



วารสาร “ส്മาร์ท HR” ฉบับที่ 3 (เดือนตุลาคม 2552)

เนื้อหาในเล่ม

1. คำนำจากบรรณาธิการ: โลกร้อน HR และภาวะอุตสาหกรรม
2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR
 - ข่าวทั่วไป
 - อุตสาหกรรมฯ เสนอกฎหมายใหม่ (ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรม) หลังแรงงานเมินโรงงาน
 - สรุปอัตราการว่างงานล่าสุดเดือน กรกฎาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
 - ข่าวที่น่าสนใจอื่นๆ อีกมากมาย
 - ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ (ทั้งสัมมนาฟรีและที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย)
 - ข่าวแรงงานสัมพันธ์
 - สหภาพ GM ประท้วง (อ่านข้อเท็จจริงหลายแง่มุม จากหลายสำนักข่าว)
 - บริษัท ทอส เติมไทย ลอยแพคนงาน 5,600 คน ประเดิมฤดูกาลยื่นข้อเรียกร้อง
3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
 - เทคนิคต่างๆ ในงาน HR/ ตัวอย่าง/ เอกสาร/ แบบฟอร์มต่างๆ
 - KPIs กับ Balanced Scorecard พร้อมตัวอย่าง
 - ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
 - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน
 - สรุปข้อกฎหมายเรื่อง “ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน...โดยไม่มีเหตุอันสมควร”
 - สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
 - ฎีกาที่อธิบายว่าจะอะไรคือ “เหตุอันสมควร” และอะไรคือ “เหตุอันไม่สมควร” ในการละทิ้งหน้าที่
5. รู้จักสมาชิก BPM
6. เป็นสมาชิก BPM

สมัครสมาชิกวารสาร “ส്മาร์ท HR” ปีละ 214 บาท (ราคา รวม Vat แล้ว)
วารสาร “ส്മาร์ท HR” ออกทุกเดือน ก.พ./ เม.ย./ มิ.ย./ ส.ค./ ต.ค./ ธ.ค.
(สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพจะได้รับ วารสาร “ส്മาร์ท HR” ฟรี)

1. คำนำจากบรรณาธิการ ; โลกร้อน HR และภาวะอุตสาหกรรม

ย่างเข้าเดือนตุลาคมเกือบๆ จะกลางเดือนแล้วฝนยังตกเกือบจะทุกวัน แสดงให้เห็นถึงภาวะอากาศที่แปรปรวนมาตลอด 2-3 ปีที่ผ่านมา หากจำได้ปีที่แล้วในกรุงเทพฯ อากาศหนาวจนหลายคนได้ใส่เสื้อกันหนาว จากที่หลาย ๆ ปีที่ผ่านมาแทบจะไม่รู้สึกว่าเป็นหน้าหนาวเลย ดังนั้นทุกคนควรหันมาเอาใจใส่ปัญหาสภาวะโลกร้อนได้แล้ว หาก HR ท่านใดที่ดูแลงาน CSR ด้วย ก็ควรเน้นทำกิจกรรมเรื่องการลดมลพิษ ลดโลกร้อนน่าจะเข้าที่ แต่หากหลาย ๆ ท่านไม่ได้ทำ CSR เรายังช่วยกันได้ โดยเริ่มที่ตัวเราเอง ครอบคลุมเราช่วยกันลดโลกร้อนด้วยวิธีการง่ายๆ ที่สามารถทำได้เลย เช่น การลดการใช้ถุงพลาสติก เวลาไปซื้อของในห้าง ถ้าซื้อเล็กๆ น้อยๆ ก็เอาถุงผ้าพกไป พอแคชเชียร์คิดเงินเสร็จจะเอาใส่ถุง เราก็ยื่นถุงผ้าที่พกมาไปให้ใส่แทน คนอื่นๆ ที่ต่อแถวเราคงมองเราแปลกเล็กน้อย แต่คงปนความทึ่งมากหน่อย ผมว่าต่อไปบางคนอาจจะทำตามเรา เราจะได้ภูมิใจที่ได้เป็นแบบอย่างที่ดี หรือแม้แต่ในฝ่ายของเราเอง หาก HR Manager ทำ ลูกน้องหลายคนน่าจะทำตาม ใครๆ ในองค์กรน่าจะพูดถึง (ในทางที่ดี) อันนี้ก็น่าจะเป็นการ PR ตัวเองในแบบดีๆ ได้อีกวิธีหนึ่ง ที่ช่วยทั้งโลกและตัวเราเองครับ

อีกเรื่องหนึ่งที่เป็นข่าวดีที่เกี่ยวข้องทั้งสำหรับงาน HR และการลดสภาวะโลกร้อน เมื่อ Nissan Motor ประเทศไทย ประกาศเริ่มเดินสายผลิตรถยนต์ Eco Car ซึ่งรถยนต์ชนิดนี้มีข้อบังคับเป็นคุณสมบัติพิเศษคือ ต้องประหยัดพลังงานได้ระดับที่ใช้น้ำมัน 5 ลิตรวิ่งได้ระยะทางไม่น้อยกว่า 100 กิโลเมตร และปล่อยไอเสียน้อยไม่เกินมาตรฐานยูโรไฟร์ โดยนิสสันมีแผนจะเริ่มขายรถยนต์ Eco Car นี้ในเดือนมีนาคม 2553 แต่ผมว่าเขาคงไปเปิดตัวที่งานมอเตอร์โชว์เดือนเมษายนแน่ๆ (ในเมืองไทยงานมอเตอร์โชว์มีปีละ 2 ครั้ง คือ ในเดือนเมษายนจัดที่ไบเทค และเดือนธันวาคมจัดที่เมืองทองธานี) ซึ่งในการผลิต Eco Car นี้เองที่ทำให้นิสสันรับพนักงานเพิ่มอีกประมาณ 1,000 อัตรา อันนี้ต้องบอกว่าเป็นโครงการที่ดีมากๆ ได้ทั้งการจ้างงานเพิ่ม ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจ และลดสภาวะโลกร้อนไปด้วย ดังนั้นเพื่อนๆ ชาว HR หากมีแผนจะซื้อรถยนต์ก็ต้องแนะนำว่าชะลอไปก่อน รอจนเมษายนปีหน้า รับรองจะมีรถในลักษณะ Eco Car ราคาประมาณ 300,000 – 400,000 บาทเข้ามาให้เลือกมากมาย เมื่อเร็วๆ นี้ก็ได้ข่าวว่า Toyota ก็มีแผนจะนำรถเล็กชื่อ Toyota Ayko (ไอ-โกะ) เข้ามาแข่งในตลาด เป็นรถเก๋ง 4 ประตูขนาดเล็กราคาตั้งเริ่มต้นที่ 290,000 บาทเท่านั้น ย้ำเลยครับว่าใครเลี้ยงอยากซื้อรถที่ประหยัดพลังงานและราคาถูก (ไม่ยากใช้แก๊ส) ก็ควรรอครับมอเตอร์โชว์ปลายปีก็ไปเดินเล่นดูๆ ไปก่อน

ปี 2552 นี้ ทุกคนต่างเห็นกันอยู่ว่าเศรษฐกิจไม่ดีมาเกือบตลอดปี นึกว่าตอนปลายปีจะไม่มีข่าวเรื่องประท้วงขอโบนัสเพิ่ม แต่ที่ไหนได้ ปรากฏว่า สหภาพแรงงาน GM (โรงงานประกอบรถยนต์ที่ระยอง) นำร่องประท้วงก่อนเลย โดยที่ GM จะมีโบนัส 2 รูปแบบ คือ โบนัสแบบคงที่จ่ายเดือนธันวาคม (1 เดือน) กับโบนัสแบบไม่คงที่ (ขึ้นกับผลประกอบการ) ซึ่งในส่วนของโบนัสไม่คงที่นั้น GM ประกาศจ่ายน้อยกว่าปีที่ผ่านๆ มา ทำให้ฝั่งสหภาพแรงงานมองว่าน้อยไปจึงเกิดเรื่องเกิดราวจนถึงขั้นใช้สิทธินัดหยุดงาน แต่ก็ถูกฝั่ง

บริษัทประกาศปิดงานไปก่อน (ดูรายละเอียดในข่าวแรงงานสัมพันธ์ด้านล่าง) ทั้งนี้ หากเพื่อนสมาชิกท่านใดได้อ่าน “Smart HR” ฉบับที่ 2 เดือนสิงหาคม จะมีข่าวว่า **สหภาพฯ GM ไทย เรียกร้องให้ EXIM Bank ช่วย GM** โดยเมื่อวันที่ 13 ส.ค. 52 คณะกรรมการสหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย ได้เข้ายื่นหนังสือต่อ คุณจินตนา เกียรติศักดิ์วงษ์ เลขานุการกรรมการผู้จัดการของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (Exim Bank Thailand) เนื่องจากทราบว่าบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ได้ยื่นเรื่องเพื่อขอกู้เงินต่อธนาคารเพื่อการฟื้นฟูและดำเนินธุรกิจต่อไป สหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ ประเทศไทย เห็นว่าเป็นนโยบายที่ดีและควรสนับสนุน เพราะที่ผ่านมามีพนักงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจถดถอย จนทำให้บริษัท ต้องเลิกจ้างพนักงานไปแล้วกว่า 800 คน เมื่อต้นปีที่ผ่านมา ถ้าธนาคารปล่อยเงินกู้ให้กับบริษัท เพื่อการฟื้นฟูกิจการก็จะทำให้พนักงานได้รับผลดีตามไปด้วยที่จะมีงานทำตามปกติหลังจากที่ต้องหยุดงานชั่วคราวมากระยะหนึ่ง

พอมาถึงเดือนตุลาคมสหภาพแรงงานกลับยื่นข้อเรียกร้องเพราะไม่พอใจเรื่องโบนัสและการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน แต่จากข่าวคราวที่ออกมาว่าจะเป็นปัญหาเรื่องโบนัสเป็นหลัก เลยไม่แน่ใจว่าสมาชิกบางส่วนของสหภาพแรงงานคิดอย่างไร (สมาชิกสหภาพเข้าร่วมนัดหยุดงานประมาณ 300 คนจากสมาชิกทั้งหมดประมาณ 800 คน) เพราะคนส่วนใหญ่ทั้งประเทศก็ได้รับโบนัสน้อยลง หรือหลายคนก็ไม่ได้รับเลย

2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR

2.1 ข่าวทั่วไป – เพื่อนๆ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ สามารถส่งข่าวสารที่ท่านต้องการประชาสัมพันธ์มาลงในส่วนนี้ได้ และทีมงานก็จะพยายามรวบรวมข่าวสารอื่นๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ความเป็นไปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน HR

❖ อุตสาหกรรมฯ ยังไม่หายมีนเสนอกกฎหมายใหม่ (ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงาน

ภาคอุตสาหกรรม) หลังแรงงานเมินโรงงาน (ไทยรัฐ; 5 ต.ค. 52) อุตสาหกรรมฯ เสนอร่างกฎหมายใหม่สั่งโรงงานรับสมัครแรงงานจากประสบการณ์ไม่ใช่วุฒิจากการศึกษา หลังพบแรงงานฝีมือ 3 แสนคน ชะลอเข้าไปทำงานในโรงงาน

นายวีรศักดิ์ ศุภประเสริฐ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานภาคอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม(สศอ.) เปิดเผยว่า สศอ. และกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการศึกษาปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทพิจารณาให้ระดับขั้นเงินเดือนจากวุฒิจากการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่ทำงานมานานส่งผลให้แรงงานประเภทฝีมือประสบการณ์ในปัจจุบัน 300,000 ราย เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นส่วนยานยนต์ สิ่งทอ ชะลอเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มกำลังการผลิต

ทั้งนี้ แม้บางรายจะได้รับจดหมายเชิญจากบริษัทเดิมให้กลับเข้ามาทำงานหลังจากที่ถูกปลด ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจต้นปี ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ค่าจ้างและสวัสดิการไม่จูงใจ ที่สำคัญบางรายจบ

ปวช.-ปวส.และมีประสบการณ์ 2-3 ปี แต่ไปสมัครงานใหม่กลับได้ค่าจ้างน้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน

"เรื่องนี้คงใช้เวลาไม่นานในการร่างกฎหมาย ซึ่งค่าจ้างควรให้ความสำคัญกับผู้ที่มีประสบการณ์ ก่อนที่จะพิจารณาวุฒิการศึกษา ตรงนี้จะช่วยพัฒนาภาคอุตสาหกรรมมีความเข้มแข็งและแข่งขันกับต่างประเทศได้มากขึ้น ซึ่งต่างจากเด็กใหม่ที่ต้องผ่านการฝึกอบรมและสร้างความชำนาญด้านการผลิต ขณะเดียวกัน พบว่าข้อมูลกระทรวงแรงงานช่วงต้นปีมีแรงงานส่วนใหญ่ถูกปลดออก จากนั้นแรงงานลาออกเอง เพราะถูกกดดันหรือลดค่าจ้าง ส่วนผู้ที่ยังไม่รีบกลับมาทำงานให้เหตุผลว่า ยังมีเงินสดและยังมีรายได้อื่นใช้จ่ายอยู่" นายวีรศักดิ์กล่าวว่า ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมต้องการรับแรงงานเพิ่มอีก 100,000 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ แต่ล่าสุดรับคนงานได้เพียง 10-20% เนื่องจากแรงงานที่ถูกปลดออกยังไม่เดือดร้อนเรื่องรายจ่ายจากกรณีได้เงินชดเชยที่สำคัญบริษัทไม่มีการให้ค่าจ้างที่จูงใจนัก และหลายคนไม่มั่นใจเศรษฐกิจว่าจะฟื้นตัวอย่างแท้จริงหรือไม่ เพราะอาจมีการปลดคนงานอีกรอบ

"ยอมรับว่าอุตสาหกรรมหลายประเภทมีคำสั่งซื้อเพิ่มอย่างต่อเนื่อง แต่มีแรงงานไม่เพียงพอต่อการเพิ่มกำลังการผลิต ขณะเดียวกัน พบว่าแรงงานเกี่ยวกับการสมัครงาน เพราะนายจ้างจำนวนหนึ่งติดรับสมัครคนงานเกินจริง เช่น รับเพียง 100 อัตรา แต่ติดประกาศรับพนักงาน 500 อัตรา"

นายอาทิตย์ วุฒิคะโร ผู้อำนวยการ สศอ. กล่าวว่า งบประมาณปีนี้ สศอ.ได้รับงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคอุตสาหกรรม 249 ล้านบาท จำนวน 27 โครงการ เน้นสาขาอุตสาหกรรมอาหารยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เหล็กและเหล็กกล้า ยา อัญมณี และเครื่องประดับ เป็นต้น โดยเน้นการยกระดับความสามารถทักษะแรงงานกว่า 18,000 รายการ

- ❖ **ลูกจ้าง บ.ราม่า ชูส์ สูดทน นายจ้างเบี้ยวค่าแรงครั้งแล้วครั้งเล่า** (ประชาไท; 01 ต.ค. 52) ลูกจ้างบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าชั้นนำเบี้ยวจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง จนลูกจ้างทนไม่ไหวต้องลาออกจำนวนมาก และคนที่ยังไม่ออกยังคงปิดล้อมโรงงานเพื่อกดดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายและจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่บริษัทเลิกจ้างโดยไม่มีคามผิด

บริษัทราม่า ชูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ 81 หมู่ 8 ซอยแม่มาลัยทอง ต.นาป่า อ.เมือง จ.ชลบุรี ไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกำหนด ปกติจ่ายทุกวันที่ 20 ของทุกเดือน แต่เดือนนี้เลื่อนการจ่ายมาหลายครั้งตอนแรกขอเลื่อนมาเป็นวันที่ ๒๕ กันยายน เมื่อถึงกำหนดก็ขอเลื่อนไปเป็นวันที่ 29 กันยายน แต่เมื่อถึงวันที่ 29 กันยายน 2552 บริษัทก็ได้ออกประกาศขอเลื่อนจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานทราบ โดยในประกาศระบุว่า พนักงานรายวันซึ่งมีลูกจ้างประมาณ 2,000 คน จะจ่ายค่าจ้างให้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2552 และพนักงานรายเดือนประมาณ 300 คน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ในวันที่ 2 ตุลาคม 2552

เหตุการณ์ลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่เพิ่งเกิดขึ้นกับลูกจ้างของบริษัทรามาชูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด เป็นครั้งแรกแต่ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาหลายครั้งแล้ว ซึ่งก่อนหน้านี้นี้เมื่อปลายปี 2551 และต้นปี 2552 บริษัทเหมาช่วง ที่ผลิตชิ้นส่วนรถแท่งให้กับบริษัท รามาชูส์ฯ ได้ปิดกิจการและลดยแพลูกจ้างหลายสถานประกอบการ เช่น เมื่อปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2552 บริษัท เคทูเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้เลิกจ้างลูกจ้างกว่า 400 คนและลดยแพลูกจ้างโดยค้างจ่ายค่าจ้าง 2 งวด และไม่ไม่มีใครได้รับค่าชดเชยใดๆเลย และตัวนายจ้างเองก็ได้หนีออกนอกประเทศไปแล้ว ลูกจ้างเหล่านั้นก็ได้รับเพียงเงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้น และยังมีบริษัทเหมาช่วงของบริษัทรามาชูส์ฯ อีกหลายบริษัทในจังหวัดชลบุรีได้ปิดตัวลงโดยที่ลูกจ้างไม่มีโอกาสได้ออกมาเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายของตนเองเลยด้วยซ้ำ

และในวันเดียวกัน (29 กันยายน 2552) ที่จังหวัดขอนแก่น บริษัทฟุตแวร์ คอมโพเนนทส์ จำกัด มีพนักงานประมาณ 400 คน ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบริษัท รามาชูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ก็ได้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันคือ คือนายจ้างเบียดการจ่ายค่าจ้างมาแล้วกว่า 3 เดือน โดยอ้างว่าบริษัทแม่ (บริษัทรามาชูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ชลบุรี) ไม่โอนเงินมาให้โดยอ้างว่าผลิตงานไม่ได้คุณภาพ พนักงานจึงต้องออกมาปิดถนนฝั่งขาเข้าเมืองขอนแก่น และเข้ายื่นหนังสือร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น แต่ก็ยังไม่รู้ว่าจะได้รับค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายเมื่อไร

จากปัญหาที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐไม่ได้มีมาตรการใดๆ ในการป้องกันปัญหาเหล่านี้เลย เพราะก่อนที่จะเกิดปัญหานี้ขึ้นได้มีสัญญาณเตือนหลายอย่างจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเอง เช่น การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา มีการเลื่อนการจ่ายค่าจ้างออกไปเรื่อยๆ ปัญหาการไม่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบให้กับกองทุนประกันสังคม ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องรู้และรับทราบเป็นอย่างดี แต่กลับไม่มีการดำเนินการใดๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหาเมื่อลูกจ้างถูกลดยแพและออกมาปิดถนนแล้วนั้นแหละเจ้าหน้าที่รัฐจึงออกมาแสดงตัวในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยและแก้ไขปัญหา

ขณะที่ลูกจ้างผู้ได้รับผลกระทบไม่เคยมีใครมาให้การช่วยเหลือตั้งแต่วันต่อผู้เพียงลำพังด้วยตัวของเขาเอง เมื่อโทรไปขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่แรงงานก็อ้างว่าไม่มีอำนาจเพราะเหตุการณ์ยังไม่เกิดขึ้น จนเมื่อลูกจ้างทนไม่ไหวต้องออกมาปิดถนน หรือจับตัวนายจ้างเป็นตัวประกันนั้นแหละจึงมีคนเริ่มให้ความสนใจ และคนที่เป็นผู้ร้ายในสายตาของประชาชนทั่วไปหรือสังคมก็คือ “ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ” ต้องกลายเป็นจำเลยของสังคมเพราะไปปิดถนนทำให้ประชาชนเดือดร้อน แล้วเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เข้ามาในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยซื้อเวลาให้ลูกจ้างเลิกปิดถนนและหลอกให้ลูกจ้างกลับไปรอรับเงินอยู่ที่บ้าน คนที่ได้ผลงานเต็มๆ ก็คือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทำให้ปัญหาการปิดถนนหรือปิดหน้าโรงงานยุติลงได้ จึงมีคำถามเกิดขึ้นในใจเสมอทุกครั้งที่ได้ยินข่าวปัญหาของผู้ใช้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือถูกลดยแพ ทำไมเจ้าหน้าที่รัฐ จึงไม่ดำเนินการอย่างใดเลยทั้งๆที่รู้ว่า จะช้าหรือเร็วสถานประกอบการก็จะปิดตัวลงอย่างแน่นอนล่วงหน้าแล้ว ได้แต่เฝ้ารอดูไปเรื่อยๆก่อน อย่างเช่นปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกับพนักงานบริษัทรามาชูส์

ซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ในขณะนี้ ปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลาเกิดขึ้นติดต่อกันมาแล้วหลายเดือน นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมและสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมมาแล้วหลายเดือน นี่คือสัญญาอันตรายนายจ้างจะต้องปิดกิจการลอยแพลูกจ้างแน่นอนในอนาคต จากในอดีตที่ บริษัทรามาชูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตรองเท้ามีชื่อเสียงส่งออกให้กับต่างประเทศ และมีราคาแพงเงินเดือนของพนักงานอย่างพวกเราต้องใช้ค่าแรงจากการทำงานทั้งเดือนถึงจะสามารถซื้อรองเท้าใส่ได้ เคยมีลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 8,000 คน แต่ในวันนี้เหลือลูกจ้างเพียงประมาณ 2,000 กว่าคนเท่านั้น เพราะหลายคนทนแบกรับกับปัญหาค่าครองชีพไม่ไหวเพราะนายจ้างผัดผ่อนจ่ายค่าจ้างเรื่อยมาทำให้ลูกจ้างรู้สึกเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ และรายได้ส่วนหนึ่งที่เคยได้จากการทำงานล่วงเวลาต้องหายไป ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากต้องลาออกจากงานเองไม่สามารถแบกรับปัญหาจ่ายที่มากกว่ารายได้ หลายคนต้องหันหน้าออกไปหางานใหม่ที่มีรายได้ที่ดีกว่าและมีจำนวนไม่น้อยได้หันหน้ากลับสู่บ้านเกิดที่ชนบท ถือเป็นโอกาสเป็นการพักผ่อนจากการตรากตรำงานหนักเพื่อรับใช้นายทุนหลายปีผ่านมา รอให้เศรษฐกิจดีขึ้นค่อยกลับขึ้นมาหางานทำใหม่ เขาเหล่านั้นได้แต่หวังลมๆ แล้งๆ ว่าวันข้างหน้าอนาคตคงดีกว่าวันที่ผ่านมา

❖ **รถยนต์พื้นผลิตแต่ละล้านคัน ค่าयरถวันรับแรงงานแล้วต้องปลดอีกรอบ** (ไทยรัฐ - 25 ก.ย. 52)
อุตสาหกรรมยานยนต์ได้ลั่นยอดผลิตรถยนต์ปีนี้แต่ละล้านคันอีกครั้ง หลังจากออเดอร์ต่างประเทศเพิ่มต่อเนื่อง เริ่มเพิ่มเวลาทำงานเป็น 2 กะ แต่ยังไม่ทันเกิดวิกฤติจ้างงานอีกรอบ หากเศรษฐกิจฟื้นไม่จริง นายวัลลภ เตียศิริ ผู้อำนวยการสถาบันยานยนต์ เปิดเผยว่า ยอดการผลิตรถยนต์ในปีนี้อาจปรับเพิ่มถึง 1 ล้านคัน สูงกว่าเป้าที่ตั้งไว้ก่อนหน้านี้ที่ 940,000 คัน เนื่องจากคำสั่งซื้อรถยนต์จากต่างประเทศปรับตัวสูงขึ้นอย่างชัดเจน จนค่ายรถยนต์ หลายบริษัทได้เพิ่มช่วงเวลากการทำงานเป็น 2 กะ รวมถึงเพิ่มค่าทำงานล่วงเวลาหรือโอทีให้พนักงานเพื่อเร่งกำลังการผลิตให้ทันต่อความต้องการลูกค้า โดยเฉพาะเดือน ส.ค. ที่ผ่านมายอดผลิตอยู่ที่ 83,000 คัน จำนวนนี้เป็นการผลิตเพื่อส่งออก 40,000 คัน เพิ่มจากเดือนก่อนหน้า 2,000 คัน "ขณะนี้เป้าตัวเลขการผลิต 940,000 คัน ที่เคยวางไว้เมื่อต้นปีที่ผ่านมา หลายค่ายรถยนต์เริ่มมองข้ามแล้วและพูดถึงหลักล้านคันกันแล้ว เนื่องจากตลาดต่างประเทศฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งมาจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ รวมถึงเกิดความต้องการซื้อรถยนต์ที่แท้จริงไม่ใช่ สต็อกสินค้าใกล้จะหมดเหมือนกับ 2-3 เดือนก่อน แต่ปัญหาของอุตสาหกรรมยานยนต์ไม่สามารถเพิ่มกำลังผลิตได้มากนัก เพราะแรงงานที่รับมาใหม่ต้องใช้เวลานานในการอบรม"

ทั้งนี้ ปัจจุบันผู้ผลิตรถยนต์ระดับโลกหลายแห่งเริ่มสนใจเข้ามาลงทุนในไทยมากขึ้น โดยเฉพาะค่ายรถจากสหรัฐฯ ขณะที่ค่ายรถจากญี่ปุ่นทั้งหมดยืนยันจะลงทุนและขยายกำลังการผลิตในไทยเพิ่มขึ้นกัน เนื่องจากไทยมีความพร้อมต่อการตั้งฐานการผลิตโดยเฉพาะขึ้นส่วนยานยนต์ต่างจากประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียน และที่สำคัญในวันที่ 1 ม.ค.2553 การลดภาษีรถยนต์นั่งในกลุ่มอาเซียนให้เหลือ 0% ยิ่งสร้างความได้เปรียบของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

ด้านนายอาทิตย์ วุฒิมะโร ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กล่าวว่า รัฐบาลได้ใช้งบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านโครงการไทยเข้มแข็งเพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนซื้อสินค้ามากขึ้น แต่ไม่มีมาตรการโดยตรงกระตุ้นให้เกิดการซื้อรถยนต์คันใหม่ ดังนั้น การพัฒนาสินค้าและการออกไปรื้อฟื้นของค่ายรถยนต์จะต้องเน้นดึงดูดความสนใจ ทั้งด้านราคาและระยะเวลาในการผ่อนชำระให้ยาวนานขึ้น ทาง สศอ.จึงจัดสรรงบ 40 ล้านบาทให้กับสถาบันยานยนต์เพื่อช่วยเหลือผู้ผลิตพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งในส่วนของรถยนต์และชิ้นส่วน พัฒนาบุคลากร และระบบฐานข้อมูลอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งไทยและต่างประเทศภายใต้ โครงการศูนย์สารสนเทศยานยนต์

นายศุภรัตน์ ศิริสุวรรณางกูร นายกสสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย กล่าวว่า สมาคมฯ อยากให้ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ระดมรับแรงงานกลับเข้าทำงานอีกครั้ง เนื่องจากที่ผ่านมากลุ่มขึ้นส่วนได้รับแรงงานเข้ามาทำงานเพิ่ม 20-30% จากเดิมที่เคยปลดไปกว่า 40,000 คนในช่วงต้นปีนี้ เพราะการรับคนกลับเข้าทำงานเร็วเกินไปอาจมีปัญหาลดคนตามมาภายหลังได้ เพราะเป็นห่วงว่าเศรษฐกิจโลกอาจกลายเป็นรูปตัว W ได้ ซึ่งอาจไม่ใช่เป็นตัว U หรือตัว V อย่างที่หลายฝ่ายประเมินในกรณีที่เม็ดเงินกระตุ้นเศรษฐกิจแต่ละประเทศหมดลง

ขณะที่นางเพียงใจ แก้วสุวรรณ ประธานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้กล่าวในงานสัมมนา "ทิศทางยุทธ-กรรมหลังวิกฤติใหญ่ยานยนต์โลก" ซึ่งจัดโดยสมาคมผู้สื่อข่าวรถยนต์และจักรยานยนต์ไทย ว่า ขณะนี้มีสัญญาณที่ดีในภาคการผลิตของอุตสาหกรรมยาน-ยนต์ไทย ที่เพิ่มกะการทำงาน และแนวโน้มของเศรษฐกิจกระเตื้องขึ้น อย่างไรก็ตาม ภายใต้อุปสงค์ที่ลดลง การใช้กำลังการผลิตอยู่ที่ 52.97% จากความสามารถในการผลิต 1.8 ล้านคันต่อปี ขณะที่เมื่อปีที่แล้วอยู่ที่ 82.84%

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่ได้เริ่มปะทุตั้งแต่กลางปีที่แล้ว ซึ่งทำให้ตลาดรถยนต์ทั้งในประเทศและตลาดส่งออกพลอยหดตัวลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้นับตั้งแต่ปลายปีที่แล้ว โรงประกอบรถยนต์และโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยหลายแห่งได้ชะลอการผลิต โดยลดการผลิตจาก 2 กะ เป็น 1 กะ หรือไม่ก็เลือกปิดโรงงานเป็นการชั่วคราว ขณะที่ผู้ผลิตชิ้นส่วนหลายรายได้ปิดโรงงานเป็นการถาวร เพราะออเดอร์ได้หดหายไป ทำให้มีการปลดแรงงานไปเป็นจำนวนมาก โดยการถดถอยของตลาดทั้งในประเทศและตลาดส่งออกได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องจนถึงกลางปีนี้ ซึ่งทำสถิติยอดส่งออกตกต่ำสุดในรอบ 50 เดือน

ทั้งนี้ ส่งผลให้กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยของ ส.อ.ท. ได้ทบทวนตัวเลขคาดการณ์ภาวะการผลิตรถยนต์ในปีใหม่ เพราะเห็นว่าสถานการณ์เลวร้ายกว่าที่ได้เคยคิดไว้ ได้แก่ ยอดผลิตรถยนต์รวมในปีใหม่เชื่อว่าจะไม่ถึง 1 ล้านคัน จากเดิมที่คาดว่าจะอยู่ที่ 1.08 ล้านคัน ขณะที่ปีที่แล้วมียอดผลิตรถยนต์อยู่ที่ 1.394 ล้านคัน สำหรับยอดผลิตรถยนต์ที่จำหน่ายในประเทศในปีนี้จะอยู่ที่ 430,000 คัน จากเดิมที่คาดว่าจะ 488,000 คัน ขณะที่ปีที่แล้วผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศทั้งสิ้น 610,000 คัน และเป้าใหม่ของยอด

ผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกในปีนี้จะตกประมาณ 510,000 คัน จากเดิมตั้งเป้าไว้ที่ 592,000 คัน ขณะที่ปีที่แล้วมีการส่งออกถึง 780,000 คัน

❖ **อ.ก.พ.ลงมติปลดอดีตเลขาธิการสปส.ออกราชการเอี่ยวโกง 2.8 พันล้าน** (มติชน - 09 ต.ค. 52) นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวภายหลังการประชุมอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) กระทรวงแรงงาน วันที่ 9 ตุลาคมว่า ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ปลดนายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ อดีตเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม(สปส.) ออกจากราชการ ตามความผิดที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ชี้มูลความผิดทั้งทางอาญาและวินัยร้ายแรง ในข้อหาปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ในการทำสัญญาเช่าจัดหาและดำเนินการระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน ของสำนักงานประกันสังคม จำนวนกว่า 2,800 ล้านบาท โดยกระทรวงแรงงานจะรายงานให้ ป.ป.ช.ทราบภายใน 30 วัน

ทั้งนี้ที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาตามข้อกล่าวหาที่ ป.ป.ช.ชี้มูลให้ปลดออกและไล่ออก เนื่องจากข้อกล่าวหาทุจริตไม่มีมูลความผิด แต่เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการและเร่งรีบดำเนินการจนเกิดข้อผิดพลาด ที่ประชุมจึงพิจารณาลงโทษเพียงการปลดออกจากราชการ ซึ่งทำให้นายไพโรจน์ยังได้รับเงินบำเหน็จบำนาญตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นายไพฑูรย์ กล่าวอีกว่า ในความผิดทางอาญาเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจะเป็นผู้พิจารณาโทษต่อไป

