

## 2007 Annual Survey of violations of trade union rights

### ประเทศไทย (Thailand)

ประชากร: 64,000,000 คน

เมืองหลวง: กรุงเทพมหานคร

อนุสัญญาหลัก ILO ที่ให้สัตยาบันได้แก่ฉบับที่ 29 – 100 – 105 – 138 และ 182

ปีนี้เป็นอีกปีหนึ่งที่มีการทำรัฐประหารในประเทศไทย พบว่ามีคดีการกลั่นแกล้งและเลิกจ้างผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมาก โดยปกติเป็นผลมาจากการรณรงค์จัดตั้งและการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นวิธีการเสริมจากการที่ฝ่ายบริหารไม่ยอมเจรจาข้อเรียกร้องขั้นพื้นฐานที่ทางผู้ก่อการยื่นไป นายจ้างเพิกเฉยต่อคำสั่งศาลและการตัดสินใจของกระทรวงแรงงานซึ่งสามารถนิรโทษได้ในภายหลัง แรงงานข้ามชาติยังคงตกเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการถูกปฏิบัติต่อในทางมิชอบ

#### สิทธิสหภาพแรงงานในกฎหมายแรงงาน

**บทบัญญัติพื้นฐานในภาคเอกชน:** แรงงานในภาคเอกชนมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ลูกจ้างในโรงงานหรืออุตสาหกรรมเดียวกันจำนวน 10 คนสามารถสามารถยื่นคำร้องขอจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ สหภาพจะต้องจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน แม้ทางกระทรวงจะมีบทบัญญัติที่เป็นมาตรฐานและค่อนข้างเข้มงวด แต่ลูกจ้างจะเป็นผู้กำหนดข้อบังคับของสหภาพของตนเพื่อจะได้รับการจดทะเบียน การเป็นตัวแทนของพนักงานในการเจรจาโดยตรงสามารถกระทำได้ พ.ร.บ. ฉบับนี้ห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติ และจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แบบไตรภาคีในการพิจารณาคดี อย่างไรก็ตามการตัดสินใจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถและมักจะมีการอุทธรณ์ในศาลแรงงานอยู่บ่อยครั้ง

**ข้อจำกัดในเรื่อง สมาชิกภาพของสหภาพและคณะกรรมการบริหารสหภาพ :** มาตรา 95 แห่งพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์กำหนดให้สมาชิกของสหภาพ “ทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวกัน” ของสถานประกอบการหรือบริษัทที่สหภาพเป็นตัวแทน หรือ “เป็นลูกจ้างที่ทำงานในหมวดหรือประเภทเดียวกัน” ถ้าลูกจ้างออกจากงานก็จะเสียสมาชิกภาพจากสหภาพด้วย และเนื่องจากว่าตามกฎหมายแล้ว ผู้นำสหภาพต้องเป็นสมาชิกสหภาพ นั่นก็หมายความว่าผู้นำที่ออกจากงานก็ต้องหมดภาวะความเป็นผู้นำสหภาพโดยปริยาย

สมาชิกคณะกรรมการบริหารสหภาพต้องอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ในการสมัครรับเลือกตั้ง ลูกจ้างที่ไม่ใช่คนไทยสามารถเข้าเป็นสมาชิกสหภาพได้ แต่ไม่สามารถรับตำแหน่งบริหารในสหภาพได้ เพราะผู้ที่ได้รับตำแหน่งเหล่านี้ต้องมีสัญชาติไทย ข้อกำหนดนี้ไปขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนอย่างถูกต้อง ทั้งที่กฎหมายแรงงานของไทยอ้างว่าครอบคลุมแรงงานข้ามชาติในทุกด้าน

สหภาพในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่ได้รับการคุ้มครอง: ในปี 2546 พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเอกชนได้แยกมหาวิทยาลัยเอกชนออกจากการคุ้มครองของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานและ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์

ข้อจำกัดสิทธิสหภาพแรงงานในการมีที่ปรึกษา: รัฐบาลไทยใช้คำสั่งคณะรชช.ที่ 54 โดยรัฐบาลทหารครั้งก่อนในการจำกัดสิทธิสหภาพแรงงานให้มีที่ปรึกษาไม่เกินสองคน ซึ่งต้องทำการจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและต้องทำการต่ออายุอยู่เป็นประจำ กระทรวงมีอำนาจอิสระในการปฏิเสธการจดทะเบียนและลงโทษผู้นำแรงงานที่ไม่ลงทะเบียน

แรงงานข้ามชาติถูกห้ามเป็นผู้นำสหภาพ: พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ห้ามผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทยในการดำรงตำแหน่ง หนึ่งในสิบผู้ร่วมก่อการจัดตั้งและจดทะเบียนสหภาพ และพ.ร.บ. ฉบับนี้ก็ห้ามผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทยในการรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกคณะกรรมการบริหารสหภาพ ข้อ บังคับในการจดทะเบียนสหภาพและจดทะเบียนผู้นำสหภาพถูกนำมาใช้เพื่อบังคับใช้ข้อจำกัดนี้ ผลปรากฏว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ลาว และกัมพูชา กว่า 700,000 คนที่อยู่ในประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายถูกริดรอนสิทธิในการจัดตั้งสหภาพอย่างสิ้นเชิง

ไม่มีการคุ้มครองที่แท้จริง : ไม่มีการคุ้มครองผู้ก่อการสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน แม้จะมีการห้ามการเลือกปฏิบัติในลักษณะที่ต่อต้านสหภาพแรงงาน ลูกจ้างก็ยังคงถูกเลิกจ้างอย่างถูกกฎหมายในข้อหาอื่นๆ ได้ทุกเมื่อ (โดยเฉพาะที่รับถ้ำรับเงินชดเชย) แม้ว่า จะเป็นผู้นำสหภาพก็ตาม สมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการแบบทวิภาคีระหว่างลูกจ้างนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 แต่การรับผู้ที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมกลับเข้าทำงานในลักษณะนี้เป็นกระบวนการที่กินเวลายาวนานมาก

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์กำหนดว่า สมาชิกคณะกรรมการบริหารสหภาพทุกคนจะต้องเป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลาให้กับสถานประกอบการหรือบริษัท ดังนั้นจึงต้องเจรจาต่อรองเรื่องการลาหยุดงานไปทำกิจกรรมของสหภาพกับนายจ้าง

การเจรจาต่อรองร่วม: ลูกจ้างจำนวนอย่างน้อยร้อยละ 15 ของพนักงานทั้งหมด หรือสหภาพที่มีสมาชิกอย่างน้อยร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมดของบริษัทสามารถยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองร่วมในเรื่องสภาพการจ้าง อย่างไรก็ตาม สหภาพจะต้องมีการลงคะแนนเสียงในการประชุมประจำปีว่าจะยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ ถ้าการลงคะแนนเสียงไม่ผ่านก็ไม่สามารถที่จะทำการเจรจาต่อรองร่วมได้ และต้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาต่อรองร่วมไปยังกระทรวงแรงงานด้วย

**การทบทวนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์** : การที่รัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาแรงงานในระดับ  
ต้นๆ ประกอบกับความไม่มั่นคงทางการเมืองหลัง จากที่มีการทำรัฐประหารเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549  
ทำให้เกิดการปฏิรูปได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ขบวนการแรงงานได้พยายามที่จะทำการทบทวน พ.ร.บ.  
แรงงานสัมพันธ์เป็นระยะเวลากว่า 8 ปีมาแล้ว เพื่อที่จะให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ร่าง พ.ร.บ. ล่าสุดที่สำนักงานกฤษฎีกาออกมาเมื่อปี  
2547 ห่างไกลจากความต้องการของขบวนการแรงงานอย่างลิบลับ สหภาพแรงงานยังคงพยายาม  
ประท้วงอย่างแข็งขันต่อร่างที่สำนักงานกฤษฎีการ่างออกมา โดยเชื่อว่ามิชอบกพร่องที่สำคัญอยู่หลายจุด

**การประท้วงและความพยายามที่จะปฏิรูป พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน** : การทวิจำนวนการรับเหมาช่วงใน  
การผลิตและการเติบโตอย่างรวดเร็วในการจ้างแรงงานแบบเหมาค่าแรงเข้าไปทำงานในสายการผลิต  
ของโรงงาน ทำงานในลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำยังคงมีอยู่ ความพยายามของขบวนการ  
แรงงานที่จะปิดช่องโหว่ในพ.ร.บ.คู่ครองแรงงานนี้ไม่มีความคืบหน้า และร่างพ.ร.บ.ที่เสนอไปเมื่อปี  
2548 ของกระทรวงแรงงานถูกประณามอย่างหนักจากสหภาพแรงงานเพราะดูเหมือนยิ่งจะทำให้ปัญหา  
เลวร้ายลงไปอีก

**รัฐวิสาหกิจ:** ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองร่วมตามพ.ร.บ.  
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี 2543

ลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน เป็นตัวแทนพนักงานอย่างน้อยร้อยละ 10 ของพนักงานทั้งหมด ยกเว้นพนักงาน  
ฝ่ายบริหาร พนักงานชั่วคราว พนักงานตามฤดูกาล และพนักงานสัญญาจ้าง สามารถจัดตั้งสหภาพ  
แรงงานได้ โดยต้องยื่นใบสมัครกับนายทะเบียนพร้อมกับเอกสารแสดงบัญชีรายชื่อและรายชื่อของผู้  
ที่ประสงค์จะเป็นสมาชิกสหภาพ เมื่อจดทะเบียนได้แล้ว สหภาพก็จะได้สถานภาพทางกฎหมาย แต่ละ  
รัฐวิสาหกิจสามารถตั้งสหภาพได้เพียงแห่งเดียว และพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละคนก็เป็นสมาชิกสหภาพ  
ได้เพียงแห่งเดียว อย่างไรก็ตาม ถ้าจำนวนสมาชิกของสหภาพลดลงต่ำกว่าร้อยละ 25 ของพนักงาน  
ประจำทั้งหมดก็จะถูกยุบตามเงื่อนไขของ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตามพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะต้องมีเพื่อ  
ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างด้วยกันและระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อคุ้มครองสภาพการ  
จ้างงาน และเพื่อประสานความร่วมมือกับผู้มีอำนาจเพื่อประกันความมีประสิทธิภาพและรักษา  
ผลประโยชน์ขององค์กร

การร่วมเครือข่ายระหว่างสหภาพของรัฐวิสาหกิจกับสภาหรือสหพันธ์แรงงานภาคเอกชนจะถูกจำกัด  
ด้วยพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสามารถร่วมกับสภาแรงงาน  
แห่งชาติเป็นสมาพันธ์ได้ ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงเป็นสมาพันธ์แรงงาน

แห่งชาติของรัฐวิสาหกิจที่ประกอบไปด้วย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 43 แห่ง สามารถร่วมเป็นองค์กร กับสภาแรงงานแห่งชาติได้หนึ่งแห่ง แต่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถร่วมได้

**ข้าราชการจัดตั้งสหภาพไม่ได้ :** ข้าราชการพลเรือนได้รับการยกเว้นจาก พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และข้อบังคับของข้าราชการที่ตราไว้ชัดเจนว่าไม่สามารถจัดตั้งสหภาพได้ รัฐบาลเป็นผู้กำหนดค่าแรงของข้าราชการพลเรือน รัฐบาลยังคงปฏิเสธที่จะรับจดทะเบียนหรือยอมรับ สหภาพครูไทยแห่งชาติ สหภาพนี้เป็นแกนนำในการรณรงค์ให้ครูทั่วประเทศต่อต้านการรื้อถอน สถานภาพและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจและปรับโครงสร้างของ รัฐบาล

**ข้อจำกัดด้านสิทธิในการนัดหยุดงาน :** พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ห้ามการนัดหยุดงานและการ ปิดงานโดยรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการพลเรือนไม่มีสิทธินัดหยุดงานและจะถูกลงโทษทางวินัยและถูกปลด ออกจากงานตามกฎหมายและข้อบังคับว่าด้วยการทำงานของข้าราชการพลเรือน

ลูกจ้างในภาคเอกชนมีสิทธินัดหยุดงานแต่รัฐอาจควบคุม (จำกัด) การนัดหยุดงาน “ที่กระทบต่อความ มั่นคงของชาติ” หรือเป็นสาเหตุให้เกิดผลร้ายแรงต่อประชาชนส่วนใหญ่

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ห้ามการนัดหยุดงานใน “การบริการที่สำคัญ” ซึ่งครอบคลุมในหลายสาขากว่าที่ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนด

### **สิทธิสหภาพแรงงานที่ปฏิบัติได้จริง**

จำนวนแรงงานที่จัดตั้งสหภาพมีสัดส่วนที่น้อยมาก เพียงแค่ร้อยละ 3.5 ตามสถิติปี 2545 ซึ่งเป็นหนึ่งใน ระดับที่ต่ำสุดในเอเชีย ยิ่งไปกว่านั้น ลูกจ้างจำนวนน้อยมาก (เพียงประมาณร้อยละ 5) ที่ได้รับ ประโยชน์จากข้อตกลงโดยการเจรจาต่อรองร่วม

**การแสวงประโยชน์จากช่องว่างทางกฎหมาย :** กฎหมายมีช่องว่างมากมาย ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างที่ใช้ สิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพและในการเจรจาต่อรองร่วมมักจะตกเป็นเหยื่อของการกระทำต่อต้าน สหภาพของนายจ้าง

นายจ้างมักเลิกจ้างลูกจ้างที่พยายามทำการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในบางกรณีก็ถูกเลิกจ้างขณะทำการจด ทะเบียนสหภาพ (ดังนั้นจึงไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายในเรื่องการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้าน สหภาพแรงงาน) ในหลายๆ กรณี นายจ้างกลบเกลื่อนการเลิกจ้างว่าไม่ใช่เพราะสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับ สหภาพแรงงาน บทลงโทษในการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เพราะเขาเกินไปที่จะทำให้นายจ้างไม่เกิด ความเกรงกลัว

การที่ลูกจ้างต้องเจรจาขอลาหยุดเพื่อทำกิจกรรมสหภาพ ทำให้นายจ้างกัณฑ์แก้งได้ง่ายขึ้น เจ้าของโรงงานอาจบอกให้ฝ่ายบริหารไม่อนุญาตให้กรรมการสหภาพทำงานล่วงเวลา การกระทำเช่นนี้ส่งผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจต่อผู้นำสหภาพและไปบั่นทอนกำลังใจให้ผู้นำสหภาพไม่ยอมรับตำแหน่งนี้

บริษัทใช้ความได้เปรียบจากช่องว่างทางกฎหมายเพื่อจัดตั้งสหภาพเล็กๆ หลายสหภาพเพื่อบั่นทอนสิทธิในการเลือกตั้งของสหภาพที่ต้งขึ้นมาโดยสุจริต ในการเลือกตั้งคณะกรรมการแรงงานไตรภาคีสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่มีสิทธิออกเสียงได้หนึ่งเสียงเท่ากัน

**ความล้มเหลวของกระทรวงแรงงานในการจดทะเบียนสหภาพ:** นักจัดตั้งสหภาพแรงงานรายงานว่า ในแต่ละปี เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการจัดขวงการจัดตั้งสหภาพแบบประเภทอุตสาหกรรม (ซึ่งกฎหมายรับรอง) โดยส่งเสริมเฉพาะสหภาพในสถานประกอบการเท่านั้น เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานแจ้งว่าการจดทะเบียนสหภาพแบบประเภทอุตสาหกรรมมีขั้นตอนที่ยาวนานกว่า ตอนที่สหภาพแรงงานโรงแรมโนมาทำการเปลี่ยนประเภทสหภาพเป็นประเภทอุตสาหกรรมใช้ชื่อว่าสหภาพแรงงานโรงแรมแห่งประเทศไทย ทางเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานพยายามประวิงเวลาให้ล่าช้าและจัดขวงการเปลี่ยนประเภท จนถึงปลายปี การเปลี่ยนแปลงก็ยังคงค้างอยู่ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังใช้กระบวนการจดทะเบียนในการป้องกันข่ายการครอบคลุมของสมาพันธ์ ยก ตัวอย่างเช่น สหพันธ์แรงงานและการบริการภูเก็ต ได้รับความล่าช้ากว่า 6 เดือนในการจดทะเบียนสหพันธ์ ทั้งนี้ เพราะกระทรวงแรงงานไม่เห็นด้วยที่จะให้สหพันธ์ใช้คำว่า “การบริการ” ในชื่อของสหพันธ์ เพราะกระทรวงเชื่อว่า “การบริ- การ” จะครอบคลุมไปถึงสถานประกอบการที่ไม่ใช่โรงแรม ในที่สุดสหพันธ์ก็ต้องตัดคำว่า “การบริการ” ออกไป ทางกระทรวงแรงงานจึงยอมจดทะเบียนให้

**กระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการสมาคม :** รัฐบาลไทยกำลังใช้กฎหมายในการแบ่งแยกระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (ภาคเอกชนใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่วนภาครัฐใช้กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) เพื่อจำกัดเสรีภาพในการสมาคมในบริบทของกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ยืดเยื้อ เมื่อบริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของเปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทเอกชน กระทรวงแรงงานจะยกเลิกทะเบียนของสหภาพ เพียงเพราะความแตกต่างของสถานภาพทางกฎหมายและความแตกต่างของกฎหมาย แต่น่าเสียดายที่ช่วงเวลาที่เจ้าของเอกชนที่เข้ามาดำเนินการบริหารนี้เป็นช่วงที่ลูกจ้างต้องการให้สหภาพเป็นตัวแทนเจรจาต่อรองเพื่อคุ้มครองพวกเขา

**การใช้บทบัญญัติทางกฎหมายในทางมิชอบเพื่อกีดกันนักสหภาพแรงงาน :** มีการใช้มาตรา 75 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอย่างมิชอบอยู่บ่อยครั้ง ตามความในมาตรานี้ นายจ้างสามารถหยุดการปฏิบัติการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนด้วยสาเหตุใดก็ได้ที่ไม่ใช่ “เหตุสุควิสัย” ตราบใดที่นายจ้างยังจ่ายค่าจ้างแก่ลูก-จ้างอย่างน้อยร้อยละ 50 ของค่าจ้างเต็มวันในช่วงเวลานั้น นายจ้างใช้บทบัญญัตินี้ใน

การบังคับให้สมาชิกสหภาพออกจากโรงงานด้วยค่าจ้างเพียงครึ่งเดียวโดยไม่มีกำหนด การกระทำเช่นนี้ก็เท่ากับว่า เป็นการบังคับให้ลูกจ้างเหล่านี้ออกจากโรงงานไปโดยปริยาย

**ศาลแรงงานไร้ประสิทธิภาพ :** สหภาพรายงานว่า ศาลแรงงานแบบไตรภาคีจัดการเรื่องข้อพิพาทแรงงานข้ามมาก และมักจะเข้าข้างนายจ้างในกรณีที่ผู้นำแรงงานถูกเลิกจ้าง วุฒิสภาของไทยทำการติดตามเรื่องการเลือกตั้งผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางในปี 2545 พบว่ามีการทุจริตอย่างเป็นระบบในการเลือกตั้งผู้ช่วยผู้พิพากษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อถ่วงน้ำหนักในการลงคะแนนเสียงให้กับผู้พิพากษาที่เข้าข้างนายจ้าง ศาลมักจะให้มีการประนีประนอมยอมความซึ่งไม่เป็นผลดีต่อลูกจ้าง เพื่อลดจำนวนคดีที่จะต้องพิจารณา แม้แต่กรณีที่ศาลได้สั่งให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างผิดกฎหมายให้กลับเข้าทำงาน นายจ้างก็มักจะเสนอเงินชดเชยจำนวนมากเพื่อเลี่ยงการรับกลับเข้าทำงาน

**การรับเหมาช่วง:** วิธีการหนึ่งที่นายจ้างจะหลีกเลี่ยงสหภาพแรงงานก็คือ การแรงงานผ่านบริษัทรับเหมาช่วงแรงงานในการจัดส่งแรงงานให้กับโรงงาน ซึ่งได้รับความนิยมขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างเหล่าบรรดานายจ้าง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า สำหรับอุตสาหกรรมอากาศยานยนต์ พลาสติก โลหะ และอุตสาหกรรมหนักอื่นๆ ก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

**แรงงานข้ามชาติได้รับผลกระทบของข้อจำกัดที่เข้มงวดอย่างมาก :** แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนอย่างถูกต้อง โดยทางเทคนิคแล้วก็มีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ถือสัญชาติไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างปัจจุบัน ถ้าแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนงานหรือถูกเลิกจ้างก็ต้องถูกส่งกลับ นอกจากจะหางานใหม่ได้ภายใน 7 วัน เจื่อนไชนี่แทบจะปฏิบัติไม่ได้เลยเพราะนายจ้างมีการทำบัญชีดำ นายจ้างไทยใช้บทบัญญัตินี้เพื่อริรอนเสรีภาพในการสมาคมของแรงงานข้ามชาติ ใครที่บังอาจประท้วงก็จะถูกเลิกจ้างส่ง ไปยังกองตรวจคนเข้าเมือง

**ย้ายอุตสาหกรรมออกจากพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางกิจกรรมสหภาพ:** คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของรัฐบาลดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ โดยได้ส่งเสริมให้มีการกระจายฐานการผลิตไปยังแถบชายแดนที่มีสหภาพแรงงานที่เบาบางหรือไม่มีเลย และที่ที่โรงงานสามารถใช้แรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมายจากกัมพูชา ลาว หรือพม่า ซึ่งตามกฎหมายไม่สามารถจัดตั้งสหภาพได้

**มหาวิทยาลัยเอกชน :** ตั้งแต่มีการเริ่มใช้พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเอกชนในปี 2545 สหภาพของมหาวิทยาลัยไม่สามารถเจรจากับนายจ้างของตน ผลกระทบโดยตรงของพ.ร.บ.นี้เกิดขึ้นในปี 2546 สหภาพอาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยรังสิตไม่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยโดยถูกยึดสำนักงานคืนและพนักงานก็โดนปลดออกจามหาวิทยาลัย

## การละเมิดในปี 2549

**ความเป็นมา:** หลังจากที่ได้ทำการประท้วงกันอย่างสันตอหมันบนท้องถนนโดยกล่าวหาว่าอดีตนายกทักษิณทุจริต และละเมิดสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทหารก็ได้ทำรัฐประหารโดยไม่มีการนองเลือด เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 นับเป็นครั้งที่ 18 ในระยะเวลา 70 ปีของประชาธิปไตยไทยที่ทหารเข้ายึดอำนาจ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติได้ฉีกรัฐธรรมนูญฉบับถาวร-หน้า ปี 2540 สั่งห้ามพรรคการเมืองทำกิจกรรมทางการเมือง ควบคุมการนำเสนอข่าวของสื่อ และห้ามการรวมกลุ่มและเดินขบวน พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีรักษาการณ์ สัญญาว่าการร่างรัฐธรรมนูญต้องเสร็จก่อนการเลือกตั้งปลายปี 2550

**การเลือกปฏิบัติต่อต้านสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องที่บริษัทยานสยามทรานสปอร์ต:** ฝ่ายบริหารของบริษัทยานสยามทรานสปอร์ต ซึ่งเป็นบริษัทในเครืออิชูสุประเทศไทยที่ส่งรถยนต์และรถกระบะไปยังโชว์รูมทั่วประเทศ ทำการต่อสู้อย่างต่อเนื่องเพื่อทำลายสหภาพแรงงานลोजิสติกส์สัมพันธ์ ในช่วงปีแรกเจ้าของบริษัทไม่ยอมเจรจาโดยตรงไปตรงมา กับสหภาพ ต่อมาฝ่ายบริหารก็ใช้กลวิธีต่างๆ ในการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพ เช่น ให้งานซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นคนขับรถ ลาออกจากสหภาพเพื่อจะได้เส้นทางขับรถที่ได้ค่าตอบแทนสูง จ่ายเงินเดือนสมาชิกสหภาพต่ำกว่าปกติ แจกงานให้ผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพก่อน ทำให้สมาชิกสหภาพได้งานที่น้อยกว่าและได้เบียดเบียนประจำทางน้อยกว่า

ต่อมา ฝ่ายบริหารจำนวนหนึ่งได้จัดตั้งบริษัทที่ปลอดสหภาพเพื่อรับเหมาช่วงเส้นทางขับรถให้กับยานสยามทรานสปอร์ต พนักงานที่เป็นแกนนำในสหภาพถูกเพ่งเล็งเพื่อทำการกดดันแก๊ง หนึ่งในจำนวนนี้ถูกเลิกจ้าง และมากกว่า 10 คนลาออก ฝ่ายบริหารดำเนินการให้มีการรวบรวมลายมือชื่อสี่กลุ่มด้วยกัน โดยการข่มขู่ให้ลูกจ้างลงชื่อแสดงความไม่ไว้วางใจผู้นำสหภาพและคณะกรรมการลูกจ้าง และลายเซ็นที่รวบรวมได้ก็ส่งไปที่กระทรวงแรงงาน ในที่สุด ในเดือนธันวาคม ประธานสหภาพ นามกระเดื่อง เมืองหลวง และรองประธานสหภาพกิตติ ไบทอง ถูกฝ่ายบริหารเอาฤกษ์แชรลไปซ่อน ทำให้ไม่ได้รับการจ่ายงานให้ทำ ต่อมาผู้นำทั้งสองก็ถูกพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างฐานฝ่าฝืนคำสั่งฝ่ายบริหารในเส้นทางขับรถและบริษัทยานสยามก็ขอคำสั่งศาลเลิกจ้าง จนปลายปี เรื่องก็ยังคงอยู่ที่ศาลแรงงาน

**การเลือกปฏิบัติต่อต้านสหภาพแรงงานและการไม่ยอมเจรจาต่อรองที่ :** Tesco Lotus นับตั้งแต่ที่สหภาพแรงงานจัดตั้งที่ Tesco Lotus อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปี 2546 ทางบริษัทก็ปฏิเสธที่จะร่วมเจรจามาตลอด ทางบริษัททำการเลือกปฏิบัติอย่างโจ่งแจ้ง เช่นการจ่ายเบียดเบียนให้กับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพด้วยอัตราที่สูงกว่า เพื่อป้องกันพนักงานเข้าร่วมสหภาพ

ในช่วงปี 2549 สหภาพแรงงาน Tesco Lotus ได้ถูกจัดตั้งอีกหนึ่งแห่งที่จังหวัดสมุทรปราการ แต่ความพยายามของสหภาพทั้งสองแห่งที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำการเจรจาต่อรองก็ไม่ถูกขัดขวางจากฝ่ายบริหาร โดยไม่มีการ ประนีประ-นอมแม้แต่น้อย ทางกระทรวงแรงงานทั้งในระดับจังหวัดและระดับชาติ

