

รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง

เรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง”

วันที่ 6-7 สิงหาคม 2558 ณ บ้านคิ่งน้ำรี รีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร

จัดโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และ MWRN

จุดประสงค์และความคาดหวัง การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 นี้ จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง โดยมุ่งเน้นให้สมาชิกของทั้ง 3 สมาคม ให้ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติมากขึ้น และให้แรงงานข้ามชาติได้รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ที่มีตามกฎหมาย เพื่อนำไปสู่การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบการ โดยผ่านการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน

สรุปผลการจัดกิจกรรมและสิ่งที่ต้องดำเนินการต่อ

1. การเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติบอกข้อดีและปัญหาในการทำงาน

-**ข้อดี** แรงงานมีความสุขในการทำงาน พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

-**ปัญหา** การเลือกปฏิบัติ เช่น ในการลาหยุดที่คนไทยลาได้ง่ายกว่า ความไม่ชัดเจนในการกำหนดวันลา หัวหน้างานพูดจาไม่ดี ปัญหาการดำเนินเรื่องเอกสารให้แรงงานข้ามชาติช้า แรงงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

-**แนวทางแก้ไขปัญหา** จัดตั้งกล่องแสดงความคิดเห็น จัดล่ามเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ จัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อลดปัญหาช่องว่างในการทำงาน แนะนำกระบวนการร้องเรียนปัญหาการทำงาน

2. การให้ความรู้กฎหมายแรงงาน ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ได้เชิญวิทยากร จากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.สมุทรสาคร มาให้ความรู้ เรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย ในหัวข้อพื้นฐานสำคัญ เช่น สิทธิการลา ค่าแรงตามกฎหมาย และกระบวนการตามแรงงานสัมพันธ์ในการยื่นข้อเรียกร้องถึงนายจ้างและการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ของสถานประกอบการ

3. ช่องทางการร้องเรียน ทางแรงงานข้ามชาติได้รับทราบช่องทางการร้องเรียน ในกรณีที่ไม่สามารถปรึกษากับหัวหน้างานได้ โดยสามารถดำเนินการได้ ผ่าน 4 ช่องทาง คือ

1) การยื่นข้อเรียกร้องโดยการลงชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่า 15 % ของลูกจ้างทั้งหมด ยื่นหนังสือถึงนายจ้าง (พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 13)

2) การเรียกร้องผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการอาชีพะอนามัยและความปลอดภัย

3) การเรียกร้องผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง

4) การเรียกร้องผ่านสหภาพแรงงาน

4. การตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบการ การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการผลักดันมาจากทางฝ่ายนายจ้าง มากกว่าฝ่ายแรงงาน เช่น ฝ่ายบุคคลเป็นผู้เสนอต่อผู้บริหารองค์กร ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ การเลือกตั้งอย่างโปร่งใส การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพื่อจูงใจให้แรงงานสมัครเข้าเป็นกรรมการฯ โดยตัวแทนนั้นควรมีความรู้ภาษาไทยและความรู้กฎหมายด้วย

5. สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อ

5.1 เสนอให้ฝ่ายบุคคลหาวิธีการทำความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาของแรงงานในเชิงรุก และนำเสนอต่อผู้บริหารในบริษัท ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ในขณะที่เดียวกันทางสมาคมก็จะนำเรื่องนี้ไปประชุมกับสมาชิกในระดับบริหารด้วยอีกทางหนึ่ง

5.2 เสนอให้มีโครงการนำร่อง โดยเลือกอาสาสมัคร 6 บริษัท เป็นตัวแทนของแต่ละสมาคม สมาคมละ 2 บริษัท เพื่อเป็นตัวอย่างในการนำผลจากการจัดสัมมนาครั้งนี้ ไปขับเคลื่อนให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม โดยเฉพาะประเด็นการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ของสถานประกอบการ ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุปรายกิจกรรมในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง
เรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง”
วันที่ 6-7 สิงหาคม 2558 ณ บ้านคิงน้ำรีสอร์ท จังหวัดสมุทรสาคร



รายชื่อคณะผู้จัดงาน

กล่าวเปิดงาน	
คุณอำไพ หาญไกรวิไลย์	ที่ปรึกษานายกและกรรมการสมาคมแช่เยือกแข็งไทย
คุณ Ko Sein Htay	ประธานเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)
กล่าวปิดงานโดย	
คุณอรรถพันธ์ มาศรีงสรรค์	เลขาธิการสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
คุณ Andy Hall	ที่ปรึกษาเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)
คณะผู้จัดงาน	
คุณสุพัทธา ริวไพโรจน์	สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
คุณภัคธร เนียมแสง	สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
คุณวรพล พัฒนະนุกิจ	สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย
คุณวัชรารวรรณ ชมดง	สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย
คุณนารีรัตน์ จันทร์ทอง	สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย
นางสาวอัญชลี พรอมมา	สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