❖ **อัตราการว่างงานล่าสุดเดือน กรกฎาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)**

- ประชากรไทย ณ เดือนกรกฎาคม 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 66.903 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน 39.29 ล้านคน (กำลังแรงงานมีงานทำ 38.79 ล้านคน)
- เดือน ก.ค. 52 มีคนว่างงานที่ระดับ 1.2% จำนวน 4.8 แสนคน (ลดลง 0.2% หรือ 0.7 แสนคน เมื่อเทียบกับ เดือนมิ.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 5.5 แสนคน)
- เดือน มิ.ย. 52 ว่างงานที่ระดับ 1.4% จำนวน 5.5 แสนคน (ลดลง 0.2% หรือ 1.1 แสนคนเมื่อเทียบกับ เดือนมิ.ย. 51 ที่มีคนว่างงานทั้งหมด 6.6 แสนคน)
- สรุปอัตราการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่อง; เดือน พ.ค. 52 มีคนว่างงาน 6.6 แสนคน/ ในเดือน มิ.ย. 52 ลดลงเหลือ 5.5 แสนคน/ เดือน ก.ค. ลดลงเหลือ 4.8 แสนคน
- เดือน ก.ค. 2552 ในจำนวน 4.8 แสนคนที่ว่างงาน เป็นคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 3.0 แสนคน
 - ข้อมูลคนว่างงานเดือน ก.ค. 2552; มาจากภาคการผลิตมากที่สุด 1.4 แสนคน/ ภาคการบริการและการค้ามากที่สุด 1.3 แสนคน/ ภาคเกษตรกรรม 0.3 แสนคน (และมีผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 1.8 แสนคน **น่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นส่วนใหญ่)

- ข้อมูลคนว่างงานเดือน มิ.ย. 2552; มาจากภาคการบริการและการค้ามากที่สุด 1.8 แสนคน/ จากภาคการผลิต 1.2 แสนคน/ ภาคเกษตรกรรม 3 หมื่นคน (และมีผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.2 แสนคน **น่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นส่วนใหญ่)

❖ **ประกันสังคมมอบโล่ “สถานพยาบาลในดวงใจ”** (สำนักงานประกันสังคม – 23 ก.ย. 2552) มอบโล่และรางวัลให้กับสถานพยาบาลที่ได้รับคัดเลือก เป็น “สถานพยาบาลในดวงใจ” ประจำปี 2552 สำนักงานประกันสังคม (สปส.) มอบโล่และรางวัลให้กับสถานพยาบาลที่ได้รับคัดเลือกเป็น “สถานพยาบาลในดวงใจ” ประจำปี 2552 เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง จูงใจให้สถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมยกระดับคุณภาพสถานพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในปีนี้มีสถานพยาบาลที่ได้รับรางวัลจำนวน 27 แห่ง ได้แก่

- รางวัลที่ 1 จำนวน 1 แห่งโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
- รางวัลที่ 2 จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ โรงพยาบาลราชบุรี โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลสุรินทร์ และโรงพยาบาลหาดใหญ่
- รางวัลชมเชย จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลร้อยเอ็ด วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล โรงพยาบาล ศิริราช โรงพยาบาลศรีสะเกษ โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และ โรงพยาบาลสมุทรสาคร
- นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมยังได้เพิ่ม รางวัลพิเศษในโครงการครั้งนี้ให้กับสถานพยาบาลระดับสูงดีเด่น ด้านการให้บริการรับส่งผู้ประกันตนเป็นอย่างดี ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลศิริราช และสถาบันบำราศนราดูร

ทั้งนี้พิธีมอบโล่และรางวัลให้กับสถานพยาบาลที่ได้รับคัดเลือกจะมีขึ้นในวันครบรอบสถาปนากระทรวงแรงงานในวันที่ 23 กันยายน 2552 เวลา 10.00 น. โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานในพิธีมอบโล่และรางวัล ณ กระทรวงแรงงาน

2.2 ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ:

ช่วงปลายปีของภาคเอกชน (แต่เป็นต้นปีงบประมาณของข้าราชการ) การอบรม-สัมมนาฟรีต่างๆ จะน้อยมาก ซึ่งก็เป็นแบบนี้ทุกปี เพราะสัมมนานั้นส่วนใหญ่นั้นจะเป็นหน่วยงานราชการจัดขึ้น ทั้งนี้เพราะ

เดือนตุลาคม-ธันวาคม นั้น เป็นไตรมาสแรกของปีงบประมาณ 2553 ของราชการ ก็เหมือนการเริ่มต้นปีของข้าราชการ ดังนั้นต้องรอไปไตรมาส 2 ของปีงบประมาณเป็นต้นไป การสัมมนาฟรีที่น่าสนใจจะกลับมาอีกมากมาย แต่ของฟรีและดี ๆ ก็ต้องรีบจองนะครับ

- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา "**บทบาท HR ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ**" 19 ตุลาคม 2552 (13.00 – 16.00 น.) ห้องกาหลา อาคาร 1 ชั้น 3 โรงแรมสวนดุสิตเพลส มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ติดต่อ-สำนักพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ โทรศัพท์/ โทรสาร 02-743-7133)
- **(สัมมนาฟรี)** หัวข้อวิชา "**การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโรงงานนำร่อง JAMP AIS & JAMP MANAGEMENT GUIDELINES (ครั้งที่ 2)**" 27-28 ตุลาคม 2552 (09.00 – 17.00 น.) โรงแรม The Imperial Queen's Park - สุขุมวิท 22 (ติดต่อ-ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ โทรศัพท์: 02 564 6500/ คุณ เพชรภาพร/คุณสายสมร ต่อ 4611 หรือ e-mail ไปที่ contact@thairohs.org)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "**Workshop – การกำหนด KPIs ในงานบุคคล**" โดย อ. รุ่งนิกร สุ่มงคล ศุกร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2552 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรมกาญจมนิ (ถนนประดิพัทธ์ ใกล้แยกสะพานควาย) ราคา 1,000 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณชนิษฐา (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, khanittha_y@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "**เทคนิคการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม Training Needs Technique**" โดย อ.ณัช อุษาคณรักษ์ ศุกร์ที่ 27 พฤศจิกายน 2552 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรมกาญจมนิ (ถนนประดิพัทธ์ ใกล้แยกสะพานควาย) ราคา 1,000 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณชนิษฐา (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, khanittha_y@bpit.co.th)

2.3 ข่าวแรงงานสัมพันธ์: โดยในฉบับนี้ได้นำข่าวเรื่อง GM จากหนังสือพิมพ์หลายฉบับมาให้อ่าน เพื่อให้เพื่อนๆ ได้ข้อเท็จจริงที่มากขึ้น และยังมีข่าวแรงงานสัมพันธ์จากที่อื่นๆ ให้ติดตาม

❖ **บริษัท GM เลือกปิดงานเฉพาะสหภาพแรงงาน** (ประชาไท; 05 ต.ค. 52) นายจ้างบริษัท GM ยื่นหนังสือขอใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนสมาชิกสหภาพฯ กลางงานประชุมใหญ่สามัญประจำปีสหภาพแรงงานฯ

เมื่อวันที่ 3 ต.ค. 52 สหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ส ประเทศไทย ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ 3/2552 ณ โรงเรียนศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีในครั้งนี้มีวาระที่สำคัญคือ ได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯใหม่ทั้งหมดเนื่องจากกรรมการชุดเดิมได้บริหารงานครบวาระ 2 ปี ตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ และในการประชุมได้มีการชี้แจง ผลการเจรจาข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานได้ยื่นเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท GM เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม ปีที่แล้ว (2551) จนถึงปัจจุบัน ได้มีการเจรจากันต่อเนื่องอย่างเป็นทางการ 11 ครั้ง รวมระยะเวลาในการเจรจาเกือบปี แต่ไม่มีความคืบหน้าแต่อย่างใด

โดยครั้งสุดท้าย สหภาพแรงงานและผู้แทนบริษัท GM ได้มีการเจรจากันในวันศุกร์ที่ 2 ตุลาคม 2552 การเจรจาก็ไม่มีความคืบหน้าแต่อย่างใด โดยที่บริษัท GM ได้อ้างแต่ผลกระทบที่ได้รับจากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ แต่จากการตรวจสอบของสหภาพแรงงานฯ จากงบการเงินของบริษัท GM จากกระทรวงพาณิชย์ บริษัทฯ มีผลประกอบการในปี 2551 มีกำไรสุทธิหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วกว่า 1,300 ล้านบาท จึงขอให้บริษัท GM ปรับปรุงสวัสดิการให้กับพนักงานบ้าง และผู้แทนบริษัท GM ยังคงเพิกเฉยไม่รับพิจารณาแต่อย่างใด

ในระหว่างการประชุมใหญ่เวลา 12.50 น. ผู้แทนบริษัท GM ได้แจ้งหนังสือขอใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยให้มีผลการปิดงานตั้งแต่วันจันทร์ที่ 5 ตุลาคม 2552 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตคือ ที่ผู้แทนบริษัทฯ ได้มายื่นขอใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ในที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานฯ ขณะที่สมาชิกสหภาพแรงงานกำลังฟังคำชี้แจงจากกรรมการสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นการทำทนายและข่มขู่ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ให้เกิดความวิตก เนื่องจากโดยปกติในเดือนตุลาคมบริษัทฯ จะต้องจ่ายโบนัสพร้อมกับงวดการจ่ายค่าจ้างประจำเดือนตุลาคมให้กับพนักงานทุกคนตามที่ได้ออกประกาศให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบไปแล้ว เป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานอย่างหน้าด้านๆ

นายสุริยา โพธิ์ชัยเลิศ เลขาธิการสหภาพแรงงานฯ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การประกาศใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนสมาชิกของสหภาพแรงงานในครั้งนี้ น่าจะเกิดจากการที่บริษัทไม่ต้องการให้มีสหภาพแรงงานโดยที่อาศัยวิกฤติเศรษฐกิจเป็นโอกาส โดยสังเกตจากเดือนกุมภาพันธ์ 2552 บริษัทได้มีการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้งที่สมัครใจและไม่สมัครใจกว่า 800 คน และทำให้พนักงานในขบวนการผลิตลดลงมากกว่าครึ่ง โดยอ้างว่ายอดการสั่งซื้อลดลง จากที่ปกติที่จากเดิมเคยผลิตรถยนต์ได้ 22 คัน ต่อชั่วโมง ลดยอดการผลิตลงเป็น 16 คันต่อชั่วโมง จึงทำให้เกิดปัญหาคนล้นงานต่อมาเมื่อเลิกจ้างพนักงานไปได้ไม่นาน บริษัท GM ได้มีการปรับเพิ่มยอดการผลิตเพิ่มขึ้นเป็น 20 คันต่อชั่วโมง และล่าสุดเป็น 22 คันต่อชั่วโมง ซึ่งยอดการผลิตยังคงเดิมก่อนที่จะมีการเลิกจ้างพนักงาน ปัญหาที่ตามมาคือ พนักงานทุกคนต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากปัญหาการลดพนักงานลงแต่ยอดการผลิตยังคงเดิม และมีการโยกย้ายหน้าทำงานของพนักงานโดยไม่พิจารณาจากความสามารถ เช่น

