

แถลงการณ์สหภาพแรงงานไทยเรยอน

ฉบับที่ 2

เพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และพนักงานทุกท่านคงจะรอฟังผลการเจรจาว่าผลเป็นอย่างไรบ้าง คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ในฐานะที่เป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองตามข้อเรียกร้องของทุกคน ขอแจ้งให้ทราบว่าผลการเจรจาล่าสุดเป็นการเจรจาครั้งที่ 18 ผลการเจรจานั้นยังไม่สามารถตกลงกันได้ ท่านคงทราบแล้วว่า การเจรจาครั้งที่ 17 ที่ผ่านมา ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้มีการลุกออกจากห้องเจรจันเนื่องมาจากไม่มีความคืบหน้า เนื่องจากผู้แทนฝ่ายบริษัทฯ ยังคงยืนยันทันเหมือนเดิม คือ ต้องมีการเป็นไปตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ในการลดค่าจ้าง สวัสดิการ ของพนักงานใน 3 ข้อ คือ โบนัส เงินขึ้นประจำปี และค่าครองชีพ โดยอ้างว่าเป็นการสร้าง ความมั่นคงในอนาคต ไม่สามารถเพิ่มค่าจ้างสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับคนงานได้ ตลอดเวลาที่บริษัทฯ มีผลกำไร น้อยลง (ขาดทุน?) บริษัทฯ ก็ยังจ่ายโบนัสให้คนงาน สหภาพแรงงานฯ ได้ชี้แจงว่าผลประกอบการของบริษัทฯ มี กำไรมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันแล้ว จะมีเหตุผลใดที่บริษัทฯ จะไม่พิจารณาให้ ในอดีต 3 ปีที่ผ่านมาเกิด เหตุการณ์ขึ้น สหภาพแรงงานฯ ไม่อยากให้มีอะไรเกิดขึ้นอีก พยายามหาทางออกโดยการเสนอข้อเจรจาในเรื่อง โบนัสข้อเดียว ส่วนข้ออื่นขอให้ทั้งสองฝ่ายถอน โดยเฉพาะ โบนัส หลักการเป็นการพิจารณาตามผลกำไรที่เกิดขึ้น และแนวโน้มบริษัทฯ มีกำไรเพิ่มขึ้นตามผลกำไรไตรมาสล่าสุด ซึ่งบริษัทฯ ก็ยอมรับ ถ้าห่วงอนาคตก็ควรเจรจาปีต่อ ปี บริษัทฯ ยังคงยืนยันทันที่จะเจรจา 3 ข้อ โดยเฉพาะการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าครองชีพที่พนักงานไปฟ้องศาล แล้วศาลได้ พิพากษาออกมา ทำให้บริษัทฯ ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม สหภาพแรงงานฯ ได้เสนอให้พิสูจน์ว่าการจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่ม ส่วนใหญ่เกิดจากเหตุที่มีการหยุดปรับปรุงเครื่องจักร ส่วนอื่นก็เป็นเรื่องปกติสามารถจัดการได้ เมื่อไม่สามารถ เจรจาคืบหน้าได้กรรมการสหภาพแรงงานฯ จึงได้ลุกออกจากห้องเจรจา

ในการเจรจาครั้งที่ 18 ครั้งล่าสุด ข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ ยังคงเป็นการเจรจาในเรื่องโบนัสประจำปี ภายใต้อีก 2 ข้อ ทั้งสองฝ่ายต้องถอน ฝ่ายบริษัทฯ ได้มีการเสนอข้อเรียกร้องของบริษัทฯ พิจารณาดังนี้

1. โบนัส

ก. กำไร 400 ล้านบาท

อายุงาน 4 ปีขึ้นไป = 65 วัน

อายุงาน 2 - 4 ปี = 55 วัน

อายุงาน 1 - 2 ปี = 50 วัน

ข. กำไรน้อยกว่า 400 ล้านบาท

อายุงาน 4 ปีขึ้นไป = 55 วัน

อายุงาน 2 - 4 ปี = 45 วัน

อายุงาน 1 - 2 ปี = 40 วัน

กำไร 800 ล้านบาทขึ้นไป ตามข้อเรียกร้องของบริษัทฯ

2. การขึ้นเงินประจำปี

A = 8% B = 7% C = 5.5% D = 3.5%

3. ค่าครองชีพ

ก. ลดค่าครองชีพเหลือ 4,473 บาท

ข. ยกเลิกค่าครองชีพ นำ 3,715 บาท เข้าฐานเงินเดือน

กรณีเจ็บป่วย 30 วัน พิจารณาเป็นรายการอื่น 5,100 บาท

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอของบริษัทฯ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง จะมีเพียงแค่โบนัสที่ผลกำไรเกิน 400 ล้านบาท ได้รับโบนัส 65 วัน เท่ากับที่ได้รับในปีที่ผ่านมา และมีการยืนยันไม่สามารถเพิ่มให้ได้อีกแล้ว ส่วนค่าครองชีพเสนอรวมในเงินเดือน 3,715 บาท โดยอ้างว่าเมื่อรวมแล้วพนักงานจะได้รับเพิ่มขึ้น สหภาพแรงงานฯ ได้ตอบโต้ว่าจะเพิ่มได้อย่างไรในเมื่อเงินมันหายไป พนักงานเคยได้รับทุกเดือน จะไปรอรับตอนโบนัสซึ่งก็ไม่สามารถเท่าเดิม ขอให้บริษัทฯ ลองคิด คนงานเงินจะหายไป โบนัสก็จะหายไปขอให้คิดพิจารณาดู โบนัสคนงานจะหายไปไม่เป็นไปตามที่บริษัทฯ ชี้แจงมา บริษัทฯ ข้อเสนอนี้เป็นการพิจารณาจากพนักงานทั้งหมด โดยบริษัทฯ ได้นำเสนอว่าเงิน 3,715 บาท เมื่อรวมเข้ากันแล้ว บริษัทฯ ยังคงจ่าย 5,100 บาท เท่าเดิม

สหภาพแรงงานฯ ได้ขอให้บริษัทฯ นำไปพิจารณาตามความคิดของบริษัทฯ ทำให้พนักงานไม่ได้ประโยชน์ 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานก็ได้รับความเดือดร้อนแล้ว จะไม่ทำให้คนงานพึงพอใจในบริษัทฯ กลับคืนมา หากบริษัทฯ จะลดควรหันไปเพิ่มแผนในการ stock spare part ที่สิ้นเปลืองหรือของที่ stock ไว้เกินความจำเป็นและการลดพลังงานที่รั่วไหล ดีกว่าที่บริษัทจะมาลดสวัสดิการ และ ลดค่าจ้างของคนงาน เหมือนที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว ไม่อยากจะทำให้มันเกิดอีกครั้ง

แถลงการณ์ฉบับที่ 2 เป็นการต่อเนื่องจากฉบับแรก เพราะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ต้องการให้การเจรจาจบลงไปด้วยดี ไม่อยากให้มีอะไร แต่ถ้ามีอะไรที่จะต้องกระทำเราก็จะต้องทำเพราะเหตุและผลของเราได้ชี้แจงไว้แต่แรก แต่ถ้าบริษัทฯ ยังคงมีความต้องการที่จะให้ผลกำไรเพิ่มขึ้น โดยไม่ให้ความสำคัญกับคนงานบ้าง คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ พร้อมเสมอ และก็คิดว่าเพื่อนสมาชิกและพนักงานก็พร้อมเช่นกัน อย่าให้ข้อดีที่เจ็บซ้ำกลับมาอีกเลย แต่หากอะไรจะเกิดก็ให้มันเกิด ดีไหม ?

สหภาพแรงงานไทยเรยอน

21 ตุลาคม 2559