

การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม

ในบทนี้เขียนจะกล่าวถึงการจัดสวัสดิการใ้คนงานและพนักงานในกิจการอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่ม โดยจะแยกกล่าวให้เห็นชัดว่าสวัสดิการแต่ละประเภทในแต่ละกิจการได้จัดกันอย่างไร ตัวอย่างสถานประกอบการที่สุ่มเพื่อศึกษาทั้งสิ้น ๔ แห่ง เป็นกิจการขนาดใหญ่ ๓ แห่ง ขนาดกลาง ๑ แห่ง และขนาดเล็ก ๑ แห่ง

ตารางที่ ๔ แสดงประเภทสถานประกอบการตัวอย่างโดยจำแนกตามขนาด

ประเภทกิจการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ผลิตสุรา	๑	๐	๐
ผลิตเบียร์	๑	๐	๐
ผลิตน้ำอัดลม	๑	๐	๐
ผลิตน้ำบริสุทธ์สำหรับดื่ม	๑	๓	๒
รวม	๓	๓	๓

เพื่อความสะดวกและความเหมาะสม ผู้เขียนจะใช้รหัสแทนชื่อบริษัท โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงาน ดังนี้

กิจการขนาดใหญ่

บริษัทสุรามหาคุณ จำกัด

ผลิตและจำหน่ายสุราแม่โขง กวางทอง สุราขาว-ผสม
จำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๓,๑๐๐ คน ใช้รหัส บริษัท ก

บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลม โกลา-โกล่า แบนค่า และสไปรท์
จำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๒,๑๐๐ คน ใช้รหัส บริษัท ข

บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด

ผลิตและจำหน่ายเบียร์และโซดาตราสิงห์ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๑,๐๕๐ คน ใช้รหัส บริษัท ค

กิจการขนาดกลาง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด พ. เทพศิลา (ชารทิพย์) ผลิตและจำหน่ายน้ำบริสุทธิ์สำหรับคั้นบรรจุขวดและถึง

พลาสติก จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น ๒๐ คน ไร่หัตถ์ บริษัท ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด น้ำดื่มเชฟอินคัสตรี ผลิตและจำหน่ายน้ำบริสุทธิ์สำหรับคั้นบรรจุขวดและถึงพลาสติก

จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น ๔๐ คน ไร่หัตถ์ บริษัท จ

บริษัท เพรชน้ำดื่มบริสุทธิ์ประเทศไทย จำกัด ผลิตและจำหน่ายน้ำบริสุทธิ์สำหรับคั้นบรรจุขวดและถึง

พลาสติก จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น ๓๘ คน ไร่หัตถ์ บริษัท ฉ

กิจการขนาดเล็ก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด น้ำดื่มอาร์ส ผลิตและจำหน่ายน้ำบริสุทธิ์สำหรับคั้นบรรจุขวดและถึงพลาสติก

จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น ๑๓ คน ไร่หัตถ์ บริษัท ช

ห้างหุ้นส่วนไทยน้ำ (ผลิตน้ำอัดลม) จำกัด ผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลมตราสมอแดง จำนวนลูกจ้าง

ทั้งสิ้น ๑๒ คน ไร่หัตถ์ บริษัท ค

ห้างหุ้นส่วนจำกัด วินวอเตอร์ ผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มบริสุทธิ์บรรจุขวดและถึงพลาสติก จำนวน

ลูกจ้างทั้งสิ้น ๑๐ คน ไร่หัตถ์ บริษัท ญ

ประเภทสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม แยกตามขนาดและประเภท
ของสวัสดิการที่จัด ดังนี้

๑. การช่วยเหลือทางการเงินในภาวะที่พนักงานยังช่วยตัวเองไม่ได้มาก

๑.๑ การให้กู้ยืมเงิน

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทใดวางหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงินกรณีพนักงานมีความเดือดร้อนจำเป็นต้อง
ใช้เงินกระทันหัน ดังนี้

๑. กรณีมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ยืมได้ ๑๐ เท่าของเงินเดือน ให้ออกใช้คืน
ภายใน ๕ ปี

๒. กรณีไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน โดยไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ยืมได้ ๕ เท่า
ของเงินเดือน ให้ออกใช้คืนภายใน ๒๐ เดือน

บริษัท ข บริษัทได้จัดการช่วยเหลือแก่พนักงานที่มีความเดือดร้อน และจำเป็นพิเศษ โดยจะพิจารณาให้ยืมตามความจำเป็น และความเหมาะสม แต่ไม่เกิน ๒ เท่าของเงินเดือน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แต่พนักงานมีความประสงค์ จะขอยืมมากกว่า บริษัทจะติดต่อให้ไปยังธนาคาร เป็นรายบุคคล โดยใช้เงิน สะสมค่าประกัน ใ้ทุกตามความจำเป็น และต้องเสียดอกเบี้ยเองในอัตราพิเศษ ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างบริษัทกับธนาคาร สำหรับพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง ๖ ปี ไม่มีสิทธิจะขอกู้เงินจากธนาคาร

บริษัท ค หากพนักงานเกิดความจำเป็นต้องใช้เงิน บริษัทจะให้ยืมเงินบริษัทได้สูงสุด ไม่เกิน ๓ เดือน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย และกำหนดคืนภายใน ๑ ปี

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๑.๒ การให้ความช่วยเหลือการักษาพยาบาล

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทมีโรงพยาบาลของบริษัทเองภายในบริเวณโรงงาน ชื่อโรงพยาบาลบางยี่ขัน ตั้งขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานและครอบครัวของพนักงาน ในกรณีที่พนักงาน หรือครอบครัวของพนักงาน เกิดเจ็บป่วยก็จะสามารถเข้ารับการรักษาได้ในโรงพยาบาล แห่งนี้ หรือจะรักษาในโรงพยาบาลอื่น ๆ ก็ได้ โดยบริษัทจะให้ความช่วยเหลือ การรักษาพยาบาลในหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. หากพนักงานปฏิบัติงานครบ ๑ ปี และได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในอัตราต่ำกว่า ๓,๒๐๐ บาท จะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน

๒. หากพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทครบ ๑ ปีขึ้นไป และได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเฉลี่ยในอัตราสูงกว่า ๓,๒๐๐ บาทขึ้นไป จะเบิกค่ารักษาพยาบาล ได้ในจำนวนครึ่งหนึ่ง

๓. ค่าของพยาบาล และค่าอาหารในโรงพยาบาลของทางราชการหรือ เอกชน บริษัทจะจ่ายให้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท

บริษัท ข บริษัทได้กำหนดเรื่องการรักษาพยาบาลไว้ ดังนี้

๑. พนักงานของบริษัททุกคนจะได้รับการตรวจเอ็กซเรย์ทรวงอก และรับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด

๒. การช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว ให้พนักงานทุกคนและครอบครัว มีสิทธิที่จะไปรักษา ณ สถานพยาบาลของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจที่บริษัทกำหนดไว้ดังนี้

๒.๑ โรงพยาบาลของกรมการแพทย์ และกระทรวงสาธารณสุข
ทุกโรงพยาบาล

๒.๒ โรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง

๒.๓ โรงพยาบาลของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

๒.๔ สถานพยาบาลขององค์การ และรัฐวิสาหกิจ

๒.๕ โรงพยาบาลของกระทรวงกลาโหม

๒.๖ องค์การหรือสมาคมในเครือแพทย์สมาคมแห่งประเทศไทย

๒.๗ โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลของเทศบาลทุกแห่ง

ยกเว้นกรณีพนักงานประสบอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และมีเหตุจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลอื่นนอกเหนือจากนี้ แต่ต้องรายงานให้แผนกบุคคลทราบโดยด่วนทุกครั้ง

พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทแล้ว มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

๑. ค่ายา ค่าตรวจ-รักษาพยาบาล ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามสถานพยาบาลที่บริษัทรับรอง เท่านั้น

๒. กรณีที่พนักงานได้รับการรักษาที่สถานพยาบาลเกี่ยวกับโรคที่ไม่เป็นการรีบด่วนที่จะต้องรักษา ให้พนักงานแจ้งแผนกบุคคลทราบ และรับคำปรึกษาแนะนำจากแพทย์ของบริษัทก่อน ถ้าเป็นเหตุฉุกเฉินให้เข้ารับการรักษาแล้ว แจ้งให้แผนกบุคคลทราบโดยเร็ว

๓. ป่วยไม่เกิน ๑๐๐ วัน

ก. ค่ายา ค่าตรวจ ค่าผ่าตัด ค่าทำคลอด ค่าเฝือก ค่าบำรุงต่าง ๆ บริษัทจะจ่ายให้เต็ม ค่ารับจ้างอื่นใดที่ไม่ใช่ระเบียบทางราชการ ผู้ป่วยจะตองจ่ายเอง

ข. จ่ายให้ครึ่งหนึ่งของค่าห้อง และค่าอาหาร

ส่วนการช่วยเหลือการรักษาพยาบาลของครอบครัวพนักงาน พนักงานผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี บริษัทมีอัตราการช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวพนักงาน ดังนี้

๑. บรรจุมานานแล้ว ๑ - ๕ ปี ได้รับการช่วยเหลือ ๕๐%

๒. บรรจุมานานแล้ว ๕ ปีขึ้นไป ได้รับการช่วยเหลือ ๗๕% (ค่าห้อง ค่าอาหาร ๕๐%)

(ครอบครัวพนักงานหมายถึง สามี หรือภรรยา และบุตร ที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น สำหรับพนักงานที่เป็นโสด หรือเป็นบุตรคนเดียวของบิดา มารดา บริษัทจะช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่บิดา มารดา ของพนักงานผู้นั้นตามสิทธิ)

นอกจากนั้นแล้ว พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลที่ของพยาบาลของบริษัท ในเวลาเปิดทำการทุกวัน โดยมีแพทย์แผนปัจจุบันชั้น ๑ ช่วยรักษา แนะนำ

บริษัท ค บริษัทจะช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่พนักงานที่เจ็บป่วย เพิ่มตามจำนวน และให้แก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สามี หรือภรรยา และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นเงินไม่เกินปีละ ๒,๕๐๐ บาทต่อ ๑ คน โดยต้องมีหลักฐานจากโรงพยาบาลของรัฐหรือเทศบาลมาแสดงด้วย และบุตรนั้นต้องมีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๑.๓ เงินบำนาญ

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทจะจ่ายเงินบำนาญให้ในกรณีพนักงานที่ทำงานกับบริษัทครบ ๕ ปี ขึ้นไป และต้องออกจากงานโดยครบเกษียณอายุ หรือลาออกโดยไม่มีความผิด หรือตาย โดยบริษัทจะจ่ายให้เป็นเงินก้อน คำนวณตามอายุการทำงานคูณด้วยอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ของพนักงาน

บริษัท ข บริษัทจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานที่ทำงานมาครบ ๗ ปีขึ้นไป และต้องออกจากงานโดยครบเกษียณอายุ หรือลาออกโดยไม่มีความผิดหรือตาย โดยจะจ่ายให้อัตราครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับครั้งสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

