

ความหมาย เจตนารมณ์ และประโยชน์ของ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ความหมาย

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 96 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น เป็นองค์กรของลูกจ้างซึ่งได้รับการเลือกตั้งในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบและร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ

เจตนารมณ์

ตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือสภาพแรงงานจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมักจะเรียกร้องขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ หากมิได้รับการสนองตอบ อาจจะเป็นข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทเกิดขึ้น ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจใช้สิทธิปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มี การหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้างซึ่งในรูปแบบเป็นเพียงการร่วมหารือ อำนาจการตัดสินใจยังเป็นของนายจ้างอยู่ การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น น่าจะดีกว่าการใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ โดยวิธีแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองทางเดียวซึ่งอาจมิได้ยุติด้วยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่อาจใช้สิทธิปิดงาน นัดหยุดงาน กดดันกัน ซึ่งจะสร้างความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อยู่แล้ว ซึ่งมีหน้าที่ร่วมหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้วย เพื่อมิให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อน มาตรานี้ก็อนุญาตให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ ด้วย

ประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยต่างฝ่ายต่างได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการระหว่างกัน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการก็เป็นตัวแทนของลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งที่จะเข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกจ้างอันจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง การที่นายจ้างให้การยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างโดยที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับจากนายจ้าง ความคิดเห็นและความต้องการต่าง ๆ ของลูกจ้าง ได้รับการรับฟังและถูกนำไปปฏิบัติ หรือถ้าฝ่ายนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระจ่าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อสถานประกอบกิจการ อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกคับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะมีการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งถ้าฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดการจัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว สวัสดิการที่จัดขึ้นอาจไม่ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะสวัสดิการดังกล่าวอาจไม่ใช่สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้สวัสดิการนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง แต่เมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นก็จะเป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง เพราะนายจ้างได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ก่อให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มาจากการเลือกตั้ง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตยให้กับลูกจ้างในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง และถือเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอื่น ๆ ที่จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการ เพราะการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการจะทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีโอกาสนั่งหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการและยังเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการ นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการตามความต้องการและถึงจะไม่ได้รับสวัสดิการที่ต้องการแต่ก็จะได้รับทราบเหตุผลที่กระจ่างชัดจากนายจ้าง การที่ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกันช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้ลูกจ้างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลัง และมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานประกอบการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
- (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้น ไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๕ กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 ๙๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๗ มาตรา 99 ๙๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 152 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 153 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

