

บทที่ 13

ค่าตอบแทนแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ (Fringe Benefit)

นอกเหนือจากการให้ค่าตอบแทนแรงงานในรูปค่าจ้างเงินเดือน (Base Pay) และ เงินค่าจ้างเพื่อจูงใจ (Incentive Pay) แล้ว ผลตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากนายจ้าง จะรวมเรียกว่า Fringe Benefit ซึ่งรวมถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

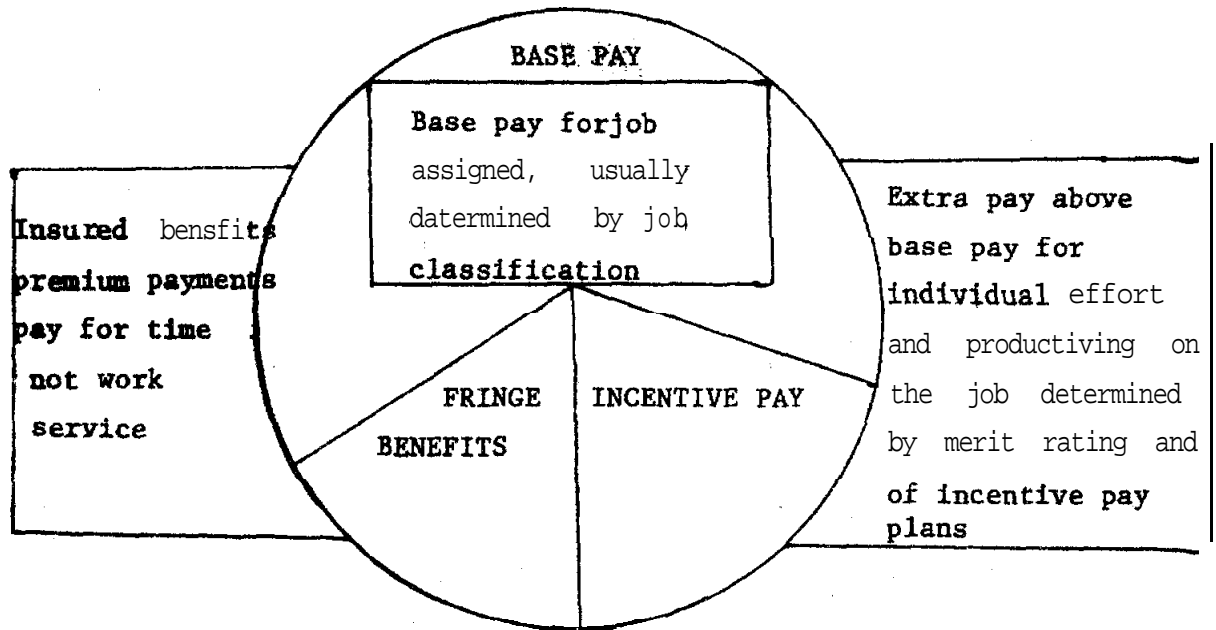
Fringe Benefit มีความสำคัญอย่างมากต่อบริษัทหรือองค์การธุรกิจ เพราะเป็น ค่าใช้จ่ายอย่างหนึ่งที่ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นให้คนงาน ทำงานด้วยความพอใจ และมีกำลังขวัญในการทำงานที่ดีขึ้น

จากตัวอย่างของ บริษัทผลิตเครื่องจักรกล ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งแสดงให้เห็นโครงสร้างของผลตอบแทนที่ให้กับคนงานดังนี้

- ๗๕ % ของผลตอบแทนแรงงานทั้งสิ้น จ่ายไว้ในรูปของเงินเดือน
- เงินค่าจ้างซึ่งแบ่งเป็น Base pay ๖๐ % และ Incentive pay ๑๕ %
- และ - อีก ๒๕ % ถูกจ่ายในรูปของ fringe benefit

นับว่า fringe benefit เป็นต้นทุนที่สำคัญส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบริหารเงินทุนส่วนนี้ให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด กล่าวคือ fringe benefit ที่จัดให้กับคนงานต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่ขัดต่อนโยบายการจ่ายผลตอบแทนแรงงาน (Compensation policy) และต้องเหมาะสมตรงกับความต้องการของคนงาน เพื่อจะได้ Motivate ให้คนงานทำงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อองค์การในอันปลาย

ภาพแสดงโครงสร้างของผลตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากองค์การ



