

ปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงาน Labor Welfare Problems

วีรณัฐ พรหมจักร¹

Weeranuch Promjak

ณัฐภัทร อยู่เมือง²

Nathapat Yumuang

เกษม ประพาน¹

Kasem Prapan

Corresponding Author E-mail: weeranuch.pr@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานของไทย เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงาน เพราะสวัสดิการจะทำให้บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคมที่นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่อุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบ ๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรมเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอกด้วย ทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ ในระยะนี้มีการร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็ก ๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยมีรัฐบาลร่วมรับผิดชอบ เช่น ในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินสมบัติของอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมก็จะนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ส่วนใหญ่ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้ ปัจจุบันประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบ อาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

คำสำคัญ: สวัสดิการ, แรงงาน, ปัญหาการจัดสวัสดิการ

Abstract

This article aims to demonstrate the problems of labor welfare management in Thailand. To see the importance of organizing labor welfare because welfare will make personnel in the organization ready to devote their physical strength and moral support to work that will affect the organization's progress. and use knowledge and abilities to the utmost in performing tasks, ready to devote physical and mental strength to performing duties This can be seen from the government's support in providing social security laws for employers and employees. and the government shares responsibility together Including the fact that the industry has begun to consider labor welfare that is beneficial to the

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Sri Lanchang Campus

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya Campus

surrounding society. Factories or the development of communities around industrial plants is a show of responsibility to society and outside communities, resulting in cooperation and coordination with the government at the local, regional, and national levels. In this phase, there is cooperation between small industries. in organizing labor welfare with the government sharing responsibility, such as in Japan the government is responsible for the wealth of the industries that establish it. Providing welfare in industrial plants will bring prosperity to the local area and the nation. Most developed countries have labor welfare organized in this way. Currently, Thailand provides labor welfare to employees beyond what is required by law. Employers are becoming more socially responsible. Although most of the labor benefits provided are still limited to those pertaining to the employee, in order to develop labor welfare to the point where society is responsible It may still take time and the readiness of all parties, including the government. Employer and employee and it is possible if more and more correct ideas in the field of labor welfare are spread.

Keywords: Welfare, Labor, Welfare management problems

บทนำ

สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ตัวผู้ทำงานและครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการจัดทำสวัสดิการเป็น “น้ำใจ” ของผู้ประกอบการที่มีให้แก่คนทำงาน หรือลูกจ้าง ส่งผลให้คนทำงานมีความรัก และภักดีต่อองค์กร รวมถึงเป็นตัวกระตุ้นให้ผลงานต่าง ๆ ออกมามีคุณภาพ โดยสวัสดิการที่เหมาะสมกับคนทำงานในแต่ละประเภท จะช่วยให้คนทำงานได้รับสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการ สวัสดิการไหนไม่จำเป็นก็สามารถเลือกที่จะไม่ใช้ได้ เช่น คนทำงานที่ไม่มีบุตร ก็สามารถเลือกสวัสดิการอื่นแทนสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรได้ เป็นต้น โดยสามารถแบ่งออกเป็นชุด เพื่อให้คนทำงานในองค์กรได้เลือก และเมื่อสิ้นสัปดาห์ ก็สามารถเลือกเพื่อเปลี่ยนได้ ผู้ประกอบการสามารถให้โอกาสคนทำงานเลือกเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของสวัสดิการแรงงานในประเภทเดียวกันได้ เช่น โปรแกรมตรวจสอบสุขภาพที่ผู้ประกอบการจัดให้ อาจไม่เป็นที่ถูกใจแก่คนทำงาน ซึ่งคนทำงานสามารถยื่นคำร้องขอเปลี่ยนโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพได้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ก็ยังปัญหาในการจัดสวัสดิการแรงงานอยู่มากซึ่งจะได้อธิบายดังนี้

สวัสดิการแรงงาน

“สวัสดิการ” หมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-being คือภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ในด้านแรงงานหมายถึง สิ่งที่น่าายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้มีได้หมายความว่า เป็นความรับผิดชอบ ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงาน ก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

“สวัสดิการ” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มี ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงงานชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจาก เงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหา ยุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นาน ที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการที่

ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลา ทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน นอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้น จะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัว และชุมชนด้วย (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

