

การวิเคราะห์สวัสดิการแรงงานของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน

วิชัย โสสุวรรณจินดา¹

บทคัดย่อ

จากการที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนด้านสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะในการดูแลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การศึกษานี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานไทยกับประเทศอื่นในประเทศในอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายไทยกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน อย่างไรก็ตาม บางประเทศได้กำหนดสวัสดิการที่แตกต่างจากประเทศไทย เช่น การกำหนดวันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย การให้สิทธิลูกจ้างหญิงหยุดกรณีแท้งบุตรและหยุดเพื่อดูแลบุตรที่เป็นทารก การให้สิทธิบิดาลาเพื่อการดูแลบุตร การจัดให้มีห้องอภิบาลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก การกำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นตามสถานการณ์ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบบังคับ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้รัฐบาลปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนและให้มีมาตรการจูงใจด้านภาษีเพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย

คำสำคัญ : สวัสดิการแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาเซียน

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250
e-mail: vichai_tho@hotmail.com

An Analysis of Labour Welfare in Thailand : A Comparative Study with ASEAN Countries.

Vichai Thosuwanjinda¹

Abstract

ASEAN Economic Community (AEC) has commenced since the end of 2015. Therefore, Thailand should review its welfare for workers as stated in Labour Protection Act so that it is similar to those in other ASEAN countries in order to accommodate labour movement in the region. This study compared the welfare for Labour in Thailand with those in other ASEAN countries. It was revealed that the labour welfare in ASEAN was similar in most aspects. However, there were some significant differences such as weekly holiday for shift workers who worked in fixed hours system, annual holiday, and sick leave. In addition, women could have longer holiday on abortive sickness than men, and male workers could take leave to take care of their infant. Moreover, employers arranged nursery room and day care center for babies and children. Furthermore, retired age extended for the aging society, and providence fund was compulsory. The researcher suggested the government to amend Labour Protection Act according to the standard of ASEAN and provide more tax incentive to employers who offer more voluntary welfare for their workers.

Keywords : Labour security, Labour protection law, Providence fund, ASEAN

¹Asst.Prof, Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Bundit University
Kasem Bundit University 1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: vichai_tho@hotmail.com

บทนำ

ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) อย่างสมบูรณ์ในปลายปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจึงต้องมีความพร้อมในการวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และเตรียมเผชิญกับการรวมอาเซียนเป็นตลาดและฐานผลิตร่วม และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ บัญชี และท่องเที่ยว ซึ่งส่งผลให้แรงงานทักษะจากประเทศในอาเซียนเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทย และอยู่ภายใต้กฎหมายของไทย ประเทศไทยจึงต้องมีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อเปรียบเทียบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการอยู่ร่วมในประชาคมอาเซียนต่อไป

วิธีการในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานของประเทศในอาเซียนเพื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย รวม 9 ประเทศ คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน ดารุสซาลาม ฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และเมียนมาร์ กฎหมายที่สำรวจเป็นหลัก คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้แทนองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย

แนวคิดเรื่องสวัสดิการแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยแยกออกเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างนอกเหนือกฎหมาย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) ขณะที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเห็นว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะอยู่ทำงานนั้นให้นานที่สุด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

การจัดสวัสดิการแรงงานของไทยมีพื้นฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานสิทธิในการทำงานได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ

สังคม และวัฒนธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 และอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO convention) และจากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยจึงมีพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาต่างๆดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นใช้บังคับ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังถูกจับตามองจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกว่ายังไม่ได้มีความพยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการกดขี่แรงงานอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก รัฐบาลไทยจึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการกดขี่แรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการใช้แรงงานหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ และดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เช่น แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติ แรงงานประมงทะเล ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและจริงจัง นอกจากนี้ ยังมีการกำกับดูแลให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด การป้องกันและแก้ไขปัญหา

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายและการกำหนดรูปแบบเพื่อขยาย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปยังกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น (กระทรวงแรงงาน ,2554)

สำหรับนโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชาที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ ๖ ด้วยการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยมีนโยบายที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศ และเด็กและปัญหาขอทาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน (สำนักนายกรัฐมนตรี ,2557)

4. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทย

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายบังคับ (กระทรวงแรงงาน , 2557) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
เวลาทำงาน	งานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
เวลาพัก	ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวัน ละ 1 ชั่วโมงภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวัน ละ 1 ชั่วโมง กรณี งานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะ หยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง
วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekend)	ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน ราย ชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วัน ใดก็ได้ กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงาน ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด
วันหยุดตามประเพณี	ต้อง ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตาม ประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือ กำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อน ประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
การลาป่วย	ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างปียะไม่เกิน 30 วัน ทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้
การลาคลอด	ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
การลาเพื่อทำหมัน	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาวันนั้นด้วย
การลากิจ	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
การลาเพื่อรับราชการทหาร	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี
การลาเพื่อฝึกอบรม	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
ค่าจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด	ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด	- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ - ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง - ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่า

	ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)	
สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
ค่าชดเชย	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักร มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวน ลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อ ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา สุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตรา สุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน - ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมี ผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อน ย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยใน กรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้ - ลูกจ้างลาออกเอง - ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง - ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่งานดังนี้ 1. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน 2. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน 3. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง
การใช้แรงงานหญิง	ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.- 06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองาน ก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน - งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ - งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม



สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	- งานที่ทำในเรือ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
การใช้แรงงานเด็ก	- ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง - กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่ นายจ้างกำหนด - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา - ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้ - งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ - สถานที่เล่นการพนัน - สถานที่เดินร่ำ รำวง หรือ ร้องเงี้ง - สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่น จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับ พักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าสถานที่อื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง - ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น - ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่ เกิน 30 วัน
สวัสดิการในที่ทำงาน	ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการในที่ทำงาน ดังนี้ 1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และ เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกิน ยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน 2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการ

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	ควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ
อุปกรณ์ปฐมพยาบาล	1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ 2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มี ก. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) ข. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ค. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาทำงาน ง. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน 3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี ก. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) ข. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ค. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน ง. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน จ. ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน
การส่งลูกจ้างเข้ารับการ	นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับ

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
รักษาพยาบาล	สถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แพทย์การจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
คณะกรรมการสวัสดิการ	กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้
ความปลอดภัยในการทำงาน	ให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้างในที่สูง งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆหรือสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัยจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงาน การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ การกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ การระบายสิ่งโสโครก เป็นต้น

5. การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียน

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

สวัสดิการแรงงานในส่วนที่เหมือนกัน	สวัสดิการแรงงานในอาเซียนส่วนที่แตกต่างกัน
วันหยุดประจำสัปดาห์ ไทยกำหนดวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน	ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่บางประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์และบรูไนได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลาต่อเนื่องไปไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง
วันหยุดตามประเพณี ไทยกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ปีละ 13 วัน	แต่ละประเทศในอาเซียนมีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีต่อปี แตกต่างกันไป เช่น สิงคโปร์ 11 วัน มาเลเซีย 10 วัน ฟิลิปปินส์ 12 วัน กัมพูชา 18 วัน ลาว 13 วัน เวียดนาม 9 วัน เป็นต้น

