

บทที่ 10

ความเน้นมาของสวัสดิการแรงงาน

หลังจาก การปฏิรูปอุตสาหกรรม ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม เกิดสังคม
เกษตรกรรมซึ่งอยู่กันอย่างด้อยทัดอย่างมาก ช่วยเหลือกันในหมู่ครอบครัวญาติมิตรเพื่อนบ้านและ
ผูกพันใกล้ชิดกัน ได้เปลี่ยนไปสู่สภาพสังคมแบบอุตสาหกรรมเมืองขยายอย่างรวดเร็ว คนอยู่พ
ชาติชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อมางานทำ เพราะหัวใจความเป็นอยู่และชีวิตที่คึกคัก ทำให้ความอบอุ่น
ในครอบครัวน้อยลง เช่นเดียวกับความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ แต่เมื่อได้ใช้ชีวิตในเมืองจริงๆ แล้ว
ก็ยังเผชิญกับบัญหาต่างๆ ซึ่งกล้ายกเบนบัญชาสังคม เช่น บัญหาค่าจ้างแรงงาน บัญหาสุขภาพ
ของคนงาน บัญหาการใช้แรงงานเกื้อโดยเอารักเอาเปรี้ยบ บัญหาที่อยู่อาศัย บัญหาแหล่งเตือน
ไฟฟ้า บัญชาอาชญากรรม เป็นต้น ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีสวัสดิการและบริการทาง
สังคมเพื่อแก้ไขบัญหาและช่วยเหลือผู้ที่เกือกร้อนเหล่านั้น ฉะนั้นแนวความคิดที่จะจัดให้มีงาน
สวัสดิการแรงงานจึงได้เริ่มทำกันจริงจังมากขึ้น

อย่างไรก็ตามในยุคกัน ๆ ใช่ว่าสวัสดิการของคนงานจะไม่ได้รับการเหลียวแลเสียเลย เพราะมีเจ้าของกิจการหลายคนให้เล็งความเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ท่อสภากว้างเป็นอยู่ของคนงาน เพราะมีฉะนั้นแล้วแรงงานในอุตสาหกรรมเมื่อได้รับความทุกษ์ยากมาก ก็อาจจะกระทำการเป็นอุปสรรค ต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ประท้วงโดยการหยุดงาน ก่อความเสียหายในโรงงาน และอาจนำไปสู่ความเคลื่อนไหวทางการเมือง (สุวิทย์ ยิ่งรพันธ์, สวัสดิการแรงงาน, 2520 หน้า 16)

ฉบับแก้ไข พ.ศ. 1880 เป็นทันมา ในทำงประเทศงานค้านสวัสดิการแรงงานได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสนองทอนความเดินโถของกิจการอุตสาหกรรมและธุรกิจ เช่นในสหรัฐเมริการณาคนพ่อค้าต่างๆ ซึ่งกำเนิดขึ้นในตอนปลายคริสต์ทศวรรษที่ 19 ได้ขยายงานสวัสดิการหลายอย่างให้กับคนงาน ได้แก่บริการค้านการรักษาพยาบาล, ให้เงินช่วยค่าครองชีพ, จัดสภาพภัยในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ, จัดร้านขายอาหารราคาถูก, จ่ายเงินโบนัส เป็นทัน

แท่ต่อมาเนื่องจากความต้องการในเรื่องสวัสดิการแรงงานมีมากขึ้นและจำนวนคนงานก็เพิ่มมากขึ้น การการให้สวัสดิการจึงเกินกว่าที่เอกสาร สมาคมธุรกิจการค้าและองค์การสังคม-ส่งเสริมห่วงโซ่รับไว้ได้ กันนี้ในศตวรรษที่ 20 รัฐจึงเข้าไปมีบทบาทให้ความช่วยเหลือ โดยออกกฎหมายในรูปของการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในมาตรฐานขั้นต่ำอย่างไรบ้าง เช่น รัฐบาลอังกฤษได้ร่างกฎหมายการประกันสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกันรายได้ของลูกจ้างในปี คศ. 1942 และได้ประกาศใช้กับเมืองอุดานิคมในทวีปอาฟริกา

สวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนในรูปของการสาธารณูปการ (Public Assistance) เป็นบริการที่มีให้หัวสิ่งตอบแทน แต่ต้องการให้สังคมเกิดความเรียบร้อยและบรรเทาบัญหาสังคมไม่ให้รุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมทั้งสวัสดิการแรงงานด้วย แต่ถ้าหากสวัสดิการแรงงานนั้นจัดขึ้นมาโดย นายจ้างก็อาจจะแตกต่างไป เพราะค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการถือว่าเป็นทันทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและห่วงผลตอบแทนทางก้านเศรษฐกิจ ก่อสร้างคือเมื่อให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างก็หวังจะได้ผลงานที่ดีจากลูกจ้างตอบแทน นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องแสดงว่า นายจ้างมีความห่วงใยในสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างด้วย

ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน”

สวัสดิการแรงงาน หมายถึงโครงการที่ดำเนินการโดยบุคคลระดับหนึ่งหรือกลุ่มใหญ่กลุ่มหนึ่งเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการของคนงาน คุ้มครองทั้งเขาและครอบครัวของเขาระหว่างการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสวัสดิการแรงงานหมายถึงการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานมีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม มีความเป็นอยู่คือพ่อค้า มีความผาสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลดปล่อยในการทำงาน ช่วยให้เข้าและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (วิจิตร ระวิวงศ์, “สวัสดิการอุตสาหกรรม” 2520 หน้า 1)

ในการประชุมขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (International Labor Conference) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ให้ว่าควรจะจัดให้มีการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัย เช่น เรื่องอาหารการกิน การพักผ่อนและการสันทนาการ เป็นทั้ง ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือเจ้าของสถานประกอบการได้

ความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการแรงงาน

ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการแรงงาน อาจจะพิจารณาได้จากความจำเป็นของสามฝ่าย ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกัน คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล (อ่านเพิ่มเติมเอกสารนี้ เจษฎาภินาด 2521 หน้า 69-71)

1. ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ความรู้น้อย ค่าจ้างที่ได้รับก็อยู่ในอัตราที่มีความเป็นอยู่ล้ำบาก แตะจะเกือครึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น ฉะนั้นสวัสดิการจึงเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความเอาใจใส่จากนายจ้างจะช่วยสร้างความสมัพนธ์ที่ระหว่างกัน ช่วยส่งเสริมให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และในส่วนของนายจ้างการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างคุณงานก็เปรียบเสมือนการตอบแทนแก่ลูกจ้างในฐานะที่มีส่วนสร้างความก้าวหน้าท่อิกจการ

อันที่จริงในสังคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีกฎหมายประกันสังคมประการใช้เพื่อคุ้มครองสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานประเภททั่วๆ เช่นการประกันอุบัติเหตุในโรงงานการประกันการว่างงาน การประกันการเจ็บป่วย เมื่อกัน มีหลักว่าลูกจ้างจะจ่ายเงินรายได้ส่วนหนึ่งพร้อมกับของนายจ้าง และรัฐบาล รวมไว้เป็นกองทุนประกันสังคมซึ่งจะเอาไปใช้เป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเมื่อถูกอยู่ในสภาพหนึ่ง เช่นว่างงาน เจ็บป่วย (รายละเอียดเกี่ยวกับการประกันสังคมจะได้กล่าวไว้อีกบทหนึ่ง) โครงการประกันสังคมจะช่วยเสริมให้คุณงานลูกจ้างมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

2. ฝ่ายนายจ้าง นายจ้างที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มีสาเหตุพิจารณาหลายประการคือ

2.1 มีความชูใจค้านมนุษยธรรม เห็นใจสงสารในความเป็นอยู่ของผู้ที่ทำท่อิกจัยกว่าในการณ์นี้นายจ้างให้โดยไม่หวังผลตอบแทน

2.2 มีความหวังว่าถ้าจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแล้วจะกระตุนให้ลูกจ้างลงมาทำงานซึ่งจะเป็นทางเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมให้ลูกจ้างรักนายจ้าง มีความผูกพันกับงานที่ทำ เป็นประโยชน์ต่อการมากที่สุด

2.3 เป็นเพราะความจำเป็นบังคับ เนื่องจากถ้องการจุ่งใจคนที่มีผู้มีความรู้ความชำนาญมาทำงานกวัย จึงถ้องจัดสวัสดิการให้กว้างขวางเป็นพิเศษ

2.4 ถ้องปฏิบัติงานข้อทอกลังซึ่งเกิดจากการเราร้าท่อรองกับสหภาพแรงงานในประเทศที่มีสหภาพแรงงานมีคงเชื้มแข็ง จะช่วยรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการให้ดีโดยสหภาพแรงงานจะเราร้าท่อรองกับนายจ้างความคือครัวเรือนของคุณงาน

2.5 ท้องปฎิบัติทางกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการของอย่างทันทีที่รู้บาลเห็นความ
จำเป็นว่านายจ้างท้องจัจคให้กับลูกจ้าง ถ้าหากนายจ้างละเมิดไม่ปฏิบัติทางก็จะมีความผิด

3. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่ถ้องคุณธรรมทุกช่วงประชานทุกคนกามนัยแห่งความเป็นรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ถูกจ้างงานก็เป็นประชานกุ่มหนึ่งในสังคม จึงสมควรได้รับความคุ้มครองกวัย เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างอาจจะมีการขัดผลประโยชน์กัน กล่าวคือ นายจ้างท้องการผลกำไรมาก โดยวิธีการลดต้นทุนการผลิตให้น้อยที่สุดเท่าที่ทำได้ ลูกจ้างจะถูกกดในเรื่องค่าจ้างแรงงาน และไม่ได้รับบริการสวัสดิการที่จำเป็น รัฐบาลจึงถ้องขอกรุณายังประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อบังกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน ลดลงจนว่างกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ในด้านสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพแวดล้อมดีในการทำงาน เช่น จับบริการรักษาพยาบาลทั่วไป เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานอาจแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (เอกสารดัง เอกสารที่ ๔ ของรัฐบาล,
2521, หน้า 82-84)

1. สวัสดิการที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นสวัสดิการที่รัฐกำหนด
บังคับให้นายจ้างต้องจัดทำทุกคน ถ้าลักษณะมีความผิด เพราจะต้องเป็นมาตรการฐานนี้ค่าสูง
ของสวัสดิการที่จะต้องให้แก่คนงาน ตัวอย่างเช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง
แรงงาน หมวด 7 ข้อ 63, ข้อ 64 และ ข้อ 65 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดให้มี น้ำดื่ม ห้องน้ำ
บีบจี้ในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล เทียงพักคนไว้ เวชภัณฑ์ พยาบาล แพทย์
สถานพยาบาล และยานพาหนะส่งคนไปยังโรงพยาบาลมาก่อนอื่นตามสักส่วนของจำนวนลูกจ้าง

นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการชั่วจักขันตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงานด้วย เป็นเวชที่กฎหมายยอมรับแล้วถือว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดูดี เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างและสภาพการทำงานโดยวิธีท่อรองร่วมกัน

2. สวัสดิการทางศรษฎกิจ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่ทำงานเป็นปกติอย่างมีให้เป็นการบังคับ นายจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะให้หรือไม่ให้สวัสดิการนั้นๆ เช่น เงินกู้ โบนัส การแบ่งผลกำไร การช่วยเหลือทางการเงินยามเจ็บป่วย ตาย รถออกบุกรถฯ การจ่ายเพื่อผ้าชุดทำงาน การเลี้ยงอาหาร การจัดครัวบ้าน ส่วน เป็นทัน

3. สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่จะออกมานิรูปของบริการ เช่น บริการสันทนาการ ได้แก่การเยี่งกีฬา สมอสร คันทรี เป็นต้น บริการด้านส่งเสริมความรู้ ได้แก่ การจัดกิจกรรม การจัดห้องสมุด เป็นต้น บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การเก็บบัญหาส่วนตัว บัญหาอาชีพ รวมทั้งการไปเยี่ยมน้านของคนงานกัวย ในท่ามกลางสถานประกอบการที่ทันสมัยมักจะมีนักสังคมสงเคราะห์ประจำอยู่ ซึ่งจะช่วยแก้บัญหาต่างๆ ของคนงานได้ นอกจากนี้ก็จะบริการความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่คนงานกัวย

บังขี้แห่งความสำเร็จของสวัสดิการแรงงาน

ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับบังขี้หลายประการดังนี้ คือ

1. ความเป็นประชาธิปไตย เมื่อนายจ้างพอใจที่จะจัดสวัสดิการจะต้องให้สิทธิแก่คนงานในการคัดเลือก ใจว่าเขาต้องการสิ่งใดในลักษณะใด ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริการ ก็จะให้ความช่วยเหลือนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้คนงานเกิดความรู้สึกว่ากิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการที่เกิดขึ้นกันเองก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างขึ้นมา

2.. มีความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรม เป็นของนายจ้างและลูกจ้าง ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้ฝ่ายเดียว ผลบรรทบกระเทื่องจะเกิดได้ คือ คนงานไม่กระือร้อนเท่าที่ควร และเมื่อกิจกรรมพิพากษาแรงงานภายหลัง นายจ้างจะหงับบัญคุณ กับลูกจ้างได้ว่า แม้ให้สวัสดิการแล้วลูกจ้างยังมาท่อตันอีก การให้สวัสดิการจะเป็นผลต่อผู้ให้ และผู้รับ托เมื่อทั้ง 2 ฝ่ายมีความเข้าใจในหลักการอันเป็นประโยชน์ร่วมกัน

3. ควรได้รับการยอมรับ เจ้าน้ำที่และคนงานทุกรายต้องเข้าใจและยอมรับ ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ สำหรับโรงงานหรือสถานประกอบการบางแห่งที่มีเจ้าน้ำที่สวัสดิการประจำนั้นจะรับรู้บัญหาและความต้องการของคนงาน แต่ถ้าหากเจ้าน้ำที่ระดับบริหารที่สูงขึ้น ไปไม่เห็นความสำคัญกัวย การจัดสวัสดิการก็จะไม่ได้ผลอะไร หรืออาจจะเป็นไปในลักษณะที่เสีย ไม่ได้ จะนั่นการจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรเป็นที่ยอมรับในหมู่คนงานระดับเล็กจนกระทั่งผู้มีอำนาจสูงสุด

4. ความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง การที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่คนงาน มากน้อยเท่าไหร่ เป็นเครื่องแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย กล่าวคือ นายจ้างมีความรับผิดชอบต่อกฎหมายและต่อกฎหมายที่ตนอาศัยอยู่ โดยการจัดสวัสดิการให้ โดยไม่ถือว่าสวัสดิการเป็นเพียง

เกรียงบังหน้าของนายจ้างที่ต้องการเอาไว้เปรียบคนงาน แต่ต้องคำนึงว่าการให้สวัสดิการแก่คนงานเป็นความรับผิดชอบอย่างแท้จริงของตน (วิจาร ระหว่างฯ, 2520 หน้า ๕)

5. ความเหมาะสมของค่าจ้าง จะต้องไม่ลืมว่าการให้สวัสดิการแก่คนงานไม่ใช่เป็นเรื่องของการซักแซยในเรื่องค่าจ้าง ไม่สมควรอ้างว่า เพราะคนงานได้รับสวัสดิการที่อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นท้องให้ค่าจ้างแรงงานสูง ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง การให้สวัสดิการแก่คนงานอาจไม่สามารถกระตุนให้คนงานกระือรันที่จะทำงานถ้าหากค่าจ้างของเขายังต่ำอยู่ และในทางตรงกันข้าม เมื่อค่าจ้างจะสูง แต่ถ้าสวัสดิการไม่คิดเท่าที่ควร คนก็จะขาดความกระือรันในการทำงาน เช่นกัน

ประโยชน์ที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงาน

1. ช่วยให้คนงานมีชีวญี่ในการทำงาน การให้สวัสดิการที่ดีจะช่วยสร้างชีวญี่และกำลังใจในหมู่คนงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตดี ในการกลับบ้าน ถ้าหากคนงานขาดชีวญี่และกำลังใจ ก็เป็นสาเหตุกระบวนการเทื่อนท่อสุขภาพจิต และอาจจะแสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมาน เช่น - ก้าวร้าว, ห้อดอยไม่อยากทำงาน, เนือยชา เป็นทัน ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลเสียท่องาก

2. ช่วยให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน เช่นการให้สวัสดิการช่วยเหลือแก่คนงานในการเดินทางทำงานนอกสถานที่นานๆ อาทิตย์ อาจจะ ๖๐ ปี หรือ ๖๕ ปี ซึ่งอาจจะให้เงินจำนวนหนึ่งเพื่อเลี้ยงชีพก่อนไป เพราะเป็นระยะที่ควรจะได้รับการพักผ่อน

3. ให้คนงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้รับการพักผ่อนแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์ พอยที่จะต้องสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้

4. ช่วยให้คนงานสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้เป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอ ก็ต้องหาคนงานที่จะเกิดความกังวล จนบางครั้งอาจทำให้คนงานมีข้อผิดพลาดได้

5. การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้คนเข้าใจในเจตนาคือของนายจ้าง และให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่คิดว่านายจ้างเอาไว้เปรียบเพาะเห็นได้จากความสนใจในการให้สวัสดิการแก่พวกรคน

6. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ การให้สวัสดิการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การที่คนงานมีความสุขภายในใจยอมทำงานด้วยความกระือรัน และมีประสิทธิภาพ

7. ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของคนงาน เพราะสวัสดิการก่อให้เกิดความอบอุ่นและสนับนัย ให้เป็นกันว่าสวัสดิการประจำที่ส่งเสริมค้านผังคมและวัฒนธรรมหรือสันนากากร ซึ่งจะทำให้คนงานรื่นเริง หายเบื่อหน่าย มีบรรยายกาศของความเป็นกันเอง

ประเภทของบริการในด้านสวัสดิการแรงงาน

บริการในด้านสวัสดิการแรงงานที่ได้จัดดำเนินการอยู่ในต่างประเทศนั้นมักจะเป็นการให้บริการทั้งที่เป็นของรัฐบาลและเอกชน แต่สำหรับประเทศไทยนั้นเอกชนยังมีบทบาทน้อยอยู่ บริการด้าน ๆ คงกล่าวได้แก่ บริการที่พักอาศัย บริการรัชษาพยาบาล บริการรถรับส่ง บริการค้านอาหาร บริการขายของราคาถูก บริการกองทุนเงินทดแทน บริการอบรมฝึกอาชีพเพิ่มเติม บริการค้านการศึกษาและกิจกรรมทางค้านวัฒนธรรม

บริการที่พักอาศัย

บัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา คือ บัญหาการขาดแคลนที่พักอาศัย และบัญหาสภาพที่พักอาศัยซึ่งไม่ได้มาตรฐาน จากการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อปี ค.ศ. 1970 (International Labour Office) หรือ ILO เสนอไว้ว่า บัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัยและสภาพอยู่อาศัยไม่ได้มาตรฐานเป็นบัญหาร้ายแรงที่กลุ่มประเทศภาคพื้นเอเชีย กำลังประสบอยู่ เช่นในบรasil กรรมกรมีมีที่พักอาศัยถึง 7 ล้านครอบครัว และในเอ塞ียได้ที่พักอาศัยอยู่ในสภาพของเหล่งเสื่อมโทรม หรือสลัม (Slum) ซึ่งปราบภูมิทัศน์ในเขตชนบทและเอกภัณฑ์เมือง สำหรับคนงานกรรมกรซึ่งมีรายได้ต่ำ จะอยู่ในสภาพที่ลำบาก ดังนั้นนายจ้างอาจช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้หลายวิธี เช่นในกรณีที่นายจ้างต้องการให้คนงานอยู่ทำงานในโรงงานอย่างถาวร ก็ต้องจัดที่พักให้ถาวร หรือให้อยู่เบล่าในบริเวณโรงงาน หรือให้เช่าอยู่ หรือออกค่าเช่าให้บ้าง ส่วนให้หุ้นเงินเพื่อซื้อช้อห้องหรือปลูกบ้าน แต่สำหรับวิธีหลังนี้ต้องจำกัดอยู่ในหมู่คนงานที่มีรายได้พอสมควร เพราะถ้าคนงานมีรายได้ต่ำมากก็จะไม่สามารถใช้หนี้คืนได้

