



วารสาร "สมาร์ต HR"
ฉบับที่ 5 (เดือนกุมภาพันธ์ 2553)

เขียนและรวบรวม โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล - อาจารย์พิเศษ
ประจำคณะบริหารธุรกิจ ม.เกษตรศาสตร์ (บางเขน) และทีมงาน

เนื้อหาในเล่ม

1. คำนำจากบรรณาธิการ: **คนเริ่มหายากอีกแล้ว**
2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR
 - ข่าวทั่วไป
 - พิสูจน์สัญชาติเหลว แรงงานพม่ากว่าล้าน ไม่เข้าระบบ
 - สิ่งทอเหนียวขาดแรงงานหนัก
 - สรุปอัตราการว่างงานล่าสุดเดือน ธันวาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
 - ข่าวที่น่าสนใจอื่นๆ อีกมากมาย
 - ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ (ทั้งสัมมนาฟรีและที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย)
 - ข่าวแรงงานสัมพันธ์
 - สหภาพฯ ธนาคารกรุงเทพประท้วงถูกลดค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม
 - ปิดโรงงานประท้วงขอโบนัส คนงานปั้นทอนครปฐมปิดโรงงานขอโบนัสค่าแรง
3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
 - เทคนิคต่างๆ ในงาน HR/ ตัวอย่าง/ เอกสาร/ แบบฟอร์มต่างๆ
 - การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR
4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
 - สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน
 - "จ้าง Outsource (ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน Office หรือพนักงานในโรงงาน) บริษัท ลูกค้าผู้ใช้บริการ Outsource ถือว่าเป็นนายจ้างหรือไม่?"
 - สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
 - ใครบ้างที่ถือว่าเป็นนายจ้าง? (ผู้จัดการฝ่ายบุคคลถือว่าเป็นนายจ้างหรือไม่?)
5. รู้จักสมาชิก BPM
6. เป็นสมาชิก BPM

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

1. คำนำจากบรรณาธิการ ; คนเริ่มหายากอีกแล้ว

ต้องขออภัยสมาชิกที่ติดตามอ่านทุกท่าน ที่ต้องขอแจ้งว่า **“สมาร์ท HR” ฉบับนี้ จะแจกจ่ายฟรี เป็นฉบับสุดท้ายแล้ว** เพราะการรวบรวมและเขียนใช้เวลาพอสมควร คงต้องรบกวนให้ท่านผู้สนใจช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายเล็กๆ น้อยๆ ให้วารสาร HR อีกฉบับคงอยู่ในตลาดต่อไปได้ (เพราะวารสารที่เกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพ HR ในตลาด ปัจจุบันมีน้อยมากอยู่แล้ว) หวังว่าคงได้รับการสนับสนุนจากท่านครับ

พอขึ้นปี 2553 มีเพื่อนฝูงในแวดวง HR เริ่มโทรมาหา ขอใบสมัครบ้าง ให้แนะนำแหล่งในการหาคนงานบ้าง นอกจากนั้น งานในส่วนธุรกิจ Recruitment ของ *BPIT* ก็มี order เข้ามามากมาย เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว สถานะการณ์เรื่องการจ้างงานพลิกกลับอีกแล้วครับ “คนเริ่มหายาก” และเข้าใจว่านับวันจะหายากมากขึ้นทุกวัน พอพูดถึงการหาคน คงต้องแยกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

พนักงานระดับล่าง (แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม/ แม่บ้าน/ พนักงานขับรถ/ พนักงานติดรถส่งของ ฯลฯ) ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ที่ถือสัญชาติไทยจะขาดแคลนมากขึ้นทุกวัน ผู้เขียนประเมินว่าในอนาคตอันใกล้นี้บริษัทที่จะจ้างพนักงานระดับล่าง (แรงงาน) ที่เป็นคนไทยได้คงต้องเป็นบริษัทที่มีเงื่อนไขการจ้างจูงใจเอามากๆ เพราะจากประสบการณ์ที่พบมา พบว่าโรงงานญี่ปุ่นขนาดกลางๆ ที่สวัสดิการค่อนข้างดี แต่ไปตั้งอยู่ในเขตระยอง อัตราการลาออกของพนักงานยังสูงมากเลย เพราะค่าจ้างและสวัสดิการพวกอุตสาหกรรมหนักในเขตระยองไม่ได้

กลุ่มช่างเทคนิค (ประจำโรงงาน หรือช่างเทคนิคในงานบริการ ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ – ปวช. หรือ ปวส.) กลุ่มนี้ก็นับวันจะหายากมากๆ อยู่ในภาวะเดียวกับกลุ่มแรงงานคนไทย คือนับวันจะขาดแคลน ทั้งนี้เพราะระบบการศึกษาของไทยเปิดโอกาสทางการศึกษามากมาย (เป็นนโยบายที่ทำให้ผลดีมากในด้านปริมาณ แต่คุณภาพ???) ทำให้คนที่เรียนจบ ปวส. เกือบจะทุกคนเรียนต่อระดับปริญญาหมด เพราะมีสถาบันให้เลือกเรียนมากมาย ค่าเรียนก็ถูก แถมยังเลือกเวลาเรียนได้อีก ขนาดทำงาน 6 วันมีวันว่างวันเดียวคือวันอาทิตย์ก็ยังสามารถเรียนต่อจนจบระดับปริญญาตรีได้โดยไม่ลำบากยกเว้นอะไร ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่ทำให้คนเกือบจะทั้งหมดเรียนต่อระดับสูงได้ เช่น มีทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีอาชีพ Part-time ให้ทำหารายได้เลี้ยงตนเองระหว่างเรียนต่อมากมาย (ทำงาน 7-11/ Fast Food/ โรงหนัง ฯลฯ) ดังนั้น เด็กที่เรียนต่อระดับปริญญาตรี สามารถหางานทำในลักษณะเป็น Part-time ที่ตรงกับเวลาว่างของตนเองได้ง่ายมาก ทำให้ไม่จำเป็นต้องมาทำงานประจำที่ยุ่งยากเรื่องตารางเวลางานกับเวลาเรียน

กลุ่มพนักงานวิชาชีพระดับต้น (จบปริญญาตรี ประสบการณ์ 0 – 3 ปี) กลุ่มนี้มีจำนวนมากที่สุดในตลาดแรงงานในปัจจุบัน เป็นผลจากระบบการศึกษาแบบเปิดโอกาสของไทย เข้าใจว่าตัวเลขคนว่างงานประมาณ 3-4 แสนคน ณ ปัจจุบัน ก็คือคนกลุ่มนี้เอง แต่ผู้เขียนมองว่าคนกลุ่มนี้แม้จะมีจำนวนมากก็จริง แต่ก็ยังมีปัญหาสำหรับการจ้างงานที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพของคนกลุ่มนี้ ด้วยระบบการศึกษาแบบเปิดที่เน้นปริมาณจนทำให้ขาดคุณภาพ ผู้เขียนเริ่มเห็นหลายๆ องค์กร จ้างเด็กที่จบ ปวส. กับ ป.ตรีเท่าๆ กัน เพราะเขาบอกว่าทักษะ-ความรู้ ไม่ได้ต่างกันเลย ต่างเฉพาะวุฒิการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นจึงไม่แปลกเลยที่เวลา HR เจอหน้ากันแล้วคุยเรื่องหาคน จะมีป่นประเด็นเรื่องคุณภาพคนรุ่นใหม่กันมากทีเดียว
2. Life Style และแนวคิดของคนกลุ่มนี้ พบว่าส่วนใหญ่ของคนกลุ่มนี้จะคิดต่างจากคนงานสมัยก่อนมากๆ คือ ไม่ค่อยรู้ว่าระดับคุณสมบัติของตนเองไม่ได้ดีเท่าไร แต่ก็เลือกงาน ขอเงินเดือนสูงๆ ซึ่งเรื่องที่พบบันเป็นประจำของคนกลุ่มนี้ คือ นัดไปสัมภาษณ์งานแล้วก็ไม่ค่อยไป (นัด 10 คน ไปสัมภาษณ์ถึงครึ่งก็ถือว่าดีแล้ว) อยู่ในช่วงทดลองงานก็จะสาย จะลาตามสิทธิ์ ไม่ได้ระวังอะไรเป็นพิเศษ หากไม่ถูกใจก็ลาออกง่ายๆ

กลุ่มพนักงานวิชาชีพระดับสูง หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้บริหาร กลุ่มนี้ หากจะพูดกันถึงปริมาณคนก็นับว่ามีมาก คือมีให้เลือกอยู่พอสมควรแม้จะไม่มากเท่ากลุ่มที่ 3 ก็ตาม แต่ปัญหาเป็นเรื่องคุณภาพ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและความรู้ด้านเทคนิคอื่นๆ ในงานที่รับผิดชอบ

ดังนั้น สิ่งที่ HR และบริษัทต่างๆ ต้องปรับตัวกันให้เร็วในเรื่องการจ้างงาน คือ การจะต้องมีกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ในการจ้างงาน เพื่อหาคนที่เหมาะสมจริงๆ เข้ามาทำงานในองค์กรให้ได้อย่างรวดเร็ว (เพราะมีคู่แข่งในการจ้างงานเยอะ) องค์กรโดยยังสัมภาษณ์งานมากกว่า 2 รอบก็แยแล้วละ อีกอย่าง คือ ต้องปรับเงื่อนไขการจ้างงานให้ดึงดูดใจผู้สมัคร-คนทำงาน เพื่อว่าเมื่อได้คนที่ดีที่เข้ามาแล้วจะได้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ สมัยนี้ต้องเน้นทั้ง Recruit และ Retain ไม่เช่นนั้นก็คงลำบากในการหาคน

2. ข่าวสารสำคัญที่ควรรู้ในแวดวง HR

2.1 ข่าวทั่วไป - เพื่อนๆ สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ สามารถส่งข่าวสารที่ท่านต้องการประชาสัมพันธ์มาลงในส่วนนี้ได้ และทีมงานก็จะพยายามรวบรวมข่าวสารอื่นๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ความเป็นไปที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงาน HR

❖ **ก.แรงงานจับมือ ม.เอกชน จัดงานตลาดอาชีพเพิ่มช่องทางหางาน นศ.จบใหม่ (12 ก.พ. 53 - ผู้จัดการ)** นายไพฑูรย์ แก้วทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวภายหลังเป็นประธานเปิดงาน "UTCC Job Fair 2010" หรือตลาดนัดอาชีพ ที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ว่า เป็นการจัดงานตามโครงการตลาดนัดอาชีพครั้งที่ 17 ที่กระทรวงแรงงาน ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยจัดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและสำเร็จการศึกษา ได้มีทางเลือกมากขึ้นในการค้นหาตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ โดยมีตำแหน่งงานกว่า 10,000 อัตรา จากบริษัทชั้นนำกว่า 116 แห่ง มาเปิดบูธรับสมัครงาน อาทิ บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด ธนาคากกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัททรูไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจัดงานในลักษณะนี้ ถือเป็นโอกาสที่นักศึกษาจบใหม่จะได้มีงานทำ โดยไม่เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง ซึ่งกระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือให้ตรงกับงาน

สำหรับผู้สนใจสมัคร สามารถเตรียมหลักฐานการสมัครงาน มาสมัครงานได้ที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ตั้งแต่วันนี้จนถึงพฤษภาคมนี้ ระหว่างเวลา 09.00-17.00 น. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ยังกล่าวอีกว่า การเรียนในทุกระดับถือเป็นการเริ่มต้น และเป็นบันไดในการค้นหาตัวเอง ซึ่งมีคนจำนวนไม่น้อยที่เรียนจบแล้วได้ทำงานไม่ตรงกับที่เรียนมา ดังนั้นผู้ที่สำเร็จการศึกษาทุกคนต้องไม่ท้อใจและไม่เลิกงาน หากเรามีความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ก็สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้ตรงกับความต้องการได้

❖ **ผู้ตกงานลด-อียูช่วยกรีซจุดหุ้นสหรัฐพุ่งขึ้นกว่าร้อยจุด-น้ำมันยังขาขึ้น (12 ก.พ. 53 - เครือมติชน)** สำนักข่าวต่างประเทศ รายงานว่า หลังจากสหภาพยุโรป หรืออียู ประกาศให้คำมั่นว่าจะช่วยเหลือกรีซรับมือวิกฤตินี้สิน แม้จะยังไม่เปิดเผยรายละเอียดของแผนการดังกล่าว ขณะที่ข้อมูลจำนวนผู้ตกงานที่ยื่นขอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐลดลงเป็นครั้งแรกในรอบหลายสัปดาห์ ประกอบกับราคาน้ำมันดิบตลาดในเม็กซิโก เพิ่มขึ้น 76 เซนต์ ปิดที่ 75.28 ดอลลาร์สหรัฐ/บาร์เรล ทำให้หลังปิดตลาดหุ้นสหรัฐ เมื่อวันที่ 11 ก.พ. ดัชนีดาวโจนส์ ปิดที่ 10,144.19 จุด ปรับขึ้น 105.81 จุด หรือ 1.05% ดัชนีแนสแดค ปิดที่ 2,177.41 จุด ปรับขึ้น 29.54 จุด หรือ 1.38% และดัชนีเอสแอนด์พี ปิดที่ 1,078.47 จุด ปรับขึ้น 10.34 จุด หรือ 0.97% ส่วนตลาดหุ้นสำคัญของยุโรป ดัชนี FTSE 100 ตลาดลอนดอน ปิดที่ 5,161.48 จุด ปรับขึ้น 29.49 จุด หรือ 0.57% ดัชนี DAX ตลาดแฟรงก์เฟิร์ต ปิดที่ 5,503.93 จุด ลดลง 32.44 จุด หรือ 0.59% และดัชนี CAC ตลาดปารีส ปิดที่ 3,616.75 จุด ลดลง 18.86 จุด หรือ 0.52% ส่วนน้ำมันดิบเบรนต์ ตลาดลอนดอน ปิดที่ 73.05 ดอลลาร์สหรัฐ/บาร์เรล ปรับขึ้น 51 เซนต์

❖ **พิสุจน์สัญชาติเหลว แรงงานพม่ากว่าล้าน ไม่เข้าระบบ (16 ก.พ. 53 - ไทยรัฐ)** เครือข่าย NGO กว่า 200 บุกทำเนียบ-ยูเอ็น พุ่งนี้ จี้ "มาร์ค" ขยายเวลาแจ้งพิสุจน์สัญชาติแรงงานพม่า เผย คนงานพม่ากว่า 1 ล้านคนยังไม่เข้าระบบ เหตุ ไม่รู้ แฉ นายหน้าเก็บหัวละ 6 พันถึง 1 หมื่น...เมื่อวันที่ 15 ก.พ. นายอดิศร เกิดมงคล แกนนำเครือข่ายปฏิบัติการเพื่อแรงงานข้ามชาติ เปิดเผย "ไทยรัฐออนไลน์ว่า" ในวันอังคารที่ 16 ก.พ. เวลา 10.00 น. ตัวแทนสมาชิกเครือข่ายฯ พร้อมด้วยสมาชิกเครือข่ายองค์กรด้านแรงงานข้ามชาติ สมาชิกคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวนกว่า 200 คน จะเดินทางไปยื่นหนังสือให้รัฐบาลพิจารณาเลื่อนระยะเวลาการแจ้งพิสุจน์สัญชาติในแรงงานพม่าที่จะครบกำหนดในวันที่ 28 ก.พ.นี้ ต่อ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ผ่านนายปณิธาน วัฒนายากร รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และ ตัวแทนองค์การสหประชาชาติ (UN) ทั้งนี้เนื่องจาก 1 ปีที่ผ่านมารัฐบาลได้เปิดให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามาแจ้งขึ้นเพื่อพิสุจน์สัญชาติ ทั้งนี้จากข้อมูลพบว่ามีแรงงานต่างด้าวเพียง 10% หรือประมาณ 100,000 จาก 2 ล้านคนเข้าสู่ระบบ เหลืออีก 90% ยังไม่เข้าสู่ระบบ หากแรงงานเหล่านี้ยังไม่ไปแจ้งพิสุจน์สัญชาติภายในวันที่ 28 ก.พ. จะถูกผลักดันออกนอกประเทศ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจำนวนมาก นายอดิศร กล่าวต่อว่า จากการสำรวจพบว่า แรงงานต่างด้าว 20% ไม่ทราบข้อมูลเลย มากกว่า 50% รู้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการ ปัญหาค่าใช้จ่ายแพงกว่า 4,000 บาทจากที่กระทรวงแรงงานกำหนด เนื่องจากต้องผ่านระบบนายหน้า ตัวเลขพุ่งขึ้น 6,000-10,000 บาท นอกจากนี้แรงงานอีก 20% หรือ

กว่า 200,000 คนเป็นแรงงานไร้สัญชาติ เช่น โรฮิงญา กะเหรี่ยง ทวาย ฯลฯ ไม่กล้าเข้ามาแจ้งพิสูจน์สัญชาติเพราะเกรงว่าจะถูกดำเนินคดีหรือถูกกดดันจากรัฐบาลของตัวเอง หรือ รัฐบาลพม่า ไม่ยอมรับว่ากลุ่มตัวเองเป็นคนมีสัญชาติพม่า และ รัฐบาลไทยเองยังไม่มีมาตรการรองรับตรงนี้ จึงอยากให้รัฐบาลขยายเวลาการแจ้งขอพิสูจน์สัญชาติออกไปอีกระยะหนึ่ง และรัฐบาลเองก็ต้องมีมาตรการในการให้ความรู้ ความเข้าใจ ลดกระบวนการนายหน้า ลดอัตราค่าใช้บริการให้ถูกลงไปพร้อมกันด้วย

❖ **แรงงานพม่ากว่า 2 พันคนร่วมพิธีศพ 8 แรงงานพม่า (เนชั่นทันข่าว - 13 ก.พ. 53)** ที่สุสานวัดดอนแก้ว เขตเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก แรงงานพม่า ผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งของไทย และของพม่า กว่า 2,000 คน ต่างเดินทางมาร่วมพิธีฌาปนกิจศพแรงงานพม่า 8 ศพ ที่ถูกยิงเสียชีวิตในพื้นที่อำเภอพบพระและอำเภอแม่สอด โดยแยกเป็นศพแรงงานหญิง 4 ศพ แรงงานชาย 4 ศพ โดยทั้งหมดถูกยิงเสียชีวิตเมื่อวันที่ 23 มกราคมที่ผ่านมา และได้นำศพไปทิ้งตามพื้นที่ต่างๆ เพื่ออำพรางคดีโดยในพิธีศพดังกล่าวมีการสวดพระอภิธรรมและทำบุญ เรียกรงเงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิต รวมทั้งกล่าวถึงความเป็นมาของการเสียชีวิตครั้งนี้ และยื่นไว้อาลัยแก่ศพเป็นเวลา 3 นาที จากนั้นจึงนำศพออกมาทำการฌาปนกิจตามประเพณีของชาวพม่า ท่ามกลางความโศกเศร้า และอาลัยอาวรณ์ นอกจากนี้ยังมีชาวพม่าจากจังหวัดเมียวดีที่ทราบข่าวต่างเดินทางมาร่วมพิธี ฌาปนกิจศพเป็นจำนวนมากอีกด้วย นายมอ โมใจ ผู้นำแรงงานพม่าในอำเภอแม่สอด เปิดเผยว่า อยากให้รัฐบาลไทยเห็นคุณค่าของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำประโยชน์ให้กับประเทศไทย และทุกคนมีค่าของความเป็นคนเหมือนกัน คดีนี้ผู้ก่อเหตุเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ มีความป่าเถื่อนมาก และโหดร้ายมาก จึงขอให้รัฐบาลไทยเร่งจับผู้ต้องหาให้ได้โดยเร็วที่สุดเพราะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 6 กล่าวว่า ขณะนี้คดียังไม่มีความคืบหน้าเพิ่มเติมหลังจากที่ทางตำรวจได้ออกหมายจับผู้ต้องหา 5 ราย ซึ่งขณะนี้ได้หลบหนีออกไปประเทศพม่า และหนีไปต่างจังหวัดส่วนหนึ่ง สำหรับรายชื่อแรงงานพม่าที่ถูกยิงประกอบไปด้วย นายซอติโด่ง อายุ 28 ปี , นายซอตู อ่อง อายุ 33 ปี , นางหน่อตินไซ เอ อายุ 28 ปี , นางมุแซ อายุ 28 ปี , นายซอจ้อ อู อายุ 27 ปี , นางอูนเอ อายุ 32 ปี , นายเอใจ อายุ 23 ปี และนายซอกกา โก่ อายุ 28 ปี รวมทั้ง 8 ศพ แต่เจ้าหน้าที่ยังไม่พบศพอีก 1 ศพ

❖ **ชาวพม่าทะลักชายแดน"แม่สอด" หนีภัยแล้งเข้าไทย-แฉมีเอเยนต์กินค่าหัว (เว็บไซต์ข่าวสด - 7 ก.พ. 53)** เมื่อเวลา 02.30 น. วันที่ 5 ก.พ. พ.ต.ท.ปฐมพงษ์ เพชรพิรุณ รองผกก.ปป.สภ.เมืองตาก นำกำลังเจ้าหน้าที่ ศตส.สภ.เมืองตาก กว่า 20 นาย เข้าจับกุมแรงงานชาวพม่าที่ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย บริเวณสวนลำไย ห่างจากถนนพหลโยธิน สายตาก-กำแพงเพชร(เก่า) บ้านไร่หมูที่ 12 ต.วังหิน อ.เมือง หลังรับแจ้งจากชาวบ้านว่ามีแรงงานต่างด้าวชาวพม่าลักลอบเข้ามาซ่อนตัวในบริเวณดังกล่าว เมื่อไปถึงแรงงานต่างด้าวกระจายตัวหลบซ่อนอยู่ในสวนลำไยของชาวบ้าน จึงเข้าจับกุมและตรวจค้นพบไม่มีหลักฐานการขออนุญาตเข้าเมือง จึงควบคุมตัวทั้งหมดเป็นชายหญิงรวม 60 คน และอีกจำนวนหนึ่งหลบหนีไปทางหุบเขาหลังหมู่บ้าน โดยบางคนมีอาการป่วยด้วยไข้มาลาเรีย ส่วนใหญ่เป็นชาว

โรฮิงยา ที่ลักลอบเข้ามาทางจังหวัดเมียวดี ประเทศพม่า ผ่านเข้ามาทางอำเภอแม่สอด เดินทางลัดเลาะเข้ามาในป่า ส่วนคนนำทางเป็นชาวพม่าที่หลบหนีไปได้ โดยนัดแนะให้มารอบคนมารับเข้ากรุงเทพฯ อีกทอดหนึ่ง จึงควบคุมตัวส่ง ร.ต.อ.ประสงค์ นาพันธ์ พง ส.สภ.เมืองตาก ดำเนินคดี สอบสวน น.ส.มาตี้ม (ไม่มีนามสกุล) เป็นชาวพม่า ให้การรับสารภาพว่า ทุกคนที่เดินทางเข้ามาในไทยมาจากหลายเมือง โดยมีเอเยนต์ใหญ่อยู่ที่เมืองเมียวดี เพื่อจะจัดส่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเสียค่าหัวรายละ 15,000 บาท เก็บเงินเมื่อถึงจุดหมายปลายทางที่กรุงเทพฯ เมื่อก่อนเสียแค่ 13,000 บาท ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องจ่ายให้แก่ผู้นำพา ซึ่งมีหลายทอด ส่วนกรณีพม่าที่ลักลอบเข้ามาในไทยแล้วถูกฆ่าตาย เป็นข่าวโด่งดังในพม่า เป็นเรื่องการขัดผลประโยชน์ของแก๊งคนนำพา ซึ่งทำเป็นขบวนการใหญ่ในพม่า มีอยู่ 2-3 บริษัทใหญ่ที่ทำกันอย่างเป็นล่ำเป็นสัน ไม่รู้ตัวหัวหน้าที่แท้จริงในฝั่งพม่า แต่ก็มีนายหน้าที่ฝังตัวอยู่ตามหัวเมืองต่างๆ เป็นคนชักจูงเข้ามา ภายนี้จะมีชาวพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากหมดฤดูเก็บเกี่ยวแล้วและมีคนว่างงานมาก ประสบปัญหาภัยแล้ง แหล่งน้ำต่างๆ แห้งขอด ทำให้ชาวพม่าต้องหนีเข้ามารับจ้างในประเทศไทยเพื่อความอยู่รอด

- ❖ **แรงงานข้ามชาติเตรียมร้องรัฐฯ ยืดเวลายื่นพิสูจน์สัญชาติ จีรป.พม่าตั้งศูนย์ในไทย (สำนักข่าวฉาน - 8 ก.พ. 53)** เมื่อวันที่ 7 ก.พ.53 ที่อาคารวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตัวแทนแรงงานข้ามชาติจังหวัดเชียงใหม่ นำโดยกลุ่มสหพันธ์แรงงานข้ามชาติ (MWF) และกลุ่มแรงงานสามัคคี (WSA) ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และมูลนิธิเพื่อนไร้พรมแดน ร่วม 100 คน ได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเด็นการพิสูจน์สัญชาติแรงงาน ในชื่อ การประชุม “มติ ครม.19 มกราคม 2553 การขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานข้ามชาติ” โดยมีเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ และนักเศรษฐศาสตร์ ม.เชียงใหม่เข้าร่วม นางภัณฑิลา แก้วบุญเรือง นักวิชาการแรงงาน 5 จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่กล่าวว่า จังหวัดเชียงใหม่มีแรงงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนไปยื่นเอกสารพิสูจน์ สัญชาติ 43,782 คน จากจำนวน 66,000 คน ซึ่งขณะนี้ มีแรงงานผ่านการพิสูจน์สัญชาติจากรัฐบาลทหารพม่าแล้ว 74 คน และเมื่ออาทิตย์ที่ผ่านมา มีรายชื่อแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์แจ้งมาอีก 1,182 คน และในอาทิตย์หน้าคาดว่าจะมีรายชื่อแจ้งกลับมาอีกประมาณ 1,000 คน นางภัณฑิลา กล่าวว่า การที่แรงงานเข้ารับการพิสูจน์สัญชาตินั้นเป็นผลดี เพราะจะทำให้แรงงานสามารถเดินทางไปไหนมาไหนอย่างอิสระและสามารถทำใบขับขี่รถได้ ที่สำคัญแรงงานจะได้รับความสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน แต่ก็ยังมีแรงงานที่ยังไม่เข้ารับการพิสูจน์อยู่ ซึ่งแรงงานทุกคนต้องกรอกเอกสารพิสูจน์สัญชาติและต่อใบอนุญาตทำงานภายในวันที่ 28 ก.พ. 53 นี้ หลังจากนั้นแรงงานที่ไม่รับการพิสูจน์สัญชาติก็จะถูกผลักดันกลับประเทศ ขณะที่ตัวแทนแรงงานข้ามชาติคนหนึ่ง ได้กล่าวถึงสาเหตุที่แรงงานบางส่วนไม่ยอมกรอกข้อมูลจริงลงแบบพิสูจน์สัญชาติ ว่า เป็นเพราะหวั่นจะเกิดผลกระทบต่อญาติพี่น้องหรือครอบครัวหรือที่อยู่ที่บ้าน และบางส่วนไม่สามารถที่จะกรอกข้อมูลได้เนื่องจากไม่มีทั้งบัตรประจำตัว ประชาชนและบ้านอยู่ในพม่า

เพราะถูกบังคับโยกย้ายหมู่บ้านและหนีเข้ามาอยู่ในประเทศไทย นอกจากนี้ มีตัวแทนแรงงานที่เข้าร่วม การประชุมหลายคนได้เสนอแนวคิดให้รัฐบาลประสาน รัฐบาลทหารพม่าเข้ามาตั้งศูนย์รับการพิสูจน์ สัญชาติในประเทศไทย โดยให้เหตุผลว่าจะสร้างความสะดวกให้แก่แรงงาน และจะเป็นการง่ายกว่าการ ที่จะให้แรงงานที่จำนวนนับแสนเดินทางไปยังชายแดน ซึ่งต้องได้รับความลำบากและเสียค่าใช้จ่าย จำนวนมาก ขณะเดียวกัน พวกเขายังต้องการให้มีการยกเลิกบริษัทนายหน้า หรือ ให้บริษัทนายหน้าที่ รับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติลดค่าดำเนินการน้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ด้วย ด้านนายอนุรักษ์ ทศรัตน์ เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน กล่าวว่า ที่ผ่านมาทางกรมการจัดหางานยังไม่ได้รับรายงานว่ามีแรงงานที่ เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติถูกรังแกจากเจ้าหน้าที่พม่าแต่อย่างใด ซึ่งการที่เกิดความหวุ่นวิตกกันว่าหาก พิสูจน์สัญชาติจะทำให้ทางการพม่าทราบ ข้อมูลและไปรบกวนทางบ้านนั้นอาจเป็นเพียงการเล่าลือสืบ ต่อกันมากกว่า เพราะจนถึงขณะนี้ไม่มีแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติข้ามไปยื่นเรื่องขอทำ พาสปอร์ตที่ ชายแดนในฝั่งพม่ากลับมาแล้วนับพันคน และไม่มีใครถูกทำร้ายแม้แต่คนเดียว มีเพียงชาวโรฮิงยา 1 คน และเด็กอายุไม่ถึง 15 ปี อีก 1 คน ที่ไม่ได้การออกพาสปอร์ต เนื่องจากชาวโรฮิงยาเป็นชนชาติที่ทางการ พม่าให้ความสำคัญในการตรวจสอบ ประวัติ ส่วนเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทางกรมพม่าถือว่ายังไม่ เข้าเกณฑ์ที่จะพาสปอร์ตทำงานให้ได้ นายอนุรักษ์ กล่าวด้วยว่า การพิสูจน์สัญชาติเป็นการทำงาน ร่วมกันระหว่างรัฐบาลไทยกับพม่า ซึ่งถ้าหากเกิดการรังแกหรือมีการทำผิดระเบียบสามารถนำหลักฐาน ร้องเรียนได้ แรงงานไม่ควรวิตกเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งสิ่งที่แรงงานควรใส่ใจก็คือการพิสูจน์สัญชาติ ถ้าหาก ไม่ยื่นพิสูจน์สัญชาติภายในวันที่ 28 ก.พ. ก็จะเสียสิทธิ์และจะอยู่ต่อไปไม่ได้ ส่วนเรื่องที่จะขอให้รัฐบาล ทหารพม่าส่งเจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการพิสูจน์ สัญชาติในประเทศไทยนั้น ทางกระทรวงแรงงานก็ให้ ความสำคัญ โดยในวันที่ 12 - 15 ก.พ. นี้ กระทรวงแรงงานจะเดินทางไปพม่าซึ่งจะหยิบยกเรื่องนี้มา ทหารด้วยกัน ทางด้านอาจารย์วรวิทย์ เจริญเลิศ อาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แสดงความเห็นที่ผ่านมารัฐบาลประสบความสำเร็จในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ โดยการจดทะเบียนครั้งล่าสุดมีแรงงานไปรับการจดทะเบียนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานที่ยังไม่ได้รับการจดทะเบียน สาเหตุอาจเป็นเพราะรัฐบาลไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดีพอ และการที่บอกว่าหากแรงงานไม่ยื่น เรื่องพิสูจน์สัญชาติภายในวันที่ 28 ก.พ. 53 จะไม่สามารถอยู่ต่อไปได้นั้นก็อาจเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะ คิดว่ายังมีแรงงานที่ยังไม่เข้าใจเรื่องพิสูจน์สัญชาติอยู่อีกมาก ซึ่งรัฐบาลควรขยายเวลาและควรมีการ ประชาสัมพันธ์ว่าหากทำแล้วจะได้ประโยชน์ และสิทธิอะไร อย่างไรก็ตาม ตัวแทนกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ระบุว่า ทางกลุ่มตัวแทนแรงงานร่วมกับองค์การสิทธิมนุษยชนจะเดินทางไปยื่นหนังสือถึง นายกรัฐมนตรี เพื่อให้รัฐบาลทบทวนขยายเวลายื่นเรื่องพิสูจน์สัญชาติออกไป และให้รัฐบาลประสานรัฐบาลพม่าส่ง เจ้าหน้าที่มารับการพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทย รวมถึงให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพิสูจน์ สัญชาติและการต่อใบอนุญาตทำงานให้มากขึ้น ปัจจุบัน ในประเทศไทยมีข้ามชาติทั้งลาว พม่า และ กัมพูชา เข้ารับการจดทะเบียนแรงงานรวม 1,310,690 คน ในจำนวนนี้แบ่งเป็นแรงงานสัญชาติพม่า 1,076,110 คน ซึ่งในส่วนของแรงงานสัญชาติลาว และกัมพูชา ส่วนใหญ่ได้ผ่านการรับรองการพิสูจน์

สัญญาแล้ว เหลือเพียงแรงงานข้ามชาติจากพม่าที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น โดยเมื่อ วันที่ 19 ม.ค.ที่ผ่านมา ในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ได้มีมติขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และการผ่อนผัน ให้แรงงานข้ามชาติอยู่ในราชอาณาจักรไปจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2555 โดยที่ให้แรงงานไปกรอกข้อมูล พิสูจน์สัญชาติภายในวันที่ 28 ก.พ.นี้

❖ **กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) -สรส. จั๊ 'มาร์ค' ฟัน องค์กร (เว็บไซต์เดลินิวส์ - 9 ก.พ. 53)** ที่ทำเนียบรัฐบาล ผู้สื่อข่าวรายงานว่า กลุ่มสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) ร่วมกับ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ประมาณ 100 คน นำโดยนายบุญมา ปังมา รองเลขาธิการฝ่ายปฏิบัติการ สรส. ในฐานะ ประธานคณะทำงานฯ ได้เดินทางมายื่นหนังสือถึง นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ติดตามเร่งรัด อนุมัติฟื้นฟูองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) เนื่องจากมีการยุบเลิกเมื่อวันที่ 1 ก.พ. 2549 โดยอ้างเหตุอันมิใช่เหตุที่แท้จริง อีกทั้งพนักงานมิได้รับการดูแลตามที่กล่าวอ้างในมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธ.ค. 2548 อย่างครบถ้วน เป็นเหตุให้พนักงานได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติที่ไม่มีสำนึก ในคุณธรรม และความรับผิดชอบของรัฐบาลในอดีต ทั้งนี้การขอฟื้นฟู ร.ส.พ. อยู่ในขั้นตอนของการ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาไม่น้อยกว่า 11 เดือน และจากการประสานงานในระดับ คณะกรรมการบริหารของพรรคประชาธิปัตย์ ทำให้ต้องเฝ้ารอคอยด้วยความหวังจะเห็นความชัดเจนใน การฟื้นฟู ร.ส.พ. จากรัฐบาลปัจจุบัน แต่บัดนี้เวลาล่วงเลยมานานเกินควรยังไม่มีวี่แวงความคืบหน้าในทาง ปฏิบัติแต่ประการใด จึงได้มาติดตามเร่งรัดอนุมัติฟื้นฟูองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

❖ **สิ่งทอเหนือขาดแรงงานหนัก (เดลินิวส์ -12 ก.พ. 53)** นายวิรัตน์ ตันเดชาบุตรรัตน์ ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปิดเผยว่า ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเริ่มมีปัญหาขาดแคลน แรงงานกว่า 1 หมื่นคน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มด้านความรู้ทางเคมี, วิศวกรรม และพนักงานระดับช่างเทคนิค ด้านสิ่งทอ ดังนั้นต้องการให้รัฐบาลเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อรองรับการพัฒนา สินค้าที่มี แนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากสิ่งทอหลายประเภทได้รับความ สนใจจากลูกค้า โดยเฉพาะกลุ่มไฮมเทคไทร์ หรือ อุปกรณ์ที่ตกแต่งภายในบ้าน เช่น ผ้าปู ผ้าม่าน เป็นต้น มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นอย่าง มาก คาดว่าในปี 53 จะขยายตัวเพิ่ม 35% เนื่องจากความต้องการ ในตลาดสหรัฐ ยุโรป ญี่ปุ่นและตะวันออกกลางมีสูง “ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย จะต้องเร่งปรับตัว พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น และสามารถ ยกกระตือรับสินค้าให้เป็นที่ต้องการของคุณค้า ส่วนรัฐบาลต้องเข้ามาสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไทย อย่างจริงจัง เพราะถือว่าเป็นหัวใจหลักที่จะเข้ามาปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอต่อไป ถ้าหาก รัฐบาลไม่รีบฉวยโอกาสที่กำลังเข้ามา เชื่อว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเสียโอกาสทางการค้า และทำให้สูญ รายได้เข้าประเทศมหาศาลด้วย” ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอมีแนวโน้มที่ดีและหาตลาด ใหม่มาทดแทนตลาดเก่าได้

❖ **อิเล็กทรอนิกส์ ร้องขาดคนงานฝีมือ 2.5 หมื่นคน (กรุงเทพฯธุรกิจ - 12 ก.พ. 53)** นางชญาภา ประเสริฐอัมพร จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ กล่าวว่า กรมการจัดหางานได้รับการร้องขอจากสมาคม นายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ แจ้งว่าขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกว่า 25,000 คน และต้องการให้กรมส่งผู้สมัครงานและหาทางแก้ปัญหาให้โดยด่วน สำหรับตำแหน่งที่ต้องการ มีตั้งแต่ ระดับพนักงานฝ่ายผลิต ช่างเทคนิค ครูฝึกพนักงาน โปรแกรมเมอร์ กระทั่งถึงวิศวกร คุณสมบัติผู้สมัคร มีทั้งวุฒิการศึกษา ม.6 ปวส. ปวช.หรือเทียบเท่า และปริญญาตรี โรงเรียนอุตสาหกรรมที่กำลังต้องการ แรงงานโดยเร็วเหล่านี้ กระจายตั้งอยู่ทั้งในกรุงเทพฯ นนทบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี และ ชลบุรี นายธัชชัย อูราสุข แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ กล่าวว่า การเลิกจ้างแรงงานโดยรวมขณะนี้ ลดลง อุตสาหกรรมหลายประเภทเริ่มฟื้นตัวขึ้น เริ่มมีออเดอร์สั่งซื้อสินค้าเข้ามาใหม่ จึงมีความต้องการ แรงงานฝีมือเพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาที่เจอขณะนี้คือยังหาไม่ได้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน เฉพาะที่สมุทรปราการและระยอง ขณะนี้ขาดแคลนเกือบ 1 หมื่นอัตรา ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องจาก แรงงานฝีมือเดิมที่ถูกเลิกจ้างในช่วงวิกฤติ เศรษฐกิจหันไปประกอบอาชีพอื่น รวมทั้งบางส่วนยึดแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ยอมกลับคืนภาคอุตสาหกรรมเดิม นายธัชชัย กล่าวว่า ตัวเลขจาก สำนักงานสวัสดิการสังคมและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่ 1 ม.ค. - 3 ธ.ค.2552 มี สถานประกอบการเลิกจ้างแรงงานรวม 50 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้างรวม 14,712 คน แยกเป็นปิดกิจการ 7 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 661 คน และเลิกกิจการบางส่วนแต่ยังไม่ปิดกิจการ 43 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 14,051 คน “ตั้งแต่เดือน เม.ย.เป็นต้นมา แนวโน้มการเลิกจ้างลดลงต่อเนื่อง เพราะผู้ประกอบการใช้วิธี ชะลอการเลิกจ้างแทนการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ ขณะเดียวกันมีการจ้างแรงงานเพิ่ม และเริ่มมีการ ทำงานโอทีหรือล่วงเวลาแล้ว จากเดิม ที่ไม่มีการทำงานในส่วนนี้” นายธัชชัย กล่าว

❖ **อัตราการว่างงานล่าสุดเดือน ธันวาคม 2552 (จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)**

- ประชากรไทย ณ เดือนธันวาคม 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 67.0 ล้านคน (ชาย 32.9 ล้านคน/ หญิง 34.1 ล้านคน)
- เดือนธ.ค. 2552 มีกำลังแรงงาน 38.95 ล้านคน (กำลังแรงงานมีงานทำ 38.54 ล้านคน/ รอ ฤดูกาลทำงาน 0.6 แสนคน)
- เดือนธ.ค. 52 มีคนว่างงานที่ระดับ 0.9% หรือจำนวน 3.5 แสนคน (เทียบกับ ธ.ค. 51 มีผู้ ว่างงานลดลง 1.9 แสนคน/ เทียบกับ พ.ย. 52 มีผู้ว่างงานลดลง 4 หมื่นคน คือ จาก 3.9 แสนคน ลดลงเหลือ 3.5 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 ต.ค. ลดลงเหลือ 4.1 แสนคน/ ธ.ค. ลดลงเหลือ 3.5 แสนคน

- เดือน ธ.ค. 2552 ในจำนวน 3.5 แสนคนที่ว่างงาน เป็นคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 1.52 แสนคน (ธ.ค. 51 คนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 3.92 แสนคน แสดงว่าเดือน ธ.ค. 52 มีคนว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน (ทำงานมาก่อนแล้วตกงาน) น้อยกว่า ธ.ค. 51 จำนวน 1.98 แสนคน)
- ข้อมูลคนว่างงานเดือน ธ.ค. 2552; มาจากภาคการผลิต 9 หมื่นคน/ ภาคการบริการและการค้า 7.9 หมื่นคน/ ภาคเกษตรกรรม 2.9 หมื่นคน
- เดือน ธ.ค. 2552 ในจำนวน 3.5 แสนคนที่ว่างงาน; เป็นผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา 1.25 แสนคน/ จบ ม.ต้น 7.8 หมื่นคน/ จบระดับประถม 7.2 หมื่นคน/ จบ ม.ปลาย 4.4 หมื่นคน/ จบต่ำกว่าประถมศึกษาและไม่ได้เรียนหนังสือ 3.1 หมื่นคน

2.2 ข่าวอบรมสัมมนาที่น่าสนใจ:

- **(สัมมนาฟรี)** หลักสูตร **"ภาษาต่างประเทศ"** วิทยาลัยแรงงานขอเชิญชวนสมัครฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ อังกฤษ จีนกลาง และ ญี่ปุ่นสมัครได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ณ วิทยาลัยการแรงงาน ผู้สนใจสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่วิทยาลัยแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถ.มิตรไมตรี กรุงเทพฯ โทร.022451707 ต่อ 302 ในวันและเวลาราชการ
 - ภาษาจีนกลางเพื่อการสื่อสาร (22 - 26 ก.พ. 53/ 9.00 - 16.00 น.)
 - ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ระดับ 1 (6, 13, 20, 27 มี.ค.53/ 9.00 -16.00 น.)
 - ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ระดับ 2 (22 - 26 มี.ค. 53/ 9.00 -16.00 น.)
- **(สัมมนาฟรี)** หลักสูตร **"1-2-3 CRM: 3 ขั้นตอนสู่ความสำเร็จของระบบงาน CRM"** โดยเกรียงไกร สุทธินราทร/ 26 มีนาคม 2553 (09:30 - 17:00) ณ ศูนย์การศึกษาสาทรธานี มหาวิทยาลัยรังสิต ห้อง 808 (สถานี BTS ช่องนนทรี) จัดโดย บริษัท เอ ไอ ซิสเต็ม จำกัด ติดต่อ เกรียงไกร สุทธินราทร โทรศัพท์ : 0-2637-1142-3
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา **"Workshop : การกำหนด KPI สำหรับฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร"** โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล/ 23 กุมภาพันธ์ 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที ไฮลดีนส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณวิญญูรัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)

- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "กลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่" โดย อ.ดร.วิชัย ว่องศิลป์ วัฒนา/ 4 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงแยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "เทคนิคการขายอย่างมืออาชีพ" โดย อ.ดร.วิชัย ว่องศิลป์ วัฒนา/ 12 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงแยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "การพัฒนาทักษะหัวหน้างานอย่างมีประสิทธิภาพ" โดย อ.ประสงค์ ทองสุขประสงค์/ 19 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงแยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "การสร้างจิตสำนึกในงานบริการ" โดย อ.พิพัฒน์พล เพ็ชรเที่ยง/ 26 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงแยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)
- **(สัมมนามีค่าใช้จ่าย)** หัวข้อวิชา "การสื่อสารและการประสานงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ" โดย อ.ประสงค์ ทองสุขประสงค์/ 31 มีนาคม 2553 (09.00 - 16.00 น.) ณ โรงแรม Forum Park (ถนนจันทน์ ใกล้เคียงแยกสาทร) ราคา 1,200 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ/ ราคา 2,500 บาท (ยังไม่รวม VAT) สำหรับลูกค้าทั่วไป (ติดต่อ บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด; คุณรุจิรา หรือ คุณริญญารัตน์ (02) 434 3195 – 7 / E-mail : rujira_w@bpit.co.th, rinyarat_w@bpit.co.th)

2.3 **ข่าวแรงงานสัมพันธ์:** ข่าวที่น่าสนใจมากพลาดไม่ได้สำหรับสมาชิกที่สนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์ คือ ข่าวสุดท้ายในหมวดนี้ พนักงานชาวพม่าเริ่มรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรมมากขึ้น ต่อไปนายจ้างควรต้องใส่ใจในทำระบบแรงงานสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในองค์กรมากยิ่งขึ้น

❖ **สหภาพฯ ธนาคารกรุงเทพประท้วงถูกลดค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม (3 ก.พ. 53 - เว็บไซต์ ประชาชาติธุรกิจ)** รายงานว่าสหภาพธนาคารกรุงเทพราว 400-500 คน รวมตัวกันหน้าสำนักงานใหญ่ ธนาคารกรุงเทพ เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมจากผู้บริหารธนาคารกรุงเทพ ที่ปีนี้ได้ลดเงินช่วยเหลือพิเศษลง 25% ทั้งที่ กำไรสุทธิของธนาคารเพิ่มขึ้น 2.57% เมื่อเทียบกับธนาคารขนาดใหญ่แห่งอื่น ไม่ว่าจะธนาคารกสิกรไทย ไทยพาณิชย์ และกรุงไทยที่กำไรสุทธิลดลง แต่ไม่ลดค่าตอบแทน

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า ทุกปีธนาคารกรุงเทพจะมีการจ่ายโบนัสคงที่ปีละ 2 เดือน และเงินช่วยเหลือพิเศษอีก 1 เดือน โดยการลดครั้งนี้เป็นการลดในส่วนเงินช่วยเหลือพิเศษเหลือ 0.75 เดือน เท่ากับปี 2552 ที่ผ่านมามีพนักงานธนาคารกรุงเทพจะได้ค่าตอบแทน 2.75 เดือน เทียบกับ 3 เดือนในปีที่ผ่านมา

ทั้งนี้ค่าตอบแทนที่ 2.75 เดือน เป็นข้อตกลงที่ฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานของธนาคารทำร่วมกัน ในช่วงปลายปีที่ ผ่านมาในสถานการณ์เศรษฐกิจไม่ดีนัก แต่เมื่อผลประกอบการออกมาดีเกินคาดจึงเกิดการเรียกร้องดังกล่าว

แหล่งข่าวจากฝ่ายบริหาร ธนาคารกรุงเทพ เปิดเผยว่า สหภาพแรงงานฯ มีการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2552 ตั้งแต่ เดือน ก.ย.ที่ผ่านมา และทางผู้บริหารธนาคารกับสหภาพได้เจรจาและตกลงกันในเรื่อง ค่าตอบแทนพิเศษใน อัตรา 2.75 เดือน ซึ่งทางธนาคารได้จ่ายให้พนักงานไปแล้วเกือบ 20,000 คน 900 สาขาทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 26 ม.ค.ที่ผ่านมา แต่ปรากฏว่ามีพนักงานบางส่วนไม่พอใจเนื่องจาก ได้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา ทั้งที่ผลประกอบการสูงกว่าปีที่แล้ว อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ทางกระทรวงแรงงาน กำลังเรียกทั้งสองฝ่ายเข้าเจรจาทำความเข้าใจ ซึ่งผลออกมาอย่างไรทางธนาคารกรุงเทพก็พร้อมที่จะปฏิบัติตาม

❖ **ปิดโรงงานประท้วงขอโบนัสค่าแรงคนงานปั้นทองนครปฐมปิดโรงงานขอโบนัสค่าแรง (03 ก.พ. 53 - โพสต์ทูเดย์)** พนักงานปั้นทองกว่า 1,000 คน ชุมนุนหน้าบริเวณหน้าโรงงานฟาร์อีสท์ปั้นทองอุตสาหกรรม ต.ศิระชะทอง อ.นครชัยศรี นครปฐม พร้อมเปิดทางเข้าออก เพื่อประท้วงเรียกร้องเงินโบนัส และค่าแรงเพิ่ม หลังถูกลดเงินโบนัสมาเป็นปีที่ 2 ทำให้การจรรยาบรรณเข้าถนนสายเพชรเกษมติดขัด ซึ่ง พ.ต.ท.ไชยศ มุกดาหาญ รองผกก.ป.สภ.นครชัยศรี ได้นำกำลังจราจรและสายตรวจมาอำนวยความสะดวก และระอควบคุมฝูงชน

อย่างไรก็ตามต่อมา นายวรสิทธิ์ ชัยเลิศวิฑูรย์ นายอำเภอนครชัยศรี พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่คุ้มครองสวัสดิการแรงงานจังหวัดนครปฐม ได้เดินทางเข้าไปตรวจสอบพร้อมประชุมหารือข้อยุติระหว่างโรงงานกับพนักงาน พร้อมได้ให้พนักงานทั้งหมดจัดส่งตัวแทนมาเจรจา แต่ก็ยังหาข้อสรุปไม่ได้ เนื่องจากโรงงานฟาร์อีสปิ่นทออุตสาหกรรม เป็นโรงงานขนาดใหญ่ และมีจำนวนหลายโรงงาน ซึ่งเบื้องต้นทางโรงงานยังยืนยันที่จะจ่ายโบนัสให้พนักงานเพียงครั้งเดียว ส่วนอีกครึ่งหนึ่งจะนำไปพิจารณาก่อน ซึ่งทำให้พนักงานถูกจ้างทั้งหมดไม่พอใจและปักหลักปิดโรงงานประท้วงต่อไป

นางสาวอนุสรรา เอกศิริ ตัวแทนพนักงาน กล่าวว่า การชุมนุมประท้วงในครั้งนี้ก็เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมที่ถูกผู้บริหารลดโบนัสลงเหลือครึ่งเดือน ทั้ง ๆ ที่พนักงานทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่และผลประกอบการที่ออกมาก็ดี ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด แต่ทำไมผู้บริหารของโรงงานจึงไม่ยอมขึ้นเงินโบนัสให้

"ที่ผ่านมาตนและคนงานก็ได้รับเงินโบนัส คนละ 1 เดือนเรื่อยมา จนกระทั่งเมื่อปี 2551 ทางผู้บริหารได้ลดเงินโบนัสลงเหลือเพียงครึ่งเดือน โดยอ้างว่าเศรษฐกิจไม่ดี ผลประกอบการไม่ได้อย่างที่ตั้งเป้าไว้ ตนและเพื่อนคนงานก็เห็นว่าเศรษฐกิจไม่ดีจริง ๆ จึงไม่ได้ว่าอะไร แต่พอมาปีนี้ผลประกอบการดีขึ้น แต่ผู้บริหารกลับยืนยันที่จะให้โบนัสเท่าปีที่แล้ว ซึ่งเห็นว่ามันไม่ยุติธรรม" ตัวแทนพนักงานกล่าว

❖ **คณงานฟอर्ड-มาสด้าร้อง “มาร์ค” ถูกนายจ้างสั่งปิดงาน (03 ก.พ. 53 - ประชาไท)** สหภาพแรงงานฟอर्डและมาสด้าประเทศไทยดักพบนายกฯ ร้องเรียนถูกผู้บริหารสั่งปิดงานในส่วนของคนงานที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาปรับสวัสดิการและสภาพการจ้าง ในขณะที่การเจรจาระหว่างผู้บริหารกับคนงานยังไม่สามารถตกลงกันได้

ตั้งแต่เวลา 11.00 น. วานนี้ (2 ก.พ.) สหภาพแรงงานฟอर्डและมาสด้าประเทศไทย พร้อมกับสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นพนักงานประจำและพนักงานเหมาช่วง รวม 1,000 คน ชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาลเพื่อยื่นหนังสือขอเรียกร้องต่อนายกรัฐมนตรี หลังจากถูกนายจ้างสั่งหยุดงานตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2552 และสั่งปิดงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เฉพาะพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เนื่องจากทางบริษัทขอได้้อัดลายแอนซ์ประเทศไทย จำกัด และสหภาพแรงงานไม่สามารถหาข้อยุติหรือข้อตกลงในการเจรจาเรื่องปรับปรุงสภาพการจ้างและสวัสดิการกันได้

นายสุนทร หาญกล้า กรรมการบริหารสหภาพแรงงานฟอर्डและมาสด้าประเทศไทย ฝ่ายสวัสดิการกล่าวว่า หลังจากเจรจาไม่สำเร็จ สมาชิกสหภาพแรงงานได้ย้ายที่ชุมนุมจากเขตนินคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ออกมาปักหลักชุมนุมในเขตป่าช้าเก่า ละแวกใกล้เคียง เนื่องจากถูกผู้บริหารของนิคมอุตสาหกรรมฯ ฟ้องร้องค่าเสียหายในการบุกรุกที่เพื่อชุมนุมวันละ 500,000 บาท อย่างไรก็ตามก็ถูกผู้ใหญ่นบ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ขับไล่ โดยให้เหตุผลว่าชุมนุมเสี่ยงดังรบกวนชาวบ้าน

สำหรับบรรยากาศการประชุมที่ทำเนียบรัฐบาล ผู้ชุมนุมได้เคลื่อนขบวนจากลานพระบรมรูปทรงม้ามาหยุดที่ประตูด้านข้างทำเนียบรัฐบาลฝั่งกระทรวงศึกษาธิการเป็นเวลา 2 ชั่วโมงภายใต้สภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าว ตัวแทนจากสมาชิกรัฐสภาแรงงานจึงได้ขับรถยนต์ยี่ห้อฟอร์ดและมาสด้า เพื่อแสดงสมรรถนะของรถยนต์ หลังจากทางบริษัทกล่าวหาว่า รถยนต์นำออกมาจำหน่ายแล้วเกิดความบกพร่องนั้นมีสาเหตุหลักมาจากสหภาพแรงงานเป็นคนทำ ดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น

หลังจากที่พักรับประทานอาหารกลางวันแล้ว เจ้าหน้าที่ทำเนียบรัฐบาลได้เปิดให้ตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าไปเจรจาภายในทำเนียบรัฐบาล โดยมีนายสมชาย พูลสวัสดิ์ รองอธิบดีกรมศุลกากร ด้านปราบปรามเป็นผู้รับเรื่อง และกล่าวว่าต้องการให้ปัญหานี้ยุติในเร็ววัน

หลังจากที่เจรจาภายในทำเนียบรัฐบาลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทางผู้ชุมนุมได้เคลื่อนขบวนไปยังที่ทำการพรรคประชาธิปัตย์เพื่อยื่นหนังสือต่อนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี

โดยหลังจากที่นายอภิสิทธิ์ประชุมพรรคเสร็จได้ออกมารับหนังสือ และกล่าวว่าเคยได้ยินปัญหาของพนักงานฟอร์ดและมาสด้าแต่เข้าใจว่าปัญหาจบไปแล้ว เพิ่งรู้วันนี้ว่ายังไม่จบ และรับปากว่าจะส่งการไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้คลี่คลายให้เร็วที่สุด หลังจากนั้นสหภาพแรงงานและสมาชิกจึงเดินทางกลับระยอง และจะมีการเปิดเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างอีกครั้งในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ที่จะถึงนี้

❖ **สหภาพฟอร์ด-มาสด้าบุกสถานทูตสหรัฐ (02 ก.พ. 53 - คม ชัด ลึก)** สหภาพแรงงานฟอร์ด-มาสด้าบุกสถานทูตสหรัฐ ยื่นหนังสือขอความเป็นธรรมหลังบริษัทออกได้อลิอันซ์ ไม่เคารพกฎหมายแรงงานไทย ด้านคูร์ณียันให้ความเป็นธรรม

กลุ่มสหภาพแรงงานฟอร์ดและมาสด้าประเทศไทยจำนวน 400 คน เดินทางไปชุมนุมหน้าสถานทูตสหรัฐอเมริกา เพื่อยื่นหนังสือไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบของด้านแรงงานของสหรัฐ กรณีบริษัท ออกได้อลิอันซ์ (ประเทศไทย) หรือ เอเอที ผู้ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ฟอร์ดและมาสด้า ภายในนิคมอุตสาหกรรมปลวกแดง จ.ระยอง ทำผิดเงื่อนไขข้อตกลงสภาพการจ้างงาน

นายสมศักดิ์ สุขยอด ประธานสหภาพ กล่าวว่า การยื่นหนังสือครั้งนี้ เพื่อต้องการแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสหรัฐ รับรู้ถึงการทำผิดเงื่อนไขการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นการไม่ยอมรับคนงานที่เป็นสมาชิกรัฐสภากลับเข้าทำงานทั้งหมด แต่จะทยอยรับเป็นรายบุคคลแทน ซึ่งไม่ได้อยู่ในข้อตกลงการเจรจาก่อนหน้านี้

❖ **สหภาพบัวหลวงไวโย กำไรเพิ่ม-โบนัสหด (28 ม.ค. 53 - โปสเตอร์ยุค)** สหภาพบัวหลวงชุมนุมประท้วง ร้องได้โบนัสลด ทั้งที่กำไรเพิ่ม ชี้ดเส้นขอ 3 เดือน; นายชัยสิทธิ์ สุขสมบุญรณ์ ประธานกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เปิดเผยว่า สหภาพจะจัดชุมนุมในช่วงกลางวันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียกร้องให้ธนาคารปรับการจ่ายโบนัสและเงินช่วยเหลือพนักงานเพิ่มขึ้น หากไม่สามารถเจรจาจนได้ข้อยุติ ก็จะไปร้องต่อศาลแรงงานเพื่อตั้งคนกลางมาชี้ขาดต่อไป

นายชัยสิทธิ์ กล่าวว่า ผลประกอบการปี 2552 ของธนาคารกรุงเทพมีกำไร 2.07 หมื่นล้านบาท เพิ่มขึ้น 2.57% แต่ธนาคารจ่ายโบนัส 2 เดือน และเงินช่วยเหลือ 0.75 เดือนเท่านั้น ลดลงเทียบกับปีที่แล้วได้โบนัส 2 เดือน และเงินช่วยเหลือ 1 เดือน รวมเป็น 3 เดือน

นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารไทยพาณิชย์ที่ปีนี้มีกำไรลดลงเหลือ 2.07 หมื่นล้านบาท จากปีก่อนมีกำไร 2.14 หมื่นล้านบาท ยังจ่ายโบนัสให้พนักงานเพิ่มขึ้น

แหล่งข่าวจากฝ่ายจัดการ ธนาคารกรุงเทพ เปิดเผยว่า เงินช่วยเหลือที่ลดจาก 1 เท่า เหลือ 0.75 เท่าของเงินเดือนนั้น เป็นเพราะสหภาพยื่นข้อเรียกร้องในช่วงที่ผลประกอบการทั้งปียังไม่ออก และยังไม่เห็นความชัดเจนของผลกำไร ส่วนการเทียบกับธนาคารไทยพาณิชย์นั้นคงไม่ได้ เพราะมีวิธีประเมินต่างกัน

รายงานข่าวจากธนาคารไทยพาณิชย์ แจ้งว่า ธนาคารได้อนุมัติจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับปี 2552 ในอัตราเฉลี่ยเทียบเท่า 2.5 เท่าของเงินเดือน เมื่อรวมกับโบนัส 2 เดือนรวมเป็น 4.5 เท่าของเงินเดือน สูงกว่าปีก่อนที่จ่ายค่าตอบแทนอัตราเฉลี่ย 2 เท่าของเงินเดือน รวมโบนัส 2 เดือน เป็น 4 เดือน

❖ **นายจ้างเลื่อนเห็นข้อตกลง คนงานไฮคอมยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน (28 ม.ค. 53 - ประชาไท)**

นายจ้างไฮคอมเลื่อนลงนามข้อตกลงจาก 25 ม.ค. เป็น 29 ม.ค. รวมทั้งยังเลื่อนวันเข้าทำงานของคนงานที่ถูกปิดงาน 50 คนจาก 26 ม.ค. เป็น 1 ก.พ.

ความคืบหน้ากรณีพนักงานบริษัท ไฮคอม ออโตโมทีฟ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ราว 50 คน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานไฮคอม ประเทศไทย ถูกปิดงานเฉพาะส่วน (ให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง) ตั้งแต่วันที่ 25 ธ.ค.52 ที่ผ่านมา หลังเจรจายื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ได้ข้อยุติ ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน (อ่าน: เจรจาได้ข้อยุติ คนงาน 'ไฮคอม' เตรียมกลับเข้าทำงาน 26 ม.ค.นี้)

ล่าสุด (27 ม.ค.) นายพิชฎากร เรืองวิวงศ์ หนึ่งในแกนนำสหภาพไฮคอมฯ เปิดเผยว่า ตามที่การเจรจาได้ข้อยุติแล้ว โดยมีกำหนดลงนามในข้อตกลงกับบริษัทในวันที่ 25 ม.ค.ที่ผ่านมา ปรากฏว่า บริษัทได้เลื่อนการลงนามในข้อตกลงไปเป็นวันที่ 29 ม.ค.นี้ โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารจากมาเลเซีย ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัทจะเข้าร่วมประชุมด้วย

จากการเลื่อนลงนามในข้อตกลงดังกล่าว กำหนดการเลิกปิดงานเลื่อนไปจากวันที่ 26 ม.ค. เป็น 1 ก.พ. ทำให้จนบัดนี้คนงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน แม้ว่าจะยุติการชุมนุมไปแล้วเมื่อวันที่ 22 ม.ค.ที่ผ่านมา นายพิชฎากร กล่าว

❖ โรงงานรองเท้าไล่แกนนำคนงานพม่าออก หลังประท้วงขึ้นค่าแรง (27 ม.ค. 53 - ประเทศไทย)

แกนนำคนงานของโรงงานทำรองเท้าโอซาก้าใน อ.แม่สาย จ.เชียงราย ถูกไล่ออกจากงานหลังนำคนงานพม่าประท้วงขึ้นค่าแรง

สำนักข่าว Mizzima รายงานว่าแกนนำคนงาน 4 คนของโรงงานทำรองเท้าโอซาก้า (Osaka) ใน อ.แม่สาย จ.เชียงราย ถูกไล่ออกหลังจากการนัดหยุดงานเรียกร้องค่าแรง เมื่อวันพุธที่ผ่านมา

คนงานพม่าในโรงงานแห่งนี้ถึงแม้ว่าจะมีใบอนุญาตถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้รับค่าแรงเท่าเทียมกับแรงงานไทย โดยคนงานพม่าทั้ง 72 คนได้ประท้วงหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้นอีก 10 บาทต่อวัน เมื่อวันที่ 23 ม.ค. ที่ผ่านมา ทั้งนี้คนงานไทยในโรงงานแห่งนี้ได้รับค่าแรง 130 บาทต่อวัน ส่วนแรงงานพม่าได้รับค่าแรงเพียง 80 – 110 บาทต่อวันเท่านั้น

ซึ่งนี้ตามกฎหมายแล้ว หากนายจ้างให้คนงานออกจากงานนั้นจะต้องจ่ายค่าชดเชย 3 เดือน แต่แกนนำคนงานที่ถูกไล่ออกในครั้งนี้นักกลับไม่ได้ค่าชดเชย โดยนายจ้างอ้างว่าผลจากการหยุดงานของคนงานพม่าทำให้โรงงานต้องสูญเสียรายได้ถึง 160,000 บาท

“พวกเขาถามเราว่าจะเอาเงินชดเชยสามเดือนพร้อมกับจ่ายค่าเสียหายให้กับโรงงาน 160,000 บาทไหม ส่วนอีกทางเลือกก็คือเราไม่ต้องเรียกร้องค่าชดเชยสามเดือนนั้นและพวกเขาก็จะไม่เรียกร้องค่าเสียหาย 160,000 บาท นั้น” แกนนำคนงานคนหนึ่งกล่าวกับ และเมื่อจะทำการติดต่อกับฝ่ายจัดการของโรงงานอีกครั้ง ก็ไม่มีการตอบสนองใดๆ

คนงานส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิงจากตำบลมะหล่ายและตำบลมิตที่ลา ในภาคมณฑลทะเลย์ โดยคนงานบางคนได้ทำงานในโรงงานนี้มากกว่า 9 ปีแล้ว และโรงงานแห่งนี้จ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้กับคนงาน 10 – 15 บาท ต่อชั่วโมง โดยคนงานพม่าที่ทำงานมานานที่สุดยังได้เงินเดือนแค่ 3,200 บาท เท่านั้น

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) ได้เดินทางไปให้ความช่วยเหลือแรงงาน และได้กล่าวว่าตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2542 นั้น แรงงานในประเทศไทยจะต้องได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันหมดไม่ว่าจะมีเชื้อชาติสัญชาติใด และจะมีใบอนุญาตหรือไม่ก็ตาม

หนึ่งในเขตอำเภอแม่สายนั้นมีโรงงานไม่มากนัก โดยโรงงาน Osaka เป็นโรงงานที่ใหญ่ที่สุดในแถบนี้

3. HR Knowledge & ถาม-ตอบปัญหาในงาน HR โดย อ.รุ่งนิกข์ สุขมงคล

ฉบับนี้จะเขียนถึงเรื่อง “การหาความจำเป็นในการอบรม” ซึ่งกะว่าจะเขียนต่อเนื่องไปสัก 2-3 ฉบับ ใครที่สนใจจะได้ติดตามเป็นแฟนกันนานๆ

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม-พัฒนาพนักงาน ถือเป็นกิจกรรมแรกและเป็นหัวใจหลักของงานพัฒนาบุคลากร ที่บอกว่าเป็นหัวใจก็เพราะหากหาความจำเป็นได้ไม่ดีหรือผิดพลาด การพัฒนาบุคลากรก็จะผิดทิศผิดทางไปตลอดปี หรือตลอดระยะเวลาที่กำหนด จะทำให้เสียทั้งเงิน เสียเวลา เสียโอกาส ฯลฯ ดังนั้นถึงต้องบอกว่าเป็นหัวใจหลักเลยทีเดียวย

โดยทฤษฎีแล้วการหาความจำเป็นในการอบรมนั้น ต้องวิเคราะห์ 3 อย่าง คือ

1. วิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis)

2. วิเคราะห์งาน (Task Analysis)

3. วิเคราะห์ตัวบุคคล (Person Analysis)

การวิเคราะห์องค์กร เป็นการวิเคราะห์เพื่อดูภาพกว้างว่าองค์กรทำธุรกิจอะไรบ้าง ต้องการบุคลากรที่มีพื้นฐานแบบไหนจึงจะเหมาะสมกับธุรกิจที่ทำอยู่ องค์กรใช้เครื่องมือในการบริหารอะไรบ้าง มีระบบคุณภาพอะไรบ้าง แผนงานเป็นอย่างไร การวิเคราะห์องค์กรก็จะทำให้ได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมหลายเรื่อง ซึ่งเกือบจะทุกเรื่องที่ได้จากการวิเคราะห์องค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรมีความรู้หรือได้รับการอบรมฝึกฝนเรื่องนั้นๆ (อาจจะเรียกได้ว่าเป็น Core Competency สำหรับบริษัทที่ใช้ระบบ Competency)

ตัวอย่างเช่น

หากบริษัททำธุรกิจอาหารแช่เยือกแข็ง (Frozen Foods) ทั้งการผลิตและจัดจำหน่าย เน้นตลาดในประเทศเป็นหลัก ดังนั้นทุกคนในองค์กรควรมีความรู้พื้นฐาน (ความจำเป็นในการอบรม) เรื่องของอาหารแช่เยือกแข็งว่าหลักการผลิตคร่าวๆ ทำอย่างไร อาหารแช่เยือกแข็งมีข้อดีอย่างไรบ้าง เป็นต้น

หากองค์กรจัดทำระบบคุณภาพ 3 อย่าง คือ ISO9001/ GMP/ HACCP ระบบคุณภาพทั้ง 3 อย่างนี้ก็ต้องเป็นความจำเป็นในการอบรมสำหรับพนักงานทั่วทั้งองค์กร (บางคนบางฝ่ายอาจจะต้องรู้เรื่องระบบคุณภาพละเอียดลึกซึ้งมาก แต่บางคนบางฝ่ายอาจจะจำเป็นต้องรู้เพียงแค่พื้นฐานก็ได้)

หากองค์กรใช้ KPI เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ความรู้ในการกำหนด KPI ก็ถือเป็นความจำเป็นในการอบรมอีกอย่างหนึ่ง

การวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์ถึงหน้าที่งานที่แต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบปฏิบัติ รวมถึงวิเคราะห์ดูว่าหากจะทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ดี คนทำงานจะต้องมีความรู้-ทักษะอะไรบ้าง และต้องรู้ลึกเพียงใดในแต่ละเรื่อง (อาจจะเรียกได้ว่าเป็น Functional Competency สำหรับบริษัทที่ใช้ระบบ Competency)

ตัวอย่างเช่น “ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์” มีความรับผิดชอบในการดูแลการใช้ระเบียบวินัย ในองค์กร สื่อสารนโยบายให้พนักงานรับทราบ สำนวญความพึงพอใจของพนักงาน และจัดกิจกรรมพิเศษ ต่างๆ (มีหน้าที่ – ร่างระเบียบข้อบังคับทางวินัยต่างๆ/ ให้ความรู้เรื่องระเบียบข้อบังคับแก่พนักงานทุกระดับ ในองค์กร/ ให้คำปรึกษาเรื่องเกี่ยวกับระเบียบวินัย/ ร่วมสอบสวนลงโทษทางวินัย/ ร่วมพิจารณากำหนดโทษ ทางวินัย/ จัดทำหนังสือ-คำสั่งลงโทษทางวินัย/ จัดประชุมสื่อสารนโยบายของบริษัทให้พนักงานรับทราบ/ จัดทำบอร์ดสื่อสารนโยบาย/))

จากตัวอย่างหน้าที่ความรับผิดชอบข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ จะต้องมีความรู้เรื่องกฎระเบียบขององค์กร/ มีทักษะในการสอบสวนทางวินัย/ มีทักษะในการเขียนหนังสือลงโทษทาง วินัย/ มีทักษะในการพูดสื่อสารกับพนักงานกลุ่มใหญ่ (การพูดในที่ชุมชน)/ มีทักษะในการออกแบบสำรวจ และประมวลผล ฯลฯ เรื่องที่กล่าวมาทั้งหมดถือเป็นความจำเป็นในการอบรมของตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงาน สัมพันธ์

การวิเคราะห์ตัวบุคคล คือการวิเคราะห์หาพฤติกรรมและทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ที่องค์กรต้องทำ การปรับปรุงในพนักงานแต่ละคน หรือในพนักงานแต่ละกลุ่ม (เช่น กลุ่มพนักงานขับรถส่งสินค้า กลุ่ม พนักงานผลิต กลุ่มพนักงานในสำนักงาน กลุ่มหัวหน้างาน)

สาเหตุที่ต้องวิเคราะห์ตัวบุคคล เพราะมักพบเป็นประจำว่า มีคนจำนวนมากที่มีความรู้ ความสามารถ มี การศึกษาดี แต่ผลงานกลับตกต่ำ เนื่องจาก

- ขวัญกำลังใจไม่ดี
- ทัศนคติกับองค์กรไม่ดี
- มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- มีปัญหาส่วนตัว
- ฯลฯ

สรุป การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการอบรมนั้น คือ การกำหนดมาตรฐานว่าพนักงานแต่ละตำแหน่งควร มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอย่างไร แล้วหาว่าพนักงานแต่ละคน มีคนไหนบ้างขาดความรู้ – ทักษะเรื่อง อะไร (เมื่อเทียบกับมาตรฐาน) รวมถึงหาว่าพนักงานแต่ละคน มีใครบ้างที่พฤติกรรมและทัศนคติยังไม่ผ่านมาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด ซึ่งเรื่องต่างๆ ที่ยังไม่ได้ตามมาตรฐานเหล่านั้นก็คือความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

เคยให้ตัวอย่าง Competency ไว้แล้วใน สมาร์ทHR ฉบับที่ 1 หากกลับไปดูอาจจะได้ไอเดียมากขึ้น คงทำให้ เห็นหลักการของมาตรฐานความรู้และทักษะ (Competency) ได้ดีขึ้น คือในปัจจุบัน การหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมนั้นทำได้ง่ายขึ้นหากองค์กรใช้ระบบ Competency ในการบริหารคน

เอาไว้ครั้งต่อไปจะได้คุยต่อในเรื่องเรื่องความจำเป็นในการฝึกอบรม พร้อมตัวอย่างต่างๆ

หวังว่าสมาชิกที่อ่านคงได้ไอเดียนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้นะครึบ และอย่างที่กล่าวไปตอนต้น สมาชิก ท่านใดมีความคิดเห็นหรือประสบการณ์ดีๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้อย่าลืมส่ง e-mail มาแชร์ให้เพื่อนๆ สมาชิกได้รับรู้กัน

ในฉบับต่อไป หากสมาชิกท่านใดมีข้อสงสัยในงานด้านบริหารบุคคล สามารถส่งคำถามหรือสิ่งที่ต้องการมาได้ที่คุณน้อง - rinyarat_w@bpit.co.th ทีมงานจะหาคำตอบมาให้ท่าน พร้อมด้วยตัวอย่างต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเท่าที่เราจะสามารถหาได้

4. ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน & คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ โดย อ.รุ่งนิกร สุขมงคล

4.1 สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน

“จ้าง Outsource (ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน Office หรือพนักงานในโรงงาน) บริษัทลูกค้า ผู้ให้บริการ Outsource ถือว่าเป็นนายจ้างหรือไม่?”

พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ม.11/1 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

บทบัญญัติข้างต้นมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้าง ให้ได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน โดยปัจจุบันมีการจ้างงานในลักษณะเป็น Staff Outsourcing และ Labor Outsourcing กันมาก ในบทบัญญัติมาตรา 11/1 นั้น จึงกำหนดให้นายจ้างผู้ให้บริการ Staff Outsourcing หรือ Labor Outsourcing (Labor Sub-contractor) ถือว่าเป็นนายจ้างร่วมกับบริษัท Outsourcing ด้วย ดังนั้นหากเกิดกรณี มีปัญหา บริษัท Outsourcing ไม่จ่ายเงินค่าจ้างพนักงาน ไม่นำส่งเงินสมทบ พนักงานก็สามารถมาฟ้องร้องเอาบริษัทที่ให้บริการ Outsourcing ได้ ทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการจ้างงานมากขึ้น

มาดูกันชัดๆ ทีละประเด็นในมาตรา 11/1 คำว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน.....” หมายถึงว่า กรณีผู้ประกอบกิจการ (หมายถึงนายจ้างที่เป็น บริษัท ห้าง ร้านต่างๆ รวมถึงนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาด้วย) มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน (มอบหมายให้บุคคลธรรมดาจัดหาคนมาทำงานให้ตน หรือมอบหมายให้นิติบุคคลจัดหาคนมาทำงานให้ ซึ่งตรงนี้หมายถึงบริษัท Staff Outsourcing หรือบริษัท Labor Outsourcing นั่นเอง) ส่วนที่เขียนว่า “อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน.....” นั้น หมายถึง การจัดหาคนมาทำงานนั้นต้องไม่ใช่ธุรกิจจัดหางาน คำว่าธุรกิจจัดหางานในที่นี้หมายถึง ธุรกิจ Recruitment นั่นเอง ซึ่งหมายถึงการที่มีบริษัทตัวกลางสรรหาผู้สมัครมาให้ นายจ้างพิจารณา หากนายจ้างสนใจผู้สมัครก็จะจ้างเป็นพนักงานของตนเอง ซึ่งจริงๆ แล้วไม่มีอะไรเป็นสาระที่เกี่ยวกับ Staff Outsourcing หรือ Labor Outsourcing เลย

ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบของมาตรานี้ คือ คำว่า “...โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ.....” นั้นหมายถึงว่า ต้องเป็น

การจัดหาคนมาทำงานส่วนใดส่วนหนึ่งในธุรกิจของนายจ้าง เช่น งานผลิต งานบรรจุ งานบุคคล งานธุรการ งานบัญชี เป็นต้น จึงจะถือว่าเป็นลักษณะ Staff Outsourcing หรือ Labor Outsourcing ในมาตรา 11/1 ที่ถือว่าผู้ว่าจ้าง Outsourcing เป็นนายจ้างร่วมด้วย ดังนั้น การจ้าง Outsource คนงานในโรงงาน ตามกฎหมายแล้วถือว่าบริษัทที่จ้างเป็นนายจ้างร่วมกับบริษัท Outsource ด้วย แต่การจ้างบริษัทแม่บ้าน จ้างบริษัท รปภ. ส่งแม่บ้าน ส่ง รปภ.มาทำงานประจำบริษัทให้ ก็ไม่เข้าข่ายมาตรา 11/1 นี้ เพราะถือว่าการทำงานในส่วนที่เป็นแม่บ้าน ส่วนที่เป็น รปภ.ไม่ใช่ธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้างที่จ้างมา

ส่วนคำที่ว่า “....โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม....” หมายถึงว่า แม้ว่าจะมีนายจ้างบางรายเลี้ยงให้บริษัท Staff Outsourcing หรือ Labor Outsourcing จ่ายค่าจ้างและ/หรือส่งหัวหน้างานมาคุมพนักงาน Outsource ก็ยังถือว่าผู้ประกอบการที่จ้าง Outsource ยังเป็นนายจ้างอยู่ดี เพราะถือว่าพนักงาน Outsource มาทำงานในธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

วรรคที่ 2 ของ ม.11/1 เขียนบังคับไว้อีกว่า “ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” ซึ่งประเด็นตรงนี้เองที่เมื่อตอนที่แก้กฎหมายช่วงปี 2551 ใหม่ๆ บริษัทต่างๆ (โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรม) วิพากษ์กันมากกว่า ต่อให้จ้าง Outsource คนก็ต้องให้สวัสดิการพนักงาน Outsource เหมือนพนักงานประจำ ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะจ้าง Outsource คน เพราะต้นทุนไม่ได้ถูกลงแต่อย่างใด คงได้ประโยชน์ในแง่ผลประกอบการหาคนให้บริษัท Outsource ไป หากพิจารณากันด้วยใจเป็นธรรมจริงๆ แล้ว กฎหมายก็กำหนดไว้ดีสำหรับพนักงาน มุ่งคุ้มครองพนักงาน Outsource มาก เพราะหากทำงานหน้าที่เดียวกันตำแหน่งเดียวกัน ค่าจ้างและสวัสดิการก็ควรจะได้เท่ากัน แต่ในโลกความเป็นจริงไม่เป็นเช่นนั้น แม้แต่พนักงานประจำด้วยกันตำแหน่งเดียวกันหน้าที่เหมือนกัน แต่อายุงานต่างกันก็ได้สิทธิประโยชน์ไม่เท่ากัน อย่างจะเห็นว่าหลายบริษัทกำหนดอายุงานมาเป็นฐานในการให้โบนัสด้วย (ตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน ต่างแต่อายุงาน) เรื่องนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง แต่เมื่อกฎหมายออกมาแล้ว นายจ้างต่างๆ ก็ต้องปฏิบัติตามจนกว่ากฎหมายจะแก้ไข ที่จริงแล้วยังมีทางออกที่เหมาะสมของประเด็นนี้ คือ การกำหนดคุณสมบัติหรือระดับทักษะของพนักงาน เช่น พนักงานผลิตทักษะ 1 / พนักงานผลิตทักษะ 2 / พนักงานผลิตทักษะ 3 เช่น นี้ก็น่าจะให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกันได้ตามระดับทักษะ แล้วก็จะกำหนดให้พนักงานผลิตทักษะที่ 1, 2 จ้างเป็นพนักงาน Outsource ทั้งหมดก็ได้

จะเห็นว่าการจ้าง Staff Outsourcing และ Labor Outsourcing นั้น ก็ยังมีทางออกในบางประเด็น แต่ความรับผิดชอบในฐานะนายจ้างร่วมก็ยังคงอยู่ ดังนั้น บริษัทใดจะจ้าง Outsource ก็ต้องเลือกหน่อย ว่าจะต้องจ้างบริษัท Outsource ที่น่าเชื่อถือ มั่นคง มีผู้ถือหุ้นที่น่าเชื่อถือได้ มีความรับผิดชอบสูง เพราะบริษัท Outsource แบบที่ว่าคงไม่ทำให้ท่านปวดหัวมารับผิดร่วมด้วย เพราะเขาจัดการปัญหา-รับผิดชอบปัญหาได้ แต่หากบริษัทใดจ้าง Outsource ที่ดูแลแต่ราคาถูกเข้ามาก็มีความเสี่ยงมากหน่อย เพราะมีให้เห็นบ่อยๆ ที่บริษัท Outsource หลบหนีไปค้างจ่ายค่าจ้าง ค้างเงินสมทบประกันสังคม ทำให้บริษัทนายจ้างต้องมาจ่ายให้แทน (ทั้งที่ได้จ่ายเงินให้บริษัท Outsource ไปแล้ว กลายเป็นต้องจ่ายเงิน 2 ครั้ง แถมยังซื้อเสี่ยงไม่ดีอีกด้วย)

