

รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 7

เรื่อง “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ”

วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00 – 15.15 น. ณ บ้านคังน้ำรีสอร์ท จ.สมุทรสาคร
จัดโดย สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย สมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยง และมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)

ตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย ได้จัดกิจกรรม Social Dialogue Workshop เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของตัวแทนฝ่าย HR และ คณะกรรมการสวัสดิการ โดยจัดงานร่วมกับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ MWRN และ ในปี 2565 ได้จัดร่วมกับสมาคมการค้าอาหารสัตว์เลี้ยงไทย ทั้งนี้ปี 2564 สมาคมฯ ได้รับข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ILO ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights SEAs เกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรม GLP ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหนึ่งในข้อค้นพบ เช่น “การคำนึงถึงสัดส่วนคณะกรรมการสวัสดิการ ในมิติต่างๆ” สมาคมจึงยกประเด็นดังกล่าวระดมความเห็นเพื่อการพัฒนาคณะกรรมการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับการจัดกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

จุดประสงค์และความคาดหวัง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพบทบาทและหน้าที่ให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ เช่น การสร้างสัดส่วนผู้เข้าร่วมทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการต่อจำนวนแรงงานในโรงงาน สัดส่วนเพศชาย-หญิง สัญชาติ การให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรี การสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ ตลอดจนแนวทางการรับข้อร้องเรียนผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริษัทสมาชิกฯ เข้าร่วมกิจกรรม 14 บริษัท 30 คน ดังนี้

1. บริษัท เข้าท์อีสต์เอเซียเนแพคเกจิงแอนด์แคนนิง จำกัด
2. บริษัท ไดมอนด์ ฟู้ด โปรดักท์ จำกัด
3. บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท ไอ-เทล คอปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน)
5. บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
6. บริษัท พรีเมียร์ แคนนิง อินดัสทรี จำกัด
7. บริษัท พัทยาฟู้ดอินดัสทรี จำกัด
8. บริษัท พี.ซี. ทูน่า จำกัด
9. บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท ไอ. เอส. เอ. แวลู จำกัด
11. บริษัท เอเซียเน อะไลอันซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
12. บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
13. บริษัท เอส.เค. ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
14. บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด

หมายเหตุ: รายชื่อสีน้ำเงินคือ บริษัทที่เป็นสมาชิกทั้ง 2 สมาคม TTIA และ TPFA

ตาราง 1 ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-7

การจัดสัมมนาครั้งที่ 7 นี้ มีตัวแทนโรงงานเข้าร่วมจากฝ่ายบุคคล HR 15 คน และตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ 15 คน รวมทั้งหมด 30 คน ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 7 ครั้ง			
1. สัมมนา ครั้งที่ 1 19-20 ธ.ค.2557 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 26 บริษัท รวม 32 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
2. สัมมนา ครั้งที่ 2 6-7 ส.ค.2558 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 29 บริษัท รวม 36 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	18 คน	
3. สัมมนา ครั้งที่ 3 24 มิ.ย.2559 TFPA/ TFFA/ TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	16 คน	จาก 16 บริษัท รวม 48 คน
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	13 คน	
	ตัวแทนแรงงานเข้าร่วม แรงงานไทย	19 คน	
4. สัมมนา ครั้งที่ 4 19 ม.ค.2561 TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	14 คน	จาก 12 บริษัท รวม 36 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย/ ข้ามชาติ	11 คน	
	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติ	11 คน	
5. สัมมนา ครั้งที่ 5 26 พ.ย.2562 TTIA/ MWRN	ตัวแทน คกส.แรงงานไทย	13 คน	จาก 11 บริษัท รวม 23 คน
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	10 คน	
6. สัมมนา ครั้งที่ 6 ออนไลน์ 28 ต.ค.2564 TTIA/TPFA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	20 คน	จาก 20 บริษัท รวม 40 คน
	ตัวแทน คกส.ไทย	2 คน	
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	18 คน	
7. สัมมนา ครั้งที่ 7 25 พ.ย.2565 TTIA/ MWRN	ตัวแทนโรงงานเข้าร่วม ฝ่ายบุคคล HR	15 คน	จาก 14 บริษัท รวม 30 คน
	ตัวแทน คกส. แรงงานข้ามชาติ	15 คน	