ข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน 1) สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุน กำไร 2) สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมี ค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร สวัสดิการแรงงานจึงมิใช่ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล 3) วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้าง เป็นผลพลอยได้

Yoder (1942) กล่าวว่า สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งช่วยลดเปลืองความวิตกกังวลที่เป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกิจกรรมเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานและเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานในการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังต้องตอบแทนการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกสบายในขณะที่ทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและเมื่อพ้นสภาพจากการทำงานไปแล้ว อาจจะยังครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เพราะสวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยแยกออกเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างนอกเหนือกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2565) ขณะที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเห็นว่า สวัสดิการคือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะอยู่ทำงานนั้นให้นานที่สุด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

การจัดสวัสดิการแรงงานของไทยมีพื้นฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานสิทธิในการทำงานได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสวัสดิภาพหรือสวัสดิการ คือการมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่ จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนร่วมความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตามกฎหมายและการกำหนดรูปแบบเพื่อขยาย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปยังกลุ่มต่าง ๆ เพิ่มขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2565) สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของ ลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปฏิบัติการกิจด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยเห็นว่าการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี นอกจากทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานบ่อย ในที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและผลผลิตภาพในการทำงาน ภายใต้กรอบภารกิจดังกล่าว สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย 2) สวัสดิการแรงงานนอกกฎหมาย

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ โดยรัฐมนตรีได้ออกกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

(1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ สำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

(2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน

ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้าง ที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้ (ก) กรรไกร (ข) แก้วยา น้ำ และแก้วยาเม็ด (ค) เข็มกลัด (ง) ถ้วยน้ำ (จ) ที่ป้ายยา (ฉ) ปกรวดไข (ช) ปากคีบปลายทุ่ (ซ) ผ้าพันยืด (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติกปิดแผล (ฏ) หลอดหยดยา (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่ (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ (ต) ยาแก้แพ้ (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน (ท) ยาธาตุน้ำแดง (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้ (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา (พ) ถ้วยล้างตา (พ) น้ำกรดบอริกล้างตา (ภ) ยาหยอดตา

(2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจาก ที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน (จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาล ได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่ง เข้ารับการรักษายาบาล ได้ โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือ ข้อ (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย การให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดถือเป็นภารกิจของกรมต้องมีการตรวจติดตามโดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่จะต้องเข้าไปในสถานประกอบกิจการ เพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ แต่หากสถานประกอบกิจการ ใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้

ส่วนที่ 2 คือส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยสืบเนื่องจากการที่ทุกสถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างทุกแห่ง แต่รูปแบบหรือวิธีการจัดจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิธีการทำงาน หรือประเภทกิจการ ฯลฯ ของสถานประกอบกิจการนั้นและถึงแม้จะมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างแล้วก็ตามแต่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงปรากฏเป็นระยะ ๆ อันก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานประกอบกิจการสภาพเศรษฐกิจ และการลงทุนของประเทศ

ด้วยเหตุดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการบัญญัติให้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานขึ้นตามมาตรา 92 ในการให้คำแนะนำการจัดสวัสดิการเพื่อให้ความขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานประกอบกิจการลดลง และเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ได้บัญญัติให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 93 ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
2. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
3. ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

4. ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
 5. ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 120

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนที่ 3 นอกจากการบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแล้ว เพื่อเป็นการ ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดี กำหนดและในกรณีที่สถานประกอบกิจการใด ของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์แล้ว คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นการส่งเสริมระบบ ทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการ แรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ตาม มาตรา 97 ดังนี้

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

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอด ความต้องการ ด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจน ตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนด ไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินครึ่งหนึ่งของกรรมการ ทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้นั้นเท่ากับเป็นการ ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถาน ประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ

ส่วนที่ 4 นอกเหนือจากการบัญญัติให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการบัญญัติให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบกิจการแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการย้ายสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 120 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) 2551

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้าง ของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้าง บอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสามให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่ง เป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้าง และลูกจ้างทราบ คำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

ในการพิจารณาดำเนินการตามคำร้องของลูกจ้างตามมาตรา 120 เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงและกลั่นกรองงานขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. สอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรณีนายจ้างย้าย สถานประกอบการ ตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตลอดจนใกล้เคียงประนีประนอมคู่กรณี