รูปแบบต่าง ๆ ของ Fringe Benefits

Fringe Benefits ที่นิยมใช้กันอยู่มีมากมายหลายชนิด พอจะรวบรวมเป็นหมวดหมู่ดังนี้.-

Insured Benefits

เป็นผลตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความเสี่ยงภัยที่คนงานจะได้รับ เช่น

๑. "Pension Plan" เช่น

- เงินที่จ่ายให้เมื่อคนงานออกจากงาน จ่ายตามอายุการทำงานหรืออื่น ๆ
- บำนาญที่จ่ายให้ เมื่อครบเกษียณอายุ
- เงินที่จ่ายให้พิเศษ เป็นการมอบบำเหน็จ เมื่อคนงานทำงานมานานครบ ๑๐ ปี, ๑๕ ปี, ๒๐ ปี แล้วแต่จะกำหนด

- เงินที่จ่ายช่วยเหลือให้กับครอบครัวหรือทายาท ถ้าคนงานถึงแก่กรรม ในระหว่างที่เป็นลูกจ้างขององค์การ

๖. "Hospitalization Benefit" ได้แก่

- เงินค่ารักษาพยาบาล เมื่อคนงานไปรักษาตัวที่โรงพยาบาล เช่น ค่าห้องพัก ค่ายา ค่า X - rays เป็นต้น
- หรือบริการโดยจัดหน่วยแพทย์ให้ภายในองค์การ บริการรักษาให้ฟรี

ผลประโยชน์ด้านนี้อาจครอบคลุมไปถึง บุคคลในครอบครัวด้วย เช่น บุตร ภรรยา (การจ่ายนั้น องค์การอาจจ่ายให้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน แล้วแต่นโยบายของแต่ละองค์การ)

๓. "Life Insurance" เป็นการประกันชีวิตให้กับคนงาน เมื่อคนงานเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย หรือจากอุบัติเหตุ (Accidental Death) คนงานจะได้รับเงินก้อน ซึ่งจ่ายโดยบริษัทประกันภัยที่รับประกันไว้ เงินจำนวนนี้จะมอบให้กับทายาทที่คนงานระบุไว้ในใบกรมธรรม์ประกันชีวิต ส่วนเงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าเบี้ยประกัน นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายให้ทั้งหมด หรือจ่ายเพียงบางส่วน นั้นขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัท หรือข้อตกลงระหว่างคนงานและบริษัท

๔. "Temporary Disability Insurance" หมายถึงการประกันการเจ็บป่วย (Health Insurance) และการประกันอุบัติเหตุ (Accidental Insurance) ซึ่งเป็นผลให้ต้องสูญเสียรายได้ในช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้นั้น คนงานก็จะได้รับเงินช่วยเหลือตามวงเงินที่ได้เอาประกันไว้ นายจ้างอาจเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน

๕. "Long - Term Disability Plans" เป็นการช่วยเหลือหรือตอบแทนให้คนงานโดยการจ่ายเบี้ยประกันให้แทนคนงานในการประกัน เมื่อคนงานได้รับความพิการ อันเกิดจากการทำงานในหน้าที่ หรือจ่ายผลตอบแทนให้ในรูปแบบเงินช่วยเหลือตลอดเวลาที่พิการ หรือช่วยจนกระทั่งคนงานอายุ ๖๐ ปี หรือจนตลอดอายุ

๖. "Travel Accident Insurance" เป็นการประกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการเดินทางเพื่อธุรกิจของบริษัท เมื่อคนงานประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางนี้จะได้รับเงินช่วยเหลือตามวงเงินที่บริษัทได้ประกันไว้กับบริษัทประกันภัย ในกรณีนี้โดยทั่วไปบริษัทจะเป็นผู้จ่ายค่าเบี้ยประกันทั้งหมดให้แทนคนงาน

Payment for time net worked

เป็นการจ่ายผลตอบแทนให้คนงานในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น วันหยุดหรือวันลาได้แก่

๑. "Sick leave" องค์การจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ในช่วงที่ลาป่วย บางองค์การอาจกำหนด Limit ว่าต้องไม่เกิน ๑๐ วัน ส่วนที่เกิน ๑๐ วัน ไม่จ่ายให้

๒. "Vacation pay" โดยทั่วไป บริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติแม้จะไม่ได้ทำงานในระยะพักร้อน (การหยุดพักผ่อนประจำปี) บางองค์การยังจ่ายเป็นพิเศษให้ในช่วงพักร้อน เป็นค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปพักผ่อนด้วยบางแห่ง ใช้วิธีจัดโปรแกรมนำเที่ยวบริการให้พนักงานฟรี