4.2 สรุปย่อคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ (ใครบ้างที่ถือว่าเป็นนายจ้าง? ในนิติบุคคลนั้นนอกจากตัวนิติบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างแล้ว อาจจะมีบุคคลธรรมดาบางคนในนิติบุคคลนั้นๆ ที่ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย ซึ่งถ้าตามกฎหมายถือว่าใครที่เป็นนายจ้างก็ต้องร่วมกับนิติบุคคลรับผิดชอบต่อความผิดและ/หรือหนี้เกี่ยวกับกิจการจ้างแรงงานด้วย)

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4981-4982/2528) - กรรมการผู้จัดการที่มีฐานะเป็นผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง

จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีฐานะเป็นผู้แทนนิติบุคคลที่มีอำนาจทำการแทนจำเลยที่ 1 ดังนั้นจำเลยที่ 2 จึงเป็นนายจ้าง

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1746-1951/2525) - ได้รับมอบอำนาจในการจัดการธุรกิจ รวมถึงมีอำนาจจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างได้เป็นนายจ้าง

จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลสัญชาติมาเลเซียมอบอำนาจในการจัดการบริหารธุรกิจในประเทศไทยให้แก่จำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 2 มีอำนาจว่าจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างได้ ดังนั้นจำเลยที่ 2 ถือเป็นนายจ้าง

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2510/2526) - หุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัดไม่ถือเป็นนายจ้าง

ก. เป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด A ได้เข้าไปเกี่ยวข้องจัดการงานของห้างหุ้นส่วน A ด้วย ต่อมาเกิดกรณีห้างหุ้นส่วน A มีหนี้เกี่ยวกับการจ้างแรงงานของลูกจ้างห้างหุ้นส่วน A นาย ก. ต้องร่วมรับผิดชอบหนี้ดังกล่าว เพราะไม่ได้เป็นนายจ้าง

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1311/2533) - บริษัทจัดหางานที่ได้รับมอบหมายให้ทำสัญญาจ้างงานถือเป็นนายจ้าง

จำเลยเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างที่อยู่ต่างประเทศ ให้ทำสัญญาจ้างโจทก์ไปทำงานกับนายจ้างที่ต่างประเทศ โดยนายจ้างที่ต่างประเทศจ่ายค่าจ้างตรงให้แก่โจทก์ แต่จำเลยเป็นผู้ได้รับมอบหมายในการทำสัญญาจ้างโจทก์ให้ไปทำงานกับนายจ้าง ต่อมามีปัญหาเรื่องค่าจ้างค้างจ่ายแก่โจทก์ จำเลยถือว่าเป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 968/2539) - นายจ้างยอมรับการกระทำของผู้จัดการ รู้เห็นแล้วไม่ได้คัดค้านการกระทำถือเป็นการยินยอมให้เชิดเป็นตัวแทนนายจ้างแม้ว่าจะไม่มีการมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม มีผลผูกพันตามกฎหมายได้

ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคลเป็นผู้รับลูกจ้างเข้าทำงานในบริษัทนายจ้าง เป็นผู้ทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างแทนบริษัทนายจ้าง เมื่อมีกรณีที่ลูกจ้างบกพร่องต่อหน้าที่ ผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ ก็เป็นผู้เรียกลูกจ้างไปดำเนิน ต่อมาเกิดกรณีผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ เลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อเกิดคดีขึ้นสู่ศาลบริษัทนายจ้าง

ต่อสู้ว่า บริษัทนายจ้างไม่เคยมอบอำนาจใดๆ ให้กับผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ (ข้อเท็จจริงก็เป็นเช่นนั้น คือ ไม่มีการมอบอำนาจแต่ประการใด) ศาลฯ พิจารณาเห็นว่ากรณีที่นายจ้างยอมรับการกระทำของผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ รู้เห็นแล้วไม่ได้คัดค้านการกระทำถือเป็นการยินยอมให้ผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ เชิดเป็นตัวแทนนายจ้างแม้ว่าจะไม่มีการมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม มีผลผูกพันตามกฎหมายได้ จึงถือว่าผู้จัดการฝ่ายธุรการฯ เป็นนายจ้าง

❖ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2021/2525) - มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการโรงงานแต่ไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ไม่ถือเป็นนายจ้าง

ผู้จัดการโรงงานมีหน้าที่บริหารงานการผลิตในโรงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทนายจ้างกำหนด แต่ไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ถือเป็นนายจ้าง

4.3 **ถาม-ตอบปัญหากฎหมายแรงงาน;** (ส่งคำถามมาได้ที่คุณน้อง - rinyarat_w@bpit.co.th)

- มีสมาชิกถามในตอนเลิกประชุมชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ (BPM) ครั้งล่าสุดเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา เป็นคำถามที่น่าสนใจจึงได้นำมาเขียนเพื่อให้ผู้อ่านได้รับทราบด้วย คำถามมีอยู่ว่า “ผลงานที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้นในระหว่างที่เป็นลูกจ้างของบริษัทนั้นถือว่าผลงานนั้นเป็นของใคร (เป็นของบริษัทหรือเป็นของพนักงาน)”

ตอบ ที่จริงเรื่องนี้ไม่มีในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ต้องไปดู พรบ.ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มาตรา 9 บัญญัติว่า “งานที่ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ขึ้นในฐานะพนักงานหรือลูกจ้าง ถ้ามิได้ทำหนังสือตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ให้ลิขสิทธิ์ในงานนั้นเป็นของผู้สร้างสรรค์ แต่นายจ้างมีสิทธิในงานนั้นออกเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้ตามวัตถุประสงค์แห่งการจ้างแรงงานนั้น” ดังนั้นคำตอบคือ หากไม่มีสัญญาเขียนไว้เรื่องผลงานที่พนักงานสร้างสรรค์ขึ้น ก็ต้องถือว่าผลงานนั้นเป็นลิขสิทธิ์ของพนักงาน แต่บริษัทนายจ้างมีสิทธิ์นำผลงานออกเผยแพร่ตามวัตถุประสงค์การจ้างงานได้ เช่นหากบริษัทให้พนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์แต่งเพลงเกี่ยวกับการลดโลกร้อน ปรากฏว่าเพลงดังกล่าวได้รับความนิยมทั่วประเทศ บริษัทสามารถนำเพลงไปเปิดในงานกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทได้ แต่ลิขสิทธิ์เป็นของพนักงาน ดังนั้น พนักงานอาจจะนำเพลงดังกล่าวไปขายสิทธิ์ให้ค่ายเทปผลิตเพลงเป็น VCD คาราโอเกะได้

แต่หากบริษัททำสัญญาระบุว่าผลงานที่พนักงานสร้างสรรค์ให้ตกเป็นของบริษัท สัญญานั้นก็มีผลผูกพันใช้บังคับได้

5. รู้จักสมาชิก BPM; เรามีสมาชิกจากหลากหลายอุตสาหกรรม ทั้งโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท/บริษัท Trading/ บริษัทผลิตจำหน่ายเสื้อผ้าแฟชั่น ฯลฯ จะแนะนำครั้งละ 3 องค์กร

○ บริษัท อติตยา เบอร์ลา เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (อิฟอกซีดีวิชั่น)

(ผลิตภัณฑ์เคมี/ โรงงานมาบตาพุด - ระยอง)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณรักชนก บุญลคร ตำแหน่ง Deputy HR Manager

- คุณฉัตริมา คล้ายขำ ตำแหน่ง Senior HR Officer

○ บริษัท บริษัท ที.ซี. ฟาร์มaceutิคอล อุตสาหกรรม จำกัด (เครื่องดื่มกระทิงแดง)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณปองพล ศิลาโรจน์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- คุณสิทธิกร อ้อจินดา ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกสรรหา-อบรม

○ บริษัท บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด (ผลิตและจำหน่ายหนังสือ สื่อการเรียน)

ผู้แทนในการร่วมกิจกรรมกับชมรมฯ 2 ท่าน

- คุณมณีวรรณ ซาติอนันต์ ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล

- คุณสุพิชา บุญฤทัยกุล ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน

6. **สมัครเป็นสมาชิก BPM รับผิดชอบพิเศษ และสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้**

- ✓ ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม-อบรมประจำเดือนได้ 2 คน (**ฟรี**) ที่โรงแรมจัสมินซิตี (สุขุมวิท 23) / BTS สถานีอโศก/ รถไฟฟ้าใต้ดินสถานีสุขุมวิท ทุกวันอังคารสัปดาห์ที่ 2 ของเดือน เวลา 13.00 – 16.30 น. ใช้ระยะเวลา 3.30 ชั่วโมง/ ในการประชุมสามัญทุกครั้งจะมีการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้ชำนาญในเรื่องนั้นๆ + 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 และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กำหนดการประชุมสามัญประจำปี (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
18 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	เทคนิคในการสัมภาษณ์พนักงาน แบบเชิงรุก
9 กุมภาพันธ์ 2553	Update กฎหมายแรงงานสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล
9 มีนาคม 2553	หลักการออกแบบทดสอบความสามารถสำหรับพนักงาน
6 เมษายน 2553	เทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
11 พฤษภาคม 2553	แนวทางการวางแผนพัฒนานุคลากรรายบุคคล (IDP)
8 มิถุนายน 2553	หลักในการหา KPI ของตำแหน่งงานต่างๆ
6 กรกฎาคม 2553	การสร้างระบบบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management Systems)
10 สิงหาคม 2553	การจัดทำโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orientation Project)
7 กันยายน 2553	บันได 10 ขั้น ในการก้าวสู่ HR มืออาชีพ
12 ตุลาคม 2553	เทคนิคการจัดทำ HRD Road Map 2554
9 พฤศจิกายน 2553	เทคนิคในการปรับขึ้นค่าจ้าง - เงินเดือนประจำปี
7 ธันวาคม 2553	HR Strategy 2011

หมายเหตุ: * เนื้อหา และหัวข้อการสัมมนาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

** ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาจรรยาบรรณ (ต่างจังหวัด 2 วัน 1 คืน) มิได้รวมอยู่ในค่าสมัครสมาชิก

สมัครสมาชิกชมรมฯ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกรุณาติดต่อเจ้าหน้าที่ Learning Center

คุณริญญาวัฒน์ (น้อง) ต่อ 208 มือถือ 081 353 7383 e-mail: rinyarat_w@bpit.co.th

คุณรุจิรา (ป่าน) ต่อ 208 มือถือ 086 399 2015 e-mail: rujira_w@bpit.co.th

ชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพ (Bangkok Personnel Management Club: BPM)

Tel: 02-434-3195-7 Fax: 02-435-6469 หรือดูรายละเอียดได้ที่ www.bpit.co.th

อัตราค่าสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯ - BPM

- ✓ ค่าสมัครสมาชิกชมรมฯ 1 ปี 6,420 บาท (ราคารวม Vat แล้ว)
- ✓ ค่าสมัครสมาชิกชมรมฯ ครึ่งปี 4,280 บาท (ราคารวม Vat แล้ว)
- ✓ ค่าเข้าร่วมประชุม-สัมมนาประจำปีโดยไม่เป็นสมาชิก 535 บาท/คน/ครั้ง (ราคารวม Vat แล้ว)
(จัดประชุม-สัมมนาประจำปีเดือน ทุกวันอังคารที่ 2 ของเดือน – ช่วงบ่าย ณ รร.จัสมินซิตี (สุขุมวิท 23)
- ✓ สมัครสมาชิกวารสาร “ส്മาร์ท HR” ปีละ 214 บาท (ราคา รวม Vat แล้ว)
(สมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลกรุงเทพฯจะได้รับ วารสาร “ส്മาร์ท HR” ฟรี)