ได้พยายามประนีประนอม แต่ก็ไม่เป็นผล บ่อยครั้งที่ตัวแทนฝ่ายนายจ้างไม่ปรากฏตัวตามที่นัดหมาย หรือไม่ก็อ้างว่าไม่มีอะไรต้องเจรจาเพราะข้อเรียกร้องในการเจรจาดูเรื่องร่วมกัน ยื่นไม่ถูกวิธีจึงถือว่าเป็นโมฆะ ขณะเดียวกัน ฝ่ายบริหารของ Tesco Lotus ก็พยายามที่จะไม่ส่งเสริมสมาชิกสหภาพ และพยายามอย่างเต็มที่ในการบ่อนทำลายสหภาพ เพราะเชื่อว่าลูกจ้างที่ Tesco Lotus สาขาอื่นที่ติดตามข้อพิพาทอย่างใกล้ชิดจะต้องทำตาม ถ้าสหภาพทั้งสองแห่งหรือแห่งใดแห่งหนึ่งเจรจาได้สำเร็จ

**มีการจ้างพนักงานมาทำงานแทนในระหว่างที่มีการปิดงาน:** บริษัท Thai Summit Eastern Seaboard Auto Parts Co., Ltd. หนึ่งในกลุ่มบริษัทที่ตระกูลจิ้งรุ่ง-เรืองกิจ นักการเมืองชื่อดังเป็นเจ้าของ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขั้นที่ 1 โดยส่งให้กับโรงงานประกอบรถยนต์ของ Auto Alliance Thailand (Ford-Mazda) เมื่อลูกจ้างไทยซัมมิทเข้าร่วมสหภาพแรงงาน Auto Alliance ฝ่ายบริหารใช้หัวหน้างานในการหาตัวผู้นำแรงงานและเรียกร้องให้ถอนออกจาก Auto Alliance ให้เป็นแค่สหภาพในสถานประกอบการเล็กๆก็พอ เมื่อพนักงานไทยซัมมิทปฏิเสธ และสหภาพแรงงาน Auto Alliance ได้ยื่นข้อเรียกร้อง แต่ฝ่ายบริหารไทยซัมมิทไม่ยอมเจรจา พร้อมทั้งได้ทำการปิดงานเป็นบางส่วน (โดยเลือกปิดงานในแผนกที่มีสมาชิกสหภาพเป็นส่วนใหญ่) เริ่มตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2549 ทางโรงงานได้จ้างพนักงานมาทำงานแทนอย่างเป็นทางการและเป็นกิจลักษณะ และพยายามแสดงให้เห็นว่าการจ้างพนักงานไม่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด พนักงานกว่า 230 คนพอใจกับการถูกปิดงานในช่วงเทศกาลปีใหม่

**การประทุษร้ายและกระทำการทารุณเพื่อต่อต้านสหภาพที่ :** Mikasa Sports Mikasa Sports เป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์กีฬา ทำการต่อต้านสหภาพอย่างรุนแรงและเป็นระบบในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก หัวหน้างานเฝ้าดูอย่างใกล้ชิดและลงโทษผู้นำสหภาพโดยการย้ายโอนอย่างไม่เป็นธรรมและใช้วิธีลงโทษทางวินัยด้วยกลอุบายต่างๆ นานา คณะกรรมการสหภาพไม่ได้รับรายงานล่วงหน้า ถูกบังคับให้ลางานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง และถูกแยกออกจากเพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการอาวุโสก็กลั่นแกล้งทำให้อับอายในที่สาธารณะ บางครั้งก็ทำลายงานที่เพิ่งทำเสร็จและสั่งให้ทำใหม่ เมื่อคณะกรรมการสามคนประท้วงการกระทำของโรงงานต่อพนักงาน ฝ่ายบริหารก็ฟ้องขอหาหมิ่นประมาท

เมื่อพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแท้งลูกในระหว่างที่ทำงานในกะ และขอให้ทางโรงงานนำส่งโรงพยาบาลในพื้นที่ ก็ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากฝ่ายบริหาร แต่กลับถูกส่งไปยังห้องพยาบาลที่โรงงานและให้รอจนถึงตอนเย็นจนกว่าเพื่อนที่ทำงานอีกโรงงานหนึ่งเอารถมารับไปส่งโรงพยาบาล

จากการข่มขู่และลงโทษที่หลากหลายที่ทางโรงงานอุปโลกข้อบังคับของบริษัทขึ้นมา ฝ่ายบริหารโรงงานประสบความสำเร็จในการเลิกจ้างหรือบังคับให้สมาชิกและกรรมการสหภาพลาออกจนหมดเหลือแค่ประธานอยู่คนเดียว เมื่อตอนปลายปี ประธานสหภาพยังถูกแยกออกจากพนักงานคนอื่นๆ และถูกกลั่นแกล้งอย่างต่อเนื่อง นับว่าสหภาพถูกทำลายอย่างมีประสิทธิภาพ



การรณรงค์ต่อต้านสหภาพที่เกิดขึ้นและจบลงที่บริษัท : NTN Manufacturing (Thailand): เมื่อลูกจ้างที่บริษัท NTN Manufacturing ตัดสินใจที่จะตั้งสหภาพ พวกเขาถูกฝ่ายบริหารจับตามองอย่างใกล้ชิด กลั่นแกล้ง และร้ายที่สุดถึงขั้นไล่ออก ในต้นเดือนมกราคม เมื่อแกนนำคณะกรรมการจัดตั้งสหภาพไปขอความช่วยเหลือจากสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ฝ่ายบริหารก็ส่งนักสืบไปเฝ้าสังเกตดูที่สำนักงานสหภาพของ สยท ถ้าเจอคนงาน NTN อยู่ในบริเวณ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลก็จะโทรศัพท์เรียกตัวเข้าไปสอบในสัปดาห์ต่อมา มาว่าทำไมจึงตั้งสหภาพ ต่อมาเจ้าของโรงงานชาวญี่ปุ่นเรียกประชุมทั้งโรงงานและประกาศอย่างชัดเจนว่าไม่สนับสนุนให้มีสหภาพ หนึ่งวันก่อนที่คณะกรรมการจะทำการประชุมจัดตั้งสหภาพ ซึ่งจะมีขึ้นในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ เมื่อลูกจ้างทำการประชุมตามแผน มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไปคว่ำใครเข้าประชุมบ้าง เข้าวันที่ 9 กุมภาพันธ์ ฝ่ายบริหาร NTN ก็เลิกจ้างคณะกรรมการสหภาพที่ตั้งขึ้นใหม่ทั้ง 7 คน พร้อมอ้างเหตุผลอย่างหน้าตาเฉยว่าบริษัทประสบภาวะวิกฤตทางการเงิน ลูกจ้างทั้ง 7 ที่ถูกเลิกจ้างนี้เป็นตัวแทนที่ได้รับมอบหมายให้ยื่นข้อเรียกร้องในวันนั้น

สหภาพยื่นอุทธรณ์การเลิกจ้างกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งวินิจฉัยว่าการกระทำของบริษัทเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงานอย่างเห็นได้ชัด ขณะเดียวกัน สยท ก็ทำการรณรงค์อย่างหนักหน่วงและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเป้าไปที่กลุ่มลูกค้าของ NTN ที่เป็นบริษัทประกอบยานยนต์ ในที่สุด ฝ่ายบริหารของ NTN ก็ต้องยอมจำนนและรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง ตอนปลายปี สหภาพได้บรรลุข้อตกลงกับนายจ้างอย่างงดงาม

**บริษัท : Canadoil ขยายความรุนแรงในการต่อต้านสหภาพ :** ฝ่ายบริหารบริษัท Canadoil Asia ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดระยอง หนึ่งในโรงงานผลิตของ Canadoil Group ซึ่งเป็นผู้ผลิตน้ำมันรายใหญ่ ได้ปฏิเสธที่จะเจรจากับลูกจ้างตั้งแต่ตั้งสหภาพแรงงานในเดือนสิงหาคม 2548 หัวหน้างานระบุและสอบสวนผู้นำและผู้สนับสนุนสหภาพและเสนอเงินให้กับสมาชิกสหภาพให้ลาออกจากสหภาพ จนถึงเดือนมิถุนายน 2549 การกลั่นแกล้งและเลือกปฏิบัติมีความรุนแรงขึ้นมาก (เช่นจ่ายโบนัสและเพิ่มค่าแรงให้เฉพาะพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ) จนคณะกรรมการสหภาพส่วนใหญ่ต้องลาออก และจำเป็นต้องมีการประชุมใหญ่ฉุกเฉินเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ และคณะกรรมการชุดนี้ก็ยื่นข้อเรียกร้องใหม่ แต่ฝ่ายบริหารของโรงงานก็ปฏิเสธที่จะเจรจาโดยยืดเวลาด้วยการให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานในจังหวัดเข้ามาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ขณะเดียวกันเจ้า-ของ โรงงานก็จ้างทหารมารักษาความปลอดภัยที่โรงงานเป็นบางครั้ง และจ้างแรงงานเหมาค่าแรงมาทำงานแทน