๓. "Holidays" ในวันหยุดต่าง ๆ เช่น วันนักชดถุภษ์ และอื่น ๆ แม้จะไม่ได้มาทำงานก็จะได้รับค่าตอบแทนตามปกติ ในกรณีคนงานมาทำงานในวันหยุด บางบริษัทมักจะจ่ายค่าจ้าง ตอบแทนให้เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติด้วย

๔. "Military Services" บางองค์การยินยอมให้คนงานลางานเพื่อเข้ารับเกณฑ์ทหาร โดยอาจจะจ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตรา หรือเพียงบางส่วน หรือไม่จ่ายให้ แต่เก็บตำแหน่งงานไว้ให้ เมื่อเลิกเป็นทหารก็กลับมาทำงานตามเดิม

๕. "ลาบวช" ในเมืองไทย นายจ้างส่วนใหญ่ก็ยินยอมให้คนงาน ลาอุปสมบทได้ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ และอาจจะจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น ให้ได้ไม่เกิน ๑๕ วัน หรือ ๑ เดือน ถ้าบวชเกินกว่านี้จะไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงที่เกิน

Premium payments

เป็นเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในอัตราพิเศษที่สูงกว่าอัตราปกติ ส่วนใหญ่จะจ่ายให้กรณี

๑. "Overtime" ถ้าทำงานนอกเหนือเวลาปกติที่กำหนดในแต่ละวันรวมทั้งการทำงานในวันสุดสัปดาห์ ชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาทำงานจะได้ค่าจ้างตอบแทนการล่วงเวลานั้นในอัตราหนึ่ง ซึ่งสูงกว่าอัตราปกติ ตามกฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้สูงกว่าอัตราปกติ ๕๐ %

๒. "Shift Differentials" กรณีทำงานเป็นกะ กะกลางคืน หรือกะที่ทำงานนอกเวลาตามปกติ เช่น การทำงานในช่วงเวลา ๑๖.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. หรือ ๒๔.๐๐ - ๐๔.๐๐ น. มักจะได้ผลตอบแทนในอัตราสูงกว่าปกติ คือ สูงกว่าผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานกะกลางวัน

๓. "Hazard pay" เป็นการจ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มให้เป็นพิเศษ ในกรณีที่ทำงานในระยะเวลาที่มีอันตราย หรือมีความเสี่ยงภัยสูง หรือในสภาพการทำงานที่มีเงื่อนไขมีความเสี่ยงภัยสูงกว่าปกติ

Legally Required Payments

เป็นการจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

๑. "Social Security"

- เป็นเงินจำนวนหนึ่งที่กฎหมายบังคับจ่าย นายจ้างต้องจ่ายให้กับคนงานเมื่อครบเกษียณการทำงาน ในการกำหนดอายุปลดเกษียณจะเป็นเท่าไรนั้น แล้วแต่นโยบายของแต่ละองค์การ บางแห่งกำหนดอายุ ๖๐ ปี บางแห่ง ๕๕ ปี
- หรือเงินที่กฎหมายบังคับให้จ่ายเป็นค่ายา ค่ารักษาพยาบาล (Social Security ชนิดนี้ เป็นเงินที่บริษัทจะต้องทยอยจ่ายให้เป็นประจำทุกงวด)

- หรือเงินที่กฎหมายบังคับต้องจ่ายชดเชย ถ้าคนงานถึงแก่กรรม ทิการ หรือเสื่อมความสามารถในการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากการทำงาน ในองค์การ

๒. "Workmen's Compensation" เป็นเงินก้อนที่บริษัทต้องจ่ายชดเชยให้ตามกฎหมาย (Lump - sum payment) เนื่องจากกรณีของคนงานขาดความสามารถในการประกอบอาชีพ ได้รับบาดเจ็บ หรือถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการทำงาน

๓. "Unemployment Compensation" เป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับระหว่างที่ยังหางานทำไม่ได้ โดยทั่วไปรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานจะเป็นผู้จ่ายให้

Estate - Building Plans

๑. "Profit - Sharing plans" เป็นนโยบายที่จะปันผลกำไรที่บริษัทได้รับในแต่ละปี ตอบแทนแก่ลูกจ้างคนงาน อัตราที่จ่ายนั้นแล้วแต่จะกำหนดว่าเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ของกำไร และอาจปันผลทำให้ในอัตราที่แตกต่างกัน ตามอายุการทำงาน หรือตามอัตรา เงินเดือนของลูกจ้างแต่ละคน

๒. "Saving plans" บางแห่งจะหักเงินเดือนของลูกจ้างไว้ส่วนหนึ่ง โดยองค์การจะบวกเพิ่มเติมให้ในสัดส่วนที่กำหนด หรือบางแห่งจะใช้วิธีจ่ายเป็นเงินสด เข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ของลูกจ้างทุกๆปี โดยจะเบิกได้เมื่อออกจากงาน

๓. "Stock Purchase plans" เป็นนโยบายที่บริษัทตอบแทนให้ลูกจ้าง โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ซื้อหุ้นในราคาที่กำหนด (ปกติจะถูกกว่าราคาตลาด) ในช่วงเวลาหนึ่ง หรือให้ผลตอบแทน ลูกจ้าง เป็นโบนัสของกิจการ

Employee service

๑. "Employee Activity"

เช่น จัดสถานที่และอุปกรณ์การเล่นกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน โดยองค์การเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

๒. "Cafeteria"

บริษัทจะมีบริการ อาหารกลางวัน กาแฟ หรือเครื่องดื่ม อาหารว่าง แก่ลูกจ้างในเวลาทำงาน

๓. "Discount purchase"

ให้ส่วนลดพิเศษแก่ลูกจ้างถ้าซื้อสินค้าที่ผลิตโดยบริษัท

Employee Perquisites

เป็นผลตอบแทนอย่างพิเศษที่องค์การยอมให้เพื่อยกระดับ ในสังคมหรือเพื่อให้เหนือ คู่แข่งขันอื่นๆ เช่น

๑. Management Perquisites เป็นผลตอบแทนพิเศษที่ให้กับลูกจ้างใน ระดับผู้บริหาร เช่น

- ให้รถบริการไว้ใช้ส่วนตัว (รถประจำตำแหน่ง)
- มีบริการซ่อมแซมและน้ำมัน แกมให้ด้วย
- ช่วยเหลือในการจัดการส่วนตัวให้ โดยยอมให้ลูกจ้างผ่อนส่งในระยะ เวลานาน โดยไม่คิดดอกเบี้ย
- Club memberships
- executive dining rooms
- จัด office ให้หรูหรา มีเฟอร์นิเจอร์ตกแต่ง เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวก สบาย เป็นพิเศษ

๒. General Employee Perquisites

เป็นผลตอบแทนพิเศษให้กับลูกจ้าง ระดับธรรมดา เช่น

- จัดที่อยู่อาศัยให้ฟรี
- จัดกองทุนให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- จัดสถานที่พักผ่อนใจ มีดนตรีฟัง
- employee counseling

ความสำคัญของ Fringe Benefit

องค์การธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ และแม้แต่ในองค์การราชการในปัจจุบันหันมาให้ความสนใจอย่างมากในการบริหารด้านการให้สวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษ (fringe benefit) แก่คนงาน บางแห่งนิยมที่จะให้ fringe benefit ในอัตราที่สูงมาก ทั้งนี้เพราะอำนวยการให้หลายด้าน เช่น

๑. องค์การจะใช้การจ่าย fringe benefit เป็นตัวกระตุ้น (Motivator)

ให้คนงานทำงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๒. การจ่ายผลตอบแทนในรูป fringe benefit จะทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นในการจ่ายผลตอบแทนมากกว่าจ่ายให้ในรูปของ Base pay ทั้งนี้เพราะสามารถเปลี่ยนแปลง เพิ่มหรือลดได้ง่ายกว่า

๓. ช่วยสร้าง Image ที่ดีให้กับองค์การ กล่าวคือ การที่องค์การให้ความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้กับคนงาน จะทำให้สังคมมององค์การด้วยความรู้สึกที่ดีขึ้น เกิดความนิยม และนำไปสู่การให้ความร่วมมือที่ดีต่อองค์การ

๔. Fringe benefit ที่ดี จะเป็น Incentive อย่างหนึ่งที่จะจูงใจให้คนภายนอกอยากเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การทำให้องค์การมีโอกาสที่จะเสาะหาแรงงานที่ดีได้ง่ายขึ้น (Better Recruitment Possibility) และย่อมมีโอกาสจะคัดเลือกคนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงานได้มากขึ้น

๕. เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ที่จะใช้ fringe benefit เป็นเครื่องมือช่วยในการเจรจาต่อรอง ขอเพิ่มหรือลดค่าจ้าง

๖. องค์การอาจใช้ Fringe Benefit เป็นเครื่องล่อใจ หรือยึดเหนี่ยวคนงานให้ทำงานอยู่กับองค์การนานๆ นอกจากนั้น ยังช่วยสร้างกำลังขวัญที่ดี (Morality) ให้กับคนงานด้วย