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไทยกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วัน	ทุกประเทศจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่หลายประเทศมีการกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน หรือตามสภาพของงาน เช่น มาเลเซียมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน คือ อายุงาน 1-2 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 12 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 16 วัน ส่วนกัมพูชากำหนดให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน 1.5 วัน ต่อระยะเวลา 1 ปี ที่ทำงานมา แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 18 วัน ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีหยุดพักผ่อนได้ 15 วัน และเพิ่มจำนวนขึ้นอีกถ้าทำงานอันตราย
วันลาป่วย ไทยกำหนดให้ลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน	มาเลเซียมีการกำหนดวันลาป่วยตามอายุงาน คือ อายุงาน น้อยกว่า 2 ปี หยุดได้ 14 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 18 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 22 วันโดยได้รับค่าจ้าง พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ปีละ 30 วัน
วันลาคลอด ไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาทั้งก่อนคลอดและหลังคลอดได้ 90 วัน แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามวันที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้าง ฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลอดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ 60 วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วยเวียดนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์
การดูแลบุตร ประเทศไทยไม่มีสวัสดิการประเภทนี้	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่เป็นทารกได้ปีละ 6 วัน จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 2 ปีโดยได้รับค่าจ้าง อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายที่บุตรเพิ่งคลอดหรือภรรยาแท้งบุตรมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรและภรรยาได้ 2 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ไทยกำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เพียงพอเป็นสัดส่วนกับจำนวนลูกจ้าง	สิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง กัมพูชากำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่สะอาดมีฝาปิดมิดชิด และมีแก้วน้ำที่สะอาด

	ปราศจากเชื้อโรค
การรักษาพยาบาล ไทยกำหนด นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ประจำ และ จัดให้มีสถานพยาบาล พร้อมพยาบาลและ แพทย์ประจำตามสัดส่วนของลูกจ้าง	บรูไน กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างจัด ให้มีแพทย์ประจำโรงงานหรือสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล สำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยได้
เงินโบนัส ไม่มีกำหนดในกฎหมายไทย	บรูไนกำหนดว่าในการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ต้องไม่ให้มีการ จ่ายโบนัสเกินกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีการบังคับในกฎหมายไทย	มาเลเซียและสิงคโปร์กำหนดเป็นการบังคับให้ทุกสถาน ประกอบการต้องจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้าง และลูกจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

การอภิปรายผล

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เพื่อการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในประเทศอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด การกำหนดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตามการกำหนดสวัสดิการต่างๆดังกล่าวก็มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป ส่วนที่น่าสนใจเช่น

1) การกำหนดวันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มาเลเซีย สิงคโปร์ และบรูไนได้กำหนดไว้เป็นจำนวนชั่วโมงที่ได้หยุด แทนการกำหนดเป็นวัน เช่น กำหนดให้หยุด 30 ชั่วโมง แทน 1 วัน (24 ชั่วโมง) ซึ่งน่าจะเป็น

ประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า เพราะได้หยุดยาวนานกว่า

2) การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี บางประเทศเช่น มาเลเซีย บรูไน กัมพูชา มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มตามอายุงาน ซึ่งถือเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับสถานประกอบการนั้นยาวนานขึ้น และบางประเทศ เช่น ลาว เวียดนาม กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าผู้ที่ทำงานทั่วไป ก็เป็นการทดแทนให้กับผู้ที่ต้องทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

3) การลาป่วย สิงคโปร์และมาเลเซียให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามอายุงาน อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหยุดลาหยุดในกรณีที่มีประจำเดือนได้ 2 วัน เวียดนามให้ลูกจ้างหยุดลาพักในวันที่มีประจำเดือนๆได้วันละ 30 นาที พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ได้รับค่าจ้าง

ในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง การลาป่วยที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานย่อมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มักมีปัญหาสุขภาพเมื่อมีอายุมากขึ้น แต่การกำหนดเงื่อนไขอายุงานขั้นต่ำก่อนที่ลูกจ้างจะได้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้าง เพราะการเจ็บป่วยไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ เว้นแต่รัฐบาลจะจัดสวัสดิการอื่นรองรับ เช่นการประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4) การลาคลอด สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้างฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลอดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ 60 วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วยเวียดนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์ จำนวนวันลาคลอดที่เพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขต่างๆย่อมเป็นประโยชน์แก่หญิงที่คลอดบุตร และแสดงถึงนโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของหญิงที่คลอดบุตรด้วย

5) การลาเพื่อการดูแลบุตร สิงคโปร์ให้สิทธิบิดาลาเพื่อการดูแลบุตรที่อายุไม่ถึง 2 ขวบ ได้ปีละ 6 วัน อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตร

ที่เพิ่งคลอดหรือภรรยาที่แท้งบุตรได้ 2 วัน กัมพูชาให้ลูกจ้างหญิงมีเวลาพักเพื่อให้การให้นมบุตรได้วันละ 1 ชั่วโมง และให้นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดให้มีห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก หรือจ่ายเป็นเงินให้ลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรไปยังศูนย์ดูแลเด็กแห่งอื่น พม่าให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตรที่เพิ่มคลอดได้ 15 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย สิทธิการลาไปดูแลบุตรของลูกจ้างชายนี้ ถือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ช่วยให้ได้รับผิตชอบในการดูแลลูกเพิ่มขึ้น ส่วนการกำหนดให้นายจ้างให้เวลาแม่ให้นมลูก และให้จัดห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก ก็ถือเป็นการสนับสนุนให้หญิงได้มีบุตรและให้เด็กที่เกิดมามีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยในช่วงที่มีอัตราการเกิดต่ำเช่นในปัจจุบัน

6) สวัสดิการอื่นที่บางประเทศกำหนดแต่ประเทศไทยไม่ได้กำหนด เช่น บรูไน กำหนดให้นายจ้างจัดหาพาหนะรับส่งลูกจ้าง และหากลูกจ้างไม่สามารถกลับบ้านได้เมื่อเลิกงานในยามวิกาลให้นายจ้างจัดที่พักที่เหมาะสมให้ด้วย และการเรียกร้องโบนัสของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องไม่เกินหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน การกำหนดให้มีพาหนะรับส่ง และที่พักตามความจำเป็นนี้ย่อมเป็นการลดข้อเรียกร้องของลูกจ้างลงได้ด้วย

7) บางประเทศได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เช่น สิงคโปร์กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 65 ปี แต่นายจ้างอาจตกลงว่าจ้างต่อถึงอายุ 65 ได้ ถ้านายจ้างไม่สามารถว่าจ้างต่อได้ ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 3 เดือน (ILO, 1994) การกำหนด

อายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็น การส่งเสริมนโยบายการให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้การขยายอายุเกษียณเพิ่มขึ้นได้ด้วย

8) ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียได้ กำหนดในกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ โดยมีเงินสมทบจากนายจ้างและ ลูกจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นเงิน สะสมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุของลูกจ้าง หลักการที่ ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมแบบบังคับนี้ น่าจะ เป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยในยุคที่ประเทศ ไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุจะได้มี เงินใช้ในยามชรา แม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมี กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว แต่ ก็เป็นเงื่อนไขให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งกองทุน สรรองเลี้ยงชีพโดยสมัครใจ จึงมีแต่กิจการใหญ่ จำนวนไม่กี่แห่งเท่านั้นที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพขึ้น

การประชุมรับฟังความคิดเห็น

ในการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผล การศึกษา ซึ่งที่ประชุมประกอบด้วยผู้แทนองค์การ นายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง และผู้แทนส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องนั้น ที่ประชุมเห็นว่าประเทศไทย ควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อ เตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นๆใน อาเซียนและในส่วนที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดวันหยุดประจำปีสัปดาห์เป็น ชั่วโมงสำหรับลูกจ้างงานกะ การเพิ่มวันหยุดพักผ่อน

ประจำปี และวันลาป่วยตามอายุงาน การเพิ่มวันลา คลอดในกรณีคลอดโดยการผ่าตัด หรือคลอดลูก แผลด การให้สิทธิมารดาในการให้นมบุตรระหว่าง เวลาทำงาน การให้บิดามีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่ยัง เล็ก การจัดสถานที่ดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน การ กำหนดอายุเกษียณ และการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินสำรองไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ ของลูกจ้าง