ข้อมูลรายกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 การบรรยายพิเศษ: บทบาท หน้าที่ ของคณะกรรมการสวัสดิการ (รูปประกอบ 1)

โดย คุณสุรเชษฐ์ วิริยะศิริกุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สรุปดังนี้

1. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ(คกส.) คือ ตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่จะร่วมปรึกษาให้ความเห็นกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง
2. ประโยชน์ของ คกส. เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นช่องทางในการรับข้อร้องเรียนหรือปัญหาเพื่อปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. กฎหมายที่ผู้ประกอบการควรทราบ คือ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คน นายจ้างต้องจัดให้มี คกส. โดยมาจากการเลือกตั้ง และต้องจัดประชุมร่วมอย่างน้อย 3 เดือนครั้ง โดยกลไก คกส. นั้น เพื่อเป็นช่องทางแทนการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่กฎหมายยังเปิดช่องไม่ครบถ้วนสำหรับสิทธิของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ใช้กลไกนี้เป็นกลไกหลักในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

4. กฎหมายไม่ได้ห้ามให้ตัวแทนนายจ้างเข้ามาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ แต่เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถบังคับบัญชาใครได้มาร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อเป็นตัวแทนลูกจ้างที่แท้จริง และตัวแทนนายจ้างควรเป็นผู้เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการสวัสดิการ

5. ประเด็นที่พบมากช่วงนี้คือ หลังจากกฎหมายกำหนดให้กฎหมายไม่ผิดกฎหมาย ทำให้พบว่ามีความเสี่ยงหากก่อนเข้ามาทำงาน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิออกกฎเพื่อลงโทษแรงงานได้ และอาจเกี่ยวข้องกับการผิดกฎระเบียบร้ายแรงงานของบริษัทด้วย จึงขอให้คณะกรรมการสวัสดิการเตือนแรงงานในประเด็นนี้ด้วย

กิจกรรมที่ 2 กรณีศึกษา: แนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการ (รูปประกอบ 2)

โดย คุณศิริลักษณ์ ยังเลิศ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สรุปดังนี้

1. วิธีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้ามาสมัครเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ สามารถทำได้หลากหลายช่องทาง เช่น การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามโรงอาหาร หรือ จุดสำคัญต่างๆ, การประชาสัมพันธ์ผ่าน TV หรือเสียงตามสาย, การแจกโบรชัวร์ และ ส่งผ่าน E-mail อีกทั้งการเลือกตั้งได้เปลี่ยนเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเป็นการดำเนินการให้แรงงานกดผ่านคอมพิวเตอร์ ณ สถานที่ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลการเลือกตั้งที่รวดเร็ว และแม่นยำ

2. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น มีจำนวนคณะกรรมการสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนด (หากพนักงานมีมากกว่า 3,000 คน จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการขั้นต่ำ 7 คน รวมถึง คณะกรรมการฯ ต้องมีทั้ง 2 สัญชาติ ทั้งไทยและเมียนมาร์)

3. บริษัทได้จัดหลักสูตรอบรมให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ หรือ ตอบข้อสงสัย เช่น อบรมสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมและความรู้เรื่องกองทุน รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับบริษัทฯ ตลอดจน หลักปฏิบัติด้านแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงการอบรมให้ความรู้แรงงานเรื่องประโยชน์และหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ โดย TU ได้เชิญ MWRN มาร่วมด้วย เนื่องจาก MWRN เหมือนตัวแทนแรงงานข้ามชาติทำให้แรงงานสนใจมากขึ้น

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมสันทนาการ (รูปประกอบ 3)

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารในการทำงาน และได้ทำความรู้จักกัน และผ่อนคลายอิริยาบถ โดยแบ่งออกเป็น 2 เกม ดังนี้

1. เกมส่งของ: ให้ส่งลูกปิงปองต่อกันโดยใช้ตะเกียบ ใน 1 ทีม มี 7-8 คน จะได้ 1 ลูกปิงปองและตะเกียบ 3 คู่ ทีมใดส่งได้เร็วสุดเป็นทีมชนะ รับของขวัญจากสมาคม