บริษัท ค บริษัทตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ผู้ทำงานกับบริษัทมาครบ ๕ ปีบริบูรณ์ และต้องออกจากงานโดยการเลิกจ้าง ถึงแก่กรรม หรือลาออก โดยคำนวณจ่ายให้ร้อยละ ๗๕ ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานได้รับ คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน (เศษของปีให้คำนวณตามส่วน) นับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานในบริษัท เว้นแต่ผู้บริษัทปลดออกเนื่องจากมีความผิด

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๑.๔ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ หรือการฃาปนกิจสงเคราะห์

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทให้เงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่พนักงานของบริษัทที่เสียชีวิต ศพละ ๕ เท่าของเงินเดือน หรือตามอัตราค่าจ้างจำนวน ๑๕๐ วัน

บริษัท ข บริษัทได้จัดทำเรื่องการประกันชีวิตให้แก่พนักงานทุกคนแล้ว จึงไม่มีการช่วยเหลือค่าทำศพ แต่หากพนักงานของบริษัทถึงแก่ความตาย บริษัทจะรับเป็นเจ้าภาพ โดยออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้ ๑ คิน

บริษัท ค บริษัทจะให้ค่าทำศพแก่ครอบครัวของพนักงานในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย รายละ ๓,๐๐๐ บาท ส่วนเรื่องการฃาปนกิจสงเคราะห์ เป็นเรื่องของสหภาพแรงงานของบริษัทจัดทำขึ้นเอง

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๑.๕ เงินสะสม

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก. ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้
- บริษัท ข. เพื่อเป็นการจัดทำเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานของบริษัท ซึ่งจะให้มีเงินจำนวนหนึ่งไว้เมื่อออกจากงาน บริษัทจึงกำหนดให้มีเงินสะสม ดังนี้
- เงินสะสมประเภท ก.

พนักงานเงินเดือนตั้งแต่ ๘๐๐ บาทขึ้นไป และได้รับการบรรจุครบ ๑ ปี บริษัทจะหักไว้ ๕% ของเงินเดือน และบริษัทสมทบให้อีก ๕% นำเข้าฝากธนาคารไว้ในนามของพนักงานแต่ละคน หากพนักงานออกจากงานโดยระยะเวลาที่เริ่มต้นหักเงินฝากสะสม จนถึงวันออกจากงานยังไม่ครบ ๕ ปี จะได้รับเพียงส่วนที่บริษัทหักของพนักงานไว้พร้อมทั้งดอกเบี้ย พนักงานที่ออกจากงานโดยระยะเวลาที่เริ่มต้นหักเงินฝากสะสมจนถึงวันลาออกจากงานครบ ๕ ปีขึ้นไป โดยไม่มีความผิด จะได้รับทั้งส่วนที่บริษัทออกสมทบให้พร้อมทั้งดอกเบี้ยของเงินทั้ง ๒ ส่วน

เงินสะสมประเภท ข.

พนักงานเงินเดือนต่ำกว่า ๘๐๐ บาท และได้รับการบรรจุครบ ๑ ปี บริษัทเอาเงินของบริษัทออกให้จำนวนเท่ากับ ๕% ของเงินเดือนพนักงาน และนำฝากธนาคารในนามของแต่ละคน หากพนักงานออกโดยไม่มีความผิด เมื่อมีอายุการทำงานครบ ๒ ปี บริษัทจ่ายให้ ๗๕% ของเงินสมทบที่บริษัทออกให้ และถ้าพนักงานออกเมื่อมีอายุการทำงานครบ ๓ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายให้ ๑๐๐%

- บริษัท ค. ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๑.๖ การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก. ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

บริษัท ข เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่พนักงานของบริษัทและครอบครัว ทางบริษัทได้จัดประกันชีวิตแก่พนักงานทุกคน เมื่อทำงานครบ ๑ ปี โดยทางบริษัทออกเงินค่าเบี้ยประกันเองทั้งหมด ดังนี้

๑. เงินเดือน ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป ประกันให้ภายในวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท
๒. เงินเดือน ๒,๐๐๐ - ๒,๙๙๙ บาท " ๓๕,๐๐๐ บาท
๓. เงินเดือน ๑,๕๐๐ - ๑,๙๙๙ บาท " ๒๕,๐๐๐ บาท
๔. เงินเดือน ๑,๐๐๐ - ๑,๔๙๙ บาท " ๒๐,๐๐๐ บาท
๕. เงินเดือน ๘๐๐ - ๙๙๙ บาท " ๒๐,๐๐๐ บาท

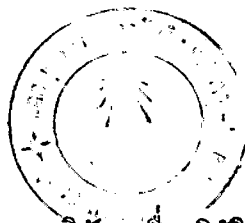
สำหรับพนักงานที่เงินเดือนต่ำกว่าขอ ๕ บริษัทมิได้จัดประกันชีวิตไว้ให้ แต่อย่างไรก็ดีพนักงานทุกคนของบริษัทก็ยังมีหลักประกันและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย กล่าวคือบริษัทได้จ่ายเงินสมทบไว้กับกองทุนเงินทดแทน หากพนักงานได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัทถึงบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต จะได้รับเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน นอกเหนือจากนี้แล้วบริษัทยังจัดให้มีการประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานสมัครอีกด้วย ดังนี้

๑. ในกรณีที่พนักงานสมัครของบริษัทประสบอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติงานให้กับบริษัทนั้น หากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความผิดปกติ มีผลให้พนักงานถูกจับกุมหรือกักขังโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ บริษัทจะเป็นผู้ประกันตัวพนักงานผู้นั้น ทั้งในชั้นสอบสวน และในชั้นพิจารณาคดี ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ วงเงินประกันที่บริษัทจะประกันให้ นั้น ต้องไม่เกินจำนวนเงินสะสมของพนักงานที่มีอยู่ก่อนกับบริษัท

๑.๒ หากวงเงินประกันสูงกว่าเงินสะสม พนักงานผู้นั้นจะต้องจัดหาพนักงานอื่น ๆ หรือบุคคลภายนอกเป็นผู้ค้ำประกันกับบริษัทในจำนวนเงินส่วนที่เกินจากเงินสะสมของพนักงานผู้นั้น

๑.๓ พนักงานผู้ตกเป็นผู้ต้องหา จะต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่เกี่ยวข้องภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่วันที่เกิดเหตุ ในการนี้บริษัทจะดำเนินการจัดหาทนายให้ และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี



๒. พนักงานที่เดินทางไปกับรถของบริษัท เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของบริษัท หากได้รับบาดเจ็บ บริษัทจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด จนกว่าจะหายเป็นปกติ โคนันอายุงานต่อเนื่องกัน และรักษาค่าแห่งเดิมไว้ให้

๓. พนักงานที่ขับรถในหน้าที่ของบริษัทที่ได้รับการบรรจุมาแล้วไม่ว่ากว่า ๒ ปี ซึ่งถูกคำสั่งศาลให้จำคุก เนื่องจากอุบัติเหตุหรือเหตุสุดวิสัย จะได้รับเงินช่วยเหลือครอบครัวในอัตราครึ่งหนึ่งของเงินเดือน ในระหว่างต้องคดี แต่ทั้งนี้ เว้นแต่จะกระทำความผิดโดยจงใจประมาทหรือเสพรุรามินเมา

๔. พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานของบริษัท หากเกิดอุบัติเหตุทำให้ผู้อื่นเสียหายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ บริษัทจะรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เว้นแต่จะกระทำความผิดโดยจงใจ ประมาท หรือเสพรุรามินเมา

บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้

๑.๗ การช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทได้จัดตั้งโรงเรียนของบริษัทขึ้นเองภายในบริเวณโรงงาน ชื่อโรงเรียน บางยี่ขันสงเคราะห์ ให้สิทธิแก่บุตรหลานของพนักงานเรียนฟรี มีตั้งแต่ชั้นประถม ถึงชั้นมัธยม และให้การช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษา โดยบริษัทจ่าย ค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรีในประเทศ (ระดับปริญญาตรีไม่เกิน ๔ ปี นับแต่วันลงทะเบียนเข้าเป็นนิสิตนักศึกษา) หลักเกณฑ์การใช้สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรให้ถือหลักของทางราชการ

บริษัท ข บริษัทให้ความช่วยเหลือค่าเล่าเรียน และค่าบำรุงแก่บุตร วิชาของพนักงานดังนี้

- ๑. พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำครบ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนได้ ๒๕% ของค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง

๒. พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำครบ ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ ๕๐% ของค่าเล่าเรียน และค่าบำรุง โดยมีหลักเกณฑ์คือ ตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ม.ศ. ๕, อาชีวของรัฐบาล วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยของรัฐ นักเรียนเตรียมทหาร นักเรียนนายร้อย นายเรือ นายเรืออากาศ นายร้อยตำรวจ สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถานศึกษาของเอกชน บริษัทจะออกเงินช่วยเหลือ ให้ปีละ ๒๐๐ บาท

๓. พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำครบ ๑๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิ เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ ๑๐๐% ของค่าเล่าเรียน และค่าบำรุง โดยมีหลักเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ม.ศ. ๕ อาชีวศึกษาของรัฐบาล วิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยของรัฐ นักเรียนเตรียมทหาร นักเรียนนายร้อย นายเรือ นายเรือ อากาศ นายร้อยตำรวจ สำหรับอาชีวศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยซึ่งเป็น สถานศึกษาของเอกชน จะช่วยเหลือเฉพาะค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงปีละ ๓๐๐ บาท นอกจากนั้น พนักงานคนใดที่ทำงานครบ ๑๐ ปีเต็ม บริษัทจะช่วยเหลือค่า แต่งกายบุตร ธิดา ดังนี้

ชั้นอนุบาล คนละ ๒๐ บาทต่อปี

ชั้นประถม คนละ ๑๐๐ บาทต่อปี

มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา คนละ ๑๕๐ บาทต่อปี

มหาวิทยาลัย นักเรียนนายร้อย นายเรือ นายเรืออากาศ นายร้อยตำรวจ เตรียมทหาร คนละ ๒๐๐ บาทต่อปี ทั้งนี้คร่าค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง ให้เป็นไปตามกฎของกระทรวงศึกษาธิการ โดยถือค่าเล่าเรียนของปี ๒๕๑๔ เป็นหลักปฏิบัติ ถ้ามีการขึ้นค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงมากกว่าร้อยละ ๑๐ ส่วนที่เกินนั้นพนักงานจะต้องออกเอง

บริษัท ค ไมโครจิคส์สวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไมโครจิคส์สวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไมโครจิคส์สวัสดิการ ประเภนี้

๑.๘ เงินช่วยเหลือพนักงานผู้บุกรุก

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานผู้บุกรุก โดยจ่ายให้คนละ ๕๐ บาทต่อเดือน
ต่อบุตร ๑ คน โดยปฏิบัติตามระเบียบของราชการ
- บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้
- บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

๑.๙ เงินช่วยเหลือค่าภาษีเงินได้ให้พนักงาน

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก บริษัทจะเป็นผู้ออกภาษีเงินได้ของเงินเดือนให้แกพนักงานทุกคน
- บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้
- บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดใหญ่ ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

