



พรเทพ ทวีภยอนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารพัฒนากมล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



# ความสำคัญของ คณะกรรมการสวัสดิการ สถานประกอบการ

ใน

**การ**มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการนั้น เพื่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนไว้เข้าร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้โดยปกติ นายจ้างกับลูกจ้างจะไม่มีโอกาสได้สื่อสารซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม การมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จะช่วยทำให้เกิดการสื่อสารกันมากยิ่งขึ้น **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามกฎหมายนี้ จะมีขึ้นได้เฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป** สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ลูกจ้างก็จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการนี้ได้ ไม่มีข้อห้ามแต่อย่างใด แต่จะไม่ได้ถือว่าเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามกฎหมายนี้ กฎหมายได้กำหนดให้สถานประกอบการต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ มีปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 ได้บัญญัติไว้ว่า “ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจาก การเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้”

การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการทำได้ 2 วิธี คือ โดยการเลือกตั้ง ให้ลูกจ้างในสถานประกอบการลงคะแนนเสียงเลือก ลูกจ้างด้วยกัน ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการ หรือสถานประกอบการที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการด้วย

หน้าที่ของนายจ้างเมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการ ตาม บทบัญญัติมาตรา 98 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดให้มีการ ประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือ เมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด ร้องขอ โดยได้กำหนดให้ประชุมหารือกันในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบตราควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ แก่ลูกจ้าง

4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

จะเห็นได้ว่าเรื่องจะนำมาหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ นั้น ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการฯ จึงแตกต่างจากผู้แทนลูกจ้างในการแจ้งและเจรจาข้อเรียกร้อง

นายจ้างที่ไม่จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ หรือมีแล้ว แต่ ไม่จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการฯ ตาม ระยะเวลา หรือตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรานี้มีโทษทาง อาญาตามมาตรา 153 และ 154 ตามลำดับ คือ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่ เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ประโยชน์ของการมีคณะกรรมการสวัสดิการฯ มีอยู่มากมาย เช่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง การที่ นายจ้างให้การยอมรับการเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิ



ติการฯ ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง โดยที่ฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาส และรับฟังความเห็นตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ **จะเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างเป็นอย่างดี เพราะลูกจ้างมีความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับจากนายจ้าง** หรือเป็นการหาแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถาน ประกอบกิจการ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการ ของลูกจ้าง ซึ่งถ้านายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว สวัสดิการ ที่จัดอาจไม่เหมาะสมกับสภาพของการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น แต่เมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้เข้าร่วมปรึกษาหารือ และให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายนายจ้างในการจัดสวัสดิการก็จะเป็น สวัสดิการที่มีประโยชน์ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง เพราะ นายจ้างได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ก่อ ให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

**บทสรุปสังเขป** ตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างที่

เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือสภาพแรงงานจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียก ร้อง ให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจะพบว่าลูกจ้างมักจะ เรียกร้องขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด เป็นส่วนใหญ่ หากมิได้รับการสนองตอบอาจเกิดเป็นข้อพิพาทขึ้น จนถึงขั้นนัดปิดงาน หรือหยุดงาน ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น ซึ่งโดยเจตนารมณ์ ของการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือ กับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างเองต้องการ มิใช่ให้นายจ้าง จัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การเปิดโอกาสให้ ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจาก ฝ่ายนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นและยุติปัญหาข้อเรียกร้อง ข้อ พิพาทแรงงานแต่เบื้องต้นได้เป็นอย่างดี น่าจะดีกว่าการใช้มาตรการ ทางแรงงานสัมพันธ์ โดยวิธีแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองทาง เดียวซึ่งอาจมิได้ยุติด้วยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสมอ ไป แต่อาจใช้สิทธิปิดงาน หรือหยุดงานกดดันกัน ซึ่งจะสร้างความ เสียหายและความเดือดร้อนแก่ทั้งสองฝ่าย