ย้ายพนักงานจากแผนกตรวจสอบคุณภาพมาเป็นพนักงานประกอบในฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นการกีดกันพนักงานโดยทางอ้อมที่จะให้พนักงานนั้นทนทำงานอยู่ไปไม่ได้และลาออกไปเอง และในอนาคตข้างหน้าคาดว่าจะใช้การจ้างงานในระบบเหมาค่าแรงเข้ามาแทนพนักงานประจำ ทำให้สภาพแรงงานต้องปิดตัวลงหรือหมดอำนาจในการต่อรองเนื่องจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมีน้อย

นายสุริยา โพธิ์ชัยเลิศ ยังได้ย้ำกับสมาชิกทุกคนว่าการต่อสู้ในครั้งนี้ไม่ใช่แค่เรื่องสวัสดิการเท่านั้น แต่มันหมายถึงการต่อสู้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ให้กับคนไทยทั่วประเทศ

❖ **จีเอ็มงานเข้า! สหภาพฯหยุดงานประท้วงโบนัส** (ผู้จัดการ – 6 ตุลาคม 2552) ชาวในประเทศไทย จีเอ็ม ประเทศไทย ประกาศปิดโรงงานผลิตรถยนต์ที่จังหวัดระยองชั่วคราว เหตุโดนกลุ่มสหภาพแรงงานประท้วงหยุดงาน เพราะไม่พอใจโบนัส 1 เดือนที่ได้ แรงตั้งทีมเจรจาหวังได้ข้อยุติเร็วๆ นี้

จากกรณีที่สหภาพแรงงานบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย หรือ จีเอ็ม ใช้สิทธินัดหยุดงานเพื่อประท้วงเรียกร้องเงินโบนัสตั้งแต่เวลา 07.00 นาฬิกาวันนี้ (5 ต.ค.) ส่งผลให้จีเอ็มจำเป็นต้องประกาศปิดโรงงานผลิตรถยนต์ที่จังหวัดระยองชั่วคราว

ล่าสุดบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย ได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงว่า แผนการใช้สิทธินัดหยุดงานส่งผลให้บริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องปิดศูนย์การผลิตยานยนต์เจนเนอรัลมอเตอร์ส ประเทศไทย จังหวัดระยอง เป็นการชั่วคราว เพื่อความปลอดภัยแก่พนักงาน และเป็นการปกป้องความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อทรัพย์สินของบริษัทฯ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ประกาศการปิดศูนย์การผลิตชั่วคราวไปแล้วตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พนักงานจะได้รับการแจ้งการเปิดดำเนินการตามปกติของศูนย์การผลิตฯ เพื่อกลับมาทำงานอีกครั้งในคราวต่อไป ในระหว่างการปิดศูนย์การผลิตชั่วคราวนี้ บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด ยินดีจ่ายเงินค่าจ้าง และสวัสดิการ รวมถึงการเตรียมจ่ายเงินโบนัสไม่คงที่ ให้กับพนักงานทุกคน โดยรวมถึงพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ได้ลงทะเบียนเข้าทำงานตามปกติและไม่ได้ร่วมการนัดหยุดงานดังกล่าว สำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ร่วมใช้สิทธิหยุดงาน จะไม่ได้รับการจ่ายเงินค่าจ้าง ในช่วงเวลาที่หยุดงาน

ในขณะเดียวกัน บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จะพยายามทำการเจรจาต่อรองกับทางสหภาพแรงงาน เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย เพื่อบรรลุถึงข้อตกลงให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ บริษัทฯ ของดการแสดงความคิดเห็น หรือชี้แจงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองที่ยังไม่ได้ข้อสรุป เพื่อมิให้การเจรจาต่อรองได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งนี้ คำแถลงการณ์ที่ไม่ได้ออกโดยผู้แทนอย่างเป็นทางการของบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด จะถือว่าไม่ได้เป็นข้อเท็จจริง และไม่สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง

อย่างไรก็ตามผู้สื่อข่าวได้สอบถามไปยัง ศศิรินทร์ ออลแมนด์ ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ประจำประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท

เซฟโรเลต เซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้รับคำชี้แจงว่า ตอนนี้องค์กรได้ตั้งทีมเจรจาที่มีทั้งผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยพยายามสร้างขวัญกำลังใจ และพยายามประนีประนอมให้มากที่สุด

เราทำทุกอย่างภายใต้กฎหมายกำหนด ขณะเดียวกันเราก็ต้องเคารพในสภาพแรงงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถให้ข้อมูลหรือเงื่อนไขสวัสดิการที่มีรายละเอียดอยู่หลายข้อได้ เพราะอาจส่งผลกระทบกับการเจรจา โดยหวังว่าจะได้ข้อสรุป และกลับมาเปิดโรงงานเดินสายการผลิตให้ได้เร็วที่สุด

สำหรับโรงงานผลิตรถยนต์ จีเอ็ม จังหวัดระยองมีพนักงานประมาณ 1,700 คน ซึ่งครึ่งหนึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ประมาณ 800 - 900 คน) และในจำนวนนี้เป็นคนที่มานั่งประท้วงจริงไม่ถึง 200 คนเท่านั้น อย่างไรก็ตามถ้าการเจรจายืดเยื้อหาข้อสรุปไม่ได้ บริษัทก็มีแผนสำรองไว้เช่นกัน เพื่อจะไม่ทำให้สายการผลิตชะงัก แต่ทั้งนี้บริษัทก็ยังยืนยันว่าจะพยายามทำทุกทางเพื่อหวังให้การเจรจาบรรลุผล

ต้องบอกว่าสถานการณ์ที่โรงงานระยองไม่ได้มีความรุนแรง ซึ่งเราจะพยายามเจรจาต่อไป เพื่อเปิดโรงงานผลิตให้ได้เร็วที่สุด แต่กระนั้นถ้ายังหาข้อสรุปไม่ได้เราก็มีแผน บี เอาไว้แล้ว เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผลิตโปรดักต์ป้อนสู่ตลาด ดังนั้นลูกค้าหรือผู้บริโภคชาวไทยจึงมั่นใจได้ ว่าจากกรณีดังกล่าวจะไม่ปัญหาถึงการส่งมอบหรือคุณภาพของรถยนต์ของเซฟโรเลตแน่นอน

ปัจจุบันโรงงาน เจนเนอรัล มอเตอร์ ระยอง ได้กลับมาเดินสายการผลิตอย่างเต็มที่อีกครั้ง หลังลดกำลังการผลิตมาตั้งแต่ปลายปี 2551 ซึ่งในช่วงนี้มีสัญญาผูกพันตัวของเศรษฐกิจและตลาดรถยนต์ ยิ่งปลายปีเป็นถือเป็นช่วงฤดูกาลขาย ทำให้ยอดขายซื้อทั้งในและต่างประเทศเริ่มมีมากขึ้น

ด้านแหล่งข่าวจากบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย ได้เปิดเผยกับ ASTV ผู้จัดการมอเตอรืงว่า การจ่ายโบนัสของบริษัทจะมีอยู่ 2 แบบ คือ 1.จ่ายแบบคงที่ และ 2.แบบไม่คงที่ โดยแบบแรกจะจ่าย 1 เดือนช่วงธันวาคม ส่วนโบนัสแบบที่สองนั้นบริษัทได้ประกาศจ่ายเมื่อต้นเดือนตุลาคมไปแล้วจำนวน 1 เดือน แต่ยังไม่เป็นที่พอใจของกลุ่มสหภาพแรงงานที่ออกมาประท้วง

การจ่ายเงินโบนัสแบบไม่คงที่ จะพิจารณาตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งสภาพเศรษฐกิจ ตลาดรถยนต์ ผลประกอบการ หรือยอดขาย โดยกลุ่มที่ออกมาประท้วงอยากได้มากกว่าจำนวน 1 เดือนที่บริษัทประกาศให้ แต่ทั้งนี้การจ่ายโบนัสในแต่ละปีจะมีการประกาศในเดือนมีนาคม ว่าปีนั้นๆ จะได้โบนัสกี่เดือน และปีนี้บริษัทก็ประกาศไปแล้วว่าจะจ่ายโบนัสให้ 1 เดือนก่อน แหล่งข่าวกล่าว

- ❖ **สหภาพฯ ประท้วงจีเอ็มประกาศปิดโรงงาน** (ฐานเศรษฐกิจ; 08 - 10 ต.ค. 2552) สหภาพแรงงานนำพนักงานกว่า 300 คน จากทั้งหมด 868 คน ประกาศขอใช้สิทธิหยุดงานชั่วคราว เจนเนอรัล มอเตอร์ส รั้วแก้ว ประกาศปิดโรงงาน ไม่มีกำหนดจนกว่าการเจรจาจะบรรลุผล เหตุจากสหภาพไม่พอใจเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการ

นางศศิรินทร์ ออลแมนด์ ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ประจำประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เปิดเผยว่า ขณะนี้ทางบริษัทได้ปิดศูนย์การผลิตยานยนต์เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จังหวัดระยอง เป็นการชั่วคราว เพื่อความปลอดภัยแก่พนักงาน และปกป้องความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อทรัพย์สิน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 5 ตุลาคม 2552 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สำหรับการปิดโรงงานในครั้งนี้ นับเป็นครั้งแรก อันเนื่องมาจากการหยุดงานของสหภาพแรงงานเจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย ขณะที่ก่อนหน้านี้เป็นการปิดเนื่องจากต้องการรักษาสมดุลการผลิตให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด

อย่างไรก็ตามสาเหตุการประท้วงหยุดงานของสหภาพแรงงาน ในครั้งนี้ เกิดจากหลากหลายสาเหตุ ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยได้ทั้งหมด และส่วนหนึ่งก็คือ การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการไม่ตรงกับความคาดหวังที่สหภาพแรงงานต้องการ

"ทางเจนเนอรัล มอเตอร์สและสหภาพแรงงาน ต่างก็เดินหน้าเจรจา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งเราก็พยายามที่จะให้การหยุดงานดังกล่าว ยุติลงอย่างรวดเร็ว โดยปัจจุบันโรงงานแห่งนี้มีกำลังการผลิตราว 50,000 คันต่อปี และที่ผ่านมาบริษัทจะมีการจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้งคือ เดือนมีนาคมและตุลาคม ซึ่งการประท้วงครั้งนี้ ยังไม่มีรายงานผลเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการหยุดงาน"

สำหรับการประท้วงดังกล่าว นั้น พบว่า มีจำนวนพนักงานที่สังกัดสหภาพแรงงานราว 300 คน จากสมาชิกทั้งหมด 868 คน ได้ใช้สิทธิหยุดงาน โดยทางสหภาพได้ประกาศในวันที่ 3 ตุลาคมที่ผ่านมาว่าจะมีการประกาศหยุดงานในวันที่ 5 ตุลาคม 2552

ขณะเดียวกัน บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด แถลงในเวลาต่อมาว่า สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องใช้สิทธินัดหยุดงานต่อคณะผู้บริหาร บริษัท เพื่อแจ้งให้ทราบถึงเจตนาของสหภาพแรงงาน ในการใช้สิทธินัดหยุดงาน ณ ศูนย์การผลิตยานยนต์ บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด จังหวัดระยอง ตามที่แจ้งในคำร้อง การนัดหยุดงานจะเริ่มขึ้นในวันที่ 5 ตุลาคม เวลา 07.00 น.