๑.๑๐ เงินช่วยเหลือกรณีประสบอัคคีภัย

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก หากพนักงานผู้ใดประสบอัคคีภัย บริษัทจะให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทา
ความเดือดร้อนเฉพาะหน้าแกพนักงานผู้นั้น ในวงเงินสูงสุดไม่เกินรายละ
๑๐,๐๐๐ บาท โดยจะพิจารณาจำนวนเงินดกหลันกันองมาตามสภาพความ
เสียหาย และความเดือดร้อนที่ประสบอัคคีภัยได้รับ
- บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้
- บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

๒. การจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงานในบริษัท

๒.๑ การลาออก

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทกำหนดให้พนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ อาจได้รับอนุญาตให้ลากิจส่วนตัวได้ ในเมื่อบริษัทพิจารณาแล้ว เห็นว่าจะไม่เสียหายแก่งานในหน้าที่ของตน แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน โดยไม่หักค่าจ้าง

บริษัท ข บริษัทกำหนดให้พนักงานหรือคนงานของบริษัทลาออกได้ครั้งละ ๑ วัน (โดยต้องขออนุมัติก่อน) หากมีความจำเป็นจะต้องลาเกิน ๑ วัน จะต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นบังคับบัญชาทราบล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน โดยไม่หักค่าจ้าง

บริษัท ค บริษัทกำหนดการอนุญาตให้พนักงานลาออกโดยไม่หักค่าจ้างดังนี้

๑. พนักงานที่ทำงานกับบริษัทติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ลากิจส่วนตัวได้ไม่เกินปีละ ๗ วัน
๒. ถ้าพนักงานทำงานครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๕ ปี ให้ลาออกได้ไม่เกินปีละ ๑๒ วัน
๓. ถ้าพนักงานทำงานมาครบ ๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิลาออกได้ไม่เกินปีละ ๑๕ วัน

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๒.๒ การลาอุปสมบท

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และยังไม่เคยอุปสมบท อาจได้รับสิทธิให้ลาอุปสมบทได้ครั้งแรกไม่เกิน ๑๒๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

บริษัท ข พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิลาอุปสมบทได้ ๑ พรรษา (๓ เดือน) โดยได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่งของระหว่างบวช และถือว่าอายุงานต่อเนื่องกัน สามารถกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมได้ แต่ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้นบังคับบัญชาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

บริษัท ค พนักงานที่ประสงค์จะลาอุปสมบท บริษัทจะพิจารณา ให้ลาได้ในระยะเวลา
ไม่เกิน ๓ เดือน โดยได้รับค่าจ้างปกติ

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเพณี

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเพณี

๒.๓ การเข้ารับการฝึกอบรม

กิจการขนาดใหญ่

ทั้ง ๓ บริษัท ได้พิจารณาจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา
ทั้งภายในและภายนอกบริษัท เป็นประจำ โดยมีค่าจ้างในวันเข้าไปเข้ารับ
การฝึกอบรมหรือเข้าสัมมนา

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเพณี

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเพณี

๓. เงินหรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบริษัท

๓.๑ เงินรางวัลพิเศษ หรือเงินให้พิเศษ

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทจะพิจารณาจ่ายเบี้ยขยันให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีวันลาป่วย
ลาจิจ หรือขาดงานในปีหนึ่ง ๆ ในอัตราที่บริษัทกำหนดขึ้น เพื่อเป็นกำลังใจ
ใหญ่ปฏิบัติงาน

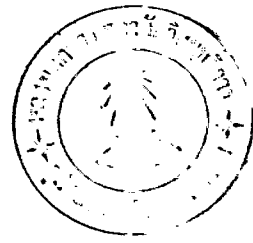
บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเพณี

บริษัท ค บริษัทได้จัดเงินรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเกินเป็นประจำทุกปี
ปีละ ๑๐ คน และพนักงานที่ทำงานเกิน ๕๐ ปี จะได้รับเงินรางวัลคนละ
๒๐,๐๐๐ บาท

กิจการขนาดกลาง ทั้ง ๓ บริษัทได้ให้เงินรางวัลแก่คนงานในโอกาสเทศกาลตรุษจีน

ในจำนวนเงินตามที่นายจ้างกำหนดขึ้น

กิจการขนาดเล็ก มีเพียงแห่งเดียวคือบริษัท ฅ ที่ได้ให้เงินรางวัลแก่คนงานในโอกาส
เทศกาลตรุษจีน



๓.๒ เงินช่วยค่าครองชีพ

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่พนักงานคนงาน คนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน

บริษัท ข บริษัทแยกการให้ค่าครองชีพแก่พนักงานคนงานของบริษัท ดังนี้

- พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาทลงมา ให้ค่าครองชีพ

คนละ ๔๕๐ บาทต่อเดือน

- พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๑ บาทถึง ๕,๐๐๐ บาท ให้ค่าครองชีพคนละ ๓๕๐ บาทต่อเดือน

- พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ให้ค่าครองชีพ

คนละ ๒๕๐ บาทต่อเดือน

บริษัท ค บริษัทจ่ายเงินค่าครองชีพต่างหากจากเงินเดือนให้แก่พนักงานคนงาน

คนละ ๓๐๐ บาทต่อเดือน

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๓.๓ ค่าทำคลอด

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

บริษัท ข พนักงานหรือคู่สมรสของพนักงานที่คลอดบุตร จะได้รับค่าทำขวัญในการคลอดครั้งละ ๕๐๐ บาท

บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๓.๔ เงินโบนัส

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานตามฐานะการเงินและผลการดำเนินงานในรอบปี แต่ไม่เกิน ๔ เท่าของเงินเดือน

- บริษัท ข บริษัทจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานสูงสุดไม่เกิน ๓ เดือน
บริษัท ค บริษัทจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานทุกปีสูงสุดไม่เกิน ๕ เดือน

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๔. การให้บริการหรือสิทธิพิเศษที่ใช้เป็นตัวเงิน

๔.๑ การให้อาหาร และการจัดตั้งโรงอาหาร

กิจการขนาดใหญ่

- บริษัท ก บริษัทจัดตั้งโรงอาหารขนาดใหญ่ภายในบริเวณโรงงาน และบริษัทมีหน่วย
โภชนาการทำหน้าที่จัดอาหารให้แก่พนักงานของบริษัทฟรี ๑ มื้อ คือ
มื้อกลางวัน โดยมีข้าว ๒ อย่าง ข้าวและกับข้าวขอเพิ่มเติม และจัดข้าวต้ม
ไว้สำหรับพนักงานกะดึกด้วย
- บริษัท ข บริษัทแจกข่าวสารให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน ๑,๒๐๐ บาท เดือนละ
๑ ถึง และหากพนักงานมีครอบครัวก็ให้เพิ่มอีกเดือนละ ๑ ถึง สำหรับพนักงาน
ที่ทำงานกะดึก บริษัทจะให้อาหารเพิ่มต่างหากจากค่างานอีกคนละ ๑ บาท
ต่อกะ
- บริษัท ค บริษัทจัดโรงอาหาร และให้ร้านค้าภายนอกมาเช่าที่ขายอาหาร โดยให้ร้านค้า
จำหน่ายอาหารได้ในราคาพอสมควร

กิจการขนาดกลาง

- บริษัท ง มีเพียงบริษัทเดียวที่จัดอาหารให้คนงาน โดยจัดให้ ๒ มื้อ

กิจการขนาดเล็ก

- บริษัท จ นายจ้างจัดอาหารมื้อกลางวันให้ับลูกจ้าง และนายจ้างจะจัดอาหารให้ ๓ มื้อ
สำหรับลูกจ้างที่พักกับนายจ้าง
- บริษัท ฉ นายจ้างจัดอาหาร ๓ มื้อ ให้ับลูกจ้าง
- บริษัท ช นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้าง ๒ มื้อ แต่ถาลูกจ้างไม่ประสงค์จะรับประทาน
อาหารที่นายจ้างจัดไว้ให้ นายจ้างจะจ่ายค่าอาหารแทนอีกเดือนละ ๓๐๐ บาท
และสำหรับลูกจ้างที่พักกับนายจ้าง นายจ้างจะจัดอาหารให้ ๓ มื้อ

๔.๒ ที่พัก

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก เป็นบริษัทเดียวใน ๓ แห่ง ที่จัดที่พักให้กับพนักงาน แต่จัดให้เฉพาะบางคน ซึ่งก็เป็นส่วนน้อยมาก

บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดกลาง นายจ้างทั้ง ๓ แห่ง ได้จัดที่พักให้กับคนงานในบริเวณโรงงาน แต่จัดให้กับคนงานโสดเท่านั้น

กิจการขนาดเล็ก นายจ้างทั้ง ๓ แห่ง ได้จัดที่พักให้กับคนงานภายในบริเวณโรงงาน แต่จัดให้กับคนงานโสดที่มาจากต่างจังหวัด หรือที่มีบ้านพักอยู่ไกลจากตัวโรงงาน

๔.๓ เครื่องแบบ

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทจัดเครื่องแบบให้เฉพาะฝ่ายรักษาการณ์ และพนักงานขับรถปีละ ๒ ชุด

บริษัท ข บริษัทกำหนดจ่ายเครื่องแบบให้พนักงานปีละ ๓ ชุด โดยกำหนดจ่ายให้ในเดือนมกราคม เมษายน และสิงหาคม ของทุก ๆ ปี และจะต้องนำชุดเก่ามาคืน มิฉะนั้นบริษัทจะหักค่าเครื่องแบบเก่าชุดละ ๕๐ บาท บริษัทให้เครื่องแบบพนักงานทุกคน ยกเว้นพนักงานในสำนักงาน

บริษัท ค บริษัทจะจ่ายเครื่องแบบให้แก่พนักงานปีละ ๒ ชุด ยกเว้นพนักงานในสำนักงาน

กิจการขนาดกลาง นายจ้างทั้ง ๓ แห่ง จัดเครื่องแบบให้กับคนงานปีละ ๒ ชุด

กิจการขนาดเล็ก ทั้ง ๓ แห่ง นายจ้างไม่ได้จัดเครื่องแบบให้กับคนงาน

๕.๔ การจัดตั้งสหกรณ์ สโมสร ร้านค้า

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

บริษัท ข บริษัทจัดตั้งร้านค้า เพื่อช่วย เหลือแก่พนักงานในรูปสหกรณ์ภายในบริษัท โดยมีโครงการจัดจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นในการครองชีพ และจำหน่าย ในราคาพอสมควร เป็นการช่วยเหลือ และลดค่าครองชีพแก่พนักงาน และสะดวกแก่พนักงานในการหาซื้อสินค้า การจ้กร้านค้าในรูปสหกรณ์ ได้เปิดโอกาสแก่พนักงานของบริษัททุกคนเข้าเป็นสมาชิกถือหุ้นของสหกรณ์ เมื่อถึงสิ้นปีมีกำไรสุทธิ พนักงานที่ถือหุ้นก็มีสิทธิได้รับ เงินปันผลตามอัตราส่วน ของตน

บริษัท ค บริษัทได้จัดตั้งร้านค้าในโรงงานให้พนักงานได้จัดซื้อสินค้าในราคาถูกลงกว่า ห้างตลาด โดยเปิดจำหน่ายในวันจันทร์ พุธ ศุกร์ และวันเงินเดือนออก