2) นายจ้างควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การ จัดร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน การจ่ายโบนัส การจัดชุดทำงาน ที่พัก และอาหาร กลางวัน การจัดให้มีการประกันชีวิต การช่วยค่า รักษาพยาบาลครอบครัว การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรให้ ลูกจ้าง การส่งเสริมกิจกรรมเพิ่มรายได้ให้ลูกจ้าง การช่วยเหลือด้านเงินกู้เพื่อที่พักอาศัย และการจัด ทัศนศึกษาและการแข่งขันกีฬาภายในสถาน ประกอบการ ทั้งนี้ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจด้าน ภาษีให้นายจ้างด้วย

สรุป

จากการที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ประกอบกับประเทศไทยยังถูกจับ ตามองจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกกว่ายังไม่ได้มีความ พยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และการกดขี่แรงงานอย่างจริงจัง ประเทศไทยจึง จำเป็นต้องมีการทบทวนด้านสวัสดิการแรงงาน

โดยเฉพาะในการดูแลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีกฎหมายที่สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานกับประเทศอื่นในประเทศอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด การกำหนดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตาม การกำหนดสวัสดิการต่างๆดังกล่าวก็มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป และมีส่วนที่มีความแตกต่างอย่างน่าสนใจ โดยเฉพาะในเรื่อง การกำหนดวันหยุดประจำปี การกำหนดวันหยุดพักผ่อน การให้สิทธิลูกจ้างหญิงหยุดได้เพิ่มขึ้นในกรณีที่มีประจำเดือน การให้สิทธิหยุดกรณีแท้งบุตร การให้สิทธิบิดาเพื่อการดูแลบุตร การจัดให้มีห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก การจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างและที่พักและการกำหนดอายุเกษียณที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ในที่ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ยังเสนอมีการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้นายจ้างควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย โดยให้ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจด้านภาษีให้นายจ้างด้วย

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยในเรื่องต่อไปนี้

- 1.กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมงต่อเนื่องกันใน 1 สัปดาห์ แทนการกำหนด 1 วันตามกฎหมายปัจจุบัน
- 2.ปรับปรุงเงื่อนไขและจำนวนวันพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยให้เพิ่มตามอายุงาน เช่น อายุงาน 1-5 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 5-10 ปี หยุดได้ 10 วัน อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 12 วัน
- 3.ปรับปรุงให้ลูกจ้างที่ทำงานเสี่ยงอันตรายมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่าลูกจ้างทั่วไป
- 4.เพิ่มวันลาคลอดในกรณีคลอดโดยการผ่าตัดหรือคลอดลูกแฝด การให้สิทธิมารดาในการให้นมบุตรระหว่างเวลาทำงาน
- 5.เพิ่มสวัสดิการการดูแลบุตร โดยให้ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่เป็นทารกโดยได้รับค่าจ้าง ให้ลูกจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ขณะที่ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานให้นายจ้าง
- 6.กำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุของไทย
- 7.กำหนดให้กิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
- 8.ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้างมากขึ้น โดยรัฐให้การจูงใจด้วยภาษี



References

- Department of Labour Protection and Security.(2014). **Labour Welfare**. [online]. Available from. http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/4125.(May 10, 2014).
- ILO, (1994), **Labor Code in Asia** , [online]. Available from. www.ilo.org (July 12, 2014).
- Industrial Council of Thailand.(2014). **Labour Welfare**. [online]. Available from. <http://www.ftijob.com/news/index.aspx?> (Jun. 8, 2014).
- Ministry of Labour.(2011). **Labour Masterplan of the Ministry of Labour(B.E.2555-2559)**.Office of the Secretary of the Ministry of Labour.
- .(2014). **Labour Protection Law (B.E.2541)**. [online]. Available from: http://www.mol.go.th/anonymouse/law_labour/protect_workers. (May 10, 2014).
- Office of the Prime-Minister.(2014). **General Prayut Chan-o-cha Government Policy**. [online]. Available from: <http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com>. (Dec. 8, 2014).
- National Economic and Social Development Office.(2011). **The 11th National Economic and Social Development Plan**. [online]. Available from: [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summary Plan11_ thai.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summary%20Plan11_thai.pdf).(May 8, 2014).