"แผนการใช้สิทธินัดหยุดงานส่งผลให้บริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องปิดศูนย์การผลิตยานยนต์เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย จังหวัดระยอง เป็นการชั่วคราว โดยพนักงานจะได้รับการแจ้งการปิดดำเนินการตามปกติของศูนย์การผลิต เพื่อกลับมาทำงานอีกครั้งในคราวต่อไป ในระหว่างการปิดศูนย์การผลิตชั่วคราวนี้ บริษัท ยินดีจ่ายเงินค่าจ้าง และสวัสดิการ รวมถึงการเตรียมจ่ายเงินโบนัสไม่คงที่ให้กับพนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ได้ลงทะเบียนเข้าทำงานตามปกติและไม่ได้ร่วมการนัดหยุดงานดังกล่าว สำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ร่วมใช้สิทธิหยุดงาน จะไม่ได้รับการจ่ายเงินค่าจ้าง ในช่วงเวลาที่หยุดงาน "

ทั้งนี้บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทยฯ จะพยายามเจรจาดูเรื่องกับทางสหภาพแรงงาน เพื่อบรรลุถึงข้อตกลงให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

อนึ่ง เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2552 ที่ผ่านมาทางบริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทยฯและ

สหภาพแรงงาน ได้มีข้อขัดแย้งในเรื่องการเลิกจ้างพนักงานที่สมัครใจลาออกในกะเช้าและกะกลางคืน จำนวน ประมาณ 730 คน และเลิกจ้างพนักงานที่ไม่สมัครใจลาออกประมาณ 70 คน ซึ่งทางสหภาพแรงงานได้ออกมาประกาศว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายอย่างชัดเจน และเรียกร้องให้แก้ไขปัญหานั้น ซึ่งต่อมาปัญหาดังกล่าวก็ได้ยุติ

- ❖ **บริษัท ทอส เท็มไทย ลอยแพคนงาน 5,600 คน ประเดิมฤดูกาลยื่นข้อเรียกร้อง** (ประชาไท - 29 ก.ย. 52) เมื่อวันที่ 25 ก.ย. เวลา 17.00 น. บริษัท ทอส เท็มไทย จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนคร อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี มีพนักงาน 5,600 คน ประกาศหยุดกิจการในวันจันทร์ที่ 28 ก.ย. หลังจากที่ตัวแทนสหภาพแรงงานทอสเท็มไทย ยื่นข้อเรียกร้องประจำปีจำนวน 6 ข้อ และมีการเจรจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาหลายครั้งแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นและมีการนัดไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทกันที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ปทุมธานี หลายครั้งแต่ไม่สามารถตกลงกันได้

นายวิชา เนื้ออ่อน ประธานสหภาพแรงงานทอสเท็มไทย เปิดเผยว่า บริษัทดังกล่าวดำเนินกิจการมาเกือบ 20 ปี ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนได้รับการส่งเสริมการลงทุน BOI ดำเนินกิจการที่มีผลกำไรต่อเนื่องตลอดมา เช่นเดียวกันทุกปีสหภาพแรงงานทอสเท็มไทย ต้องยื่นขอเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานในเรื่องของขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในปีนี้ก็เช่นกันแต่บริษัทก็ไม่ได้เห็นความสำคัญของลูกจ้างเหล่านี้ จากข้อเรียกร้องที่เสนอขึ้นไป เช่นให้บริษัทปรับเพิ่มเงินขึ้นค่าปี จาก 60 บาท เป็น 300 บาท ทางบริษัทก็ยังคงให้เหมือนเดิมขึ้นให้ปีละ 60 บาท

ทั้งนี้ได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยกันอีก โดยมีนายจกกล แก้วคำแสม ผู้แทนฝ่ายบริษัท พร้อมทั้งกรรมการอีก 8 คน ส่วนผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานทอสเท็มไทย มีนายวิชา เนื้ออ่อน ประธานสหภาพแรงงานฯ พร้อมกรรมการอีก 5 คน โดยมีนายสุวิทย์ สุมาลา หน.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ร่วมไกล่เกลี่ย แต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ บริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด จึงประกาศหยุดกิจการในวันที่ 28 ก.ย.เป็นต้นไป เพื่อขึงตัดหน้าสหภาพแรงงานที่จะนัดหยุดงานกันในวันที่ 29 ก.ย. และเวลา 17.00 น. นายวิชา เนื้ออ่อน ประธาน สหภาพแรงงานทอสเท็มไทย เลื่อนประกาศนัดหยุดงานมาเป็นวันนี้แทน โดยกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ออกมารวมตัวกันที่หน้าบริษัท ประมาณเกือบ 4,000 คน เพื่อดำเนินกิจกรรมการต่อสู้ตามกฎหมายแรงงานต่อไป

อนึ่ง บริษัท ทอสเท็ม ไทย จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการผลิตกรอบประตู หน้าต่างอลูมิเนียม และผลิตภัณฑ์อลูมิเนียมทุกชนิด ส่งออกต่างประเทศ และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ตั้งมาเป็นเวลา 20 ปีแล้ว

- ❖ **แรงงานหลายพันชุมนุม “วันรณรงค์โลกเพื่อการจ้างงานที่ดีและมั่นคง” โดนตั่งเครื่อง LRAD ขู่สลาย** (ประชาไท - 08 ต.ค. 52) วันที่ 7 ต.ค.52 เวลา 10.00 น. หน้าสำนักงานองค์การสหประชาชาติ (UN) ถนนราชดำเนินนอก แรงงานร่วม4,000 คน จากสภาองค์กรลูกจ้าง 12 แห่ง ร่วมกับสหพันธ์

แรงงาน 18 แห่ง กลุ่มสหภาพแรงงาน 9 แห่ง สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการ
สมานฉันท์แรงงานไทย และสหพันธ์แรงงานสากล (Global Union Federations) ในประเทศไทย รวมตัว
เนื่องในวันรณรงค์โลกเพื่อการจ้างงานที่ดีและมั่นคง (World Day for Decent Work) วันที่ 7 ตุลาคม
2552 โดยมีการขึ้นกล่าวปราศรัยบนรถติดตั้งเครื่องขยายเสียง และชูแผ่นป้ายรณรงค์เพื่อเร่งรัดให้มีการ
แก้ปัญหาของแรงงาน อาทิ กรณีการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การจ้างเหมาค่าแรง และการคุ้มครอง
สิทธิแรงงาน

จากนั้นในเวลาประมาณ 12.00 น. กลุ่มผู้ชุมนุมได้เคลื่อนขบวนเดินเท้าไปยังบริเวณท่าเนียบ
รัฐบาล เพื่อยื่นหนังสือต่อนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี โดยหนังสือดังกล่าวระบุข้อเรียกร้อง
ขอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการ
สมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยเรื่องการรวมตัวร่วมเจรจาต่อรอง
อย่างเร่งด่วนที่สุด เนื่องในวาระครบรอบ 90 ปี ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศและการ
เข้าเป็นประเทศภาคีสมาชิกของประเทศไทย ในปี 2552

หนังสือระบุด้วยว่า อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ เป็นอนุสัญญาหลัก 2 ใน 8 ฉบับ ที่ประเทศสมาชิกของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต้องให้สัตยาบันรับรอง แต่รัฐบาลไทยยังไม่ได้มีการ
ดำเนินการดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาข้อจำกัดในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรของคนงาน และข้อจำกัด
ในการเจรจาต่อรอง

อาวยา แก้วประดับ รองประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การเภสัชกรรม และประธาน
สตรีภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกของขบวนการแรงงานสากล/สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์
พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM) กล่าวว่า ในวันที่ 7 ตุลาคม) องค์การแรงงานต่างๆ หลาก
ภาคส่วน จัดให้มีการรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความมั่นคงในการจ้างงาน หรืองานที่ดีมีคุณค่า หรือ
“Decent Work” ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบการจ้างงานสัญญาจ้างระยะสั้น การจ้างงานผ่านนายหน้าจัดหา
แรงงาน การจ้างงานแบบเหมาช่วง (Outsource) รวมถึงการจ้างแรงงานนอกระบบ ได้ขยายตัวอย่าง
รวดเร็ว

การจ้างงานในลักษณะนี้ ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทุกระดับ นับตั้งแต่ ค่าจ้างและสวัสดิการที่
ลดลงเมื่อเทียบกับพนักงานประจำ ความไม่มั่นคงและการวางแผนชีวิตของลูกจ้าง การไม่ต่อสัญญาจ้าง
หรือการถูกเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการรวมกลุ่มเข้าร่วมสหภาพแรงงาน รวมถึงการจ้างงานรูปแบบ
ดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมซึ่งทำให้ลูกจ้างจำนวนมากไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ขาด
รายได้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และตกอยู่ในสถานะการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม โดยที่นายจ้างไม่ต้อง
รับผิดชอบกับผลกระทบทางสังคมนี้

ในเบื้องต้น การจ้างงานที่มั่นคงจะเกิดขึ้นได้ในเงื่อนไขที่ลูกจ้างทุกประเภทต้องได้รับการคุ้มครอง
สิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างชัดเจน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ (ILO) ดังนั้น ในวันที่ 7 สภาแรงงานและสหพันธ์แรงงานทั้งหมดรวมทั้งสภาองค์การนายจ้างจึง

เรียกร้องให้รัฐบาลคุ้มครองสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของคนงานทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นคนงานในสัญญาจ้างระยะสั้น คนงานจ้างเหมาค่าแรง คนงานในบริษัท Outsource ตลอดจนแรงงานนอกระบบรวมทั้งลูกจ้างภาคราชการ และเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยสิทธิการรวมกลุ่ม ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อการทำข้อตกลงสภาพการจ้าง และฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิความเป็นมารดาและการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างของคนงานทุกคนในสังคมไทย