สารบัญ

รายการ	หน้า
ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2	4
กิจกรรมที่ 1 “เปิดใจตัวต่อตัว”	4
กิจกรรมที่ 2 “ค้นหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ”	5
กิจกรรมที่ 3 การบรรยาย หัวข้อ “การให้ความรู้เรื่อง สิทธิ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์)”	7
กิจกรรมที่ 4 “การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติและช่องทางการยื่นข้อร้องเรียน”	9
กิจกรรมที่ 5 “สิ่งดีๆ ในโรงงาน”	10
กิจกรรมที่ 6 Future Work	11

ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2

ในการจัดสัมมนาครั้งที่ 2 นี้ มีผู้แทนจากฝ่ายบุคคลและแรงงานข้ามชาติเข้าร่วมรวม 36 คน โดยในจำนวนนี้มี 6 คน เป็นผู้แทนคนเดิมซ้ำกับครั้งที่ 1 คือ ตัวแทนฝ่ายบุคคล 2 คน และตัวแทนแรงงานข้ามชาติ 4 คน ซึ่งคิดเป็น 17%

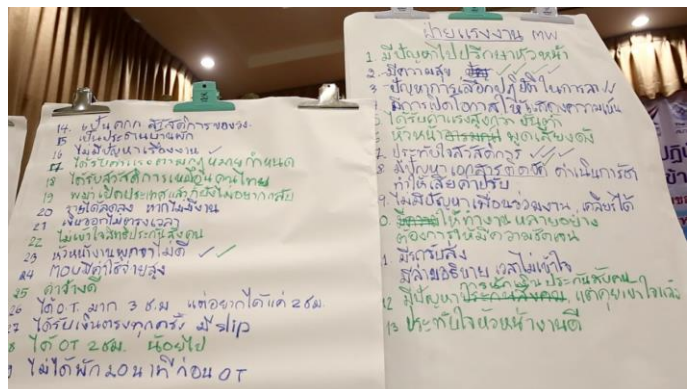
ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2			
งานสัมมนา ครั้งที่ 1 19-20 ธ.ค.2557	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 26 บริษัท
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานข้ามชาติ MW	18 คน	รวม 32 คน
งานสัมมนา ครั้งที่ 2 6-7 ส.ค.2558	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	20 คน	จาก 29 บริษัท
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานข้ามชาติ MW	16 คน	รวม 36 คน

กิจกรรมที่ 1 “เปิดใจตัวต่อตัว”

ดำเนินกิจกรรมโดย คุณอรรณพันธ์ มาศรีสร้างสรรค์ เลขานุการสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย



เป็นกิจกรรมที่ให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนฝ่ายบุคคล แลกเปลี่ยนความเห็น หาประเด็น แก้ไขปัญหาพร้อมกัน ลักษณะของกิจกรรมคือ ให้ทั้งสองฝ่ายจับคู่กันระหว่างฝ่ายบุคคลและแรงงานข้ามชาติ ผลัดกันอธิบายเล่าถึงเรื่องที่ดี หรือปัญหา ผลัดกันถาม-ตอบ ใช้เวลาคู่ละ 5 นาที และให้แต่ละคู่มาเล่าบนเวที โดยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้



กิจกรรมเปิดใจตัวต่อตัว : ข้อคิดเห็นจากฝ่ายแรงงาน	
ข้อดี	ปัญหา
1. แรงงานมีปัญหาปรึกษาหัวหน้าได้	1. การเลือกปฏิบัติในการลา คนไทยลาได้สะดวกกว่าแรงงานข้ามชาติ (พูดประเด็นเดียวกัน 3 คน)
2. มีความสุขในการทำงาน (พูดประเด็นเดียวกัน 5 คน)	2. ควรเปิดโอกาสให้แรงงานแสดงความคิดเห็น
3. ได้รับค่าจ้างดี ค่าแรงสูงกว่าขั้นต่ำ	3. หัวหน้าพูดเสียงดัง พูดจาไม่ดี (พูดประเด็นเดียวกัน 4 คน)
4. พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (ได้รับสวัสดิการเหมือนคนไทย (พูดประเด็นเดียวกัน 5 คน)	4. ปัญหาเอกสารดำเนินการซ้ำ เสียค่าปรับ (พูดประเด็นเดียวกัน 2 คน)
5. ไม่มีปัญหาเพื่อนร่วมงาน (พูดประเด็นเดียวกัน 2 คน)	5. อยากให้แบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน

กิจกรรมเปิดใจตัวต่อตัว : ข้อคิดเห็นจากฝ่ายแรงงาน	
6.ประทับใจหัวหน้างานดี 7. ไม่มีปัญหาเรื่องงาน (พูดประเด็นเดียวกัน 2 คน) 8. ได้รับค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนด 9. พม่าเปิดประเทศแล้วแรงงานยังคงอยากทำงานที่ไทยไม่อยากจะกลับประเทศ 10. ได้รับเงินตรงเวลาทุกครั้งและมี Slip ให้	6.อยากให้มีรถรับส่ง มีล้งมอชิบาย 7. มีปัญหาการหักเงินประกันสังคม 8. รายได้ลดลง หากไม่มีงาน 9. เงินออกไม่ตรงเวลา 10. ไม่เข้าใจสิทธิประกันสังคม 11. MOU มีค่าใช้จ่ายสูง 12. ได้ OT มากกว่า 3 ชั่วโมง แต่อยากทำ OT เพียง 2 ชั่วโมง 13. ได้ OT 2 ชั่วโมง (น้อยไป) 14. ไม่ได้พัก 20 นาที ก่อน OT
กิจกรรมเปิดใจตัวต่อตัว : ข้อคิดเห็นจากฝ่ายบุคคล	
ข้อดี 1. ที่โรงงานมีล้งมอชิบาย 2. พนักงานทำงานได้ดี 3. มีสวัสดิการเช่น ที่พัก รถรับส่ง 4. ทำงานร่วมกันเหมือนพี่น้อง 5. ให้สิทธิในการลงงานตามกฎหมายไทย	ปัญหา 1. ควรมีการไกล่เกลี่ยแก้ไขปัญหาให้กับแรงงาน 2. ค่าต่ออายุเอกสารมีค่าใช้จ่ายสูง เพราะมีการจ้างบริษัทในการจัดทำ

กิจกรรมที่ 2 “ค้นหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ”

ดำเนินกิจกรรมโดย คุณอรรณพันธ์ มาศรีรังสรรค์ เลขานุการสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย



กิจกรรมค้นหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ จะกำหนดให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนฝ่ายบุคคลแบ่งกลุ่มรวมกันเป็นกลุ่มละแปดคน จำนวน 4 กลุ่ม ให้รวมกันคิด โดยให้โจทย์คือทำอย่างไรให้ฝ่ายบุคคลรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของฝ่ายแรงงานข้ามชาติ และฝ่ายแรงงานจะมีส่วนร่วมอย่างไรในองค์กรได้บ้างโดยคำนึงถึง สิทธิและหน้าที่ของตนเอง เจ้าหน้าที่จะให้กระดาษและสีเพื่อให้แต่ละกลุ่มเขียน โดยให้เขียนบรรทัดแรกเป็นภาษาไทย และบรรทัดสองเป็นเมียนมาร์ เมื่อเขียนเสร็จให้หาตัวแทนออกมาพูดหน้าเวที สามารถสรุปโดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1.กฎหมาย และกฎระเบียบบริษัท 2. การรับฟังปัญหา และข้อร้องเรียน / ปัญหาการสื่อสาร 3.การอบรมให้ความรู้ 4.สวัสดิการ มีรายละเอียดดังนี้



1.กฎหมาย และกฎระเบียบบริษัท
<ul style="list-style-type: none"> -อยากให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายในด้านแรงงาน -ต้องการให้บริษัทต่อเอกสารให้กับแรงงาน โดยใช้ฝ่ายบุคคลของตนเอง ไม่ควรใช้นายหน้าเพราะเพิ่มค่าใช้จ่ายให้แรงงาน -อยากให้มีการแก้ไขปัญหาเรื่องการย้ายออกจางาน เพราะการย้ายงานแต่ละทีจะมีค่าใช้จ่าย -แรงงาน สิบบุหรี่ กินมากใช้สารเสพติดควรมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงานว่าควรหาทางออกอย่างไร บางบริษัทมีกฎว่าหากพบมากจะเตือน และเมื่อพบในครั้งที่สามจะให้ออกจากงาน -สำหรับความผิดเล็กๆ ไม่อยากให้บริษัทลงโทษด้วยการพักงาน เช่น มีเหรียญเดินผ่านเครื่องตรวจแล้ว สัญญาณดังถูกลงโทษพักงานห้าวัน เป็นต้น -ต้องมีประกาศวันหยุดประจำปีให้ทราบชัดเจน -บริษัทควรให้แรงงานร่วมกิจกรรม เช่น สัมมนา โดยไม่มีการหักค่าจ้างหรือวันลาของพนักงาน