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

๔.๕ การจัดบริการรับ-ส่งพนักงาน

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก ไม่มีรถบริการรับ-ส่งพนักงาน แต่บริษัทก็ได้จัดให้พนักงานใช้บริการ เรือข้ามฟาก แม่น้ำเจ้าพระยาฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าโดยสาร

บริษัท ข บริษัทได้จัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานในตอนเช้า ตอนเย็น และเลิกงานแล้วคัดกลางคืน หงสิ้น ๔ สาย

บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภนี้

๔.๖ การให้สิทธิพิเศษในการ รับบุตรพนักงานเข้าทำงาน

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทตกลงรับสามี หรือภรรยา หรือบุตร ซึ่งเป็นผู้สืบสันดานโดยชอบด้วย กฎหมายของพนักงานที่ตาย หรือครบเกษียณอายุ หรือลาออกเนื่องจากโรค ที่แพทย์ลงความเห็นว่ามีทางรักษาหาย และไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ให้เขาทำงานได้ ๑ คน โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่จะเข้ารับทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่เห็นว่าให้ความอุปการะหรือครอบครัวผู้รับเกษียณอายุ ลาออกหรือตายนั้น และจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามระเบียบเข้ารับทำงานที่ไซปรัสคืออยู่ การรับเข้าทำงานนั้นแล้วแต่บริษัทจะมีอัตราบรรจุให้เขาทำงานหน่วยใด แผนกใดได้ตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทจะพิจารณาแจ้งผลให้ทราบภายใน ๒ เดือน นับแต่วันยื่นเรื่องราวเข้าทำงาน

บริษัท ข ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

บริษัท ค หากบุตรวันหรือครอบครัวของพนักงานมีความประสงค์จะเข้าทำงานในบริษัท บริษัทจะรับไว้พิจารณาเป็นอันดับแรกหากมีอัตราว่างก็จะรับพิจารณาบรรจุก่อน ทั้งนี้ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่บริษัทต้องการ

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

๔.๗ การส่งเสริมกีฬา หรือการจัดสังสรรค์ระหว่างพนักงาน

กิจการขนาดใหญ่ ทั้ง ๓ บริษัทมีนโยบายที่จะส่งเสริมกีฬา มีการจัดตั้งชุมนุมกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น ฟุตบอล กอล์ฟ แบดมินตัน บิงปอง ฯลฯ และมีการจัดสังสรรค์ระหว่างพนักงานภายในบริษัท เช่น มีการจัดงานรื่นเริงในโอกาสต่าง ๆ มีการจัดทัศนศึกษาต่างจังหวัด สำหรับการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ใหญ่ประจำปี บริษัทจะจัดทุก ๆ ปี ปีละครั้ง โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วมในงานได้ โดยบริษัทจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด และสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงออกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับผู้น้อยบังคับบัญชา หรือระหว่างพนักงานและพนักงานด้วยกันเอง

กิจการขนาดกลาง ไม่มีการจัดสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่มีการจัดสวัสดิการประเภทนี้

๔.๘ การจัดบริการชาวสารวารสาร

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก บริษัทได้จัดบริการข่าวสารให้แก่พนักงาน โดยใช้ระบบการส่งเสียงตามสาย การกระจายเสียง ซึ่งแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหว ทั้งให้ความบันเทิงแก่ พนักงานระหว่างหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน และหากมีข่าวสารสำคัญ ก็จะพิมพ์เป็นโร เนียวแจกแก่พนักงาน

บริษัท ข แผนกบุคคลของบริษัทได้จัดทำวารสารราย ๒ เดือน ชื่อวารสาร "ไทยนำทัพสัมพันธ์" แจกแก่พนักงาน และในแต่ละฉบับจะมีการคัดเลือก พนักงานดีเด่น โดยจะสรุปประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่พนักงานโดยทั่วไป การออกหนังสือวารสารไทยนำทัพสัมพันธ์ บริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการกับพนักงาน และพนักงานกับพนักงานด้วยกันเอง
๒. รายงานข่าวความเคลื่อนไหวของบริษัทและพนักงาน
๓. เผยแพร่ เกร็ดความรู้ และสิ่งที่น่าสนใจให้พนักงานได้ทราบ
๔. เพื่อความบันเทิง

บริษัท ค บริษัทได้จัดทำหนังสือวารสารชื่อวารสาร "สิงห์สัมพันธ์" เป็นวารสารราย เดือน และแจกให้แก่พนักงานทุกคน คนละ ๑ เล่ม เพื่อให้พนักงานได้ทราบ เกร็ดความรู้ ความบันเทิง ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในและ ภายนอกบริษัท และหากพนักงานผู้ใดประสงค์จะลงบทความหรือเสนอความคิดเห็นใด ๆ ก็ได้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดให้มีสวัสดิการประเภทนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดให้มีสวัสดิการประเภทนี้

๔.๔ การจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน

กิจการขนาดใหญ่

บริษัท ก ไม่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้

- บริษัท ข เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานของบริษัท บริษัทจึงได้จัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ขึ้นภายในบริเวณโรงงาน เพื่อให้โอกาสแก่พนักงานได้ยกระดับการศึกษาของตนให้สูงขึ้น ซึ่งได้เริ่มเปิดดำเนินการสอนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการและกรมแรงงาน สำหรับพนักงานชายและหญิงทุกคนที่ประสงค์จะศึกษาเล่าเรียน ปัจจุบันมีนักศึกษาผู้ใหญ่ จำนวน ๓๔ คน
- บริษัท ค ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดกลาง ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้

กิจการขนาดเล็ก ไม่ได้จัดสวัสดิการ ประเภนี้



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕ ประเภทสวัสดิการที่จัดในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน (แห่ง)	กิจการขนาดใหญ่			กิจการขนาดกลาง			กิจการขนาดเล็ก		
		บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค	บริษัท ง	บริษัท จ	บริษัท ฉ	บริษัท ช	บริษัท ฅ	บริษัท ญ
<u>การช่วยเหลือทางการเงินในภาวะที่ พนักงานยังช่วยตัวเองไม่ได้มาก</u>										
๑. การให้ยืมเงิน	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๒. การให้ความช่วยเหลือการรักษา พยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๓. เงินบำนาญ	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๔. เงินชดเชยค่าทำศพ	๕	๒๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—
๕. เงินสะสม	๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—	—
๖. การประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ	๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—	—
๗. การช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงาน	๕	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—	—
๘. การให้เงินช่วยเหลือพนักงาน ผู้มบุตร	๑	๒๑	—	—	—	—	—	—	—	—
๙. เงินช่วยเหลือค่าภาษีเงินเดือน ของพนักงาน	๑	๒๑	—	—	—	—	—	—	—	—
๑๐. เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานประสบ อัคคีภัย	๑	๒๑	—	—	—	—	—	—	—	—
<u>การจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ได้ ทำงานในบริษัท</u>										
๑. ลาภิจ	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน (แห่ง)	กิจการขนาดใหญ่			กิจการขนาดกลาง			กิจการขนาดเล็ก		
		บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค	บริษัท ง	บริษัท จ	บริษัท ฉ	บริษัท ช	บริษัท ฉ	บริษัท ญ
๒. การลาอุปสมบท	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๓. การเช่ารับการฝึกอบรม สัมมนา	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
<u>เงินหรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบริษัท</u>										
๑. เงินรางวัลพิเศษ หรือเงินพิเศษ	๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—
๒. เงินค่าครองชีพ	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๓. ค่าทำคลอด	๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—	—
๔. เงินโบนัส	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
<u>การให้บริการหรือสิทธิพิเศษที่มีใช้เป็นตัวเงิน</u>										
๑. การให้อาหารและการจัดตั้ง โรงอาหาร	๒	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	๒๑	๒๑	๒๑
๒. ที่พัก	๒	๒๑	—	—	๒๑	๒๑	—	๒๑	๒๑	๒๑
๓. เครื่องแบบ	๖	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—
๔. การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า สโมสร	๕	—	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๕. การจัดรถบริการรับ-ส่ง	๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—	—
๖. การช่วยให้สิทธิพิเศษในการรับ บุตรพนักงานเขาทำงาน	๕	๒๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—
๗. การส่งเสริมกีฬา หรือการจัด สังสรรค์ระหว่างพนักงาน	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๘. การจัดบริการข่าวสาร วารสาร	๑	๒๑	๒๑	๒๑	—	—	—	—	—	—
๙. การจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ใน โรงงาน	๑	—	๒๑	—	—	—	—	—	—	—

ประเภทสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่จัดในกิจการอุตสาหกรรม การผลิตเครื่องคัม ส่วนใหญ่แล้วจะมีในกิจการขนาดใหญ่ ส่วนกิจการขนาดกลาง และกิจการขนาดเล็ก จะมีสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดเพียงไม่กี่ประเภท ซึ่งได้แก่การจัดอาหาร ที่พัก เงินรางวัลพิเศษ และเครื่องแบบเท่านั้น ซึ่งก็เป็นที่น่าสนใจ เกตว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้จะเป็นในรูปแบบครอบครัว เมื่อเจ็บป่วยก็จะให้การรักษาพยาบาลตามความกรุณาของนายจ้าง แม้ภายหลังจะมีการจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมก็ตาม ลูกจ้างในกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง เหล่านี้ก็จะไม่ได้รับสวัสดิการ เหมือนกับกิจการขนาดใหญ่ จากการศึกษารังนี้พอสรุปการจัดสวัสดิการตามขนาดของกิจการได้ดังนี้

การจัดสวัสดิการในกิจการขนาดเล็ก

นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างเสมือนญาติ การทำงานเป็นแบบลักษณะของครอบครัว ลูกจ้างอาศัยหลับนอนอยู่กินภายในโรงงาน ซึ่งนอกจากลูกจ้างจะต้องทำงานในโรงงานแล้วก็จะช่วยทำงานบ้านอีก นายจ้างบางรายก็ให้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ให้เงินใช้สอยกลับไปเยี่ยมบ้านต่างจังหวัด ได้ตามสมควร เจ็บป่วยก็ให้การรักษาพยาบาลตามสมควรแก่ฐานะ และในวันสำคัญประจำปี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน นายจ้างจะให้รางวัลพิเศษแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างบางคนอาจจะได้เงินรางวัลพิเศษแต่ละครั้ง เท่ากับค่าจ้างหนึ่ง เดือนหรือมากกว่า หากปีใดถ้านายจ้างได้กำไรน้อยหรือขาดทุน ก็อาจจะงดการจ่ายเงินรางวัล ก็ได้

การจัดอาหาร จากการศึกษพบว่า นายจ้างทั้ง ๓ แห่ง จัดอาหารให้ลูกจ้างวันละ ๓ มื้อ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างต้องอาศัยอยู่กับนายจ้างภายในบริเวณโรงงาน ซึ่งลูกจ้างเหล่านั้นส่วนใหญ่จะเป็นสตรี และมาจากต่างจังหวัด

ที่พัก นายจ้างทั้ง ๓ แห่งจัดให้ลูกจ้างได้พักอยู่กับนายจ้างภายในบริเวณโรงงาน โดยนายจ้างจะจัดห้องพักให้อยู่รวม ๆ กัน ส่วนที่นอน หมอน มุ้ง ลูกจ้างจะเป็นผู้หามาเอง

