มีบทบัญญัติโดยเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงที่ตั้งครุภไว้หลายกรณี เช่น ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครุภทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อการมีครุภหรือทำงานในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมตามมาตรา 39, ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครุภเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดตามมาตรา 42 และห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครุภตามมาตรา 43

เมื่อบริษัทได้ปิดงานกลุ่มนี้และนำมาสู่การไม่ได้รับค่าจ้างติดตตามมา อาจส่งผลต่อความเครียดที่แรงงานหญิงที่ตั้งครุภอย่างแน่นอน เพราะจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในร่างกาย คือ การเพิ่มขึ้นของฮอร์โมนความเครียด ทำให้สภาพภายในร่างกาย เช่น มดลูกอาจเกิดการติดเชื้อขณะตั้งครุภ หรือกระตุ้นให้ต้องคลอดก่อนกำหนด ทำให้ลูกน้อยมีน้ำหนักแรกเกิดต่ำกว่าเกณฑ์ มีปัญหาเรื่องปอด มีพัฒนาการที่ช้า มีปัญหาด้านการเรียนรู้เมื่อโตขึ้น มีรายงานวิจัยทางการแพทย์จำนวนไม่น้อยที่ระบุถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคหัวใจ เบาหวาน และความดันโลหิตสูง

โดยเฉพาะช่วง 3 เดือนแรกของการตั้งครุภนั้น ความเครียดของแม่มีผลต่ออารมณ์ และพฤติกรรมของลูกในครรภ์ เด็กกลุ่มนี้จะมีภาวะซึมเศร้า ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าได้ง่าย ตกใจ โมโหง่าย และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ยาก กลายเป็นเด็กเลี้ยงยาก เหล่านี้คือสถานการณ์ที่จะส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่งที่จะต้องเติบโตขึ้นมาอย่างยากจะหลีกเลี่ยง

(3) กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกับภาคีเครือข่ายแรงงานทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ

ในช่วงที่ผ่านสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท. หรือ TAW), สมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย (TEAM), สมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CILT) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้มีการยื่นจดหมายถึงภาคีเครือข่ายแรงงานทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

(3.1) สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย

ได้มีการเข้ายื่นจดหมายอย่างเป็นทางการถึงทูตแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2558 ทั้งนี้ในวันที่ 21 ธันวาคม 2558 ทางตัวแทนจากสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นฯ ได้โทรศัพท์มาสอบถามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดร่วมด้วย

(3.2) JAPAN COUNCIL OF METAL WORKER'S UNION (JCM)

ได้มีการส่งจดหมายอย่างเป็นทางการถึงประธาน JCM ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2558 เป็นครั้งแรก และครั้งที่ 2 ในเดือนพฤศจิกายน 2558 โดยได้มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างนายยงยุทธ เม่นตะเภา ประธาน TEAM กับ MR.SHINYA IWAI International Affairs Bureau Chief Assistant Director from IMF-JC, JCM ที่สำนักงาน TEAM ประเทศไทย เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2558 และวันที่ 13 ธันวาคม 2558 ก็ได้มีการหารือระหว่าง TEAM กับ JCM อีกรอบหนึ่งที่สำนักงาน TEAM

ขณะนี้ทาง JCM อยู่ในระหว่างเจรจากับผู้บริหารของบริษัทชันโคโกเซ ที่เป็นบริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นโดยตรง เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเรียกร้องให้ยุติการปิดงาน รับคนงานกลับเข้าทำงาน และกลับเข้าสู่กระบวนการเจรจาระหว่างสหภาพและฝ่ายบริหาร

โดยเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2558 ที่ผ่านมาจากผู้อำนวยการและผู้รับผิดชอบด้านต่างประเทศของ JAM ซึ่งเป็นองค์กรสมาชิกของ JCM ได้เดินทางไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทชันโคโกเซ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตปกครองโตโยมะ เพื่อพบปะกับฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ) มาครั้งหนึ่งแล้ว

(3.3) IndustriALL Global Union

เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 ทางสหภาพแรงงานได้เข้าพบตัวแทนจากองค์กร IndustriALL Global Union ที่โรงแรมเมเปิ้ล บางนา กรุงเทพฯ เพื่อปรึกษาหารือถึงสถานการณ์และแสวงหามาตรการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

หลังจากนั้นได้มีการส่งจดหมายอย่างเป็นทางการถึง Mr.Jyrki Raina เลขาธิการใหญ่ IndustriALL Global Union ประเทศสวีเดน ทำให้ในวันที่ 14 ธันวาคม 2558 ทางเลขาธิการได้เข้าพบผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน ที่กระทรวงแรงงานเพื่อหารือในเรื่องนี้ (เดิมขอพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่ติดงานเร่งด่วน) และได้เข้าพบสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้มาชุมนุมอยู่ที่กระทรวงแรงงานในวันดังกล่าวด้วย

สถานการณ์ขณะนี้ทางเลขาธิการอยู่ในระหว่างประสานงานกับทาง JCM เพื่อให้มีการดำเนินการกดดันบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่น และการประสานงานกับบริษัทที่เป็นลูกค้าของบริษัทชันโคโกเซ เช่น FORD และ GM ซึ่งเป็นบริษัทที่มีข้อตกลงในการจ้างงานกับ IndustriALL Global Union เพื่อแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้นนี้ รวมถึงการติดต่อกับประธานบริษัทชันโคโกเซ (เคนโตะ คุโรดะ) ที่ประเทศญี่ปุ่นโดยตรง

(4) ข้อเสนอเร่งด่วนต่อกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการยุติปัญหาโดยพลัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงเห็นได้ชัดเจนแล้วว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ หากปล่อยให้สหภาพแรงงานเจรจากับบริษัทโดยตรง ยิ่งจะทำให้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ย่ำแย่ขึ้น และส่งผลต่อความไม่มั่นคงในการทำงานในอนาคต

ทั้งที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่นำมาซึ่งการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานให้สามารถอยู่และทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข และมีการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรม

แต่วันนี้ก็เห็นชัดแล้วว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เองก็ไม่สามารถวางกรอบกติกาให้นายจ้างยอมรับในสถานะที่เสมอภาคเท่าเทียมกันของแรงงาน ให้เป็นเสมือนหุ้นส่วนที่มาทำงานร่วมกัน โดยฝ่ายหนึ่งลงทุน กับอีก

ฝ่ายหนึ่งลงแรง เป็นความขัดแย้งที่มองความแตกต่างหลากหลาย ให้กลายเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจัดการได้ด้วยกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining)

ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อยังปล่อยให้การปิดงานดำเนินต่อไป จักทำให้สถานการณ์เลวร้ายและสะท้อนถึงความไร้ประสิทธิภาพของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มากขึ้นไปอีก

โดยขอให้มีการนำมาตรา 35 วงเล็บ (1) และวงเล็บ (4) ในพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาบังคับใช้ ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า

ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สอดคล้องกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1666/2557 ที่วางบรรทัดฐานไว้ว่า

“เมื่อนายจ้างจะปิดงานโดยถูกขึ้นตอนตามกฎหมาย แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานก็สามารถใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้นายจ้างที่ปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่าย เพื่อระงับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ถือว่าใช้อำนาจตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 35 โดยถูกกฎหมาย”

เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการนำไปสู่การสร้างบรรยากาศในการเจรจาต่อรอง ที่นำหลักการเรื่องสุจริตใจมาเป็นเครื่องมือ ตามที่กระทรวงแรงงานได้วางบรรทัดฐานแนวปฏิบัตินี้ไว้อย่างชัดเจนและดีมาแล้ว