รัฐบาลของประเทศภาคพื้นเอเชียหลายประเทศได้กำหนดเป็นกฎหมายให้นายจ้างรับผิดชอบเรื่องที่อยู่อาศัยของคนงาน รัฐบาลของประเทศไทยและประเทศไทยอาฟริกาหลายประเทศพยายามส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและนายจ้างที่จะช่วยเหลือคนงานให้มีที่อยู่อาศัยตามสมควร เพราะถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ในกรณีที่ให้เช่าอยู่ก็จะเก็บค่าเช่าในราคาน้ำ

บริการรักษาพยาบาล

บัญหาอีกอย่างหนึ่งของประเทศไทยที่กำลังพัฒนา คือบัญหาการขาดแคลนแพทย์ ซึ่งทำให้การบริการรักษาพยาบาลไม่เพียงพอ ในประเทศไทยต่าง ๆ ได้มีการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีส่วนรับผิดชอบในการให้บริการรักษาพยาบาลแก่คนงานและอาจรวมครอบครัวของคนงานด้วย สถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีความสามารถพอด้วยตัวเอง แต่ถ้าหากว่าไม่สามารถพอด้วยตัวเอง ก็ต้องหันมาใช้บริการคนงานของคน แท้ในกิจการเล็กอาจไม่สามารถทำได้ หรือทำได้อาจยังไม่ดีพอ บางแห่งอาจใช้วิธีนำส่วนหนึ่งของเงินโบนัสประจำปีของคนงานมารวมกัน และนำไปใช้จ่ายในการให้บริการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวคนงาน อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะจัดให้มีบริการรักษาพยาบาลเป็นการเฉพาะในวงงานอุตสาหกรรม หรือที่เรียกว่า “เวชอุตสาหกรรม” ก็ยังทำได้ยาก ซึ่งความจริงแล้วบริการค้านี้ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุด (วิจตร ระวิวงศ์, 2520 หน้า 10) เพราะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ซึ่งใช้เครื่องจักรกลมากมีส่วนทำให้คนงานถูกผลกระทบเหื่อนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

บริการรถรับส่งหรือให้เงินช่วยเหลือค่าโดยสาร

บริการจัดรถรับส่ง หรือการให้เงินช่วยเหลือค่าโดยสารแก่คนงานเน้นมีส่วนสำคัญในการประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่ายและความยากลำบากต่าง ๆ ในการเดินทางมาทำงาน การจัดรถรับส่งคนงานจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างที่มีคนงานมาทำงานไม่สาย และยังได้ความสำนึกรักในบุญคุณจากคนงานอีก ถ้าโรงงานอยู่ในเขตเมืองซึ่งบริการขนส่งสาธารณะสะดวกดีอยู่แล้ว นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจัดรถรับส่ง แต่อาจช่วยเหลือเป็นเงินค่าโดยสารหรือถ้าคนงานมีรถใช้เอง ก็อาจช่วยเหลือเรื่องค่าน้ำมันรถ สำหรับในเขตชานเมือง บริการค้านี้จะเป็นมากกว่า ในประเทศไทยที่พัฒนาแล้วบางแห่งจะจัดชั่วโมงการทำงานและการเดินทางไม่ให้ตรงกับชั่วโมงจราจรคิดขัด ซึ่งจะช่วยให้คนงานไม่เสียเวลาไปอยู่บ่นถนน แต่สามารถใช้เวลาเน้นย้ำกับครอบครัวของตน และยังช่วยลดความเครียดในการเดินทางไป กลับด้วย

การจัดบริการด้านอาหาร

การจัดบริการค้านอาหารอาจจะจัดทำโดยวิธีการต่าง ๆ กัน เช่นดูแลความสะอาดและราคาของอาหารให้ถูกสุขลักษณะและราคาถูก หรือนายจ้างอาจจะมีส่วนออกเงินสมทบเป็นค่าอาหาร

ค้าย ส่วนหนึ่งซื้ออาหาร เช่น ในรูปของการออกคุปอง นอกเหนือนั้นก็อาจจัดให้มีการประกันคุณภาพ ทางโภชนาการของอาหาร รวมทั้งจัดร้านขายอาหารแบบชิวว์คัวเอง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นก็คือ คงงานไม่ต้องเสียเวลาในการหาอาหารในตอนกลางวัน และมีเวลาได้พนบประพุกคุยกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

การจัดสหกรณ์หรือร้านขายของราคากลูก

คงงานจะได้ประโยชน์จากการซื้อของในราคากลูก ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปซื้อ โดยจัดสินค้าจำเป็นไว้บริการ เช่น อาหาร ของใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดบริการด้านนี้จะช่วยเรื่องค่าครองชีพของคงงาน เพราะจากการสำรวจพบว่า รายได้ครึ่งหนึ่งของคงงานในประเทศไทย ที่กำลังพัฒนาจะใช้จ่ายไปในเรื่องอาหารการกินของครอบครัว

บริการกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนเป็นความร่วมมือของนายจ้างกับฝ่ายราชการที่กำหนดให้มีขึ้น กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายค่าวัสดุพยาบาล ค่าทำคพ ค่าจ้างบังส่วนขณะที่ลูกจ้างเจ็บป่วยจากสาเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ ในประเทศไทยกรมแรงงานได้จัดให้มีการดำเนินการกองทุนเงินทดแทนทั้งแท้ พ.ศ. 2516 (ກາມປະກາດຂອງຄະນະປົງວິທີ ຈົບບັດທີ 103 ຂອງ 3 ລົງວັນທີ 16 ມິນາມຄ 2515 ເຖິງກັນກ່ຽວມາຍຄົມຄຮອງແຮງງານ) ໂດຍຈະເວີກເກີນເສັນສົນທາງນາຍຈັງທີ່ມີລູກຈັງທັງແຕ່ 20 ຄົນຂຶ້ນໄປໃນເຊັກດຸກທຸກໆພໍານ້າກເບື້ນແຫ່ງແຮກ ໂດຍເຮີມເກີນເສັນສົນທາງນາຍຈັງທັງທັງແຕ່ປີ 2517 ເປັນກັນນາມີ 2519 ໄດ້ຂໍ້ມູນເຫັນເຫັນກັນໃຫ້ອອກໄປອີກ 5 ຈັງຫວັດໄກລ້າເຄີຍຄື່ອ ສຸມຸທຽບປະກາງ ນັນທີ່ປັດຈຸນາ ສຸມຸກສາຄາ ແລະ ຜຣປະຈຸນ ແລະ ຕາມແຜນພັດນາເກຣະຮູກີຈະສັງຄົມແຫ່ງໝາດ ຈົບບັດທີ 4 (ພ.ศ. 2520-2524) ໄດ້ກຳນົດເບົ້າໝາຍທີ່ຈະຂໍ້ມູນເຫັນເຫັນກັນໃຫ້ທົ່ວ່າຮ້າຍອານາຈັກ ໂດຍໃຫ້ກວດນັ້ນດີ່ສັດຕະປະກົດກັນປະກອບການທີ່ມີລູກຈັງທັງແຕ່ 10 ຄົນຂຶ້ນໄປໃນບາງແໜ່ງການຄວາມຈຳເປັນແລະເໝາະສົມ