“หลังจากวันนี้ เราจะรอดูท่าทีของรัฐบาลว่าให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานหรือไม่ โดยการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา ILO ดังกล่าว หากรัฐบาลปฏิเสธข้อเรียกร้องของแรงงาน ทางองค์กรแรงงานจะกำหนดรูปแบบการขับเคลื่อนเพื่อผลักดันให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวต่อไป นอกจากนี้ องค์กรแรงงานต่างๆ ทุกภาคส่วนจะร่วมกันผลักดันให้เกิดการจ้างงานที่ดีมีคุณค่าหรือ Decent Work ซึ่งเป็นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้เป็นผลสำเร็จ” นางอารายา กล่าว

ทั้งนี้ ความหมายของ Decent Work โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation) ประกอบด้วย 1) Labour Rights: เสรีภาพในการสมาคม/สิทธิการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานของคนทุกคนและการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพการจ้างงาน; การไม่ใช้แรงงาน บังคับ; การไม่ใช้แรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน 2) Productive Employment: การจ้างงานประจำ 3) Social Security: การประกันสังคม 4) Social Dialogue ระบบการปรึกษาหารือตามหลักมาตรฐานแรงงานสากล

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า ในระหว่างการชุมนุมที่บริเวณประตู 3 ข้างทำเนียบรัฐบาลและรอกการประสานงานเรื่องการรับหนังสือข้อเรียกร้อง นายสุวิทย์ คุณกิตติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประธานที่ปรึกษาพรรคกิจสังคม ได้ลงมาพูดคุยกับกลุ่มผู้ชุมนุมก่อนจะเดินทางกลับเข้าไปภายในอาคารโดยไม่มีที่ยืนหนังสือใดๆ

ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีการเตรียมเครื่องขยายเสียงระดับไกล หรือ LRAD (Long Range Acoustic Device) มาไว้ใกล้บริเวณที่ชุมนุม ทำให้กลุ่มผู้ชุมนุมต้องเตรียมเอาสำลีมาอุดหูในขณะที่บางส่วนได้ตะโกนร้องไล่ พร้อมกล่าวว่าเครื่องดังกล่าวเป็นเงินภาษีของประชาชนแต่กลับถูกนำมาใช้ทำร้ายประชาชน อย่างไรก็ตามทางเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ประกาศให้กลุ่มแรงงานงดใช้เครื่องขยายเสียงโดยอ้างว่าพระราชกฤษฎีกาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมารับประทานอาหารในทำเนียบรัฐบาลและไม่พบว่ามีการใช้เครื่องดังกล่าวเพื่อสลายการชุมนุม

จนกระทั่ง เมื่อเวลาประมาณ 14.00 น. พล.ต.สนั่น ขจรประสาธ รองนายกรัฐมนตรี ได้ลงมาพบผู้ชุมนุมเพื่อรับหนังสือข้อเรียกร้องจากผู้แทนแรงงาน พร้อมรับปากที่จะเร่งดำเนินการให้ ส่วนกลุ่มผู้ชุมนุมระบุให้เวลารัฐบาล 1 เดือน แล้วจะเดินทางมาติดตามความคืบหน้าอีกครั้ง ก่อนที่จะแยกย้ายกันเดินทางกลับ

อย่างไรก็ตาม ผู้สื่อข่าวรายงานว่า มีกลุ่มผู้ชุมนุมราว 200 คน ซึ่งเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวของกระทรวงสาธารณสุข ได้เดินทางต่อไปยังบริเวณหน้ากระทรวงสาธารณสุข เพื่อชุมนุมเรียกร้องให้มีการพิจารณาบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำ

ในส่วนของรูปแบบการจ้างงานของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย จากผลของงานวิจัยล่าสุดเรื่อง “รูปแบบการจ้างงานในกรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติ 3 แห่งในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเคมีภัณฑ์” ซึ่งสนับสนุนโดย ICEM ที่ให้เห็นถึงปัญหาของรูปแบบการจ้างงานระยะสั้นของบริษัทข้ามชาติ 3 แห่ง ซึ่งปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการจ้างงานของลูกจ้างเป็นอย่างมาก รวมถึงการตัดหรือลดสวัสดิการที่จำเป็นของลูกจ้างออกไปเมื่อเทียบกับลูกจ้างประจำ เช่น บางบริษัทไม่ได้จัดให้มีการประกันคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ไม่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่นายจ้างต้องสมทบ เป็นต้น

งานวิจัยระบุว่า บริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งได้ใช้รูปแบบการจ้างงานโอนย้ายคนงานกลุ่มหนึ่งไปสังกัดบริษัทจัดหางานถึง 2 แห่งในช่วงเวลา 1 ปี และมีการโอนย้ายคนงานบางส่วนกลับเข้ามาทำสัญญาจ้างงานกับบริษัทฯ อีกครั้งแต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขในสัญญาจ้างที่ลดสิทธิของลูกจ้างมากกว่าในสัญญาจ้างของบริษัทในอดีต เช่น การไม่ระบุถึงสวัสดิการต่างๆ ไว้ในสัญญาจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ และการห้ามเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากที่อยู่ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

ส่วนบริษัทข้ามชาติอีก 2 แห่งในช่วงต้นปี 2552 ได้หันมาใช้รูปแบบของสัญญาจ้างงานระยะสั้นมาใช้แทนการจ้างงานผ่านบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานที่บริษัทเคยทำอยู่ กล่าวคือ บริษัททั้งสองแห่งได้ทำสัญญาจ้างกับพนักงาน โดยกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน 6 เดือนและ 11 เดือน ซึ่งระบุไว้ในสัญญาจ้างงานว่า บริษัทสามารถเลิกจ้างพนักงานได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ทั้งนี้ สหภาพแรงงานในบริษัทข้ามชาติทั้งสองแห่ง ชี้ว่า บริษัทหลีกเลี่ยงการรับคนงานเป็นพนักงานประจำ โดยใช้วิธีการต่อสัญญาจ้างไปเรื่อยๆ ซึ่งสัญญาจ้างงานดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่รายได้และสวัสดิการของคนงานในสัญญาจ้างระยะสั้นจะต่ำกว่าคนงานประจำ และได้คาดการณ์ว่าหากเป็นเช่นนี้ต่อไป เมื่อบริษัทฯ เร่งนำพนักงานสัญญาจ้างระยะสั้นเข้ามาแทนที่พนักงานประจำ จะส่งผลให้ในอนาคตจะไม่มีพนักงานในสายการผลิตที่เป็นพนักงานประจำเหลืออยู่

จากปัญหาข้างต้น งานวิจัยพบว่า ในการจ้างงานระยะสั้น บริษัทข้ามชาติได้ละเมิดข้อตกลงสภาพการจ้างที่บริษัททำไว้กับสหภาพแรงงาน และยังมีกรณีละเมิดกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานสากลอีกด้วย

3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR

ในฉบับที่ 2 ได้พูดถึงเทคนิคในการหา KPIs จากการเขียนขั้นตอนในการทำงาน พร้อมทั้งให้ตัวอย่างไปด้วยเพื่อนๆ HR หลายท่าน (โดยเฉพาะท่านที่เพิ่งเข้ามาทำงานในวิชาชีพ HR) อาจจะมีคำถามในใจว่า KPIs ต่างจาก

Perspective	KSA	KPI	Target	Remark
Financial	ซื้อของได้ถูก	ซื้อวัตถุดิบได้ถูกลง	5%	เทียบกับ 47
		ซื้อวัสดุสิ้นเปลืองได้ถูกลง	8%	เทียบกับ 47
	ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อต่ำ	ลดค่าโทรศัพท์และค่าเดินทาง	<10,000.-/เดือน	ปี 47=13,440.-
	ได้เครดิตยาว	วัตถุดิบทุกชนิดได้เครดิตเฉลี่ย	30 วัน	ปี 47 = 20 วัน
Customer	ได้ซื้อที่มีคุณภาพ	ลูกค้าได้ของตรงตาม Spec	99%	ปี 47 = 96%
	ได้ของทันตามกำหนด	ลูกค้าได้ของทันกำหนดเวลา	75%	ปี 47 = 67%
Internal Process	มี Supplier จำนวนมาก	ของที่ซื้อแต่ละอย่างมี Sp >3 ราย	85%	ปี 47 = 73%
	เลือกซื้อจาก Supplier ที่มีคุณภาพ	ซื้อของจาก Sp เกรด A	65%	ปี 47 = 42%
Learning & Growth	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในงาน	ใช้ระบบ E-sourcing	ต.ค.48	

BSC (Balanced Scorecard) อย่างไร คำตอบก็คือ ระบบ Balanced Scorecard นั้นใช้ KPIs เป็นส่วนประกอบ กล่าวคือในระบบ Balanced Scorecard นั้น ได้กำหนดกรอบในการกำหนด KPIs (หากใช้ระบบ KPIs นั้น เวลา กำหนด KPIs ก็กำหนดได้เองตามที่เราเห็นสมควร โดยไม่มีกรอบแต่อย่างใด)

กรอบในการกำหนด KPIs ของระบบ Balanced Scorecard นั้น เรียกว่า “มุมมอง (Perspective)” ซึ่งมี ทั้งหมด 4 มุมมอง คือ

- ✓ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)
- ✓ มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)
- ✓ มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Processes Perspective)
- ✓ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning & Growth Perspective)

ในการกำหนด KPIs ในระบบ Balanced Scorecard นั้นควรต้องกำหนดให้ครบมุมมองทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้เกิดความสมดุลย์ (Balanced) เพราะหากกำหนด KPIs โดยไม่มีกรอบ คนส่วนใหญ่ (โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจ) จะ มุ่งเน้นไปที่เรื่องการเงินมาก (รายได้-กำไร) จนลืมหรือละเลยที่จะกำหนด KPIs ด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านการพัฒนา ความรู้พนักงาน การพัฒนากระบวนการทำงาน ซึ่งหากขาด 2 อย่างที่กล่าวไป KPIs ด้านการเงิน (รายได้-กำไร) ก็คง มีโอกาสที่จะถึงเป้าหมายได้ยาก

ลองดูตัวอย่างแล้วอาจจะเข้าใจมากขึ้นครับ

ในฉบับต่อ ๆ ไปหากสมาชิกท่านใดมีข้อสงสัยในงานด้านบริหารบุคคล สามารถส่งคำถามหรือสิ่งที่ ต้องการมาได้ที่ nartladda_k@bpit.co.th ทีมงานจะหาคำตอบมาให้ท่าน พร้อมด้วยตัวอย่างต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เท่าที่เราจะสามารถหาได้

4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

4.1 สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน

ในฉบับนี้จะหยิบเอาข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย (บางประเด็น) มาคุย เพราะเป็นประเด็นที่หลายๆ องค์กรต้องใช้กันบ่อยๆ โดยปกติแล้วเวลาเลิกจ้างพนักงาน นายจ้างมีความเสี่ยงที่จะต้องเสียเงิน 3 อย่าง คือ

1. ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า
2. ค่าชดเชย
3. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ในเรื่องค่าชดเชยนั้น หากพนักงานกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 119 (พรบ. คุ่มครอง แรงงานฯ) แล้วนายจ้างเลิกจ้างก็เข้าข่ายยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยแก่พนักงาน ซึ่งในมาตรา 119 จะกำหนดความผิดไว้ 6 กรณีที่เป็นข้อยกเว้นเรื่องค่าชดเชย ดังนี้

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม **โดยไม่มีเหตุอันสมควร**
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

โดยประเด็นในฉบับนี้ ขอเลือกเอาข้อยกเว้น (5) มาอธิบาย โดยในวงเล็บ 5 นั้น ในส่วนที่บัญญัติว่า “**ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม**” นั้นความหมายตรงตัวคือละทิ้งหน้าที่หน้าที่ตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป

ส่วนคำว่า “ละทิ้งหน้าที่” นั้น หมายความว่า

- ขาดงาน
- หยุดงานหรือลางานโดยไม่ได้รับอนุญาต

ส่วนอีกคำที่ต้องมีปัญหาคือความ คือ คำตอนท้ายที่ว่า “**โดยไม่มีเหตุอันสมควร**” เพราะเป็นคำที่ไม่ได้ระบุไว้ให้ชัดเจนว่าอะไรคือ เหตุอันสมควรบ้าง และอะไรเป็นเหตุอันไม่สมควร แต่โดยแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาแล้ว พบว่าคำว่าไม่มีเหตุอันสมควรนั้น มีแนวทางพิจารณาไว้ ดังนี้ คือ

- การขาดงานไปโดยไม่ทราบสาเหตุ
- การลางานที่ผู้บังคับบัญชายังไม่ได้พิจารณาอนุมัติ แล้วหยุดไป

- การใช้สิทธิ์ที่ขัดกับกฎหมาย เช่น การนัดหยุดงานโดยผิดกฎหมาย
- การเซ็นชื่อเข้างานแล้วกลับหนีไปไม่เข้าทำงานจริง
- ถูกย้ายหน้าทำงานไปทำงานใหม่ แล้วไม่ยอมไป
- การหยุดงานโดยไม่บอกกล่าวนายจ้างเพื่อไปทำธุระส่วนตัวที่พิจารณาแล้วว่าไม่เร่งด่วน จำเป็นถึงขั้นที่ต้องหยุดไปกระทันหัน โดยไม่บอกใคร

ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจมากขึ้น จึงได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องมาให้ท่านอ่านในหัวข้อถัดไป

4.2 สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967-2971/2523) - นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การนัดหยุดงานของลูกจ้างแต่ละคนก็เป็นเรื่องการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนอยู่ในตัว และเมื่อได้นัดหยุดงานกันโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1348/2525) - ลาพักผ่อนประจำปีระเบียบ

ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปีสืบเนื่องมาจากถูกกล่าวหาว่ารายงานเท็จ โดยมีได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดประจำปี ซึ่งกำหนดว่า ลูกจ้างจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ลูกจ้างลาพักผ่อนแล้วไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ 2 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2524 โดยผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติ ถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 110/2527) - ไปเซ็นชื่อแต่ไม่ทำงาน

การที่ลูกจ้างมาเซ็นชื่อในสมุดลงเวลาทำงานแล้วกลับไปโดยมิได้ปฏิบัติงานใด ๆ ให้แก่นายจ้าง จึงถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุอันสมควร เมื่อลูกจ้างนั้นขาดงานก่อนหน้าวันดังกล่าวมาแล้วสองวัน โดยมิได้ลาตามระเบียบและไม่ปรากฏว่าเหตุจำเป็น ซึ่งถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสองวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรมาแล้ว จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 173/2528) - ลาแต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต

การที่ลูกจ้างหยุดงานไปโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ลาหยุดได้ จึงเป็นการหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และเมื่อลูกจ้างหยุดงานเกินสามวันทำงานติดต่อกัน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2523) - ไม่ไปทำหน้าที่ใหม่

นายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่เครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กโดยชอบด้วยระเบียบข้อบังคับการทำงานและชอบด้วยกฎหมาย โดยได้แจ้งการโยกย้ายให้ลูกจ้างทราบ ทั้งได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานของ

เครื่องอัดอะคูมิเนี่ยมเครื่องเล็กมีขั้นตอนการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้ทราบคำสั่งแล้วเพียงแต่มาทำงานเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติโดยไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งในวันที่ 20 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2535 การกระทำของลูกจ้างย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1426/2531) - ไปต่างจังหวัดเยี่ยมภรรยา

ลูกจ้างรับค่าจ้างเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2529 แล้วเดินทางไปต่างจังหวัดเพื่อเยี่ยมภรรยา ลูกจ้างไม่เคยบอกเรื่องการป่วยของภรรยาให้ผู้ใดทราบ ลูกจ้างนำภรรยาไปให้แพทย์ตรวจเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2529 แล้วพากลับบ้าน ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 3 เมษายน 2529 ตามพฤติการณ์ดังกล่าวยังไม่เป็นเหตุอันสมควรที่ลูกจ้างจะหยุดงานได้โดยไม่ต้องขอลาหยุดงานต่อนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

❖ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2263/2538) - ถูกตำรวจยึดใบขับขี่

โจทก์เป็นลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถยนต์ ถูกตำรวจยึดใบอนุญาตขับขี่รถยนต์เพราะผิดกฎจราจร ส.ซึ่งเป็นนายจ้างพูดกับลูกจ้างว่า หากไม่มีใบอนุญาตขับขี่ก็ไม่ต้องมาทำงาน ย่อมทำให้ลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างสั่งให้หยุดการทำงานไว้ก่อนจนกว่าจะได้ใบอนุญาตขับขี่รถยนต์กลับคืนมา เพราะไม่ปรากฏว่านายจ้างมีระเบียบข้อบังคับว่าผู้ทำหน้าที่ขับรถยนต์จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่อื่น การที่ลูกจ้างนั้นไม่ได้มาทำงานในระหว่างวันที่ 5 ถึง 16 พฤศจิกายน 2536 โดยมีเหตุเป็นการละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุสมควร เมื่อนายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยมิได้มีความผิด จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

4.3 **ถาม-ตอบปัญหากฎหมายแรงงาน:** ในฉบับแรกยังไม่ต้องตอบอะไร แต่ฉบับถัดๆไปคงมีคำถามที่น่าสนใจจากสมาชิกมาให้ตอบนะครับ (ส่งคำถามมาได้ที่ nartladda_k@bpit.co.th)

5. รู้จักสมาชิก BPM ; ฉบับนี้ ขอแนะนำสมาชิกชมรมฯ ให้เกียรติบริษัทที่สมัครเป็นสมาชิก 3 บริษัทแรกเข้ามา คือ (ส่วนสมาชิกท่านอื่นๆ จะได้ทยอยแนะนำกันในฉบับถัดๆ ไป)

○ **บริษัท ไทย จีแอล จำกัด** (อุปกรณ์-เครื่องมือทางการแพทย์)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณแพทย์ศรี สืบสูงศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการอาวุโส
- คุณเสาวนีย์ เจริญ ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ

○ **บริษัท เจดับเบิ้ลยูดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด**

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณพวงพยอม ศรีสาคร ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกฝึกอบรม
- คุณพบพร กัลยานนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส

○ บริษัท บางกอกอินดัสเทรียลแก๊ส จำกัด

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 1 ท่าน

- คุณคุณชัชพล บุญเติม ตำแหน่ง Training & Development Section Manager

6. สมัครเป็นสมาชิก BPM รับสิทธิพิเศษ และสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ✓ ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม-อบรมประจำเดือนได้ 2 คน (ฟรี) ที่โรงแรมจัสมินซิตี้ (สุขุมวิท 23) / BTS สถานีอโศก/ รถไฟฟ้าใต้ดินสถานีสุขุมวิท ทุกวันอังคารสัปดาห์ที่ 2 ของเดือน เวลา 13.00 – 16.30 น. ใช้ระยะเวลา 3.30 ชั่วโมง/ ในการประชุมสามัญทุกครั้งจะมีการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้ชำนาญ ในเรื่องนั้นๆ + กิจกรรมสมาชิกสัมพันธ์ + แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้าน HR + ตอบปัญหาการบริหารงาน HR – ปัญหากฎหมายแรงงาน ฯลฯ)
- ✓ ส่งพนักงานในบริษัทเข้าร่วมสัมมนา Public Training ที่ชมรมจัดขึ้นในราคาไม่เกิน 900 - 1,500 บาท/คน ใช้สถานที่ของโรงแรม โดยชมรมจะเป็นผู้ประสานงานกลางในการจัดสัมมนาในหัวข้อต่างๆ ที่สมาชิกต้องการ อันจะทำให้บริษัทสมาชิกลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรลงได้จำนวนมาก
- ✓ ได้รับส่วนลดพิเศษ 10 – 25 % ในการจัดฝึกอบรมสัมมนาภายในองค์กร (In-house Training)
- ✓ ได้สิทธิ์เข้าร่วมสำรวจโครงสร้างเงินเดือนประจำปี ฟรี! / อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของผู้จบการศึกษาใหม่/ สำรวจการให้สวัสดิการ/ สำรวจอัตราการจ่ายโบนัส และขึ้นเงินเดือนประจำปี (จัดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - โดยทำการสำรวจอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ)
- ✓ รับวารสาร “สมาร์ท HR” (เป็นลักษณะ E-Newsletter) ที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในแวดวง HR และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฟรี! ทุก 2 เดือน
- ✓ มีที่ปรึกษาไว้ให้คำปรึกษาในการบริหารงานบุคคล หรือปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ โดยนักบริหารงานบุคคล และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กำหนดการประชุมสามัญประจำเดือน (และหัวข้อบรรยายวิชาการในการประชุมแต่ละครั้ง) ของปี 2552 – 2553

(สมาชิกส่งตัวแทนเข้าประชุมได้ ฟรี 2 คน ในแต่ละครั้ง – คนที่ 3 – ขึ้นไป เก็บ 500 บาท/ครั้ง/คน)

วันที่/ เดือน/ พ.ศ.	หัวข้อบรรยาย
14 กรกฎาคม 2552	MBO ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อธุรกิจ
11 สิงหาคม 2552	เทคนิคการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่
8 กันยายน 2552	ระบบบริหารคนตามทักษะความสามารถ (HR Competency based Management)
13 ตุลาคม 2552	เทคนิคการหา Training Needs ตามแนว Competency
10 พฤศจิกายน 2552	เทคนิคในการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และการประยุกต์ใช้ผลสำรวจ
8-9 ธันวาคม 2552	สัมมนาจรรยาบรรณที่ – การพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่างจังหวัด 2 วัน 1 คืน) **
12 มกราคม 2553	เทคนิคในการสัมภาษณ์ และคัดเลือกผู้สมัครงานตามแนวทาง Competency
9 กุมภาพันธ์ 2553	Update กฎหมายแรงงานสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล
9 มีนาคม 2553	หลักการออกแบบทดสอบความสามารถสำหรับพนักงาน