จุดประสงค์ เพื่อให้ข้อคิดการวางแผนทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาจำกัด อีกทั้งเพื่อผ่อนคลายได้รู้จักกับเพื่อนๆ มากขึ้น และเตรียมตัวเข้าสู่กิจกรรมระดมความเห็น

2. เกมกิจกรรมไม่เลือกปฏิบัติ: เลือกตัวแทนกลุ่มละ 2 คนออกมา เพื่อจับฉลากรับบทบาทสมมุติที่ตนเป็น เช่น แรงงานหญิงท้อง 4 เดือนไม่รู้ว่าเป็นใครคือพ่อของเด็ก แรงงานหญิงอายุต่ำกว่า 18 ปี คนเป็นโรคเอดส์ คนเคยติดคุกแล้วออกมาได้ 3 เดือน คนสนิทเจ้านาย แรงงานเพศทางเลือก แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ลูกเจ้าของบริษัท โดยไม่ต้องบอกว่าตนเองได้หน้าที่อะไร จากนั้น ผู้ดำเนินกิจกรรมจะบอกคำถามสมมติสถานการณ์ทั้งหมด 10 ข้อ เช่น หากพอใจในหน้าที่ของตนให้ก้าวขึ้นมาข้างหน้า

จุดประสงค์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสภาพสังคมในปัจจุบันที่แต่ละคนนั้นมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน และสร้างความเห็นอกเห็นใจกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ผลและข้อสังเกต กิจกรรมที่ 2

1. แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่ก้าวเดินมาข้างหน้ามากที่สุดจากคำถาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นแรงงานกลุ่มเปราะบางที่สุด ถูกเอาเปรียบได้ง่าย ไม่กล้าไปร้องเรียนกับใคร เพราะสถานะของตนไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

2. ลูกเจ้าของบริษัท และคนสนิทเจ้านาย เป็นบทบาทกลุ่มคนที่ไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์คำถามใดๆ เลยเนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในพื้นฐานทางสังคมที่ยากจะถูกเอาเปรียบ และอาจใช้สิทธิพื้นฐานที่ตนมีเอาเปรียบผู้อื่นได้เช่นกัน

3. คนเคยติดคุกแล้วออกมาได้ 3 เดือน สถานการณ์ความผิดที่เกิดขึ้นในโรงงาน เช่น การลักขโมยหรือการกระทำผิดกฎหมายมักจะถูกสังคมตีความเป็นผู้สงสัยไปก่อนว่าอาจเป็นผู้กระทำผิดได้

4. แรงงานหญิงท้อง 4 เดือนไม่รู้ว่าเป็นใครคือพ่อของเด็ก บทบาทนี้ได้รับผลกระทบจากสังคมเป็นหลักที่สร้างความกดดันในการทำงานได้ เนื่องจากพื้นฐานสังคมยังถูกวางแผนให้มีการมีครอบครัวต้องประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก ทำให้บทบาทนี้รู้สึกกังวลต่อสังคมรอบข้างที่ทำงานที่มักถูกตั้งคำถามในประเด็นส่วนตัวเรื่องความสมบูรณ์ของครอบครัวอาจทำให้เกิดภาวะไม่มีความสุขในการทำงานได้

5. คนเป็นโรคเอดส์ บทบาทนี้ยังพบประเด็นความไม่เข้าใจว่าปัจจุบันโรคเอดส์เป็นโรคที่สามารถรักษาอาการได้และใช้ชีวิตได้ในสังคมปกติ บางครั้งผู้รับบทบาทนี้อาจไม่ได้เกิดจากภาวะการประพฤติทางเพศที่ไม่เหมาะสม จึงไม่ควรรังเกียจและสังคมควรให้โอกาส

6. คำถามกิจกรรม ต้องใช้ทักษะความเข้าใจบทบาทสมมุติที่ได้รับ แล้วมโนคิดต่อว่าจะรู้สึกอย่างไร ถ้าเราเป็นคนนั้นในสถานการณ์นั้นๆ แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางภาษาในการสื่อสาร ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานข้ามชาติไม่ค่อยเข้าใจและบทบาทสมมุติที่ตนเองได้รับ จึงไม่ค่อยมั่นใจว่าต้องแสดงออกอย่างไร

