



ข่าวสารแรงงานสัมพันธ์

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนเมษายน - พฤษภาคม 2553

โทรศัพท์ / โทรสาร. 0 2643 4470 , 0 2643 4471 และ 0 2380 6596 : E – mail relation_net@labour.mail.go.th

ข่าวประชาสัมพันธ์

ข่าวดี...ข่าวดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดย กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ จะจัดหลักสูตร ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ติดตามรายละเอียดได้ที่ www.labour.go.th

สหภาพแรงงาน


วันที่ 2 - 3 เมษายน 2553 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จัดสัมมนา โครงการสัมมนาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อการสร้างแรงบันดาลใจในความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร่วมกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดมุมมองใหม่ในมิติทางสังคม เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกัน ตลอดจนการเป็นเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์กับกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ณ ศูนย์ฝึกอบรมคลังก๊าซ เขาบ่อยา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี




นางอัมพร นิตสิริ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ เพื่อการแรงงานสัมพันธ์แก่สหภาพแรงงาน รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 27 - 29 เมษายน 2553 ณ ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดสมุทรปราการ มีผู้เข้าร่วมโครงการรุ่นที่ 3 จำนวน 27 คน นอกจากการบรรยายแล้วยังมีกิจกรรมแรงงานไทยร่วมใจถวายสัตย์ปฏิบัติธรรมน้อมนำถวายเป็นพุทธบูชา และปิดท้ายกิจกรรม ในวันที่ 27 เมษายน โดยร่วมกันปลูกป่าชายเลน ณ สถานตากอากาศบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อลดปัญหาโลกร้อน และส่งเสริมการรักสามัคคีในหมู่คณะอีกด้วย



การประชุม ชี้แจง โครงการต่าง ๆ (นายจ้าง – ลูกจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

 วันที่ 11 พฤษภาคม 2553 นายสมชาย วงษ์ทอง รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานเปิดการส่งเสริมความรู้ผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2553 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและการตรวจประเมินให้มีมาตรฐานและซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบที่ใช้ในการประกวดให้ชัดเจนและเป็นไปในทางเดียวกัน ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร



 วันที่ 31 พฤษภาคม 2553 นายอาทิตย์ อีสโม ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธี กล่าวนำถวายสัตย์ปฏิญาณโครงการแรงงานไทยร่วมใจถวายสัตย์ ปฏิบัติธรรม น้อมนำถวายแด่พ่อหลวงของปวง ประชา โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ ข้าราชการและสหภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดระยอง และเป็นประธาน ในพิธีเปิดโครงการหลักเศรษฐกิจพอเพียงสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน รุ่นที่ 3 พร้อมบรรยายพิเศษในหัวข้อ การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจมาใช้ในการบริหารแรงงาน ณ ห้องประชุมศูนย์ฝึกอบรมกรมทหาร จังหวัดระยอง



👉 สาระแรงงาน

❖❖❖ **มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง** ❖❖❖

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัวอันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลกที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ ทั้งนี้เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบการกิจการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลง หรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของประเทศ

มาตรการในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

1. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

1.1 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหารมาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตราการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

1.2 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานโดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นการนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดให้พิจารณาลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น

1.2.2 ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

1.2.3 ให้ลูกจ้างได้สลับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย

1.2.4 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้าง

ตามปกติ

1.2.5 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน

1.2.6 ลดการทำงานกะลง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงาน ในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้มาทำงาน ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ

1.2.7 ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่นการจัดทัศนอาจรการสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่น ตามความเหมาะสม

1.2.8 เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลง ถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี

1.2.9 เมื่อได้ลดผลประโยชน์อื่น ๆ แล้ว ยังมีความจำเป็นอยู่อีก อาจลดค่าจ้างลงโดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงก่อน หรือให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างระดับสูงในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างระดับต่ำ

2. มาตรการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.1 วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม

2.1.1 โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง จากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มความเหมาะสมของงาน และความสามารถของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

2.1.2 วางแผนกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับกำลังการผลิต

2.2 พัฒนาศักยภาพลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิต โดยการพัฒนาบุคลากร (HRD) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานประกอบการ

2.3 เตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงาน

2.3.1 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานกรณีแผนกงานเดิมอาจต้องถูกยุบเลิก

2.3.2 ประสานงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้ลูกจ้าง

2.4 เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหางานใหม่

2.4.1 สนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีโอกาสฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือในงานลักษณะอื่นเพื่อเตรียมความพร้อมในการหางานใหม่ โดยอาจประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4.2 ประสานกรมการจัดหางาน เพื่อหาตำแหน่งงานว่างรองรับลูกจ้างที่คาดว่าจะถูกเลิกจ้าง

3. มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณาปรับอัตรา และตำแหน่งในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้าง หากยังมีความจำเป็นอยู่ก็ให้พิจารณาเลิกจ้างโดยยึดหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

3.1 งดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใตว่างให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิมหรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

3.2 โครงการเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน

3.3 โครงการสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจดูว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

3.4 การเลิกจ้าง หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

3.4.2 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมากออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

3.4.3 เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน

3.4.4 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานออกก่อน

3.4.5 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

3.4.6 เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจโดยวิธีการจับฉลากหรือวิธีการอื่นตามที่จะได้ตกลงกัน

แนวทางในการดำเนินการ

1. แนวทางทั่วไป

1.1 นายจ้างควรชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง

1.2 นายจ้างควรหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างให้หารือกับผู้แทนลูกจ้างเพื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลดังกล่าวด้วย

1.3 การดำเนินการใดที่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย

2. แนวทางในการลดค่าใช้จ่าย

นายจ้างควรเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะและร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแรงงานสัมพันธ์อันดี

3. แนวทางในการลดจำนวนลูกจ้าง

3.1 นายจ้างควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นในการลดจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.2 ในการชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงการเลิกจ้าง นายจ้างควรชี้แจงถึงหัวข้อ

ก. เหตุผลของการเลิกจ้าง

ข. การดำเนินมาตรการอื่นๆ ของนายจ้างที่ได้กระทำไปแล้วเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

ค. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

ง. จำนวนและตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง


จ. กำหนดวันเลิกจ้าง

ฉ. แจงรายละเอียดค่าชดเชย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการต่างๆ ที่นายจ้างจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.3 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน

3.4 นายจ้างให้สิทธิแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง ในกรณีนี้ได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่เป็นอันดับแรก เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มอีกในภายหลัง ซึ่งสิทธิดังกล่าวอาจจำกัดให้ใช้ได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

3.5 นายจ้างควรช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ด้วยการฝึกอบรมเพิ่มเติม เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ช่วยติดต่อสำนักงานจัดหางานทั้งของราชการและเอกชน รวมทั้งออกไปรับรองให้ลูกจ้างด้วย

 **สรรหามาบอกเล่า โดย** ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์



0 2380 6596 , 0 2643 4471 , 0 2643 4477 E-mail : relation_net@labour.mail.go.th

พบเห็นเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมส่อไปในทางประพฤติมิชอบ แจ้งเบาะแสที่  0 2245 1091, 0 2643 4471, www.labour.go.th