ปรับกระบวนทัศน์การทำงาน

ผลิตภาพและคุณภาพชีวิตลูกจ้างในอัตรา 300 บาท

- ผลิตภาพ
  - คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณและหรือมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
- ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ 2 ข้อ
  - Proverty safety net
    - ช่วยผู้ใช้แรงงานให้รอดพ้นจากความยากจนเที่ยนแรงโดยไม่กระทบต่อโครงสร้าง ตชจ. อื่นๆ ในระบบ สก.
  - Fair wage
    - ช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้ประโยชน์จากการเจริญเติบโตทาง สก. ในการพรวมด้วย
- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับคุณภาพชีวิต
  - ปี 54 การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เฉลี่ยร้อยละ 6.4 ซึ่งต่ำกว่า อัตราวันเฟ้อ เพื่อให้ แรงงานไร้ฝีมือ ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
  - ค่าเฉลี่ยค่าจ้างขั้นต่ำ ทั่วประเทศ 175.8 ต่ำกว่า ตชจ. **เฉลี่ยตามเช้สภาพ** ที่ 186 บ. (ยังไม่มีสิ้วเลย ตชจ.เฉลี่ยตามคุณภาพ)
  - น.โยบาย 300 บ. ทั่วประเทศ น่าจะสูงกว่า ตชจ. เฉลี่ยตามคุณภาพเต็ไม่ตอบโจทย์การดุแลครอบครัว(พ่อ+แม่+ลูก=3คน) แน่เอน
- ตชจ.ตามอัตราภาพ
  - ค่าอาหาร
  - ค่าเครื่องดื่ม
  - ค่าเช่าที่อยู่อาศัย
  - ค่าสาธารณปโภค
  - ค่ารักษาพยาบาลและยา(นอกเหนือ ปกส.)
  - ค่าใช้จ่ายส่วนตัว
  - ค่ายานพาหนะ
- ตชจ. ตามคุณภาพ
  - ค่าผ่อนชำระที่อยู่อาศัย
  - ค่าห่วงบุญ
  - ตชจ. เพื่อการบ้มเพ็ง และพักผ่อน
- 3L ของแรงงานไทย
  - Low Wage
    - ผลิตภาพแรงงานต่ำ
  - Low Productivity
    - ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน
  - Long Working Hour
    - มีคุณภาพชีวิตต่ำ ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับ ตชจ.

ค่าจ้าง

- ตามสัญญาจ้าง
  - เวันที่ แจ. และ ลจ. ตกลง
  - จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน
  - หนังสือ
  - วาจา
  - ปริยาย
- ในเวลาทำงานปกติ
- ตามระยะเวลา(Time Rate)
- ตามผลงาน(Piece Rate)
- ตย. ค่าจ้าง
  - เบี้ยเลี้ยง
    - จ่ายให้อัตราแน่นอนทุกเดือนไม่ใช่จ่ายเมื่อออกไปทำงานนอกสถานที่
  - ค่าตรองชีพ
  - ค่าน้ำมันรถ
    - ได้รับทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอนลักษณะเหมาจ่าย ไม่ต้องมีใบเสร็จ
  - ค่านายหน้า
    - ค่าตอบแทนการขาย คำนวณจากยอดสินค้าที่ขายได้
    - คำนวณตามผลงานเท็จจริงทำได้
  - ค่าพาหนะ
  - Subtopic
  - เงินเพิ่มพิเศษ - เมื่อเข้ากะ
    - จ่ายตามอัตราที่ปฏิบัติงานเป็นรายเดือน แม้แต่ละเดือนจะไม่เท่ากัน
    - ค่าชั่วโมงบิน - รายชั่วโมง
    - ถ้าเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน
  - เงินประจำตำแหน่ง ค่ารท และค่ารับรอง
    - จ่ายให้จำนวนแน่นอนทุกเดือน
- ตย."ไม่ใช่ค่าจ้าง"
  - ค่าทิป ค่าบริการที่เป็นเงินของลูกค้า ไม่ใช่เงินของนายจ้าง
  - ค่าที่พักอาศัยและอาหาร ที่นายจ้างให้แก่ ลจ.
  - ค่าอาหารกลางวันที่ แจ. จัดให้แก่ ลจ. ถือเป็นตัวเงิน แต่มิใช่เงินที่ตกลงจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน
  - ค่าน้ำมันรถ ค่าใช้จ่าย -สวัสดิการ เหมาจ่ายเพื่อชดเชยกับการที่ ลจ.เอารถยนต์ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน
  - ค่าพาหนะเหมาจ่ายให้ ลจ. กรณีเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง
  - ค่าน้ำมันรถ ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ ที่นายจ้างตั้งขึ้น ลจ. โดย ตน. ไม่ต่ากว่าเดิม และอัตราค่าจ้างเท่าเดิม
  - ค่าตอบพัชชัน - จูงใจให้ขาย (ได้ตามเป้า เพื่อจูงใจให้ทำยอดขายเพิ่ม ทั้งเป็นจำนวนเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี มิใช่ตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานปกติธรรมดาวันทำงาน
  - เบี้ยเลี้ยง ที่จ่ายเมื่อออกไปทำงาน ลจว. เป็นครั้งคราว
  - โบนัส - เงินเดือน (เดือนที่ 13) ที่ ลจ. ได้รับเป็นประจำทุกปี พร้อมเงินงวดที่ 12 ของทุกปี มิได้แบ่งจ่ายเป็นงวด ดังเช่นเงินเดือน เป็นเงินสวัสดิการ
  - ค่าเสี่ยง - ค่านี้เป็นความเสี่ยงเฉือง (จ่ายให้ ลจ.ตามเวลาที่ปฏิบัติงานรายหลังเดือนค่าเท่านั้น จ่ายให้ไม่ว่าในการทำงานเวลาใด เป็นเงินจูงใจให้ใช้น้ำมันเชอย่างประหยัด
  - ค่าโบนยุทธ - ในรัชชาชีพ (เงินได้พิเศษตอบแทนผู้ที่ชำนาญทุกด มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตามที่ระบุ มิใช่เงินเดือนเพิ่มจากจ้างให้แก่ ลจ. ทั่วไป)
  - ค่ารถประจำตำแหน่ง (เช้มจัดรถให้แก่ผู้ขยเลิก จ่ายเงินให้เดือนละ 20000 แทนการจัดรถ)
  - เบี้ยพบัน เป็นเงินที่นายจ้างมอบจูงใจให้ ลจ. ทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย นจ.จ่ายให้แยกจากค่าจ้างปกติ เป็นเงินตอบแทนความขยัน
  - เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนค่าน้ำมัน
  - ค่าตรวจรักษา(ตนไข้)
  - ค่าเข้ากะบ่าย 20 บ/สัปดาห์ หรือ ค่าเข้ากะดึก 30 บ/สัปดาห์ ไม่ใช่ค่าจ้าง

มาตรการคุ้มครองแรงงานเมื่อค่าจ้าง300บาท

- นโยบายรัฐบาล
  - ยกระดับคุณภาพชีวิต
    - โดยเพิ่มกำลังซื้อภายใน ปท. ให้สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ ให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค
    - แรงงานมีรายได้ไม่น้อยกว่า300บ.
    - ป.ตรี มีรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 บ./ด
    - มีมาตราการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ แรงงานและบุคลากร สามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี
  - เพิ่มรายได้ให้คนส่วนใหญ่
  - ลดภาษีนิติบุคคล
  - กระตุ้นการบริโภค
- ผลกระทบ
  - เชิงบวก
    - ความต้องการบริโภคมากขึ้น
    - ความต้องการ สด/ด และ บริการมากขึ้น
  - เชิงลบ
    - ต้นทุนการผลิตสูง
    - ศักยภาพในการแข่งขันน้อยลง
- การปรับตัว
  - เพิ่มศักยภาพแรงงาน
  - เพิ่มเครื่องจักรและเทคโนโลยี ลดการใช้พลังงาน
  - ปรับปรุงขบวนการผลิต
- การเตรียมความพร้อมของภาครัฐ
  - จัดอบรม/ให้ความรู้แก่ นจ. ลจ. เพื่อให้ทราบข้อกฎหมาย
    - เกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน แนวทางแก้ไขข้อขัดแย้ง การปรึกษาหารือ เจรจาแก้ไขปัญหาโดยสุจริตใจ
  - ตรวจสถานประกอบกิจการที่อาจได้รับผลกระทบให้คำแนะนำและแนวทางแก้ปัญหา
  - เฝ้าระวังสถานการณ์
- การเตรียมการของนายจ้าง/ลูกจ้าง
  - สำรวจการะดำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
  - ตรวจสอบขบวนการผลิต หารือร่วมกันเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
  - สำรวจสภาพการจ้าง
    - ลูกจ้างรายเดือน / รายวัน
    - ค่าจ้างตามผลงาน
    - อะไรเป็นค่าจ้างอยู่แล้วบ้าง
  - หารือการปรับค่าจ้างร่วมกันโดยสุจริตใจ
  - วิธีปรับค่าจ้าง
    - อัตราส่วนที่เท่ากัน
    - คลิ่มกระทบฝั่ง
    - ตามงบประมาณ
- สิทธิของลูกจ้าง
  - ม.90 เมื่อประกาศและใช้บังคับแล้วห้ามมิให้ นจ. จ่ายค่าจ้างให้แก่ ลจ. น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
  - ม.144 นจ. ใดฝ่าฝืน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 ด. / ปรับไม่เกิน 1แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
  - เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
- การคุ้มครองแรงงานของภาครัฐ
  - 1.การตรวจแรงงาน
    - ตรวจสภาพการจ้าง การทำงาน
    - หากพบไม่ถูกต้อง ออกคำสั่งให้ นจ.ปฏิบัติให้ถูกต้อง
    - ไม่ปฏิบัติตาม ดำสั่งดำเนินคดีกับ นจ.
  - 2. การรับคำร้อง(ลา7)
    - กรณีที่ ลจ. ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าขั้นต่ำ ให้ยื่นคำร้องต่อ พนงตรวจแรงงานในพื้นที่ให้พิจารณาสั่งให้ นจ. จ่ายเงินที่จ่ายไม่ครบถ้วนแก่ ลจ.ได้
  - 3. การฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน
- การคุ้มครองตนเองของลูกจ้าง
  - 1. จับตามสภาพการจ้างของตนเอง
  - 2. ตรวจสอบรายได้ว่ามีอะไรเป็นค่าจ้างบ้าง อะไรเป็นสวัสดิการ อะไรเป็นแรงจูงใจ
  - 3. การปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างของ นจ. ทำถูกต้องหรือไม่
  - 4. การร้องเรียนผ่านหน่วยงาน องค์การช่วยเหลือต่างๆ โดยวิธีการที่ถูกต้อง
  - 5. ร่วมแก้ปัญหากับนายจ้างโดยสุจริตใจ
- ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย
  - 1. ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน (300x4=1,200)
  - 2. ค่าจ้างรายชั่วโมง
  - 3. กำหนดจ่ายค่าจ้าง
  - 4. ลูกจ้างต่างด้าว
  - 5. ค่าจ้างตามระยะเวลา กับ ค่าจ้างตามผลงาน

สภาพการจ้างและการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อค่าจ้าง300บาท

- วิกฤตลูกกัย ปี 2554
  - ส่งผลให้มีปัจจัยการผลิต เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ เสียหาย
  - นายจ้างลดโอที / สวัสดิการ / โบนัส พนง. ลจร
  - ลูกจ้างไม่พอใจเกิดข้อพิพาทด้านแรงงานตามมาได้
- ประเด็นปัญหา สถานการณ์แรงงานสัมพันธ์หลังวิกฤตลูกกัย
  - ปรับค่าจ้างประจำปี
  - การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
  - การจ่ายโบนัส
  - การปฏิบัติตามข้อกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
  - การไยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน(การกระทำอันไม่เป็นธรรม)
  - การเลิกจ้างพนักงานหรือ ผู้นำแรงงาน
  - การยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลง สวัสดิการจากนายจ้าง
  - การประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ในวันที่ 1 พ.ย 55)
- แนวทางการบริการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเตรียมการรองรับ
  - จะต้องเน้นแรงงานสัมพันธ์แบบร่วมคิดร่วมช่วยกัน
  - ต้องมองว่าข้อเรียกร้องคือ ปัญหาที่ต้องแก้ไขร่วมกัน
  - ต้องใช้วิธีการเจรจาในเชิงแก้ปัญหาร่วมกัน มิใช่การเผชิญหน้ากัน เหมือนในปีจงบับเหรืออดีต
  - การเจรจาจะต้องมีการแลกเปลี่ยน จจ. ต้องยอมให้แก่ใช ดีสที่ไม่ขัดต่อ หรือขาดความต่อต้านตัวในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของการแข่งขัน

แนวทางการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำ

- ฝ่ายลูกจ้าง
  - ดัชนีเกี่ยวกับภาวะแรงงาน
    - ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ ลจ. ได้รับอยู่
    - อัตรเงินเฟ้อ
    - ราคาของสินค้าและบริการ
    - มาตรฐานการครองชีพ
- ฝ่ายนายจ้าง
  - ต้นทุนการผลิต
  - ความสามารถของธุรกิจ(ในการจ่าย)
  - ผลิตภาพแรงงาน
- ภาครัฐ
  - ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ ปท.
  - สภาพทาง สก. และ สังคม
    - อัตราความเจริญเติบโตทาง สก. ของ ปท.
    - สภาพ สก. และ สังคม โดยรวมของแต่ละท้องถิ่น
    - ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างและปัจจัยอื่นๆ เช่น การชุมนุมประท้วงการเลิกจ้าง

เป็นอัตราที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาเป็นมือ1ทน
ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามผมความภาคภาพศรษฐกิจและสังคมโดยมี
มาตรฐานการครองชีพขั้นพระผมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น