เงินรางวัลพิเศษ มีเพียง ๑ แห่ง ใน ๓ แห่ง ที่จัดสวัสดิการประเภทนี้ โดยนายจ้างจะจ่ายในวันตรุษจีน ส่วนจะให้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง

การจัดสวัสดิการในกิจการขนาดกลาง

ไม่แตกต่างไปจากกิจการขนาดเล็กเท่าใดนัก สวัสดิการที่นายจ้างนิยมจัดให้ก็ได้แก่ อาหาร ที่พัก เงินรางวัลพิเศษ และเครื่องแบบ

อาหาร มีเพียง ๑ แห่ง ที่จัดอาหารให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดให้ ๒ มื้อ คือ มื้อกลางวัน และมื้อเย็น ซึ่งหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะรับประทานอาหารของโรงงาน นายจ้างก็จะจ่ายค่าอาหารให้เดือนละ ๓๐๐ บาท สำหรับลูกจ้างที่พัวพันกับนายจ้าง นายจ้างจัดอาหารให้ ๓ มื้อ

ที่พัวพัน กิจการขนาดกลางทั้ง ๓ แห่ง จัดที่พัวพันให้แก่คนงานภายในบริเวณโรงงาน และจัดให้เฉพาะพนักงานชายโสดเท่านั้น โดยนายจ้างจัดให้เป็นห้อง ๆ และให้อยู่รวมกันประมาณห้องละ ๕ - ๖ คน โดยลูกจ้างเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ที่นอน หมอนมุ้งมากันเอง

เงินรางวัลพิเศษ กิจการขนาดกลางทั้ง ๓ แห่ง จัดเงินรางวัลพิเศษให้คนงานและลูกจ้างในวันตรุษจีน เพื่อเป็นกำลังใจให้กับลูกจ้าง ทำให้เกิดขวัญในการทำงาน

เครื่องแบบ กิจการขนาดกลางทั้ง ๓ แห่ง จัดเครื่องแบบให้แก่คนงาน ทั้งนี้เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีระเบียบ และทำให้ทราบว่าใครเป็นลูกจ้างของบริษัท โดยทางบริษัทจะจัดเครื่องแบบให้ปีละ ๒ ชุด

การจัดสวัสดิการในกิจการขนาดใหญ่

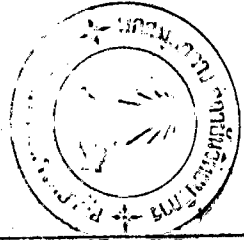
ประเภทสวัสดิการที่จัดในกิจการขนาดใหญ่นี้แตกต่างไปจากของกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กมาก ทั้งนี้เนื่องจากกิจการขนาดใหญ่มีทุนทรัพย์ มีความมั่นคง มีการจัดหน่วยงาน มีระบบงาน และมีจำนวนพนักงานมากกว่า ซึ่งผู้เขียนจะสรุปและเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทในกิจการขนาดใหญ่ ทั้ง ๓ แห่ง ดังตารางที่ ๒

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปั้นดินเผาใหญ่

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
<p><u>การช่วยเหลือทางการเงินในภาวะที่พนักงานช่วยตนเองไม่ได้มาก</u></p> <p>๑. การให้ยืมเงิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ยืมได้ ๑๐ เท่าของเงินเดือน ให้ผ่อนชำระคืนภายใน ๕ ปี (กรณีหลักทรัพย์ค้ำประกัน) - ยืมได้ ๕ เท่าของเงินเดือน ให้ผ่อนชำระคืนภายใน ๒๐ เดือน (กรณีไม่มีค้ำประกัน) 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ยืมได้ ๒ เท่าของเงินเดือน โดยไม่เสียดอกเบี้ย หากมีความประสงค์จะยืมมากกว่า บริษัทจะติดต่อให้ยืมธนาคาร เป็นรายบุคคล โดยใช้เงินสะสมค้ำประกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ยืมสูงสุดไม่เกิน ๓ เดือน โดยไม่เสียดอกเบี้ย กำหนดชำระคืนภายใน ๑ ปี
<p>๒. การให้ความช่วยเหลือการรักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัว</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลของบริษัทเองในโรงงาน - หากพนักงานปฏิบัติงานครบ ๑ ปี ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราต่ำกว่า ๓,๒๐๐ บาท เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน 	<ul style="list-style-type: none"> - การป่วยของพนักงานที่ไม่เกิน ๑๐๐ วัน จะเบิกค่ายา ค่าตรวจ ค่าผ่าตัด ค่าทำคลอด ค่าเผือก ค่าบำรุงต่าง ๆ ได้เต็มจำนวน สำหรับค่าห้องและค่าอาหารในโรงพยาบาล เบิกได้ครึ่งหนึ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทช่วยค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานเต็มตามจำนวน และให้แก่ครอบครัวของพนักงานเป็นเงินไม่เกินปีละ ๒,๕๐๐ บาท ต่อคน

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
	<p>- หากพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทครบ ๑ ปีขึ้นไป และได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่า ๓,๒๐๐ บาทขึ้นไป จะเบิกการรักษาพยาบาลได้ในจำนวนครั้งหนึ่ง</p> <p>- ค่าห้องพยาบาล ค่าอาหารในโรงพยาบาลเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท</p>	<p>- พนักงานที่ได้รับการบรรจุมาแล้ว ๑ - ๕ ปี ได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ๕๐% บรรจุแล้ว ๕ ปีขึ้นไป ได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ๗๕% (ค่าห้อง ค่าอาหาร ๕๐%)</p>	
๓. เงินบำเหน็จ	อายุงานครบ ๕ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายบำเหน็จให้โดยคำนวณจากอายุงานคูณกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้าย	อายุงานครบ ๗ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายบำเหน็จให้อัตราครึ่งหนึ่งของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณกับอายุการทำงาน	อายุงานครบ ๕ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายบำเหน็จให้ ๗๕% ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณกับอายุการทำงาน
๔. เงินค่าทำศพ	ให้รายละเอียด ๕ เท่าของเงินเดือนหรือตามอัตราค่าจ้างจำนวน ๑๕๐ วัน	-	ให้รายละเอียด ๓,๐๐๐ บาท
๕. เงินสะสม	-	- พนักงานเงินเดือนตั้งแต่ ๔๐๐ บาทขึ้นไป บรรจุครบ ๑ ปี บริษัทจะหักเงินเดือนไว้ ๕% และจะสมทบให้ ๕% หากพนักงานออกจากงานโดย	-

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
		<p>ระยะเวลาที่เริ่มตนหักเงินฝากสะสมจนถึงวันลาออกครบ ๕ ปีขึ้นไป จะได้รับทั้งส่วนที่บริษัทออกสมทบให้พร้อมทั้งคอกเบี้ยของเงินทั้ง ๒ ส่วน หากไม่ครบ ๕ ปีจะได้รับส่วนของพนักงานพร้อมทั้งคอกเบี้ย</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเงินเคื่อนต่ำกว่า ๕๐๐ บาท และได้รับการบริจจุครบ ๑ ปี บริษัทเอาเงินของบริษัทออกให้จำนวน ๕% ของเงินเคื่อน หากพนักงานลาออกเมื่อมีอายุการทำงาน ๖ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายให้ ๗๕% ของเงินสมทบที่บริษัทออกให้ และถ้าพนักงานออกเมื่อมีอายุการทำงานครบ ๗ ปีขึ้นไป บริษัทจ่ายให้ ๑๐๐% 	
<p>๖. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ</p>	-	<p><u>ประกันชีวิต</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินเคื่อน ๓๐๐ บาทขึ้นไป ประกันให้ ๕๐,๐๐๐ บาท - เงินเคื่อน ๒,๐๐๐ - ๒,๕๕๕ บาท ประกันให้ ๓๕,๐๐๐ บาท 	-

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
		<p>- เงินเดือน ๑,๕๐๐ - ๑,๘๘๘ บาท ประกันเหี้ย ๒๕,๐๐๐ บาท</p> <p>- เงินเดือน ๑,๐๐๐ - ๑,๘๘๘ บาท ประกันเหี้ย ๒๐,๐๐๐ บาท</p> <p>- เงินเดือน ๘๐๐ - ๘๘๘ บาท ประกันเหี้ย ๒๐,๐๐๐ บาท</p> <p>โดยบริษัทจะออกเบี้ยประกันเองทั้งหมด และจะประกันให้เมื่อพนักงานทำงาน ครบ ๑ ปี</p> <p><u>ประกันอุบัติเหตุ</u></p> <p>พนักงานขับรถในหน้าที่ของบริษัทได้รับ การบรรจุมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี ซึ่ง ศาลสั่งให้จำคุก เนื่องจากอุบัติเหตุ หรือเหตุสควสัย จะได้รับเงินช่วยเหลือ ครอบครัวในอัตราครึ่งหนึ่งของเงิน เดือนในระหว่างตองคดี</p> <p>หากพนักงานขับรถของบริษัทประสบ อุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน และถูกจับกุม บริษัทจะเป็นผู้ประกันตัวพนักงานผู้นั้น</p>	

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
		<p>ในวงเงินไม่เกินเงินสะสมของพนักงานหากเกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุบริษัทจะรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น</p>	
<p>๘. การช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงาน</p>	<p>(๑) มีโรงเรียนของบริษัทภายในบริเวณโรงงานใหญ่บุตรพนักงานเรียนฟรี</p> <p>(๒) ให้การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนของบุตรพนักงานตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรีในประเทศ หลักเกณฑ์การให้สิทธิ เบิกค่าเล่าเรียนบุตรให้ถือหลักของทางราชการ</p>	<p>(๑) พนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑-๕ ปี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ ๕% ของค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง</p> <p>(๒) พนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๕-๑๐ ปี เบิกค่าเล่าเรียนได้ ๕๐% (สำหรับโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยของรัฐ) และสำหรับสถานศึกษาเอกชนบริษัทจะออกเงินช่วยเหลือให้ปีละ ๒๐๐ บาท</p> <p>(๓) พนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ ๑๐๐% (สำหรับโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยของรัฐ) สำหรับสถานศึกษาเอกชนบริษัทจะออกเงินช่วยเหลือให้ปีละ ๓๐๐ บาท และบริษัทยังจ่ายช่วยเหลือค่าแท็กซี่บุตรธิดาสำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป</p>	<p>-</p>

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
		คิงส์ - ชั้นอนุบาล คนละ ๒๐ บาทต่อปี - ชั้นประถม คนละ ๑๐๐ บาทต่อปี - ชั้นมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา คนละ ๑๕๐ บาทต่อปี - มหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า คนละ ๒๐๐ บาทต่อปี	
๘. เงินช่วยเหลือพนักงานผู้บุตร	จ่ายให้คนละ ๕๐ บาทต่อเดือน ต่อบุตร ๑ คน โดยปฏิบัติจนกระทั่ง บรรลุนิติภาวะ	-	-
๙. เงินช่วยเหลือค่าภาษีเงินเดือนของ พนักงาน	บริษัทช่วยจ่ายค่าภาษีเงินเดือนให้ พนักงานทุกคน	-	-
๑๐. เงินช่วยเหลือกรณีประสบอัคคีภัย	บริษัทจะจ่ายให้ภายในวงเงิน ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท/ราย	-	-
<u>การจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ได้ ทำงานในบริษัท</u>			

ประเภทกิจการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
๑. การลาจ	พนักงานที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ลาจได้หนึ่งครั้งไม่เกิน ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง	ลาจได้ครั้งละ ๑ วัน ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน โดยได้รับค่าจ้าง	(๑) พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑-๓ ปี ลาจได้ปีละไม่เกิน ๗ วัน โดยได้รับค่าจ้าง (๒) พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ ๓-๕ ปี ลาจได้ไม่เกิน ๑๒ วัน โดยได้รับค่าจ้าง (๓) พนักงานที่มีอายุงานครบ ๕ ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ลาจได้ไม่เกินปีละ ๑๕ วัน โดยได้รับค่าจ้าง
๒. การลาอุปสมบท	พนักงานที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี ลาฆราวาสได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ	พนักงานที่ได้รับการบรรจุไม่น้อยกว่า ๑ ปี ลาฆราวาสได้ ๑ พรรษา (๓ เดือน) โดยได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่งระหว่างลา	พนักงานมีสิทธิลาฆราวาสได้ไม่เกิน ๓ เดือน โดยได้รับค่าจ้างปกติ
๓. การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา	บริษัทจะเป็นผู้พิจารณาจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม สัมมนา ทั้งในและนอกบริษัท โดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ และไม่หักค่าจ้างในวันไปอบรมและสัมมนา	เหมือนบริษัท ก	เหมือนบริษัท ก

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
<p><u>เงินหรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบริษัท</u></p> <p>๑. เงินรางวัลพิเศษ หรือ เงินให้พิเศษ</p>	<p>มีเบี้ยขยันให้พนักงานที่ไม่มีวันลาป่วยลากิจ หรือขาดงานในปีหนึ่ง ๆ</p>	<p>-</p>	<p>มีเงินรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี เคนเป็นประจำปีละ ๑๐ คน และพนักงานที่ทำงานเกิน ๕๐ ปี จะได้รับรางวัลคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท</p>
<p>๒. เงินช่วยค่าครองชีพ</p>	<p>ให้พนักงานคนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน</p>	<p>(๑) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาทลงมา ไคคาครองชีพคนละ ๔๕๐ บาทต่อเดือน</p> <p>(๒) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท ไคคาครองชีพคนละ ๓๕๐ บาทต่อเดือน</p> <p>(๓) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ไคคาครองชีพคนละ ๒๕๐ บาทต่อเดือน</p>	<p>ให้พนักงานคนละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน</p>
<p>๓. เงินค่าทำคลอด</p>	<p>-</p>	<p>พนักงานหรือคนสมรสของพนักงานที่คลอดบุตรจะได้รับค่าทำขวัญในการคลอด ครั้งละ ๒๐๐ บาท</p>	<p>-</p>

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
๔. เงินโบนัส	บริษัทพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกปี แต่ไม่เกินปีละ ๔ เท่าของเงินเดือน	บริษัทพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกปี สูงสุดไม่เกิน ๓ เดือน	บริษัทพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกปี สูงสุดไม่เกิน ๕ เดือน
<p><u>การให้บริการหรือสิทธิพิเศษที่ไม่ใช่เป็น</u> <u>ตัวเงิน</u></p> <p>๑. การให้อาหาร และการจัดตั้ง โรงอาหาร</p>	จัดอาหารฟรี มื้อกลางวันให้ ๑ มื้อ และจัดพาชมให้กับพนักงานที่ทำงานกะดึก มีโรงอาหารขนาดใหญ่ในบริเวณโรงงาน	แจกข่าวสารให้พนักงานเดือนละ ๑ ถึงสองคน หากพนักงานมีครอบครัว จัดเพิ่มให้อีกเดือนละ ๑ ถึง สามรับพนักงานกะดึกบริษัทจ่ายค่าอาหารให้คนละ ๗ บาท	บริษัทจัดตั้งโรงอาหารในร้านค้าภายนอกมาเช่าที่ขายอาหาร โดยให้จำหน่ายในราคาพอสมควร
๒. ที่พัก	จัดให้เฉพาะบางคนเป็นส่วนน้อย	-	-
๓. เครื่องแบบ	จัดให้ฟรีเฉพาะฝ่ายรักษาการณ์ และพนักงานขับรถปีละ ๒ ชุด	จัดให้ฟรีปีละ ๓ ชุด	จัดให้ฟรีปีละ ๒ ชุด
๔. การจัดตั้งสหกรณ์ สโมสร ร้านค้า	-	จัดตั้งร้านค้าในรูปแบบสหกรณ์ จำหน่ายสินค้าที่จำเป็นในการครองชีพ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเขาเป็นสมาชิกขอทุนของสหกรณ์ได้	มีร้านค้าที่บริษัทจัดตั้งขึ้นภายในโรงงาน จำหน่ายสินค้าถูกกว่าท้องตลาด โดยเปิดจำหน่ายวันจันทร์ พุธ ศุกร์ และวันเงินเดือนออก

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
๕. การจัดบริการรับ-ส่งพนักงาน	-	มีรถรับ-ส่งพนักงานในตอนเช้า เย็น และเลิกงานตลอดกลางคืน รวมทั้งสิ้น ๔ สาย	-
๖. การให้สิทธิพิเศษในการรับบุตรพนักงานเข้าทำงาน	บริษัทตกลงรับสามีนี้อภรรยาหรือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของพนักงานที่ตายหรือเกษียณอายุ ฯลฯ เข้าปฏิบัติงานในบริษัทได้ ๑ คน หากมีอัตราว่าง	-	บริษัทจะพิจารณาบุตรของพนักงานที่ประสงค์จะเข้าทำงานในบริษัทโดยจะพิจารณาเป็นอันดับแรกหากมีอัตราว่าง
๗. การส่งเสริมกีฬา และการจัดสังสรรค์ระหว่างพนักงาน	มีนโยบายส่งเสริมกีฬา โดยจัดให้มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานของบริษัท และมีการจัดงานรื่นเริงสังสรรค์กันระหว่างพนักงานในโอกาสต่าง ๆ	เหมือนบริษัท ก	เหมือนบริษัท ก
๘. การจัดบริการข่าวสาร วารสาร	ให้บริการข่าวสารแก่พนักงาน โดยใช้ระบบการส่งเสียงตามสาย หรือการพิมพ์โรเนียวแจกแก่พนักงาน	มีวารสารราย ๒ เดือน ชื่อวารสารไทยนำทัพสัมพันธ์ แจกพนักงาน	มีวารสารรายเดือน ชื่อวารสารสัมพันธ์ แจกพนักงาน

ประเภทสวัสดิการ	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค
๕. การจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน	-	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานของบริษัท บริษัทได้จัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ขึ้นภายในบริเวณโรงงาน เพื่อเปิดโอกาสแก่พนักงานไ้โดยระดับการศึกษาของคนที่สูงขึ้น ปัจจุบันมีนักเรียนผู้ใหญ่จำนวน ๓๘ คน	-

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดสวัสดิการที่เกิดจากการยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน

ในกิจการขนาดกลางและกิจการขนาดเล็ก การจัดสวัสดิการที่เกินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างที่จะจัดหาให้ และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นก็มักไม่ค่อยมีหลักเกณฑ์และความยุ่งยากมากนัก ส่วนในกิจการขนาดใหญ่สวัสดิการบางประเภทนายจ้างเห็นสมควรจัดหาให้เอง เช่น การจัดเงินสะสม การส่งเสริมกีฬา การจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน และสวัสดิการบางประเภทก็เกิดจากการที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องเพื่อต่อรองให้นายจ้างจัดหาให้ หรือปรับปรุงเพิ่มเติมให้ดีขึ้น ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ สหภาพแรงงานของทั้ง ๓ บริษัท ได้ยื่นขอเรียกร้องขอให้นายจ้างจัดและปรับปรุงสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากแล้วนายจ้างก็พยายามที่จะสนองตอบความต้องการของลูกจ้างพนักงาน ดังตารางที่ ๗

ศูนย์วิทยพัชรากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๗ การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานเรื่องสวัสดิการ ปี พ.ศ. ๒๕๑๔

ข้อ	การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
๑.	<p><u>บริษัท ก.</u> <u>ค่าครองชีพ</u> ให้บริษัทจ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงาน ทุกคน คนละ ๔๕๐ บาทต่อเดือน</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายเงินค่าครองชีพให้แกพนักงานทุกคน คนละ ๓๐๐ บาทต่อเดือน</p>	<p>ปี ๒๕๒๑ บริษัทเพิ่มเงินค่าครองชีพให้แกพนักงาน เป็นคนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน</p>
๒.	<p><u>เงินโบนัส</u> ให้บริษัทเพิ่มเงินโบนัสประจำปีให้แก พนักงานเป็นคนละ ๔.๕ เท่าของเงินเดือน เดือนสุดท้ายโดยเฉลี่ยของแต่ละบุคคล</p>	<p>บริษัทตกลงเพิ่มเงินโบนัสประจำปี ๒๕๑๕ ให้แก พนักงานเป็นคนละ ๓.๖ เท่าของเงินเดือน โดยเฉลี่ย</p>	<p>ในปีต่อ ๆ ไป บริษัทจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัส แก่พนักงานตามฐานะการเงิน และผลการ ดำเนินงานในรอบปี แต่ไม่เกิน ๔ เท่าของ เงินเดือน</p>
๓.	<p><u>เงินช่วยเหลือค่าทำศพพนักงาน</u> ให้บริษัทจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ครอบครัว ของพนักงานที่เสียชีวิต ศพละ ๕ เท่าของ เงินเดือน</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่ครอบครัว ของพนักงานที่เสียชีวิต ศพละ ๕ เท่าของเงิน เดือน หรือ ๑๕๐ วัน ของค่าจ้างโดยเฉลี่ย</p>	
๔.	<p><u>การช่วยเหลือการรักษาพยาบาล</u> ให้บริษัทขยายชั้นอัตราเงินเดือนที่จะ เบิก การรักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน จากอัตราเงิน เดือนที่ต่ำกว่า ๑,๘๖๐ บาท สามารถเบิกค่า รักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน เป็นอัตราชั้น ๓,๒๐๐ บาท</p>	<p>บริษัทตกลงตามที่สหภาพแรงงานได้ยื่นขอเรียกร้อง</p>	


ข้อ	การยื่นขอเรียกครอง	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
๕.	<p><u>การ เบิกค่าเล่าเรียนบุตร</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายช่วยเหลือเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรพนักงานจนถึงระดับปริญญาตรีในประเทศไทย ไม่เกิน ๔ ปี นับแต่วันลงทะเบียนเข้าเป็นนักศึกษา</p>	<p>บริษัทตกลงตามที่สหภาพแรงงานได้ยื่นขอเรียกครอง</p>	
๑.	<p><u>บริษัท ข</u></p> <p><u>ค่าครองชีพ</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงานทุกคน คนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายค่าครองชีพให้พนักงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาทลงมา ให้ได้รับค่าครองชีพคนละ ๒๐๐ บาทต่อเดือน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๑ บาทถึง ๕,๐๐๐ บาท ให้ได้รับค่าครองชีพคนละ ๑๐๐ บาทต่อเดือน 	<p>ในปี ๒๕๒๑ บริษัทเพิ่มค่าครองชีพให้พนักงานอีก ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ๒,๐๐๐ บาทให้ได้รับค่าครองชีพคนละ ๔๕๐ บาทต่อเดือน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท ให้ได้รับค่าครองชีพคนละ ๓๕๐ บาทต่อเดือน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ให้ได้รับค่าครองชีพคนละ ๒๕๐ บาทต่อเดือน
๒.	<p><u>การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นการช่วยเหลือพนักงานผู้บุตร เต็มตามจำนวนใน</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรพนักงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ 	

ข้อ	การยื่นขอเรียกครองของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
	<p>ในใบเสร็จที่นำมาเบิก</p>	<p>ครบ ๑ ปี ไม่เกิน ๕ ปี มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ไคร้อยละ ๒๕ ของค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง</p> <p>๒. พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ครบ ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียน บุตรไคร้อยละ ๕๐ ของค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง</p> <p>๓. พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ครบ ๑๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนไคร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง</p>	
๓.	<p><u>การช่วยเหลือการักษาพยาบาล</u> ในบริษัทช่วยเหลือการักษาพยาบาลแก่ ครอบครัวพนักงาน ซึ่งได้แก่สามีหรือภรรยา และบุตร หรือบิดาหรือมารดาในกรณีที่พนักงาน ผู้นั้นเป็นโรค เพิ่มตามจำนวนที่ใช้จ่ายไปจริง ตามใบเสร็จ</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายเพื่อช่วยเหลือการักษาพยาบาล ดังนี้ พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำครบ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี มีสิทธิเบิกการักษาพยาบาล ครอบครัวไคร้อยละ ๕๐ และหากบรรจุตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือการักษาพยาบาล ครอบครัวร้อยละ ๗๕</p>	
๔.	<p><u>ค่าคลอดบุตร</u> ในบริษัทช่วยเหลือค่าคลอดบุตรของ พนักงาน ครั้งละ ๒๐๐ บาทต่อคน</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายค่าทำขวัญในการคลอดบุตรแก่พนักงาน หรือคู่สมรสของพนักงาน ครั้งละ ๒๐๐ บาท</p>	

ข้อ	การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
๕.	<p><u>เงินบำนาญ</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายเงินบำนาญแก่พนักงานที่ลาออกในอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน</p> <p><u>การประกันอุบัติเหตุ</u></p> <p>ให้บริษัทรับผิดชอบพนักงานในกรณีพนักงานสมัครของบริษัทประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน โดยให้บริษัทรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น และต้องประกันตัวพนักงานนั้นโดยเร็ว และให้การช่วยเหลือในการสูดจนถึงที่สุด ถ้าพนักงานนั้นได้รับบาดเจ็บหรือพนักงานรวมไปในรถคันนั้นด้วยได้รับบาดเจ็บทางบริษัทจะต้องให้พนักงานนั้นลาเพื่อรักษาตัวจนกว่าจะหายเป็นปกติ โดยมีอายุงานติดต่อกันและรักษาตำแหน่งเดิมไว้ให้ด้วย และถ้าหากพนักงานนั้นได้รับคำสั่งศาลให้จาก ให้บริษัทรับผิดชอบตลอดครวัของพนักงานนั้น โดยจ่ายค่าเลี้ยงดูครอบครัวเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับปกติ และเมื่อพ้นโทษแล้วจะ</p>	<p>บริษัทตกลงจ่ายบำนาญให้แก่พนักงานที่ทำงานกับบริษัทมา ๗ ปีขึ้นไป และลาออกจากงาน บริษัทจะจ่ายเงินบำนาญให้อัตราครึ่งหนึ่งของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของอายุงาน</p> <p>บริษัทให้ข้อตกลงดังนี้</p> <p>บริษัทจะเป็นผู้ประกันตัวพนักงานนั้นทั้งในชั้นสอบสวน และในชั้นพิจารณาคดี โดยมีเงื่อนไขดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วงเงินประกันที่บริษัทจะประกันนั้นต้องไม่เกินจำนวนเงินสะสมของพนักงานที่มียูก่อนกับบริษัท ๒. หากวงเงินประกันสูงกว่าเงินสะสมพนักงานนั้นจะต้องหาพนักงานอื่น หรือบุคคลอื่นมาเป็นผู้ค้ำประกันกับบริษัทในจำนวนเงินส่วนที่เกินจากเงินสะสมของพนักงานนั้น ๓. พนักงานที่ถูกเป็นต้องหาจะต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่เกี่ยวข้องภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่ที่เกิดเหตุ เพื่อบริษัทจะได้ดำเนินการจัดหาหนายให้ และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี 	

ข้อ	การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
	<p>ต้องรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม</p> <p>๗. <u>การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง</u></p> <p>ให้บริษัทอนุญาตให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ ๑๒๐ วัน โดยจะตอมนับอายุงานติดต่อกัน และได้รับค่าจ้างปกติ</p>	<p>- พนักงานที่เดินทางไปกับรถของบริษัทเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของบริษัท หากได้รับบาดเจ็บ บริษัทจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด จนกว่าจะหายเป็นปกติ โดยจะนับอายุงานต่อเนื่องกัน และรักษาตำแหน่งไว้ให้</p> <p>- พนักงานที่ขับรถในหน้าที่ของบริษัทที่ได้รับการบรรจุมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี และถูกคำสั่งศาลให้จำคุกเนื่องจากอุบัติเหตุส้วกวิสัย จะได้รับเงินช่วยเหลือครอบครัวในอัตราครึ่งหนึ่งของเงินเดือนในระหว่างทดลองคดี แต่ทั้งนี้เว้นแต่จะกระทำความผิดโดยจงใจประมาทหรือเสพสุรามินเมา</p> <p>- พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานของบริษัทหากเกิดอุบัติเหตุทำให้เข่นเสียหายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ บริษัทจะรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เว้นแต่จะกระทำความผิดโดยจงใจประมาทหรือเสพสุรามินเมา</p> <p>บริษัทพิจารณาตกลงให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิลาป่วยได้ ๑ พรรษา (๓ เดือน) โดยได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่งในระหว่างบวช และถือว่าอายุงานต่อเนื่องกัน</p>	

ข้อ	การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
	<p><u>บริษัท ค</u></p> <p><u>ค่าครองชีพ</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายค่าครองชีพเพิ่มอีกเดือนละ ๒๕๐ บาท (ซึ่งเดิมให้ ๕๐๐ บาท) เป็น ๗๕๐ บาท</p> <p><u>๒. การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล</u></p> <p>ให้บริษัทจ่ายช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งได้แก่สามีหรือภรรยา และบุตร โดยบุตรอายุไม่เกิน ๑๘ ปี โดยให้จ่ายในวงเงินปีละ ๕,๐๐๐ บาท หากพนักงานบริษัทเจ็บป่วยให้บริษัทให้ความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเต็มตามจำนวนที่จ่ายจริงไม่ว่าการเจ็บป่วยในกรณีใด ๆ ก็ตาม</p> <p><u>๓. การกู้ยืมเงิน</u></p> <p>ให้บริษัทพิจารณาให้พนักงานกู้ยืมเงินได้ไม่เกิน ๓ เท่าของเงินเดือน และให้หักคืน</p>	<p>สามารถกลับเข้ามาทำงานในหน้าที่เดิมได้ แต่ต้องแจ้ง เป็นลายลักษณ์อักษรให้บริษัทมีมติขานรับถึงการลาบวชนก่อนไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน</p> <p>บริษัทตกลงเพิ่มค่าครองชีพให้อีกคนละ ๑๕๐ บาท ต่อเดือน รวมเป็นเดือนละ ๒๕๐ บาทต่อคน</p> <p>บริษัทตกลงดังนี้</p> <p>การรักษาพยาบาลครอบครัว เฉพาะสามี ภรรยา และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น บริษัทจะจ่ายให้เฉพาะในวงเงินไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาทต่อปี ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานจากโรงพยาบาลของรัฐบาลและเทศบาล อนึ่ง สำหรับบุตรนั้นต้องมีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี</p> <p>บริษัทตกลงตามข้อเรียกร้องโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องชำระคืนเงินยืมให้หมดก่อนจึงจะยืมใหม่ได้ แต่ตามผู้ใด</p>	<p>ในปี ๒๕๒๑ บริษัทจ่ายค่าครองชีพเพิ่มให้เป็นคนละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน</p>

ขอ	การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน	ข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
	<p>ภายในเวลา ๑๒ เดือน นับแต่วันที่ให้มี</p> <p>๔. <u>การลาิจโดยได้รับค่าจ้างในอัตรา</u> ใหม่บริษัทพิจารณาให้พนักงานที่ทำงานมาแล้ว ตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี มีสิทธิลาิจได้ ๗ วัน ผู้ ทำงาน ๓ - ๕ ปี มีสิทธิลาิจได้ ๑๒ วัน และ ผู้ทำงานมาเกิน ๕ ปีขึ้นไป มีสิทธิลาิจได้ ๑๕ วัน</p>	<p>ขอยืมเงินจากบริษัทไมครอวงเงิน ๓ เท่าของ เงินเดือนคงกล่าว และยังผ่อนชำระไม่หมดก็ให้ยืม ใหม่ได้ ภายในวงเงินที่ยังไม่ครบนั้น</p> <p>บริษัทตกลงตามขอเรียกร้อง</p>	<p>หมายเหตุ</p> 

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ

การดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้บริการ และแสวงหาผลกำไร ฉะนั้นการให้บริการสวัสดิการจึงควรต้องมีขอบเขตและต้องให้สนองต่อความต้องการของคนงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบริการสวัสดิการที่นายจ้างจัดขึ้นนั้นถือเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าหากมีมากเกินไปก็จะเป็นภาระแก่นายจ้าง จำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างควรจะได้พยายามประมาณค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ให้ถูกจ้างได้ทราบด้วย เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมย์ที่ดีของนายจ้างที่จะไม่อำพรางประโยชน์อันควรได้ของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ยังจะได้ทราบว่านอกจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ตนได้รับอยู่เป็นประจำแล้ว ตนยังได้รับผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ในรูปของสวัสดิการประเภทต่าง ๆ คิดคำนวณเป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยได้เท่าใด การคำนวณต้นทุนของบริการสวัสดิการที่นายจ้างควรจะได้คำนวณต้นทุนของการให้บริการสวัสดิการแก่คนงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นที่เชื่อถือได้ ทั้งนี้เพราะการให้บริการสวัสดิการ เป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของฝ่ายนายจ้างดังที่กล่าวแล้ว ดังนั้นฝ่ายนายจ้างจะต้องสามารถคำนวณได้ว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าไร เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการควบคุม และสะดวกที่จะติดตามผลควบคุมค่าหรือไม่ การกำหนดรายจ่ายดังกล่าวเป็นเรื่องยากกว่าจะให้มีจำนวนเท่าใด หลายหน่วยงานมักคำนึงถึงการแข่งขันเป็นหลัก ยกเว้นค่าใช้จ่ายนั้นจะมีมากเกินไปจนนายจ้างไม่อาจรับภาระได้

ทางด้านหลักเกณฑ์การคำนวณควรจะได้กำหนดวิธีการคำนวณหรือสูตรการคำนวณบริการ หรือผลประโยชน์ที่คนงานจะได้รับ คือในแง่ของคนงานวิธีการจะต้องง่าย และให้ทุกคนเข้าใจได้ เมื่อคำนวณผลออกมาแล้วคนงานเห็นว่าไม่ถูกต้อง เขาก็อาจตรวจสอบได้จากหลักเกณฑ์อย่างเดียวกัน ในแง่ของฝ่ายนายจ้างจะต้องคำนึงถึงจำนวนค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมเช่นเดียวกัน เพราะเป็นเงินจำนวนมาก หากเกิดผิดพลาดก็จะก่อให้เกิดปัญหาได้ในตอนหลัง

สวัสดิการที่จัดให้คนงาน เป็นทั้งรายการที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของสวัสดิการ จากผลของการศึกษาพบว่าประเภทสวัสดิการที่จัดให้มากที่สุดในการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัม ที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงิน ได้แก่ อาหาร ที่พัก เครื่องแบบ ส่วนสวัสดิการประเภทอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะมีในเฉพาะกิจการขนาดใหญ่เท่านั้น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินโบนัส เงินค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน เงินภาษีที่บริษัทออกให้ ฯลฯ และยังมีสวัสดิการบางประเภทที่ไม่สามารถคิดเป็นตัวเงินได้ เช่น ทองสมุก

การจัดร้านค้า สโมสร ร้านอาหาร การให้สิทธิพิเศษในการรับบุตรพนักงานเข้าทำงาน เป็นต้น ซึ่งบริการสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระแก่นายจ้างอย่างหนึ่ง ในสหรัฐอเมริกา ค่าใช้จ่ายประเภทนี้ ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ มีจำนวนประมาณ ๓๕.๔% ของค่าจ้างทั้งหมดที่จ่ายให้พนักงาน หรือคิดเป็นปีเท่ากับ ๓.๕๕๕ เปรียบเทียบกับ ๑ คน โดยเฉลี่ย และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ทั้งนี้ เพราะนายจ้างได้สังเกตเห็นประโยชน์ที่พึงได้จากกรให้บริการสวัสดิการแก่คนงานนั่นเอง

ตารางที่ ๔ - ๕ แสดงให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมการผลิต เครื่องดื่มโดยแยกเป็นประเภทสวัสดิการของแต่ละกิจการ

๑. จากการศึกษพบว่าในกิจการขนาดใหญ่ มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบริการสวัสดิการสูงมาก เมื่อเทียบกับค่าจ้างและเงินเดือนทั้งสิ้น คือมีอัตราส่วนอยู่ระหว่าง ๒๕ - ๓๒% ของค่าจ้างเงินเดือน กิจการขนาดกลาง และขนาดเล็กมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คืออยู่ในระหว่าง ๒๐ - ๓๐ % ของค่าจ้างและเงินเดือน

๒. รายจ่ายด้านสวัสดิการโดยเฉลี่ย / เดือน/คน จากการศึกษพบว่าพนักงานลูกจ้างของบริษัท ก ได้รับบริการสวัสดิการที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงิน โดยเฉลี่ยถึงคนละ ๒,๒๐๘ บาท ต่อเดือน อันที่ ๒ โคแก่บริษัท ก ได้รับเฉลี่ยคนละ ๑,๕๕๕ บาทต่อเดือน และอันที่ ๓ โคแก่บริษัท ข ได้รับเฉลี่ยคนละ ๙๕๘ บาทต่อเดือน สำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ลูกจ้างได้รับบริการสวัสดิการที่คิดเป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยในอัตราที่ใกล้เคียงกันมาก คืออยู่ระหว่าง ๑๘๓ - ๒๓๑ บาทต่อเดือนต่อคน

๓. ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในประเภทต่าง ๆ เมื่อเทียบเป็น % ของค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการทั้งสิ้นของแต่ละบริษัท มีดังนี้

บริษัท ก	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น ๘๒,๑๓๘,๘๐๐ บาท แยกเป็น
	เงินใช้จ่ายโบนัสประจำปี ๔๔.๔%
	เงินชวยค่าครองชีพ ๒๕.๔%
	เงินค่าภาษีที่บริษัทออกให้ ๑๗.๔%
	เงินชวยการศึกษาบุตร ๓.๓%
	ค่าอาหาร ๓.๑%
	อื่น ๆ ๖.๔%

๑ John B. Miner and Mary G. Miner, Personnel and Industrial Relation a managerial approach, (Collier Macmillan, third Edition, 1977)

บริษัท ข	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๑๘,๑๐๐,๐๐๐ บาท	แยกเป็น
	เงินช่วยค่าครองชีพ	๕๒.๘%	
	ค่าใช้จ่ายโบนัสประจำปี	๑๓.๖%	
	ค่าอาหาร	๑๐.๕%	
	เงินสะสมที่บริษัทออกสมทบให้	๓.๕%	
	ค่าเครื่องแบบพนักงาน	๔.๐%	
	อื่น ๆ	๓.๒%	
บริษัท ค	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๑๘,๘๓๐,๕๖๑ บาท	แยกเป็น
	ค่าใช้จ่ายโบนัสประจำปี	๕๐.๕%	
	เงินช่วยค่าครองชีพ	๔๔.๒%	
	เครื่องแบบ	๑.๖%	
	อื่น ๆ	๓.๗%	
บริษัท ง	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๑๕๖,๖๐๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๘๘.๕%	
	ค่าเครื่องแบบ	๑๑.๕%	
บริษัท จ	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๑๐๘,๘๐๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๘๘.๕%	
	ค่าเครื่องแบบ	๑๑.๑%	
บริษัท ฉ	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๑๐๒,๕๐๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าอาหาร	๖๓.๑%	
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๒๗.๖%	
	ค่าเครื่องแบบ	๙.๓%	

บริษัท ข	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๓๔,๐๔๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าอาหาร	๖๔.๘%	
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๓๕.๒%	
บริษัท ฉ	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๓๑,๒๐๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าอาหาร	๗๔.๘%	
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๒๕.๒%	
บริษัท จ	มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งสิ้น	๒๒,๐๐๐ บาท	แยกเป็น
	ค่าอาหาร	๗๒.๗%	
	ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พัก	๒๗.๓%	

จากการศึกษาพบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของกิจการขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะเป็น ค่าใช้จ่ายในเรื่องโบนัส เงินช่วยค่าครองชีพ เงินช่วยการศึกษาบุตร ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ เงินค่าภาษีที่บริษัทออกให้ และเงินสะสม ส่วนในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการทั้งหมดจะเป็นค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักอาศัย ค่าอาหาร และ ค่าเครื่องแบบ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องพิมพ์ ปี พ.ศ. ๒๕๒๐

ประเภทสวัสดิการ	กิจการขนาดใหญ่			กิจการขนาดกลาง			กิจการขนาดเล็ก		
	บริษัท ก	บริษัท ข	บริษัท ค	บริษัท ง	บริษัท จ	บริษัท ฉ	บริษัท ช	บริษัท ฌ	บริษัท ญ
การรักษาพยาบาล	๑,๑๐๗,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๒๓๘,๕๕๕	๖	๖	๖	๖	๐	๐
เงินช่วยเหลือการทำศพ	๕๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๐	๐	๐	๖	๖	๐
เงินสะสมที่บริษัทออกให้	๖	๑,๕๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
เงินบำนาญ	๑,๖๐๐,๗๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๘,๗๒๖	๐	๐	๖	๐	๖	๐
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๒,๗๐๘,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
เงินช่วยเหลือพนักงานแบบบุตร	๒,๑๕๐,๐๐๐	๖	๖	๐	๐	๖	๐	๐	๖
เงินที่บริษัทออกค่าภาษีให้	๑๘,๓๐๑,๐๐๐	๐	๐	๖	๖	๖	๖	๐	๐
เงินช่วยค่าครองชีพ	๒๐,๘๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๘๐,๐๐๐	๘,๕๒๐,๐๐๐	๖	๖	๖	๐	๐	๖
เงินโบนัส	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๓,๓๕๕,๐๐๐	๑๐,๐๗๕,๘๕๕	๐	๖	๐	๐	๐	๐
เครื่องแบบ	๑๓๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๕,๘๐๐	๘,๕๐๐	๖	๐	๐
อาหารที่พัก	๒,๕๐๖,๑๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๖๕,๐๐๐	๒๕,๐๕๐	๒๓,๕๐๐	๑๖,๐๐๐
รถบริการรับ-ส่งพนักงาน	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๘๖,๐๐๐	๒๘,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๘,๐๐๐	๖,๐๐๐
การจัดบริการข่าวสาร	๐	๕๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๖	๐	๐	๖
การจัดเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	๐	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
การจักเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๖	๖
รวม	๘๖,๑๓๘,๘๐๐	๑๘,๑๐๐,๐๐๐	๑๘,๙๗๐,๕๖๑	๑๕๖,๖๐๐	๑๐๘,๘๐๐	๑๐๒,๕๐๐	๓๘,๐๕๐	๓๑,๕๐๐	๒๕,๐๐๐

ตารางที่ ๓ ค่าจ้างและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม ปี พ.ศ. ๒๕๒๐

สถานประกอบการ	เงินเดือนหรือค่าจ้าง ทั้งสิ้น/ปี	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ สวัสดิการทั้งสิ้น/ปี	ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ/ เงินเดือนหรือค่าจ้าง(%)	จำนวนคนงาน ทั้งสิ้น	รายจ่ายค่านสวัสดิการ เฉลี่ย/เดือน/คน
กิจการขนาดใหญ่					
บริษัท ก	๘๙,๒๑๐,๐๐๐	๘๒,๑๓๘,๘๐๐	๙๒.๐	๓,๑๐๐	๒,๒๐๘
บริษัท ข	๓๐,๕๕๐,๐๐๐	๑๙,๑๐๐,๐๐๐	๖๒.๖	๕,๑๐๐	๓๕๘
บริษัท ค	๒๕,๕๔๐,๐๐๐	๑๙,๙๗๐,๕๖๑	๗๘.๓	๑,๐๕๐	๑,๘๘๕
กิจการขนาดกลาง					
บริษัท ง	๓๘๒,๐๐๐	๑๕๖,๒๐๐	๒๐.๐	๖๐	๒๑๐
บริษัท จ	๔๙๑,๐๐๐	๑๐๘,๘๐๐	๒๑.๖	๕๐	๒๒๓
บริษัท ฉ	๓๔๒,๐๐๐	๑๐๒,๙๐๐	๓๐.๑	๓๘	๒๓๑
กิจการขนาดเล็ก					
บริษัท ข	๑๑๓,๒๐๐	๓๘,๐๕๐	๒๙.๙	๑๓	๒๑๘
บริษัท ฅ	๑๐๘,๐๐๐	๓๑,๒๐๐	๒๘.๘	๑๒	๒๑๖
บริษัท ฉ	๙๕,๕๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๓.๑	๑๐	๑๘๓