กิจกรรมที่ 4 การระดมความเห็น หัวข้อ “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” (รูปประกอบ 4)

วิธีการ แบ่งกลุ่ม HR และ คณะกรรมการสวัสดิการ ฝ่ายละ 2 กลุ่ม (A/B) เพื่อให้เกิดมุมมองความเห็นของแต่ละฝ่าย โดยจะแบ่งคำถามเป็น 2 ข้อ ตามแต่ละกลุ่ม คือ 1. คำถามกลุ่ม A. การสร้างความเท่าเทียมในด้านเพศ, จำนวนแรงงานในโรงงาน, เชื้อชาติ เพื่อให้ทำหน้าที่ คสส. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความสำคัญต่อสิทธิ หรือ สวัสดิการเพิ่มเติมของแรงงานชาย หญิง ควรเป็นเช่นไร และ 2. คำถามกลุ่ม B. วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกรับข้อร้องเรียนภายในองค์กร

ตาราง 2 รายละเอียดคำถาม และการระดมความเห็น ประเด็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบการ ในแต่ละกลุ่มดังนี้

คำถาม A: การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการ	ความเห็น กลุ่ม HR A	ความเห็น กลุ่ม คกส. A
1. สัดส่วน คกส. ที่เหมาะสม สำหรับ โรงงาน เช่น โรงงานที่มีจำนวน แรงงาน ขนาด 300 คน หรือ 3,000 คน ควรมี คกส. กี่คน / เพราะอะไร	- โรงงาน 300 คน ควรมี คกส. 5 คน - โรงงาน 3,000 คน ควรมี คกส. 15 คน	- โรงงาน 300 คน ควรมี คกส. 5 คน - โรงงาน 3,000 คน ควรมี คกส. 15 คน
2. จะแบ่งสัดส่วนเพศ ของ คกส. อย่างไรให้เหมาะสม	- โรงงาน 300 คน เพศชาย 2 คน หญิง 3 คน - โรงงาน 3,000 คน เพศชาย 5 คน หญิง 10 คน	- โรงงาน 300 คน เพศชาย 2 คน หญิง 3 คน - โรงงาน 300 คน เพศชาย 6 คน หญิง 9 คน
3. จะแบ่งสัดส่วนเชื้อชาติ ของ คกส. อย่างไรให้เหมาะสม	- โรงงาน 300 คน ไทย 2 คน พม่า 3 คน - โรงงาน 3,000 คน ไทย 5 คน พม่า 10 คน	- โรงงาน 300 คน ไทย 2 คน พม่า 3 คน - โรงงาน 3,000 คน ไทย 7 คน พม่า 8 คน
4. วิจัยใจให้มีการสมัครเข้ามาเป็น คกส. เพื่อให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ตาม ข้อ 1-3	- การประชาสัมพันธ์ ด้วยวิธีต่างๆ ให้ ทั่วถึง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์/ เสียงตามสาย/ทีวีในโรงอาหาร/โบ ซัวร์/ไลน์กลุ่ม/ช่องทางออนไลน์อื่นๆ - ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการเป็น คกส. - มีสวัสดิการอื่นๆ เพื่อจูงใจ เช่น ค่า เบี้ยประชุม/การไปดูงานนอก สถานที่/ยูนิฟอร์มพิเศษ	- ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบถึง จุดประสงค์ของการทำหน้าที่ เช่น เพื่อช่วยเหลือคนในชาติเดียว หรือ เพื่อนร่วมงาน
5. จะให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงาน สตรีอย่างไร/ อะไรที่มีแล้วบ้าง-ควร เพิ่มเรื่องใดบ้าง	- ให้ความรู้กับแก่แรงงานตั้งครรภ์/ การคลอดบุตร - การทำมนมแม่/ตู้เย็นสำหรับเก็บ นม - การประเมินความเสี่ยงและจัดสรร งานให้เหมาะสมกับแรงงานตั้งครรภ์ - ให้ความรู้การป้องกันการละเมิด ทางเพศ	- มีห้องเก็บน้ำนมแม่ - มีสวัสดิการอื่นๆ ให้กับแรงงาน ตั้งครรภ์ เช่น มี ค่าพิเศษชุดยูนิฟอร์ม แรงงานตั้งครรภ์ การจ่ายค่าแรง สำหรับการลาคลอดนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด

คำถาม A: การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการ	ความเห็น กลุ่ม HR A	ความเห็น กลุ่ม คส. A
6. การเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ ที่แรงงาน ต้องการ/ มีวิธีอย่างไร	- ให้แรงงานนำเสนอผ่าน คส. เพื่อ นำเสนอต่อไปในที่ประชุม เพื่อส่ง เรื่องไปถึงผู้บริหารพิจารณาต่อไป	- อยากให้แรงงานได้รับสิทธิเท่ากัน ทุกบริษัท เช่น ค่า Passport ค่า MOU ค่าแรง โบนัส เบี้ยขยัน
7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	- การประชาสัมพันธ์ที่ดี - การมีตัวอย่างที่ดี และทำให้เห็นว่า ความคิดของเราได้รับการยอมรับ และแก้ไขอย่างจริงจัง - สร้างช่องทางการร้องเรียนต่างๆ ที่ มีความหมายหลากหลายมากขึ้น	- ไม่มีความเห็น
8. ข้อจำกัด	- การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง - ระบบเวลาของโครงการล่าช้า เช่น งบประมาณ - การพิจารณาจากผู้บริหาร - แรงงานหญิงมีความกลัวสมัคร คส. หรือ การแสดงความเห็นน้อย กว่าผู้ชาย	- ไม่มีความเห็น

คำถาม B: การเพิ่มประสิทธิภาพ กลไกรับข้อร้องเรียนภายในองค์กร	ความเห็น กลุ่ม HR B	ความเห็น กลุ่ม คส. B
1. มีปัญหาอะไรบ้างที่แรงงานมักจะ ไปร้องเรียนกับองค์กรภายนอก	- ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม - เรียกร้องสวัสดิการเพิ่มเติม - การสื่อสารที่ไม่เข้าใจระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง	- การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม - ได้รับค่าแรง น้อยกว่าที่กฎหมาย กำหนด
2. ปัญหาการไม่ใช้กลไกร้องเรียน ภายใน แต่ไปร้องผ่านองค์กร ภายนอกให้ช่วยแก้ไข เกิดจากอะไร	- ขาดความเชื่อมั่นในโรงงาน - คิดว่าองค์กรข้ามชาติที่มีเชื้อชาติ เดียวกันสามารถให้ความช่วยเหลือที่ ดีกว่า และสะดวกในการสื่อสาร - องค์กรภายนอกมีความเป็นกลาง มากกว่า	- ร้องเรียน HR แล้ว แต่ไม่มีการ ดำเนินการ หรือ ความคับหน้า
3. มีวิธีการอย่างไร หรือ ช่องทางใด ที่จะจูงใจให้แรงงานกลับมาใช้กลไก ภายในองค์กร	- สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานว่า โรงงานสามารถแก้ไขปัญหาให้ พนักงานได้	- จัดตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการ และ มีกล่อรับความเห็น

คำถาม B: การเพิ่มประสิทธิภาพ กลไกรับข้อร้องเรียนภายในองค์กร	ความเห็น กลุ่ม HR B	ความเห็น กลุ่ม คกส. B
	- สร้างช่องทางการร้องเรียน ที่ หลากหลาย เช่น ไลน์ Facebook/ กล่องแดง/ จันท.เดินไลน์ผลิต/ คกส./บอร์ดประชาสัมพันธ์/การ ประกาศผ่านเสียงตามสาย	
4. คณะกรรมการสวัสดิการ สามารถ เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหามี ประสิทธิภาพมากขึ้น ได้อย่างไรบ้าง	- รับเรื่องร้องเรียนจากพนักงานมา แจ้งในการประชุมคณะกรรมการ สวัสดิการ	- ติดตามผล อบรมความรู้ ด้าน แรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับความรู้ อย่างเหมาะสม
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	- การปลูกฝังวัฒนธรรม - การสื่อสารที่ดี - ให้เจ้าหน้าที่ศึกษาภาษาเพิ่มเติม - การวิเคราะห์ปัญหา	- พนักงาน และ คณะกรรมการ สวัสดิการ ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนก่อน
6. ข้อจำกัด	- ไม่ได้รับการสนับสนุนในการแก้ไข ปัญหา - ระยะเวลาในการดำเนินการที่ไม่ แน่นอน	- ไม่มีความเห็น

ตาราง 3 สรุปผลการดำเนินกิจกรรม ได้ดังนี้

คำถาม A: การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพคณะกรรมการ สวัสดิการในสถาน ประกอบการ	สรุปผลในภาพรวม
1. สัดส่วน คกส. ที่เหมาะสม สำหรับโรงงาน และจะแบ่ง สัดส่วนเพศ เชื้อชาติของ คกส. อย่างไรให้เหมาะสม	- โรงงาน 300 คน ควรมี คกส.จำนวน 5 คน /ควรมี เพศชาย 2 คน และ หญิง 3 คน /สัดส่วนแรงงานไทย 2 คน เมียนมาร์ 3 คน - โรงงาน 3,000 คน ควรมี คกส. จำนวน 15 คน /ควรมี เพศชาย 5-6 คน และ หญิง 9-10 คน /สัดส่วนแรงงานไทย 5-7 คน เมียนมาร์ 8-10 คน ข้อมูลเพิ่มเติม - แรงงานทุก 1,000 คน อาจพิจารณาเพิ่ม คกส. 5 คน/ 1,000 คน แต่หากมีผู้แทน คกส. มากกว่า 15 คน จะเป็นการประชุมที่มีจำนวนคนมากเกินไป - การแบ่งสัดส่วนเพศ ควรคำนึงจำนวนคนในโรงงานด้วยว่าสัดส่วนเพศเป็นเช่นไร ซึ่งส่วนมากเพศหญิงจะมีการร้อยละ 80 ของคนงานทั้งหมด - การแบ่งสัดส่วนสัญชาติ ควรมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ แต่สิ่งที่ต้อง คำนึงเพิ่มคือ คนไทยสามารถเป็นตัวแทนที่สื่อสารกับตัวแทนนายจ้างได้ชัดเจนกว่า

คำถาม A: การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพคณะกรรมการ สวัสดิการในสถาน ประกอบการ	สรุปผลในภาพรวม
	และแรงงานข้ามชาติที่เป็น คกส. ต้องสื่อสารไทยได้ดีจึงจะทำหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพ
2. วิธีจูงใจให้มีการสมัครเข้ามาเป็น คกส. เพื่อให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมตาม	- การประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานทราบ อย่างทั่วถึง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์/เสียงตามสาย/ทีวีในโรงอาหาร/โบชัวร์/ไลน์กลุ่ม/ช่องทางออนไลน์อื่นๆ (Facebook) - ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการเป็น คกส. เช่น ช่วยเหลือคนในชาติเดียว เพื่อนร่วมงาน - มีสวัสดิการอื่นๆ เพื่อดึงดูด เช่น ค่าเบี้ยประชุม/การไปดูงาน/ยูนิฟอร์มพิเศษ ข้อมูลเพิ่มเติม การให้ความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ของการมี คกส. เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานต้องการสมัครเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ จึงควรมีอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความมั่นใจในการทำหน้าที่
3. จะให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานสตรีอย่างไร/ อะไรที่มีแล้วบ้าง-ควรเพิ่มเรื่องใดบ้าง	- สิทธิลาคลอด 98 วัน ยังมีช่องว่าง 8 วันที่ยังไม่มีใครจ่ายค่าแรงอยากให้นายจ้างและประกันสังคมหารือกัน - ให้ผู้ชายได้สิทธิลาคลอดด้วย เช่น 5-10 วันเพื่อไปช่วยเหลือภรรยาดูแลลูก - ให้ความรู้กับแก่แรงงานตั้งครรภ์/การคลอดบุตร - การประเมินความเสี่ยงและจัดสรรงานให้เหมาะสมกับแรงงานตั้งครรภ์ - ให้ความรู้การป้องกันการละเมิดทางเพศ - มีสวัสดิการอื่นๆ ให้กับแรงงานตั้งครรภ์ เช่น การทำมนมแม่, ตู้เย็นสำหรับเก็บนม, ค่าพิเศษชุดยูนิฟอร์มแรงงานตั้งครรภ์, การจ่ายค่าแรงสำหรับการลาคลอดนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
4. การเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ ที่แรงงานต้องการ/ มีวิธีอย่างไร	- ให้แรงงานนำเสนอผ่าน คกส. เสนอต่อที่ประชุมส่งเรื่องไปถึงผู้บริหารพิจารณาต่อไป - ให้แรงงานได้รับสิทธิเท่ากันทุกบริษัท เช่น ค่า Passport ค่าMOU ค่าแรง โบนัส เบี้ยขยัน
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	- การประชาสัมพันธ์ที่ดี ควรมีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย - ยกตัวอย่างบริษัทที่ดำเนินการดี และทำให้แรงงานเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นได้รับการดำเนินการ
6. ข้อจำกัด	- การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง - การพิจารณาจากผู้บริหารมีความล่าช้า หรือ งบประมาณไม่เพียงพอ - แรงงานหญิงมีความกลัวในการสมัคร คกส. หรือ การกล้าแสดงความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ชาย

คำถาม B: การเพิ่มประสิทธิภาพ กลไกรับข้อร้องเรียน ภายในองค์กร	สรุปผลในภาพรวม
1. มีปัญหาอะไรบ้างที่แรงงาน มักจะไปร้องเรียนกับองค์กร ภายนอก	- ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม - ได้รับค่าแรง น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด - การสื่อสารที่ไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
2. การไม่ใช้กลไกร้องเรียนภายใน แต่ไปร้องผ่านองค์กรภายนอกให้ ช่วยแก้ไข เกิดจากสาเหตุใด	- ร้องเรียน HR แล้ว แต่ไม่มีการดำเนินการ หรือ ดำเนินการล่าช้า - NGOs มีท่าทีและเป็นมิตรในการให้ความช่วยเหลือมากกว่า - ล่ามสื่อสารไม่ตรง, ล่ามไม่เป็นมิตรกับแรงงาน
3. มีวิธีการอย่างไร หรือ ช่องทาง ใด ที่จะจูงใจให้แรงงานกลับมาใช้ กลไกภายในองค์กร	- สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานว่าโรงงานสามารถแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้ - สร้างช่องทางการร้องเรียน ที่หลากหลาย เช่น ไลน์/Facebook/กล่องรับข้อร้องเรียน(กล่องแดง)/ จันท.เดินไลน์ผลิต/ คณะกรรมการสวัสดิการ/บอร์ดประชาสัมพันธ์/การประกาศผ่านเสียงตามสาย
4. คณะกรรมการสวัสดิการ สามารถเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้อย่างไร	- รับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานมาแจ้งในที่ประชุม และต้องมีการติดตามผล - อบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน สิทธิ หน้าที่ต่างๆ ที่ควรได้รับ เพื่อให้แรงงานได้รับความรู้ที่เหมาะสม
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	- การปลูกฝังวัฒนธรรม ทำให้ทุกคนคิดว่าอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว - การสื่อสารที่ดีมีความเข้าใจ, ให้เจ้าหน้าที่ศึกษาภาษาเพิ่มเติม - พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่
6. ข้อจำกัด	- ไม่ได้รับการสนับสนุนในการแก้ไขปัญหา - ระยะเวลาในการดำเนินการที่ไม่แน่นอน

จัดทำรายงานโดย นายณลธวัช ผดุงเกียรติ เจ้าหน้าที่แรงงาน
นายวรพล พัฒนณุกิจ เจ้าหน้าที่อาวุโส

ภาพประกอบกิจกรรม



ภาพประกอบ 1 การบรรยายพิเศษ: บทบาท หน้าที่ ของคณะกรรมการสวัสดิการ



ภาพประกอบ 2 กรณีศึกษา: แนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการ



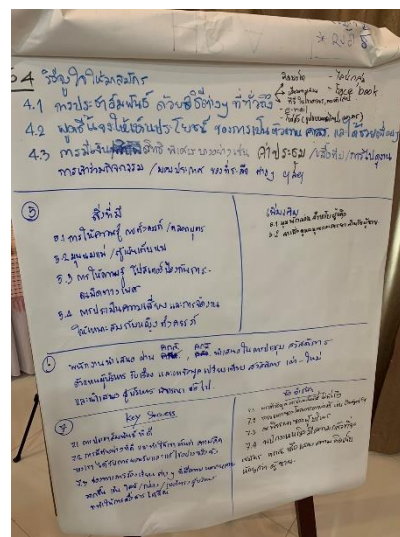
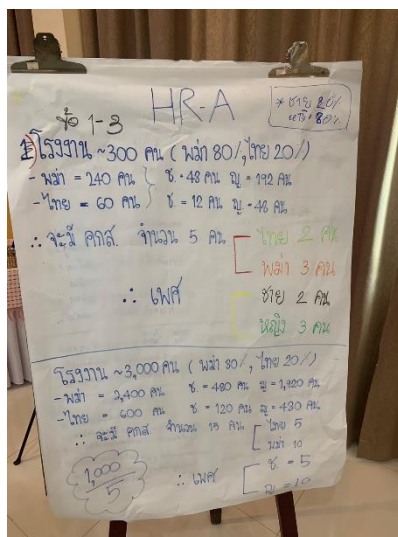
ภาพประกอบ 3 กิจกรรมสันทนาการ



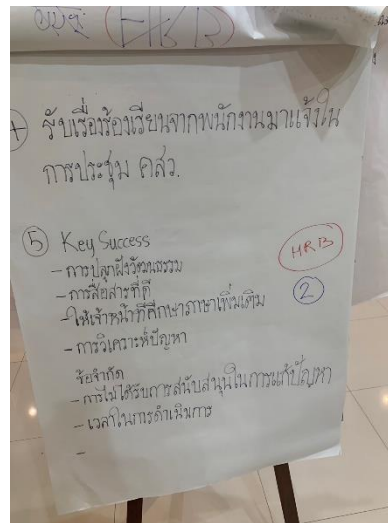
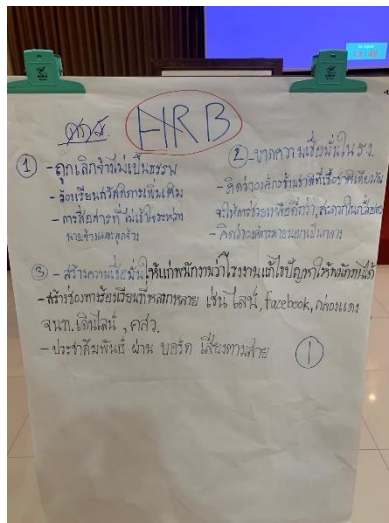
ภาพประกอบ 4 การระดมความเห็น หัวข้อ “การเสริมสร้างประสิทธิภาพคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ”



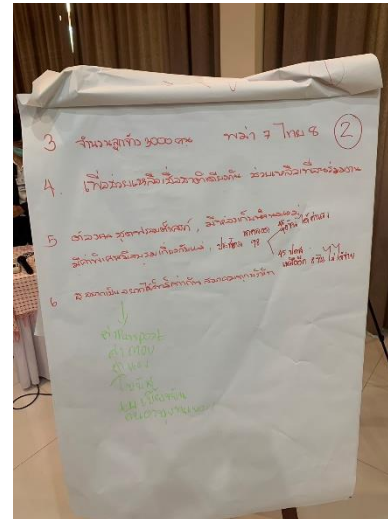
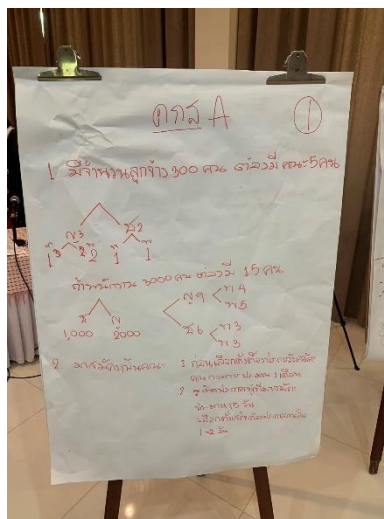
Flip Chart HR A



Flip Chart HR B



Flip Chart คณะกรรมการสวัสดิการ A



Flip Chart คณะกรรมการสวัสดิการ B