2. พิจารณากลั่นกรองงานและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมอบหมาย

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง เช่น การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง, เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต เช่น เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการ เช่น การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
7. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบครบวงจร (กระทรวงแรงงาน, 2565)

ประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบ อาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานของไทย

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา ILO 15 ฉบับ (บังคับใช้ 14 ฉบับ) ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ (จากอนุสัญญาหลักทั้งหมด 8 ฉบับ) ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับหญิงและชายที่ทำงานอย่างเดียวกัน และเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน, อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ, อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยมีอนุสัญญาที่ยังไม่ได้รับรอง 26 ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวกัน อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางจ้างงานและอาชีพอย่างใดก็ตาม รายงานการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนรอบที่ 2 ของประเทศไทย 27 ระบุถึงสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศไทยที่ยังมีอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิด้านแรงงานและการค้ามนุษย์ สิทธิผู้หญิง สิทธิด้านที่ดิน สิทธิด้านความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุ รวมถึงสิทธิทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ที่ครอบคลุมถึงพนักงานบริการหญิง และสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52 ของผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน โดยอยู่ในภาคเกษตร ป่าไม้และประมงร้อยละ 58 ในการขายส่ง ขายปลีก และการซ่อมยานยนต์ ร้อยละ 17 ในอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8 และในภาคก่อสร้างร้อยละ 4 (สสช. 2564)

ปัญหาเรื่องสวัสดิการของรัฐเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ แต่การเข้าถึงสิ่งเหล่านั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม การจัดสวัสดิการแรงงานจะกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศของไทยแต่จะทำงานมากที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 35% เมื่อเทียบกับภาคกลางที่น้อยกว่าที่ 22.8% สำหรับอาชีพที่ได้รับจ้างนั้นคือ แรงงานในภาคเกษตรกรรมที่มีมากถึง 56% และปัญหาที่ประเทศไทยกำลังประสบจาก

แรงงานนอกคือการได้รับค่าตอบแทนต่ำ แต่ใช้แรงงานหนัก สำหรับปัญหาของแรงงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร ในแต่ละปี ไม่แตกต่างกัน สำหรับปี 2559 พบว่า แรงงานนอกระบบ ต้องการให้ภาครัฐ ช่วยเหลือมากที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนร้อยละ 52.8 การทำงานหนัก ร้อยละ 17.1 และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องร้อยละ 16.6 ที่เหลือเป็น อื่น ๆ เช่น ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องปากท้อง ครอบครัว ที่อยู่อาศัยที่ต้องเผชิญ เช่น ผลกระทบต่อแรงงานหญิงที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือต้องแบกรับภาระในครอบครัว เช่น การดูแลคนแก่ เด็ก ผู้ป่วย ผู้พิการ เป็นต้น การเลิกจ้างหรือการทำงานโดยไม่มีสวัสดิการจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวโดยเฉพาะบุตรอย่างยิ่ง มีบางกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง หรือไม่มีความชัดเจนว่านายจ้างจะรับกลับเข้าทำงานหรือไม่ อย่างไร ทำให้มีแรงงานหญิงหลายคนจำเป็นต้องกลับไปรับจ้างทำงานในภาคเกษตรที่บ้านเกิด เป็นต้น กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายบังคับ (กระทรวงแรงงาน, 2565)