โครงสร้าง และจำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

โครงสร้างของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

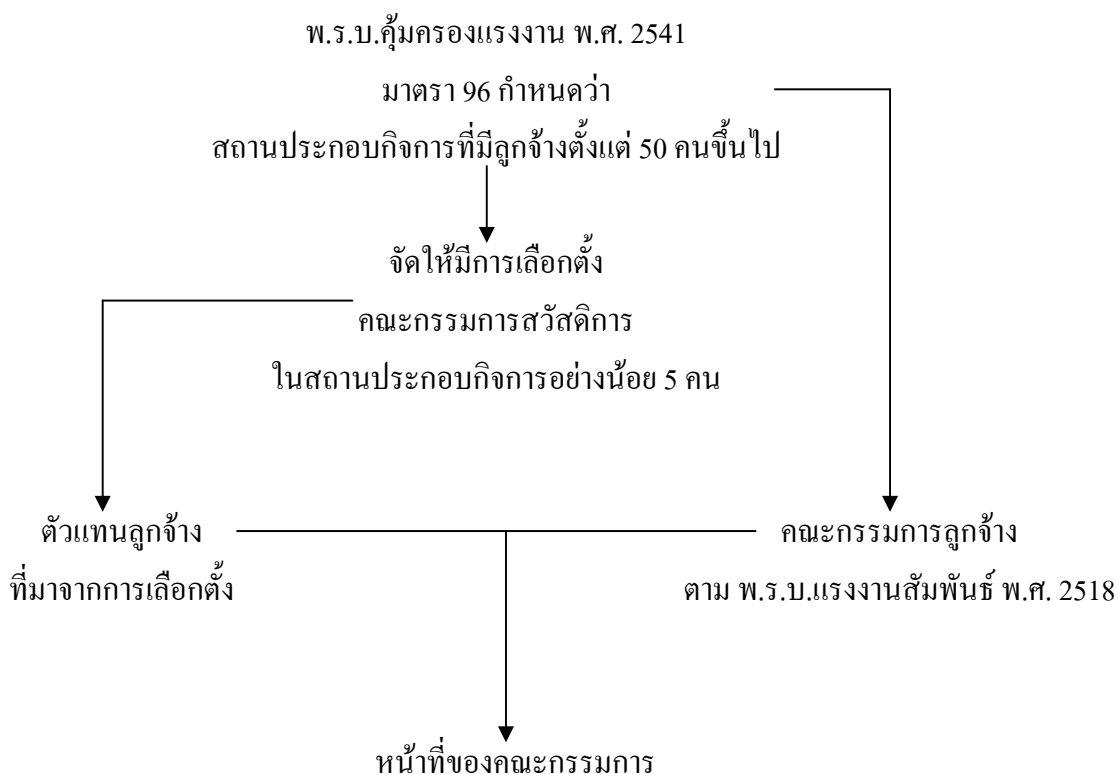
จำแนกออกได้ 2 ลักษณะ คือ

1. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มาจากการเลือกตั้ง
2. คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มาจากการเลือกตั้ง

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ ได้หนึ่งคณะ ซึ่งถ้าสถานประกอบการแห่งนั้นมีสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานของนายจ้าง แต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอกและแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ก็ให้สาขาหรือหน่วยงานนั้น ๆ เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการขึ้นด้วย

คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ



อำนาจหน้าที่และแนวทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อาจสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

1. ตั้งประธานกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายในโดยเลือกกันเองระหว่างกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการฯ ในการดำเนินการต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๆ

2. ควรแต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายใน เพื่อทำหน้าที่ด้านธุรการ เช่น รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการประชุม หาข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้อง บันทึกสรุปการประชุม เป็นต้น

3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรกำหนดเวลาพบปะกันเป็นครั้งคราวตามสมควรเพื่อหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ควรแก้ไข หรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำมาใช้ประกอบการประชุมร่วมกับนายจ้าง และเสนอแนะต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาแล้วทุกคนควรศึกษาถึงอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้เข้าใจโดยแจ้งชัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อจะได้ทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

5. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทุกคนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ถือโอกาสนำเอาตำแหน่งกรรมการ และความไว้วางใจที่ลูกจ้างและนายจ้างมอบให้ไปอวดอ้าง เพื่อดำเนินการนอกเหนือกฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการนั้น

6. ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ กิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของ กรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ควรติดต่อสอบถามนายจ้าง ขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยังเพิกเฉยอยู่ที่ให้กรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบการแจ้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ สำหรับสถานประกอบการกิจการ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้าสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นก็ให้กรรมการแจ้งผู้ว่าราชการ จังหวัดทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการ

7. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและนายจ้างควรวางแผนทางที่จะ ปฏิบัติต่อกัน ในเรื่องของการประชุมหรือกำหนดแบบแผนการประชุมในรายละเอียดให้แจ้งชัดทุกขั้นตอน โดยขอบเขตเรื่องที่ควรจะนำเข้าสู่การร่วมปรึกษาหารือระหว่างทั้งสองฝ่ายควรเป็นประเด็นในเรื่องการจัด สวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง การกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแล ตรวจสอบ การจัดและการใช้สวัสดิการให้ เกิดประสิทธิภาพ

8. เมื่อมีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้ผลสรุปเป็นประการใด ควรดำเนินการนำผลการหารือไปปฏิบัติดังนี้

8.1 จัดทำบันทึกสรุปการประชุมหรือเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างฝ่ายบริหารและ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

8.2 ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน

8.3 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการและกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการในการปฏิบัติตามผลสรุปของการประชุม

8.4 ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

8.5 ทั้งสองฝ่ายควรติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม ว่าเกิดปัญหา อุปสรรคหรือ ไม่อย่างไร และร่วมกันหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์

9. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการ ประชาสัมพันธ์ผลสรุปหรือมติของที่ประชุมในเรื่องการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างและฝ่ายจัดการทุกคนในสถาน ประกอบกิจการนั้น ได้ทราบถึงสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ที่จะได้รับ

10. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการควรใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่า สวัสดิการที่จะเสนอขอให้นายจ้างจัดนั้น เหมาะสมหรือจำเป็นแค่ไหนอย่างไร โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ กำลังทรัพย์ของนายจ้าง ภาวะเศรษฐกิจและความจำเป็นของลูกจ้าง รวมทั้งควรคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่ได้รับ ประโยชน์จากสวัสดิการนั้น ๆ มากพอสมควรและคุ้มกับรายจ่ายของนายจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นเพื่อจัดสวัสดิการ นั้นหรือไม่

11. ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีข้อคิดเห็นที่ต้องการจะเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง โดยทั่วไป สามารถเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางดังกล่าวให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการในระดับชาตินำไปพิจารณากำหนดเป็น นโยบายหรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้ โดยเสนอความคิดเห็นผ่านมายังฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คือ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งฝ่ายเลขานุการจะได้นำรวบรวมและนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

การที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัติทั้งจากฝ่ายจัดการและจากลูกจ้างด้วยกันเอง ควรคำนึงถึงการปฏิบัติ ดังนี้

1. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดีแก่ลูกจ้างทั่วไป เพราะผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในการร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการก็ควรยอมรับบทบาทของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ในฐานะผู้บริหารกิจการซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการจัดสวัสดิการทั้งหมดด้วย

2. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อจะหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ควรจะหารือกันนอกเวลาทำงาน หรือถ้ามีความจำเป็นจะต้องหารือกันในเวลาทำงานก็ควรขออนุญาตจากหัวหน้างาน หรือนายจ้างก่อน เพราะการหารือปัญหาต่าง ๆ ในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้าง อาจจะไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานโดยมองว่าการเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นสะดวกสบายสามารถที่จะทำอะไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างอื่นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ และกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

3. กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพึงระลึกเสมอว่าการเป็นกรรมการสวัสดิการนั้นเป็นอีกสถานภาพหนึ่งของตน คือเป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเสนอแนะข้อคิดเห็นและความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง ไปร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบกิจการ และการเป็นกรรมการสวัสดิการนี้ก็อยู่ในระยะเวลาจำกัดเพียง 2 ปี เท่านั้น แต่ในอีกสถานภาพของกรรมการก็คือการเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำเป็นงานประจำ อันเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเอาใจใส่ตลอดเวลาทำงาน ลูกจ้างที่เป็นกรรมการจึงยังต้องรับผิดชอบงานและพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

4. การรับหน้าที่เป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้น เป็นการเสียสละอย่างสูงทั้งสติปัญญา กำลังกายและความสะดวกสบายต่าง ๆ แม้ว่าจะไม่มีสิ่งตอบแทนการทำงานในหน้าที่กรรมการสวัสดิการก็ตาม แต่ถ้าเกิดการจัดสวัสดิการที่ดีขึ้นในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างทุกคนก็จะได้รับประโยชน์ ความสะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจยิ่งของกรรมการสวัสดิการทุกคน

5. กรรมการสวัสดิการควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้างเพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเสนอต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการนำข้อมูลเหตุผลมาชี้แจงเพื่อให้เกิดการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมการกับฝ่ายจัดการ และความจริงใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้การจัดสวัสดิการบังเกิดในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. สร้างความเชื่อถือให้แก่นายจ้าง
2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
3. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
4. เสียสละเพื่องานของกรรมการฯ
5. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
6. ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง
7. ติดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้
8. แจ้งผลการเจรจาตกลงให้ลูกจ้างทราบ

บทบาทหน้าที่ของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ถ้าสถานประกอบการแห่งนั้นยังไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สถานประกอบการแห่งนั้น จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิพนักงานเพิ่มขึ้นครบห้าสิบคน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้นายจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่ประกาศวิธีการเลือกตั้ง กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการฯ และแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบโดยเร็ว โดยในส่วนกลางให้แจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

2. ประกาศการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการฯ ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานก่อนวันเลือกตั้ง

3. ให้นายจ้างอำนวยความสะดวก จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ประกาศหาเสียงและลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเลือกตั้ง

4. ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการและส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้ง และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

5. ให้นายจ้างเผยแพร่หรือปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฯ เป็นภาษาไทยโดยเปิดเผย ณ สถานประกอบการ ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการ

6. ให้นายจ้างส่งสำเนาประกาศตามข้อ 5 ให้พนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหรือวันที่เปลี่ยนแปลงกรรมการ

หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

1. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
กิจการ เมื่อกรรมการสวัสดิการฯ เกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

3. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
กิจการ เมื่อสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

ดังนั้น หากการร้องขอของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการหรือสหภาพแรงงาน
มิได้มีเหตุผลอันสมควรเพื่อการจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการนายจ้างชอบที่จะปฏิเสธได้ ถ้าคณะกรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบการไม่เห็นด้วยก็อาจจะร้องขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ (ในกรุงเทพมหานคร
ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด) พิจารณาสอบสวน
และลงโทษนายจ้างได้ถ้าเห็นว่านายจ้างมีความผิดจริง แต่อย่างไรก็ตาม การจะให้มีการประชุมหรือไม่
นายจ้างจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นอันจะมีผลกระทบโดยตรงกับความสัมพันธ์
ของทั้งสองฝ่าย หากนายจ้างมีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาพร้อมกับลูกจ้างแล้วควรที่จะจัดให้มีการประชุม
เพื่อหารือกับกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยสม่ำเสมอ เพราะการจัดประชุมมีผลดีต่อ
นายจ้างมากกว่าการปฏิเสธ อย่างน้อยก็จะได้ทราบถึงความต้องการและความรู้สึกของลูกจ้างต่อการจัด
สวัสดิการของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการ แนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและ
สามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

อนึ่ง การจัดประชุมนายจ้างควรจะทำหนังสือเชิญประชุม กำหนดวาระการประชุม จัดทำ
แฟ้มการประชุม บันทึกการประชุม ทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้เป็นหลักฐาน

4. นายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดให้
นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการเรื่องใดต้องเป็นไปตาม
มาตรฐานหรือการจัดสวัสดิการตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้าง โดยให้การปิดประกาศจัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผย
เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ในกรณีที่นายจ้างเห็นความสำคัญและยอมรับว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน
ประกอบการกิจการจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
และช่วยให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์อันจะยังผลให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น นายจ้าง
ควรมีบทบาทเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน
ประกอบการกิจการดังนี้

1. กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างในการหารือกับคณะกรรมการ โดย
ไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเท่ากับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

2. กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะฝ่ายจัดการระดับสูง และกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

3. ให้การยอมรับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการตลอดจนให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับข้อเสนอเหล่านั้น และหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง เพราะถ้าลูกจ้างได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้าง มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพดี ก็จะช่วยให้มีขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อความก้าวหน้าของกิจการ อันจะเป็นผลให้ฝ่ายจ้างมีกำไรเพิ่มขึ้น และเมื่อนายจ้างมีผลกำไรเพิ่มขึ้นแล้ว แต่ละฝ่ายก็ย่อมจะมีส่วนเฉลี่ยของผลกำไรที่เป็นธรรมตอบแทน

4. เตรียมจัดทำงบประมาณตามความจำเป็นเพื่อการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

5. ให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงานแก่กรรมการสวัสดิการฯ ว่าจะไม่ถูกกดดันแกัดัง

6. ปฏิบัติตามผลที่ได้มีการหารือร่วมกัน

7. ให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

8. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันในด้านสังคมและสวัสดิการ

9. เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้กรรมการสวัสดิการฯ หรือได้ตลอดเวลา

10. แจ้งผลการหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบ

11. ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างในการดำเนินการตามโครงการที่ได้มีการตกลงกัน