ประธานสหภาพยื่นฟ้องดำเนินคดีกับนายจ้างต่อศาลแรงงาน โดยกล่าวหาว่านายจ้างเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง การย้ายโอน การทำงานล่วงเวลา พร้อมทั้งเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงานอื่นๆอีก คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับคดีไว้พิจารณา ในระหว่างที่เขียนรายงานนี้คดียังอยู่ในชั้นทบทวน

**การเลิกจ้างผู้นำสหภาพที่ :** Thai Garment Export: หลังจากที่ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพที่ไทยการ์เมนต์ ในเขตอุตสาหกรรมอ้อม น้อยอ้อมใหญ่ ฝ่ายบริหารตรวจสอบอย่างเข้มงวดถึงผู้ที่อยู่เบื้องหลังการจัดตั้งสหภาพ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม ฝ่ายบริหารเลิกจ้างลูกจ้าง 6 คนที่เป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพ ลูกจ้างและสหภาพได้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม โดยกล่าวหาว่า นายจ้างเลือกปฏิบัติเพราะต่อต้านสหภาพ เมื่อตอนปลายปี คดียังอยู่ในชั้นพิจารณา

**การเลิกจ้างและการข่มขู่แรงงานข้ามชาติที่แม่สอด :** มีหลายสิบคดีที่แม่สอด ที่แรงงานข้ามชาติถูกข่มขู่ไม่ให้ใช้สิทธิที่พึงมีพึงได้ มีการทำบัญชีดำ และคนงานก็ถูกจับกุมและถูกกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในท้องถิ่นรู้เห็นและไม่เอาโทษ ช้ายังช่วยเหลือสนับสนุนเจ้าของโรงงานตลอดปี

ในสัปดาห์แรกของเดือนเมษายน แรงงานชาวพม่ากว่า 150 คนที่ GS Art ที่แม่สอดทำการนัดหยุดงานเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด การนัดหยุดงานเริ่มที่หน้าโรงงานและเดินขบวนไปที่แรงงานอำเภอแม่สอด เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำทันที และนายจ้างก็ปฏิบัติตาม แต่พอถึงปลายเดือน นายจ้างตอบโต้ด้วยการเลิกจ้างแรงงานทั้งหมด

ในวันที่ 2 กรกฎาคม หนึ่งวันหลังจากที่แรงงานข้ามชาติกว่า 300 คนที่ NC Knitting ประท้วงเพื่อเรียกร้องขึ้นค่าจ้าง แรงงานรายงานว่าตำรวจเฉพาะกิจจากกรุงเทพฯ เข้าไปจับกุมแรงงานที่โรงงาน ทั้งแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องและแรงงานเถื่อนถูกจับตัวไป ทำให้การประท้วงจบลงอย่างสิ้นเชิง

ในเดือนกันยายน ฝ่ายบริหารที่บริษัท Fupo Knitting 1999 บังคับให้แรงงานข้ามชาติกว่า 259 คนออกจากหอพัก หลังจากที่แรงงานกว่า 600 คนนัดหยุดงาน แรงงานเหล่านี้เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งฝ่ายบริหารก็รับปากที่จะทำตามคำสั่งแรงงานจังหวัดในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและปรับปรุงที่พักอาศัย แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรให้ดีขึ้นเลย ในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน นายจ้างลดจำนวนวันทำงานที่คนงานเหล่านี้เคยได้รับ และเริ่มหักเงินที่นายจ้างออกให้ก่อนในการจ่ายค่าลงทะเบียนและอนุญาตทำงานของแรงงานเหล่านี้ แรงงานพยายามหลายครั้งที่จะเจรจาวางงานเพิ่มและให้ปรับปรุงที่พักอาศัยให้ดีขึ้น แต่นายจ้างก็ถูกปฏิเสธ นโยบายการเลือกปฏิบัติของฝ่ายบริหารต่อแรงงานทั้ง 259 คนดำเนินไปจนถึงเดือนธันวาคม ซึ่งเป็นเวลาที่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานทั้ง 259 คนโดยการไม่ต่อใบอนุญาตทำงานให้ ลูกจ้างรายงานว่า ผู้จัดการโรงงานเป็นภรรยาของนายพลตำรวจที่อิทธิพลในพื้นที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทำไมจดหมายประท้วงร้องเรียนที่ส่งไปยังกระทรวงแรงงานถูกเพิกเฉยและเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจก็ไม่ทำการแทรกแซงต่อไปอีกเลย

**การปิดกิจการของ :** Gina Form Bra จุดจบของสหภาพแห่งประวัติศาสตร์ : ในเดือนกันยายน บริษัท Clover Group ประจำอยู่ที่ฮ่องกงประกาศว่าจะปิดโรงงาน Gina Form Bra เมื่อสองปีก่อนสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์ได้ชนะการต่อสู้เป็นเวลากว่า 3 ปี โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากสหภาพ

แรงงานระหว่างประเทศดีกว่าแห่งและกลุ่มสมานฉันท์องค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเอาชนะการทำลายอย่างรุนแรงของฝ่ายบริหาร ในปี 2544 สหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์ เป็นสหภาพแรกที่น่าเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และในปี 2546 ลูกจ้างก็บรรลุข้อตกลงและพนักงานที่ถูกเลิกจ้างหลายสิบคนได้กลับเข้าทำงานพร้อมรับค่าจ้างย้อนหลัง ฝ่ายบริหารอ้างว่าโรงงานประสบภาวะขาดทุน แต่ไม่ยอมแสดงหลักฐานพิสูจน์ สหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์จึงทำการณรงค์เรียกร้องอีกครั้งหนึ่ง พอถึงช่วงที่มีการรัฐประหาร ทั้งทหารและตำรวจสั่งห้ามแกนนำสหภาพไม่ให้ทำการประท้วงในที่สาธารณะ แต่สหภาพก็ไปประท้วงที่หน้าสถานทูตสหรัฐอเมริกา ที่กระทรวงแรงงานและหน้าทำเนียบรัฐบาล พอถึงสัปดาห์ที่สามของเดือนกันยายน ขณะที่ตัวแทนของสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์ไปเจรจากับบริษัท Clover Group ที่ฮ่องกง โรงงานได้ให้ทหารนอกเครื่องแบบและตำรวจในท้องที่จับแรงงานออกนอกบริษัทและปิดตัวอาคารของโรงงาน ความพยายามจากเครือข่ายสมานฉันท์แรงงานระหว่างประเทศที่จะให้มีการกลับคำตัดสินไม่เป็นผล ในที่สุดแรงกดดันจากการณรงค์ระหว่างประเทศและลูกค้าของโรงงานก็ทำให้ Gina Form Bra ตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพในการจ่ายค่าชดเชยมากกว่าค่าชดเชยขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

**การทำลายสหภาพที่โรงงานไก่อัดเซินทาโก้:** ในช่วงปี 2549 ผู้นำและสมาชิกสหภาพโรงงานไก่อัดเซินทาโก้ที่นิคมอุตสาหกรรมย่านรังสิตเผชิญกับการทำลายสหภาพอย่างเป็นระบบเรื่อยมา (ดูรายงานสำรวจครั้งก่อน) สหภาพได้ทำการณรงค์เป็นตัวแทนแรงงานหญิงเพื่อบังคับให้นายจ้างร่วมเจรจา การยื่นอุทธรณ์การเลิกจ้างประธานสหภาพและคณะกรรมการบริหารพร้อมสมาชิกที่สนับสนุนสหภาพกว่า 102 คนได้รับการพิจารณาตัดสินในชั้นศาล ปลายเดือนพฤศจิกายน 2549 ศาลแรงงานอนุญาตให้มีการเลิกจ้างประธานสหภาพเพราะฝ่ายบริหารมีหลักฐานกล่าวอ้างว่าประธานสหภาพเกี่ยวข้องกับการก่อม็อบ อย่างไรก็ตาม ประธานสหภาพก็ทำการอุทธรณ์คำตัดสินของศาลโดยชี้แจงว่าร่วมกันมุงดูที่กระดานข่าวเพื่ออ่านประกาศเลิกจ้างของนายจ้างเท่านั้น และข้อพิพาทนี้ก็ยืดเยื้อต่อไปเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

**Goodyear : ปฏิเสธที่จะรับสมาชิกสหภาพกลับเข้าทำงาน:** : คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สั่งกีดกันกระทรวงแรงงานทำการสืบสวนติดตามเรื่องการเลิกจ้างพนักงานเหมาค่า-แรงที่บริษัทยางรถยนต์ Goodyear (รายงานการสำรวจปีที่ผ่านมา) และพบว่ามีหลักฐานการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสั่งให้คณะกรรมการ 17 คน ที่มีบัญชีลายมือชื่อสนับสนุนให้กลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง แต่เมื่อลูกจ้างไปรายงานตัวเข้าทำงานที่โรงงานในวันที่ 3 พฤษภาคม 2549 ฝ่ายบริหารกลับไม่ยอมให้เข้าบริษัทและทำการอุทธรณ์ต่อคำตัดสินของศาลแรงงาน เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน ศาลแรงงานพบว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างย้อนหลังเป็นเวลาหนึ่งปี และนายจ้างก็อุทธรณ์คำตัดสินนี้เช่นกัน

ทงง โปธิ์อ่าน 15 ปีผ่านไป ยังไร้ร่องรอยและไร้ความยุติธรรม: : วันที่ 19 มิถุนายน 2549 เป็นปีครบรอบ 15 ปีของการหายตัวไปของทงง โปธิ์อ่าน ประธานสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และรอง

ประธานสมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ICFTU-APRO) เขาหายตัวไปสามวันหลังจากได้จัดการเดินขบวนประท้วงเรื่องการจำกัดสิทธิสหภาพแรงงานที่เกิดจากการออกกฎอัยการศึกหลังจากรัฐประหารเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2534 เขาถูกขู่ฆ่าหลายครั้ง และถูกรัฐบาลสั่งห้ามเข้าร่วมประชุมประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตอนที่หายตัวไปเป็นช่วงที่เตรียมการต่อต้านคำสั่ง เนื่องจากไม่สามารถสรุปได้ว่าเขาหายตัวไปได้อย่างไร ทางการก็เหมาะเอาว่าเป็นการหายตัวไปในลักษณะเดียวกับกลุ่มผู้ประท้วงเรียกร้องประชาธิปไตยที่เสียชีวิตจากการปะทะเมื่อเดือนพฤษภาคม 2535 เพื่อที่ครอบครัวของคุณทองจะได้รับเงินชดเชยจากการเสียชีวิตของเขา

**การทำลายผู้นำสหภาพประท้วงอีกครั้งที่บริษัท :** Almond Jewelry: โรงงาน Almond Jewelry เป็นแหล่งที่มีการต่อต้านสหภาพอย่างหนักในปี 2544 จากฝ่ายบริหาร โดยผู้จัดการส่วนใหญ่เป็นชาวอเมริกัน ซึ่งในที่สุดก็ถูกโค่นล้มด้วยการแทรกแซงของสหพันธ์แรงงานเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และทั่วไป (ICEM) หลังจากที่ใช้วิธีควบคุมแรงงานอย่างสันติมาหลายปี ฝ่ายบริหารได้หันมาใช้กลวิธีที่ก้าวร้าวขึ้น ฝ่ายบริหารอ้างว่าคุณปทุม คำดีวรรณ ประธานสหภาพและนายอาคม ทองดีวัน กรรมการบริหารสหภาพ ได้ฝ่าฝืนกฎของบริษัทโดยการสวมเครื่องประดับส่วนตัว (ห้อยพระเครื่อง) เข้าไปทำงาน ทั้งคู่ถูกเลิกจ้างในช่วงสัปดาห์แรกของเดือนกันยายน แรงงานมองว่าเป็นการต่อต้านสหภาพโดยพยายามทำให้สหภาพเกิดความอ่อนแออย่างเห็นได้ชัด ลูกจ้างทั้งสองได้ยื่นอุทธรณ์การเลิกจ้าง เมื่อตอนปลายปี คดีผู้นำแรงงานยังอยู่ในชั้นศาล

## **Thailand**

Population: 64 900 000

Capital: Bangkok

ILO Core Conventions Ratified: 29 - 100 - 105 - 138 - 182

In a year that saw yet another coup d'état in Thailand, there were numerous cases of harassment and dismissals of union leaders and members, usually following organising campaigns or strikes in support of very basic demands after management failed to negotiate. Employers ignored court rulings and Ministry of Labour decisions with impunity. Migrant workers again proved particularly vulnerable to abuse.

Trade union rights in law

Basic provisions in the private sector: Private sector workers have the right to form and join trade unions under the 1975 Labour Relations Act (LRA). Ten workers in the same

factory or industry can apply to form a union. Unions must be registered with the Ministry of Labour (MOL). The workers may decide on the rules of their unions, although there are standard, somewhat restrictive, provisions which the Ministry of Labour says must be in all union charters in order for them to be registered. Employee representation in direct negotiations with employers is possible. The Act prohibits anti-union discrimination by employers, and sets up a tripartite Labour Relations Committee to hear cases. However, the LRC's decisions can and often are appealed to the Labour Courts.

Restrictions on union membership, executive committee: Section 95 of the Labour Relations Act provides that members of a union "shall be workers working for the same employer" of the enterprise or company represented by the union, or "employees engaging in the same category of work." If a worker loses his/her job at that enterprise, they must be dismissed from the membership of the union. And since, by law, leaders of unions can only come from the active membership of the union, this also means they lose their leadership post.

An executive committee member of a union must be at least 20 years old to stand for election. Non-Thai workers can join a union but they cannot hold union office, as office bearers must have Thai nationality. This effectively bars the creation of unions by legally-registered migrant workers who are ostensibly covered by all aspects of Thai labour law.

No union protection in private universities: The 2003 Private University Act exempts private universities from the Labour Protection Act and the Labour Relations Act.

Restrictions on trade unions' right to have advisors: The Thai government uses a proclamation – NPKC Order 54 - by the last military government to restrict the unions' right to have advisors. Under this order, each union is entitled to no more than two advisors, who must register with the Ministry of Labour and have their registration regularly renewed. The Ministry has broad discretion to deny registration, and penalise labour leaders who fail to register.

Migrant workers restricted from union leadership: The LRA prohibits anyone who is not a Thai national from being one of the ten workers to organise and register a union. The LRA also prohibits any non-Thai citizen from being an elected leader of the union committee. The requirement to register the union, and to also register the leaders of the union committee, is used to enforce these restrictions. The result is that the over 700,000 migrant workers from Burma, Cambodia and Laos who are legally present in the country are effectively stripped of any right to form a trade union.

No real protection: There is no specific protection for union founders or committee members. Despite the ban on anti-union discrimination, therefore, workers can be legally fired for any other reason, provided they receive severance pay, even if they are a union leader. The provision of severance pay is often not respected. Members of the bilateral Worker-Employer Welfare Committee are protected from dismissal under the 1998 Labour Protection Act, but reinstatement for unfair dismissals in such cases is a very lengthy process.

The LRA requires that all members of a union executive must be full-time workers in the enterprise. They must therefore negotiate leave of absence for trade union work with the employer.

Collective bargaining: Employees numbering at least 15 per cent of the workforce, or a trade union with a membership representing at least 20 per cent of the workforce, may present collective bargaining demands on working conditions. However, the union must take a vote in its annual meeting in order to put forward those demands, failing which the union has no right to engage in collective bargaining. Copies of collective bargaining demands must also be sent to the Ministry of Labour.

Revision of the LRA: The general lack of priority given to labour issues by the government and the political unrest before and after the September 19 coup d'état meant

little progress was achieved in reform in 2006. The labour movement has been seeking a revision of the LRA for the past eight years, to bring it into line with international labour standards. However, the latest bill issued by the Council of State in July 2004 fell far short of those aspirations. Trade unions continued to protest strongly against the Council of State draft, stating that it contained major flaws.

Protests and efforts to reform the Labour Protection Act (LPA): The significant increase in sub-contracting arrangements in production, as well as the rapid growth in the practice of hiring contracted labourers in factories to work on production lines, doing the same work as permanent staff, continued. Major efforts by the labour movement to close loopholes in the LPA failed to make progress, and a draft law proposed in 2005 by the MOL was roundly condemned by the unions as likely to make the problem even worse.

State enterprises: Employees of state enterprises have the right to form trade unions and bargain collectively under State Enterprise Labour Relations Act (SELRA), amended in 2000.

At least ten employees, representing at least ten per cent of the workforce – excluding administrative staff, casual, seasonal and contract workers – may apply to establish a trade union. An application must be filed with the registrar, along with documentation listing the names and signatures of those who intend to become members of the union. Once registered, the trade union obtains legal status. Each state enterprise can have only one union, and each state enterprise employee may be a member of only one union. However, if a union's membership dips below 25 per cent of the eligible workforce, then it is liable to be dissolved administratively by the state under the terms of SELRA.

Under the SELRA, the objective of a state enterprise union must be to promote good relations among employees, and between employees and employers; to protect workplace conditions; and to cooperate with authorities in seeking to ensure the effectiveness of the state enterprise and protect its interests.

Affiliation between state enterprise unions and private sector labour congresses or federations is restricted by the SELRA. State enterprise unions can only affiliate to a national labour congress as a confederation. Thus, the State Enterprise Workers' Relations Committee (SERC), the national confederation of state enterprises that groups the 43 state enterprise unions, can affiliate as an entity with one national labour congress, but individual state enterprise unions cannot.

No unions for civil servants: Civil servants are excluded from both the SELRA and the LRA, and there are clear government regulations saying they cannot form unions. The government sets civil servants' wages. The government continued to refuse to register or recognise the National Thai Teachers Union (NTTU). The union was a leading force in a nationwide campaign by teachers to resist possible erosion of status and benefits connected to a controversial government decentralisation and structural reform policy.

Restrictions on the right to strike: The SELRA prohibits strikes and lock-outs within state enterprises. Civil servants have no right to strike, and face disciplinary proceedings and dismissal under laws and regulations governing the civil service.

Private sector workers have the right to strike but the government may restrict strikes that would "affect national security or cause severe negative repercussions for the population at large."

The Labour Relations Act forbids strikes in "essential services," which it defines in broader terms than those set out by the ILO.

Trade union rights in practice

Only a very small proportion of the total workforce is unionised – 3.5 per cent according to 2002 figures, which is among the lowest levels in Asia. Furthermore, only a small



minority of employed workers – an estimated five per cent – are covered by collective bargaining agreements.

Exploiting legal loopholes: There are many loopholes in the law which mean that those workers who do practise the right to join a union and to collective bargaining are very often the victims of anti-union harassment.

Employers frequently dismiss workers trying to form trade unions. In some cases, they are fired while awaiting registration of the union (and therefore not yet covered by the laws protecting them from anti-union discrimination). In other situations, they are dismissed for ostensibly non-union reasons invented by the employer. Penalties for wrongful dismissal are too low to be dissuasive.

The fact that an employee must negotiate leave for his or her union activities makes retaliation by the employer easy. Factory owners may, for example, tell management not to allow union executive members to work overtime. This results in a significant economic disadvantage for union leaders and creates disincentives for workers to take leadership roles in the union.

Companies also take advantage of legal loopholes to set up several small unions in order to undermine the voting rights of bona fide unions in elections to tripartite labour committees. Labour unions, regardless of their size, have one vote each.

Union registration bias at MOL: Trade union organisers reported that during the year officials of the Ministry of Labour engaged in a practice of discouraging formation of "industrial" or "sectoral" unions (which are legal under Thai labour law) in favour of "in-house" unions. MOL officials warned that seeking registration of an "industrial" union would involve significant delays in processing the registration of a new union. When the "in-house" union at the Arnoma Hotel in Bangkok sought to change its registration to a sectoral union named the Hotel Labour Union of Thailand (HLUT), the MOL continually

delayed and obstructed the union's new registration. At the end of the year, the HLU's registration was still pending.

The registration process has also been used by the MOL to constrain trade union confederations' coverage. For example, the Phuket Hotel and Service Workers Federation faced over six months of delays in registering the Federation because the MOL would not agree to allow the Federation to use the word "service" in the federation's title because the MOL believed "service" had the potential to cover non-hotel based workplaces. The Federation finally had to agree to drop the word "service" from its name before MOL would allow the registration to proceed.

Privatisation process impacts on freedom of association: The Thai government is using the legal division between the private and the public sectors (the private sector being covered by the 1975 LRA, the public sector by the 2000 SELRA) to restrict freedom of association in the context of an ongoing privatisation process. When a state-owned company passes to the private sector, the Ministry of Labour cancels its trade union's registration, on the grounds of the difference in legal status and differences between the laws. Yet it is at the very moment when a private owner takes over management that the workers most need their union to negotiate on their behalf and protect them.

Abuses of legal provisions to keep trade unionists out of the factory: There are frequent abuses of provisions of Article 75 of the 1998 Labour Protection Act, under which the employer may temporarily halt operations wholly or partially for any cause other than "force majeure", provided that he pays his employees at least 50 per cent of their normal working day's wage during that period. Employers have used this provision to keep trade union members out of the factory with half pay indefinitely, thereby forcing them out of the company.

Labour courts inefficient: The unions also report that tripartite labour courts are very slow in handling disputes, and tend to side with the employer in cases where union leaders have

been fired. A Thai Senate investigation into the election of Central Labour Court Judges in 2003 found there had been systematic corruption in the election of assistant judges, aimed at weighting the votes in favour of pro-employer judges. Courts tend to try and negotiate compromises, which are often not advantageous to workers, to reduce the load on their court docket. Even where a court has ordered the reinstatement of an illegally fired worker, employers often react by offering substantial severance pay in lieu of reinstatement.

**Outsourcing:** Another means of circumventing trade union activity is via outsourcing to labour contractors to supply labour to the factory, which has proved increasingly popular among employers, notably in the garment and textile industries. Increasingly, auto parts, plastics, metal, and other traditionally "heavier" industries have been significantly affected.

**Migrant workers suffer huge restrictions:** Legally-registered migrants theoretically have the same rights as nationals under Thai law. However, they are not permitted to change jobs without their current employers' permission. If they do, or if they are fired, they can be immediately deported, unless they find another job within seven days. That task is almost impossible given the collusion between employers and the existence or creation of blacklists. Thai employers use these provisions to impede migrant workers' freedom of association. Those who dare to protest are fired by the employer and handed over to the Immigration Department.

**Moving industry away from centres of union activity:** The government's Board of Investment incentives for foreign investors have encouraged decentralisation of industry into border areas, where union density is low or non-existent, and where factories often use legal migrant workers from Cambodia, Laos, or Burma who are not allowed under law to organise unions. During 2006, the Federation of Thai Industries (FTI) continued to push for expanded tax incentives for border investments, claiming that there was a "shortage" of labour for textile, garment, footwear, and electronics industries.

Private universities: Since the introduction of the Private University Act in 2003, university unions have not been able to negotiate with their employers. As a direct result of this law, in 2004 the Union of Professors and Staff of the Rangsit University ceased to be recognised by university management, was stripped of its office and staff, and thrown off campus.

#### Violations in 2006

Background: Following months of tumultuous protests on the streets of Bangkok against alleged corruption and human rights abuses by Prime Minister Thaksin Shinawatra, the Thai Army staged a bloodless coup d'état on September 19 – marking the 18th time in 70 years of Thai democracy that soldiers have seized power. The ruling Council for National Security (CNS) tore up the progressive 1997 Constitution, suspended political parties, engaged in press censorship, and restricted public rallies and assemblies. An appointed Prime Minister, retired Army Gen. Surayud Chulyanond, pledged the drafting of a new Constitution and holding of elections would occur before the end of 2008.

Persistent anti-union discrimination at Yan Siam Transport: The management at Yan Siam, a company in the Isuzu (Thailand) group that transports cars and trucks to showrooms throughout the country, fought a continuous battle to destroy the Logistics Relations Workers Union (LRWU) during the year. First, the Yan Siam owner refused to bargain in good faith with the union. Management then employed a series of tactics discriminating against the union, including forcing drivers to resign from the union to get more lucrative routes; paying salaries late to union members; and putting union members at the end of the assignment queue so that often they did not have work (and therefore did not receive additional 'road pay').

In order to further undermine the union, persons in Yan Siam management set up a non-union trucking firm to receive sub-contracts to drive routes for Yan Siam. Workers who were union activists were targeted for harassment, and among these activists one was fired

and more than ten resigned. Management launched four separate petition drives among workers, intimidating workers into signing a letter expressing no confidence in union leaders and Worker Committee members, and those petitions were sent to the Ministry of Labour. Finally, in December, the LRWU President, Namkraduang Muanglang, and Vice-President, Kitti Baithong, had their truck keys taken away by management, preventing them from receiving driving assignments. The two leaders were then suspended without pay for violating management orders to drive routes, and Yan Siam sought an order seeking permission to fire them which was pending at the Labour Court at year end.

Anti-union discrimination, and refusal to bargain at Tesco Lotus: Since workers organised a union at Tesco Lotus in Wang Noi district, Ayuthuya province, in 2004, management at the hypermarket refused to bargain a collective agreement. It used blatant discriminatory practices – such as different, higher pay-rates for "diligence bonuses" for non-union members – to encourage workers to stay away from the union.

During 2006, the union effort expanded beyond Ayuthuya as workers organised at a Tesco in Samut Prakan. But in both cases, Tesco workers' efforts to engage in collective bargaining continued to be obstructed by management's intransigence. MOL local and national levels sought to conciliate the two sides with little success. Often the representatives of the employer either didn't appear, or maintained that there was nothing to talk about since the collective bargaining demands had been put forward in an erroneous manner and therefore were invalid. Meanwhile, Tesco management continued its efforts to discourage union membership, and ultimately undermine the union because it recognised that workers in many other Tesco stores were closely following the dispute and would likely unionise if the workers won a contract in either Ayuthuya or Samut Prakan.

Replacement workers hired during lock-out of union members: Thai Summit Eastern Seaboard Auto Parts, part of a network of companies owned by the politically prominent Jungrungreangkit family, is a "tier one" auto parts supplier for the Auto Alliance Thailand (Ford-Mazda) auto assembly factory. When workers at Thai Summit joined the Auto

Alliance union, management used supervisors to seek out the leaders and demand they withdraw and be satisfied with a smaller, "in house" union. When they refused, and the Auto Alliance Union put forward the workers' collective bargaining demands, Thai Summit refused to bargain, and engaged in a partial lock-out (focusing on areas of the factory where the union is strong) starting on 26 December. The factory actively recruited replacement workers, and made it an explicit condition of hiring that the new workers would have nothing to do with the union or its demands. Over 230 union members welcomed the New Year locked out of the factory.

Anti-union harassment and brutality at Mikasa Sports: Mikasa Sports, the athletic equipment manufacturer, intensified its systematic anti-union campaign at its factory at the Eastern Seaboard industrial estate. Supervisors intensively monitored and penalised union leaders through discriminatory transfers and disciplinary procedures for trumped up infractions. Union committee members were prevented from working overtime, compelled to take unpaid leave, separated from their fellow workers, and publicly humiliated by senior managers, in one case destroying their work then ordering them to fix it. When three union committee members publicly protested against the factory's actions against workers, the management sued them in court for defamation.

When a union committee member who was pregnant miscarried during her day shift at the factory, she requested the factory to send her to a local hospital. Management refused, and instead sent her to the medical room at the factory, where she was forced to wait until the evening when a friend from another factory came and took her to hospital for treatment.

Through the combination of intimidation and disciplinary procedures based on fabricated infractions of company rules, factory management succeeded in either firing or forcing the resignation of the entire union committee except the union president. By the end of the year, the union president remained isolated and under constant harassment, and the union had been effectively destroyed in the factory.

Anti-union campaign rises and falls at NTN Manufacturing (Thailand) Co.: When workers at Japanese-owned NTN Manufacturing decided to form a union, they faced a barrage of management surveillance, harassment, and ultimately firings. In early January, as the core members of the union organising committee at the factory sought assistance from the Thailand Autoworkers Federation (TAW), management sent spies to watch the TAW union hall. NTN workers seen in the area were immediately called in by the NTN personnel director, and repeatedly interrogated over the course of the following week about whether a union was being formed. The Japanese owner publicly opposed the union in factory-wide meeting the day before the union organisational meeting and elections were due to be held on 8 February. When the workers went ahead with their meeting, two staff from the personnel department were seen noting which workers arrived to take part. On the morning of 9 February, NTN management summarily fired seven of the newly elected union committee members based on the facetious claim that there was a financial crisis at the company. The seven fired workers were the union's bargaining representatives, designated to enter into negotiations on the union's demands which were put forward to management that day.

The union appealed against the firings to the Labour Relations Committee, which ruled the company's actions clearly constituted anti-union discrimination. Meanwhile, TAW mounted a strong and effective campaign, targeting NTN's customers among auto assemblers. NTN management finally conceded, and reinstated the seven union leaders with back pay. By the end of the year, the union had successfully concluded a collective agreement with the employer.

Canadoil expands and intensifies its anti-union drive: Management at Canadoil Asia based in Amata City, Rayong, one of the production facilities of the Canadoil Group, a major producer of oil pipelines, has consistently refused to bargain with the workers since they formed their union in August 2005. Supervisors identified and interrogated union leaders and activists, and offered financial incentives to rank and file members to resign from the union. By June 2006, intensifying harassment and discriminatory treatment (e.g. bonus

and wage increases only given to non-union members) finally caused enough union committee resignations that the union was forced to hold an emergency general meeting to elect a new union committee. A new set of collective bargaining demands were put forward by the union, but again factory management refused to negotiate and defied or delayed efforts by local MOL officials to mediate the dispute. Meanwhile, the factory owner recruited Thai Army soldiers to provide security at times at the factory, and hired contract workers to continue production.

The union president filed a comprehensive legal case in the Labour Court against the employer, alleging anti-union discrimination in wages, transfers, overtime, and other aspects of wage and working conditions. The case was accepted for consideration by the Labour Relations Committee but was still under review at the time of this report.

Firing union leaders at Thai Garment Export: After workers organised a union at Thai Garment in Om Noi-Om Yai industrial area, management actively investigated which workers were behind the formation of the union. On 4 December, the management fired the six workers who were the core of the union organising committee. The workers and the union filed an appeal to the tri-partite LRC on 26 December, alleging anti-union discrimination and at the end of the year, the case was under consideration.

Dismissals and threats against migrant workers in Mae Sot: There were again literally dozens of cases where migrant workers in Mae Sot were intimidated to not assert their collective rights. Blacklists operated, and workers were arrested and abused with impunity by local authorities, aiding and abetting factory owners, throughout the year.

In the first week of April 150 Burmese migrant workers at GS Art in Mae Sot went on strike, demanding their employer pay the minimum wage in line with the law. The strike started in front of the factory and then the workers marched to the local office of the MOL. The MOL officials ordered the employer to start paying the minimum wage



immediately – which the employer agreed to do. However, by the end of the month, the employer retaliated and fired the entire workforce.

On July 22, the day after over 300 migrant workers at NC Knitting protested to demand an increase in wages, workers reported that a special police detachment arrived from Bangkok and arrested all the workers at the factory. Both legally registered migrant workers, and undocumented workers, were taken away, effectively ending the workers' protest.

In September management at Fupo Knitting 1999 Company forced a total of 259 migrant workers to move out of factory housing after 600 migrant workers had gone on strike. Their demands included payment of the minimum wage, which the management conceded to only after being ordered to by the MOL, and improved accommodation, on which no progress was made. In October and November, the employer significantly reduced the number of days of work that this group of workers were allowed to work, and began deducting money the employer had advanced to pay for the MOL registration/work permit of these migrant workers. Numerous efforts by these workers to negotiate more days of work or better accommodation were rebuffed by the employer. Management's discriminatory policies towards these 259 workers continued until 27 December, when the factory finally fired them all by refusing to extend their migrant work permits. Workers report that the manager of the factory is the wife of a prominent police general with significant influence in the area, which explains why the workers' protest letters to the MOL were ignored and the authorities did not intervene further.

Closure of Gina Form Bra, end of historic union: In September, the Hong Kong based Clover Group suddenly declared it was closing the Gina Form Bra factory, just two years after the Gina Relations Workers Union (GRWU) had won a historic three year struggle – strongly supported by more than a dozen international labour unions and NGO solidarity groups --- to overcome an intense management campaign to destroy the union. In 2001, the GRWU had been the first labour union to take a case before the National Human

Rights Commission, and in 2003 the workers achieved a comprehensive collective bargaining agreement and reinstatement with back pay of dozens of fired union members. Management claimed the factory was losing money, but refused to provide proof, and GRWU mounted another campaign. Coming right at the time of the coup d'état, union organisers were harassed by police and military to not conduct public protests – but did so anyways in front of the US Embassy, the MOL, and finally, Government House. During the third week of September, while a GRWU delegation was in Hong Kong to negotiate with the Clover Group, the factory called in army officials (out of uniform) and local police to clear workers out of the factory, and shuttered it. International solidarity efforts to reverse this decision came to naught, and finally, under pressure from international campaigners and the factory's clients, Gina Form Bra agreed to GRWU demands for severance pay above the legal minimum.

Anti-union harassment at Centaco poultry factory: During 2006, the systematic harassment faced by leaders and members at the Centaco poultry factory in the Rangsit industrial area continued (see the previous edition of the Survey). The union pursued its campaign on behalf of the 700 women workers to compel the employer to bargain. Legal appeals against the firing of the union president and 102 union committee members and activist rank-and-file workers were heard in the Labour Court. At the end of November 2006, the Labour Court allowed the firing of the union president, evidently believing management's claim that she had been involved in a mob action. However, the union president immediately appealed this ruling, pointing out that they had simply been gathering around the notice board to read the employer's termination notice, further to a lengthy dispute.

Goodyear refuses to reinstate union members: The tripartite Labour Relations Committee under the MOL investigated the dismissal of contract workers at Goodyear Tyre (reported in last year's survey), and found clear evidence of anti-union discrimination. The Committee ordered the 17 workers covered by the petition to be reinstated, with back pay. However, when the workers reported to work at the factory on 3 May 2006, management

refused them entry, and appealed the ruling to the Labour Court. On 30 November, the Labour Court found that the workers were entitled to back-pay of one year, but the company appealed this verdict as well.

Tanong Pho-arn – 15 years on, still no trace, no justice: 19 June 2006 marked the fifteenth anniversary of the disappearance of Tanong Pho-arn, President of the Labour Congress of Thailand and vice President of ICFTU-APRO. He went missing three days after organising a rally to protest at the limitations on trade union rights resulting from the imposition of martial law after the February 1991 coup. He had received numerous death threats and had been ordered by the government not to attend the annual ILO conference. At the time of his disappearance, he was preparing to defy that order. While there has still been no progress in establishing the facts behind his disappearance, the government has agreed to include his death with the cases of democracy protesters shot to death or missing from the May 1992 democracy protests, for the purpose of financial compensation for families of the deceased.

Harassment of trade union leaders flares again at Almond Jewellery: The Almond Jewellery factory was the site of an energetic anti-union campaign in 2001 by US managers that finally was blunted by top-level intervention of the International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM). After several years of relative labour peace, management is evidently resorting to more aggressive tactics. Management claimed that President Patoom Kamdeewan and union Executive Committee member Akom Thongdeewan had violated company rules by wearing a personal piece of jewellery (a Buddhist chain and amulet) to work. Both were terminated in the first week of September. The workers viewed this as a clear case of anti-union actions aimed at weakening the union, and filed legal appeals against the firing. At the end of year, the union leaders' cases were still in the Courts.