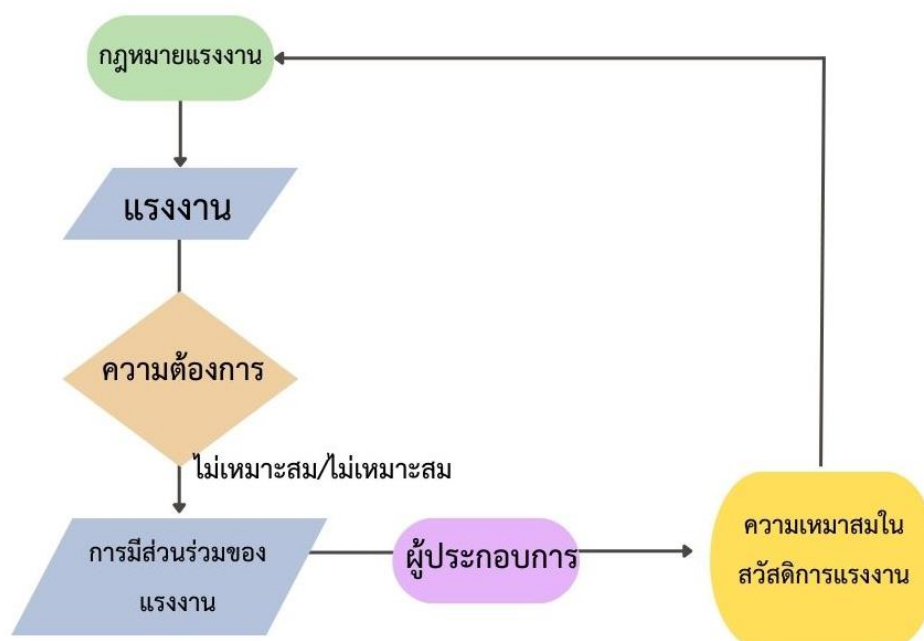
นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พรหมทัต และ เกียรติชัย วีระญาณนธ์ (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคกลางของประเทศไทยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ ทั้ง 8 ด้าน นั้น มีความแตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาสูงสุดและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน พบว่าด้านการพัฒนาแรงงาน (Beta = 0.31) ด้านแรงงานสัมพันธ์ (Beta = 0.24) ด้านคุ้มครองแรงงาน (Beta = 0.21) ด้านสวัสดิการแรงงาน (Beta = 0.12) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Beta = 0.12) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านคุ้มครองแรงงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านพัฒนาแรงงานซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนแล้วจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน อันเนื่องจากอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ สถานประกอบกิจการ ที่ต้องมีการวางแผนบริหารจัดการร่วมกันของทุกภาคส่วน พบว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี จิรินัง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมกรณีศึกษาอำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงงานมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกายด้านจิตใจและด้านสังคมที่ไม่เหมาะสม 2) สภาพปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรเร่งส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือแรงงานในด้านต่าง ๆ เป็นการด่วนและทำคู่ขนานไปกับการแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และ วุฒิชัย ยี่สุนเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุน ด้านทักษะ ประสบการณ์

และความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงานด้านที่พนักงานมีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้นรวมถึงเพิ่มทักษะในด้านที่พนักงานยังมีความรู้ไม่เพียงพอควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญตามลำดับความรู้ความสามารถของตนก็เป็นเรื่องที่สำคัญ อีกประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุน คือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน โดยการกำหนดให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตำแหน่งและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า สวัสดิการแรงงานของไทยยังไม่ครอบคลุมในหลายด้านและมีหลายเรื่องที่โรงงานไม่สามารถจัดการได้ทั้งหมดจะต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและข้อกำหนดบางอย่างที่ยังไม่เอื้อต่อลูกจ้าง และที่สำคัญคือลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อตนเองน้อยมาก โดยส่วนมากแล้วนายจ้างจะจัดสรรเพียงแค่ว่าตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้นเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ดีจึงควรเป็นไปตามความต้องการของแรงงาน และไม่ให้ผู้ประกอบการมีค่าใช้จ่ายสูงจนเกินไปจึงต้องมีข้อตกลงที่เหมาะสมร่วมกันนั่นเอง

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจุบันประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบ อาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และทุกฝ่ายจะต้องรับฟังความต้องการของลูกจ้าง และมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน



ภาพที่ 1 แนวทางจัดสวัสดิการแรงงานที่มีความเหมาะสมต่อความต้องการแรงงาน

แหล่งอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2565). *สวัสดิการแรงงาน*. <https://lb.mol.go.th/คนทำงาน/สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้/สวัสดิการแรงงาน>
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/176850>
- ปิยาภรณ์ พรหมทัต และเกียรติชัย วีระญาณนนท์.(2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 167-177. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/249912>
- เพ็ญศรี ฉิรินัง.(2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมกรณีศึกษาอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2557). *ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”*. <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2559*. <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutSum59.pdf>
- Yoder, D. (1942). *Personnel management and industrial relations*. Prentice-Hall. <https://doi.org/10.1037/13581-000>