2. การรับฟังปัญหาและข้อร้องเรียน / ปัญหาการสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> -อยากให้บริษัทมีท่าทีแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

2. การรับฟังปัญหาและข้อร้องเรียน / ปัญหาการสื่อสาร

- ต้องการให้ฝ่ายบุคคล พนักงาน ล่าม ร่วมกันแก้ไขปัญหาแรงงานในเรื่องต่างๆ
- อยากให้แก้ไขปัญหาเรื่องภาษาของแรงงานที่มีความต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน
- กรณีมีหน่วยงานมาตรวจโรงงาน ควรมีการมาปรึกษาแรงงานด้วย
- อยากให้หัวหน้างานฟังความเห็นจากพนักงาน
- แก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ
- ป้ายต่างๆ ในโรงงานควรมีเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ

3. การอบรมให้ความรู้

- แรงงานที่อยู่แผนกควรรู้หน้าที่ตนเองว่าทำอะไรบ้างและไม่ควรให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่
- ควรมีการให้ความรู้ในการทำงานกับแรงงาน วิธีใช้เครื่องมือ เครื่องจักร มีภาษาประจำชาติของแรงงาน แนะนำวิธีใช้ด้วย
- ควรมีการให้ความรู้พนักงานเรื่องสิทธิประกันสังคม และสิทธิด้านแรงงาน
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมสัมมนาแบบนี้ขึ้นอีก

4. สวัสดิการ

- ให้บริษัทขายของให้พนักงานในราคาที่ถูกลงเพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานด้านค่าใช้จ่าย
- บริษัทควรจัดกิจกรรมโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น เล่นกีฬา
- อยากให้บริษัทจัดหอพักให้พนักงาน เพราะการเดินทางกลับบ้านอันตราย

กิจกรรมที่ 3 การบรรยาย หัวข้อ “การให้ความรู้เรื่อง สิทธิ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์)”

บรรยายโดย คุณบุญลือ ศาตรเพชร สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร



พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายทั้ง 2 ฉบับ เป็นกฎหมายหลักที่ใช้คุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานคนไทยและแรงงานต่างชาติต้องอยู่ภายใต้กฎหมายนี้ โดยตัวกฎหมายได้

กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดสมุทรสาครที่กำหนดรายวันอยู่ที่วันละ 300 บาท

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สรุปสาระสำคัญ

การทำงาน

- วันทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 6 วัน / หนึ่งสัปดาห์ต้องหยุด 1 วัน
- ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง รวมทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง
- ทำงานอันตรายต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง รวมทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง
- เวลาพักในการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- ลูกจ้างทำงานเกิน 5 ชั่วโมงต้องได้พัก 1 ชั่วโมง

วันหยุด กฎหมายแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

- วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องมีไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ระยะห่างไม่น้อยกว่า 6 วัน
- วันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องจัดให้มีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี สามารถมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 6 วัน ถ้าทำงานไม่ครบ 1 ปีให้จัดวันหยุดให้บางส่วนโดยเฉลี่ยได้

วันลาหยุด มี 6 ลักษณะคือ

- 1 ลาป่วย ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ถ้าลา 3 วันขึ้นไปนายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ ชั้นที่ 1 หรือหลักฐานการรักษาจากโรงพยาบาล หรือให้ลูกจ้างชี้แจงสาเหตุการป่วยได้
- 2 ลาทำหมัน ลาได้เท่าที่แพทย์กำหนด
- 3 ลากิจ เพื่อธุระลาจากกรณีความจำเป็นที่เกิดขึ้นกับตัวลูกจ้าง บริษัทจะกำหนดวันลากิจให้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัท *การลากิจต้องยื่นใบลาล่วงหน้าก่อนวันลาเพื่อให้นายจ้างอนุมัติก่อน
- 4 ลารับราชการทหาร
- 5 ลาเพื่อเดินทางไปฝึกอบรม
- 6 ลาคลอลอด

การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

- ให้ ชาย หญิงมีความเท่าเทียมกัน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิการเลื่อนตำแหน่ง
- การทำงานของ หญิง ตั้งครรภ์ ห้ามทำงานเวลา 22.00น.-6.00น. และห้ามทำงานล่วงเวลา เว้นแต่งานที่ไม่ต้องใช้อำนาจ เช่น งานวิชาการ งานบัญชี (ต้องได้รับความยินยอมจากหญิงก่อน) และห้ามทำงานในวันหยุด
- หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 90 วันและได้รับค่าจ้าง 45 วัน และห้ามเลิกจ้างเพราะมีครรภ์.

การจ้างแรงงานเด็ก

- แรงงานเด็กคือช่วงอายุ 15-18 ปี

- นายจ้างต้องแจ้งหน่วยงานคุ้มครองแรงงานถึงเรื่องการใช้แรงงานเด็ก
- ห้ามให้ลูกจ้างทำงาน 22.00น.-6.00น. และห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามเรียกหลักประกันการทำงาน
- ห้ามทำงานอันตราย เช่น งานหลอม งานป้อนโลหะ งานร้อน งานเย็บเยือกแข็ง งานเสียง 85 เดซิเบลขึ้นไป

ค่าชดเชยการเลิกจ้าง

กรณีลูกจ้างไม่มีความผิดและนายจ้างต้องการเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย โดยแบ่งเป็นเกณฑ์ดังนี้

ทำงานติดต่อกันครบ	รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย
ครบ 120 วัน แต่ระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี	ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
ครบ 1 ปี แต่ระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี 3 ปี	ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
ครบ 3 ปี แต่ระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี 6 ปี	ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
ครบ 6 ปี แต่ระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี 10 ปี	อัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สรุปสาระสำคัญ

หลักของแรงงานสัมพันธ์คือ ทำอย่างไรให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทั้งการปฏิบัติตัวต่อกันระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง เช่น การทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การรวมกลุ่มเพื่อเจรจากับนายจ้าง สามารถทำได้โดยต้องรวมตัวเข้าชื่อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15

โดยมีขั้นตอนกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

1. ให้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเป็นหนังสือ
2. ตั้งตัวแทนฝ่ายละไม่เกิน 7 คน เข้าเจรจาต่อรองกัน
3. ถ้าตกลงกันได้ ให้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่
4. แต่ละฝ่ายปฏิบัติตามข้อตกลง
5. ถ้าเจรจาดังกล่าวเองไม่ได้ถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ให้แจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
6. ถ้าไกล่เกลี่ยตกลงกันได้ก็จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจดทะเบียนข้อตกลง

เรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างนอกจากเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องอาจมีในเรื่องอื่น เช่น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน

“กิจกรรมที่ 4 การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติและช่องทางการยื่นข้อร้องเรียน”

ดำเนินกิจกรรมโดย Andy Hall ที่ปรึกษา MWRN



กิจกรรมนี้จะเป็นการถามผู้เข้าร่วมงานสัมมนาว่าเข้าใจการมีส่วนร่วมอย่างไร และสรุปการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างทำอย่างไรได้บ้าง มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

ถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในด้านต่างๆ ว่าการมีส่วนร่วม นั้นดีอย่างไร ? ได้รับคำตอบดังนี้

1. ทำให้นายจ้างกับลูกจ้างมีความเข้าใจกันมากขึ้น
2. ทำให้เกิดความสามัคคี
3. ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
4. เป็นกระบอกเสียงให้เพื่อน
5. ทำให้เกิดการดูแลกัน และรับทราบสิทธิ
6. ลดช่องว่างระหว่างแรงงานไทยกับต่างชาติ
7. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม
8. การได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ
9. ทำให้รู้สึกเหมือนครอบครัวเดียวกัน

การยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างในเรื่องต่างๆ สามารถทำได้ ผ่าน 4 ช่องทาง

1. การยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำได้ตามกระบวนการทางกฎหมาย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ โดยต้องมีการลงชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่า 15 % ของลูกจ้างทั้งหมด
2. ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการอาชีพอะนามัยและความปลอดภัย
3. ผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง
4. หากองค์กรหรืออุตสาหกรรมนั้นมีสหภาพแรงงาน แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ ในขณะนี้กฎหมายไทยยังไม่ให้แรงงานข้ามชาติตั้งสหภาพแรงงานได้

กิจกรรมที่ 5 “สิ่งดี ๆ ในโรงงาน”

ดำเนินกิจกรรมโดย คุณวัชรารัตน์ ชมดวง สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย



กิจกรรมนี้ ให้เล่าถึงประสบการณ์ดี ๆ ในโรงงานที่เราได้มีส่วนร่วม โดยอาสาสมัครจากทั้งแรงงานข้ามชาติและตัวแทนฝ่ายบุคคลมาแล้ว มีรายละเอียดสรุปดังนี้



กิจกรรม สิ่งดี ๆ ในโรงงาน ข้อมูลโดยแรงงาน

1. โรงงานมีการสำรวจความพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น ที่พัก มีการเลือกตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยดูแล
2. อบรมให้ความรู้คณะกรรมการที่พัก
3. มีป้ายประกาศรายชื่อกรรมการและมีกล่องรับเรื่องร้องเรียน
4. การจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมี 7 คน เลือกจากตัวแทนแต่ละสัญชาติ
5. คณะกรรมการมีการรวบรวมความเห็น ปัญหา เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ปัญหาได้รับการแก้ไข
6. มีกล่องรับความคิดเห็นในโรงงานและมีการติดตามแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน
7. มีการจัดตั้งกองทุน (เก็บจากพนักงานเดือนละ 10 บาท) มีคณะกรรมการกองทุน (5 คน)
8. การสัมมนานี้ทำให้รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน อยากให้มีการอบรมเช่นนี้ในโรงงาน
9. เปิดโอกาสให้ได้พูดคุยกับผู้บริหารมากขึ้น
10. มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงงานจัด โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ
11. อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อระเบียบในภาษาต่างๆ เช่น ลาว พม่า ในเวลาพัก
12. ได้รับสิทธิประกันสังคม

กิจกรรม สิ่งดี ๆ ในโรงงาน ข้อมูลเพิ่มเติมโดยฝ่ายบุคคล

1. งานประเพณีที่สำคัญ ให้สถานที่จัดในโรงงานได้ เช่น งานแต่งงาน วันสำคัญทางศาสนา
2. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโรงงาน + กิจกรรมทางสังคมภายนอกโรงงาน
3. สนับสนุนให้แรงงาน หากพบประเด็นปัญหา มาปรึกษาฝ่ายบุคคล

กิจกรรมที่ 6 “Future Work”

ดำเนินกิจกรรมโดย คุณอรุณพันธ์ มาศรีสร้างสรรค์ เลขาธิการสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย

กิจกรรมนี้ ให้ผู้เข้าร่วมได้ระดมความเห็นในการวางแผนอนาคตร่วมกัน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบการ และนำเสนอความเห็นดังนี้

ปัญหาอุปสรรคในการจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ

1. แรงงานไม่มั่นใจในการคุยกับผู้บริหารโดยตรง ต้องมีระดับสูงขึ้นไปที่สามารถคุยได้ไปนำเสนอแทน
2. อยากให้มีค่าตอบแทนให้คณะกรรมการ(เป็นอะไรก็ได้)เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสมัครเป็นคณะกรรมการฯ
3. หัวหน้าไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่คณะกรรมการประกาศออกมาแล้ว
4. เปิดให้มีเวทีหาเสียงหรือเปิดโอกาสได้พูดคุยระหว่างแรงงาน เพื่อให้การเลือกตัวแทนมีประสิทธิภาพ
5. ผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการควรรู้ภาษาไทยเพื่อสามารถสื่อสารได้ถูกต้อง
6. คณะกรรมการควรรู้เรื่องสิทธิของแรงงานและกฎหมาย
7. หัวหน้าไม่ให้เวลาผู้แทนที่เป็นคณะกรรมการมาเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการฯ
8. การสรรหา ทั้งสองฝ่ายต้องมั่นใจว่าผู้ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการฯ ต้องเป็นปากเสียงแทนได้ และควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์/ หาเสียง

สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อ

1. เสนอให้ฝ่ายบุคคลหาวิธีการทำความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาของแรงงานในเชิงรุก และนำเสนอต่อผู้บริหารในบริษัท ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ในขณะที่เดียวกันทางสมาคมก็จะนำเรื่องนี้ไปประชุมกับสมาชิกในระดับบริหารด้วยอีกทางหนึ่ง
2. เสนอให้มีโครงการนำร่อง โดยเลือกอาสาสมัคร 6 บริษัท เป็นตัวแทนของแต่ละสมาคม สมาคมละ 2 บริษัท เพื่อเป็นตัวอย่างในการนำผลจากการจัดสัมมนาครั้งนี้ ไปขับเคลื่อนให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วม โดยเฉพาะประเด็นการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ของสถานประกอบการ ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล