

บทที่ 10 สวัสดิการแรงงาน

ความเป็นมาของสวัสดิการแรงงาน

หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม เกมสังคม เศรษฐกรรรมซึ่งอยู่กันอย่างด้อยที่ด้อยอาศัย ช่วยเหลือกันในหมู่ครอบครัวญาติมิตรเพื่อนบ้านและ ผูกพันใกล้ชิดกัน ได้เปลี่ยนไปสู่สภาพสังคมแบบอุตสาหกรรมเมืองขยายอย่างรวดเร็ว คนอพยพ จากชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อมาหางานทำเพราะหวังความเป็นอยู่และชีวิตที่ดีกว่า ทำให้ความอบอุ่น ในครอบครัวน้อยลง เช่นเดียวกับความรู้สึมนั่นคงทางจิตใจ แต่เมื่อได้ใช้ชีวิตในเมืองจริงๆ แล้ว ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ซึ่งกลายเป็นปัญหาสังคม เช่น ปัญหาค่าจ้างแรงงาน ปัญหาสุขภาพ ของคนงาน ปัญหาการใช้แรงงานเด็กโดยเอารัดเอาเปรียบ ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมสวัสดิการและบริการทาง สังคมเพื่อแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนเหล่านั้น ฉะนั้นแนวความคิดที่จะจัดให้มีงาน สวัสดิการแรงงานจึงได้เริ่มทำกันจริงจังมากขึ้น

อย่างไรก็ตามในยุคต้น ๆ ใ้ว่าสวัสดิการของคนงานจะไม่ได้รับการเหลียวแลเสียเลย เพราะมีเจ้าของกิจการหลายคนได้แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน เพราะ มิฉะนั้นแล้วแรงงานในอุตสาหกรรมเมื่อได้รับความทุกข์ยากมาก ก็อาจจะกระทำการเป็นอุปสรรค ต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ประท้วงโดยการหยุดงาน ก่อความเสียหายในโรงงาน และ อาจนำไปสู่ความเคลื่อนไหวทางการเมือง (สุวิทย์ ยี่วรพันธ์, สวัสดิการแรงงาน, 2520 หน้า 16)

นับแต่ ปี พ.ศ. 1880 เป็นต้นมา ในต่างประเทศงานด้านสวัสดิการแรงงานได้ก้าวหน้า อย่างรวดเร็วสนองตอบความเติบโตของกิจการอุตสาหกรรมและธุรกิจ เช่นในสหรัฐอเมริกาสมาคม พ่อค้าต่างๆ ซึ่งกำเนิดขึ้นในทศวรรษปลายศตวรรษที่ 19 ได้ขยายงานสวัสดิการหลายอย่างให้กับคน งาน ได้แก่บริการด้านการรักษาพยาบาล, ให้เงินช่วยค่าครองชีพ, จัดสภาพภายในโรงงานให้ถูก สุขลักษณะ, จัดร้านขายอาหารราคาถูก, จ่ายเงินโบนัส เป็นต้น

แต่ต่อมาเนื่องจากความต้องการในเรื่องสวัสดิการแรงงานมีมากขึ้นและจำนวนคนงานก็เพิ่มมากขึ้น ภาระการให้สวัสดิการจึงเกินกว่าที่เอกชน สมาคมธุรกิจการค้าและองค์การสังคม-สงเคราะห์จะรับไหวได้ ดังนั้นในศตวรรษที่ 20 รัฐจึงเข้าไปมีบทบาทให้ความช่วยเหลือ โดยออกมาในรูปของการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในมาตรฐานขั้นต่ำอย่างไรบ้าง เช่น รัฐบาลอังกฤษได้ร่างกฎหมายการประกันสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกันรายได้ของลูกจ้างในปี ค.ศ. 1942 และได้ประกาศใช้กับเมืองอาณานิคมในทวีปแอฟริกา

สวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนในรูปของการสาธารณูปการ (Public Assistance) เป็นบริการที่มีได้หวังผลตอบแทน แต่ต้องการให้สังคมเกิดความเรียบร้อยและบรรเทาปัญหาสังคมไม่ให้รุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมทั้งสวัสดิการแรงงานด้วย แต่หากสวัสดิการแรงงานนั้นจัดขึ้นมาโดย นายจ้างก็อาจจะแตกต่างกันไป เพราะค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการถือว่าเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและหวังผลตอบแทนทางกำไรเศรษฐกิจ กล่าวคือเมื่อให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างก็หวังจะได้ผลงานที่ดีจากลูกจ้างตอบแทน นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องแสดงว่านายจ้างมีความห่วงใยในสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างด้วย

ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน”

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงโครงการที่ดำเนินการโดยบุคคลระดับหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการของคนงาน คุ้มครองตัวเขาและครอบครัวของเขาให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมสวัสดิการแรงงานหมายถึงการดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดย นายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานมีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม มีความเป็นอยู่ดีพอควร มีความผาสุกทั้งทางกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยให้เขาและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (วิจิตร ระวิวงศ์, “สวัสดิการอุตสาหกรรม” 2520 หน้า 1)

ในการประชุมขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (International Labor Conference) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ไว้ว่าควรจะต้องให้มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเรื่องอาหารการกิน การพักผ่อนและการสันทนาการ เป็นต้น ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือเจ้าของสถานประกอบการก็ได้

ความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการแรงงาน

ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการแรงงาน อาจพิจารณาได้จากความจำเป็นของสามฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล (อ่านเพิ่มเติม เอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล 2521 หน้า 69-71)

1. ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ความรู้ น้อย ค่าจ้างที่ได้รับก็อยู่ในอัตราค่า มีความเป็นอยู่ลำบาก และจะเดือดร้อนเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว้ เช่น เจ็บป่วย ประสบ อุบัติเหตุ เป็นต้น ฉะนั้นสวัสดิการจึงเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความ รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความเอาใจใส่จากนายจ้างจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ช่วย ส่งเสริมให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และในส่วนของนายจ้างการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างก็น่าเปรียบ เปรียบเหมือนการตอบแทนแก่ลูกจ้างในฐานะที่มีส่วนสร้างความก้าวหน้าต่อกิจการ

อันที่จริงในสังคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีกฎหมายประกันสังคมประกาศใช้เพื่อคุ้มครอง สวัสดิการของผู้ใช้แรงงานประเภทต่าง ๆ เช่นการประกันอุบัติเหตุในโรงงานการประกันการว่างงาน การประกันการเจ็บป่วย เป็นต้น มีหลักว่าลูกจ้างจะจ่ายเงินรายได้ส่วนหนึ่งพร้อมกับของนายจ้าง และรัฐบาล รวมไว้เป็นกองทุนประกันสังคมซึ่งจะเอาไปใช้เป็นที่ทดแทนแก่ลูกจ้างเมื่อตกอยู่ใน สภาพหนึ่ง เช่นว่างงาน, เจ็บป่วย (รายละเอียดเกี่ยวกับการประกันสังคมจะได้อีกกล่าวไว้อีกบทหนึ่ง) โครงการประกันสังคมนี้จะช่วยเสริมให้คนงานลูกจ้างมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

2. ฝ่ายนายจ้าง นายจ้างที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มีสาเหตุพิจารณาหลายประการคือ

2.1 มีความจงใจค้ำมนุษย์ธรรม เห็นใจสงสารในความเป็นอยู่ของผู้ที่ต่ำกว่า โดยไม่หวังผลตอบแทน

2.2 มีความหวังว่าถ้าจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแล้วจะกระตุ้นให้ลูกจ้างตั้งใจทำงาน ซึ่งจะเป็นทางเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมให้ลูกจ้างรักนายจ้าง มีความผูกพันกับงานที่ทำ เป็นประโยชน์ ต่อกิจการมากที่สุด

2.3 เป็นเพราะความจำเป็นบังคับ เนื่องจากต้องการจูงใจคนที่มีฝีมือความรู้ความ ซำนาญมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้กว้างขวางเป็นพิเศษ

2.4 ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงซึ่งเกิดจากการเจรจาท่องรองกับสหภาพแรงงานในประ- เทศที่มีสหภาพแรงงานมั่นคงเข้มแข็ง จะช่วยรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการได้ก็ โดยสหภาพแรงงานจะเจรจาท่องรองกับนายจ้างตามความเดือดร้อนของคนงาน

2.5 ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการบางอย่างตามที่รัฐบาลเห็นความจำเป็นว่านายจ้างต้องจัดให้กับลูกจ้าง ถ้าหากนายจ้างละเมิดไม่ปฏิบัติตามก็จะมีควมผิด

3. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนตามนัยแห่งความเป็นรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ลูกจ้างคนงานก็เป็นประชาชนกลุ่มหนึ่งในสังคม จึงสมควรได้รับความคุ้มครองด้วย เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างอาจจะมีการขัดผลประโยชน์กัน กล่าวคือนายจ้างต้องการผลกำไรมาก โดยวิธีการลดต้นทุนการผลิตให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ลูกจ้างจะถูกกดในเรื่องค่าจ้างแรงงาน และไม่ได้รับบริการสวัสดิการที่จำเป็น รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน ตลอดจนวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น จัดบริการรักษาพยาบาลต่าง ๆ เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานอาจแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (เอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล, 2521, หน้า 82-84)

1. สวัสดิการที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นสวัสดิการที่รัฐกำหนดบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำทุกคน ถ้าละเลยก็จะมีควมผิด เพราะถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุดของสวัสดิการที่จะต้องให้แก่คนงาน ตัวอย่างเช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด 7 ข้อ 63, ข้อ 64 และ ข้อ 65 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดให้มี น้ำดื่ม ห้องน้ำ บั๊จจัยในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล เคียงพักคนไข้ เวชภัณฑ์ พยาบาล แพทย์ สถานพยาบาล และยานพาหนะส่งคนไข้ไปยังโรงพยาบาลมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการ ซึ่งจัดขึ้นตาม ข้อตกลงกับสหภาพแรงงานด้วย เป็นวิธีที่กฎหมายยอมรับและถือว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างและสภาพการทำงานโดยวิธีต่อรองร่วมกัน

2. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นอกเหนือจากที่กำหนดเป็นกฎหมาย มิได้เป็นการบังคับ นายจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะให้หรือไม่ให้สวัสดิการนั้น ๆ เช่น เงินกู้ โบนัส การแบ่งผลกำไร การช่วยเหลือทางการเงินยามเจ็บป่วย ทาย ตลอดจนการจ่ายเสื้อผ้าชุดทำงาน การเลี้ยงอาหาร การจัดรถรับส่ง เป็นต้น

3. **สวัสดิการทางสังคม** เป็นสวัสดิการที่จะออกมาในรูปของบริการ เช่น บริการ
สหธนาคาร ได้แก่การแข่งขันกีฬา สโมสร คอนกรี เป็นต้น บริการด้านส่งเสริมความรู้ ได้แก่
การจัดอภิปราย การจัดห้องสมุด เป็นต้น บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การแก้ปัญหา
ส่วนตัว ปัญหาอาชีพ รวมทั้งการไปเยี่ยมบ้านของพนักงานด้วย ในต่างประเทศ สถานประกอบ
การที่ทันสมัยมักจะมีนักสังคมสงเคราะห์ประจำอยู่ ซึ่งจะช่วยเหลือปัญหาต่างๆ ของพนักงานได้ นอก
จากนี้ก็จัดบริการความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่พนักงานด้วย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสวัสดิการแรงงาน

ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการดังนี้ คือ

1. **ความเป็นประชาธิปไตย** เมื่อนายจ้างพอใจที่จะจัดสวัสดิการจะต้องให้สิทธิแก่
พนักงานในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสิ่งนั้นในลักษณะใด ให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริการ
กลไกให้ความช่วยเหลือนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ากิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการที่
เกิดขึ้นตนเองก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างขึ้นมา

2. **มีความรับผิดชอบร่วมกัน** ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรม
เป็นของนายจ้างและลูกจ้าง ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้ฝ่ายเดียว ผลกระทบกระเทือนจะเกิดได้ คือ
พนักงานไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร และเมื่อเกิดกรณีพิพาทแรงงานภายหลัง นายจ้างจะทวงบุญคุณ
กับลูกจ้างได้ว่า แม้ให้สวัสดิการแล้วลูกจ้างยังมาต่อต้านอีก การให้สวัสดิการจะเป็นผลดีต่อผู้ให้
และผู้รับต่อเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายมีความเข้าใจในหลักการอันเป็นประโยชน์ร่วมกัน

3. **ควรได้รับการยอมรับ** เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับ
ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ สำหรับโรงงานหรือสถานประกอบการบางแห่งที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิ
การประจำนั้นจะรับรู้ปัญหาและความต้องการของพนักงาน แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารที่สูงขึ้น
ไปไม่เห็นความสำคัญด้วย การจัดสวัสดิการก็จะไม่ได้ผลอะไร หรืออาจจะเป็นไปในลักษณะที่เสีย
ไม่ได้ ฉะนั้นการจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรเป็นที่ยอมรับในหมู่พนักงานระดับเล็กจนกระทั่งถึงผู้มี
อำนาจสูงสุด

4. **ความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง** การที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่พนักงาน
มากน้อยเท่าใด เป็นเครื่องแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย กล่าวคือ นายจ้างมีความรับผิดชอบ
ต่อกฎลูกจ้างและต่อชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ โดยการจัดสวัสดิการให้ โดยไม่ถือว่าสวัสดิการเป็นเพียง

เครื่องบังหน้าของนายจ้างที่ต้องการเอารักเอาเปรียบคนงาน แต่ต้องคำนึงว่าการให้สวัสดิการแก่คนงานเป็นความรับผิดชอบอย่างแท้จริงของตน (วิจิตร ระวังค์, 2520 หน้า 5)

5. ความเหมาะสมของค่าจ้าง จะต้องไม่ลืมว่าการให้สวัสดิการแก่คนงานไม่ใช่เป็นเรื่องของคารชกเขยในเรื่องค่าจ้าง ไม่สมควรอ้างว่าเพราะคนงานได้รับสวัสดิการค้อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องให้ค่าจ้างแรงงานสูง ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง การให้สวัสดิการแก่คนงานอาจไม่สามารถกระตุ้นให้คนงานกระตือรือร้นที่จะทำงานถ้าอัตราค่าจ้างของเขายังต่ำอยู่ และในทางตรงกันข้ามแม้ถ้าอัตราค่าจ้างจะสูง แต่ถ้าสวัสดิการไม่ดีเท่าที่ควร คนก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงานเช่นกัน

ประโยชน์ที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงาน

1. ช่วยให้คนงานมีขวัญในการทำงาน การให้สวัสดิการที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในหมู่คนงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตดี ในทางกลับกัน ถ้าหากคนงานขาดขวัญและกำลังใจ ก็เป็นสาเหตุกระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิต และอาจจะแสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา เช่น - ก้าวร้าว, ท้อถอยไม่ยอมทำงาน, เฉื่อยชา เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อกิจการ

2. ช่วยให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน เช่นการให้สวัสดิการช่วยเหลือแก่คนงานในกรณีที่คนงานทำงานจนถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุ อาจจะ 60 ปี หรือ 65 ปี ซึ่งอาจจะให้เงินจำนวนหนึ่งเพื่อเลี้ยงชีพต่อไป เพราะเป็นระยะที่ควรจะได้รับพักผ่อน

3. ให้คนงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้รับการพักผ่อนแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์ พอที่จะต่อสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้

4. ช่วยให้คนงานสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้เป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอกับค่าใช้จ่ายคนงานก็จะเกิดความกังวล จนบางครั้งอาจทำให้งานมีข้อผิดพลาดได้

5. การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้คนเข้าใจในเจตนาดีของนายจ้าง และให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่กิดว่านายจ้างเอารักเอาเปรียบเพราะเห็นได้จากความสนใจในการให้สวัสดิการแก่พวกตน

6. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ การให้สวัสดิการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การที่คนงานมีความสุขกายสบายใจยอมทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพ

