

สรุปการวิจัย ขอวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

ก. สรุปการวิจัย

สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานทุกคนปรารถนาที่จะได้รับ ไม่ว่าจะจากทางรัฐบาลหรือจากนายจ้างของตน ในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายทางให้ความสำคัญแก่สวัสดิการทางคานแรงงานอย่างมาก เพราะสวัสดิการทางคานแรงงานเป็นความร่วมมือที่สำคัญในอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ดำเนินไปโดยยุติ ลูกจ้างทำงานอย่างหมกมุ่นความวิตกกังวลในปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคต สภาพการจ้างมีขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนอย่างเดียว ยิ่งในกิจการใหญ่ ๆ สวัสดิการแรงงานเป็นตัวจูงใจลูกจ้างและเป็นการบำรุงขวัญของลูกจ้าง อันที่จริงแล้วสวัสดิการแรงงานมีมานานแล้วในประเทศไทย แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตที่แคบ เช่น การจัดอาหารให้คนงานโดยมีค่าคักค่าใช้จ่ายใด ๆ และบางที่ก็จัดที่อยู่ให้ สิ่งเหล่านี้ก็นับว่าเป็นสวัสดิการแรงงานเช่นกัน แต่ในปัจจุบันนี้ความหมายของสวัสดิการแรงงานได้ถูกตีแผ่ออกไปอย่างกว้างขวาง และขอบเขตก็กว้างขึ้นมาก

จากการที่ได้ศึกษาถึงการจัดบริการสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จัดการออกแบบสอบถามพนักงานลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวม ๔ แห่ง จากจำนวนกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น ๓๑ แห่ง โดยมีจำนวนประชากรตัวอย่าง ๕๒๕ คน เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสวัสดิการที่กิจการแต่ละแห่งและแต่ละขนาดได้จัดให้แก่ลูกจ้างของตน ตลอดจนความต้องการ และความคิดเห็นของพนักงานลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับอยู่ ซึ่งการศึกษาโดยวิธีนี้ ผู้เขียนเชื่อว่าใช้เป็นหลักฐานและความถูกต้อง และเชื่อถือได้พอสมควร และคาดว่าผลการศึกษานี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อกิจการอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาทางคานแรงงานเป็นอย่างมาก

การสำรวจวิจัยแบ่งส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑. ลักษณะพื้นฐานของข้อมูล

๒. สวัสดิการที่จัดให้กับลูกจ้าง
๓. ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง
๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

๑. ลักษณะพื้นฐานของข้อมูล

ในกิจการอุตสาหกรรมการนิตเครื่องคั้น มีกิจการจ้างงานทั้งลูกจ้างเพศชาย และเพศหญิง ในอัตราส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การศึกษาของลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ เฉลี่ยแล้วส่วนใหญ่อยู่ในชั้นประถมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้เนื่องจากกิจการอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้คนงานที่มีฝีมือมากนัก อายุโดยเฉลี่ยของลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เท่ากับ ๓๕.๑ ปี, ๒๗.๔ ปี และ ๒๑.๕ ปี ตามลำดับ เกือบจะทั้งหมดทำงานและได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำแล้ว อายุการทำงานโดยเฉลี่ยตามขนาดของกิจการ เท่ากับ ๕.๔ ปี, ๒ ปี, และต่ำกว่า ๑ ปี ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส ในกิจการขนาดใหญ่ ลูกจ้างส่วนมากจะเป็นผู้ที่สมรสแล้ว ในกิจการขนาดกลาง มีจำนวนผู้ที่เป็นโสด และผู้ที่สมรสแล้วในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในกิจการขนาดเล็ก ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังเป็นโสด ลูกจ้างแต่ละคนนอกจากจะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังต้องมีภาระเลี้ยงดูบุคคลในความอุปการะอีก โดยเฉลี่ยแล้วลูกจ้าง ๑ คน ต้องรับภาระเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวประมาณ ๓ - ๔ คน

ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ส่วนมากมีภูมิลำเนาเดิมอยู่กรุงเทพมหานคร ส่วนลูกจ้างในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด คือภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่อยู่อาศัย ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ส่วนมากมิได้มีบ้านเป็นของตนเอง ต้องเช่าผู้นอน มีจำนวนน้อยมาก (ร้อยละ ๐.๔) ที่นายจ้างจัดที่พักให้อยู่ภายนอกบริเวณโรงงาน ส่วนในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนมากพักอาศัยอยู่กับนายจ้างภายในบริเวณโรงงาน สำหรับลูกจ้างที่พักอาศัยอยู่ภายนอกบริเวณโรงงานส่วนใหญ่จะเดินทางมาทำงานโดยอาศัยรถประจำทางและเรือ

การรับประทานอาหาร ลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่งที่รับประทานอาหารที่นายจ้างจัดไว้ให้ กล่าวคือมีกิจการ ๕ แห่ง ใน ๕ แห่ง ที่นายจ้างจัดอาหารให้แก่ลูกจ้าง สำหรับหน่วยงานที่มีจัดอาหารให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็จะซื้ออาหารรับประทานตนเอง

รายได้และการเก็บออม ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและรายวันในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน รายได้โดยเฉลี่ยในกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก คนละเท่ากับ ๒,๑๒๔ บาท, ๑,๒๒๕ บาท และต่ำกว่าพันบาทต่อเดือน ตามลำดับ และส่วนใหญ่จะไม่มีเงินเหลือเพื่อการเก็บออม

ลูกจ้างส่วนมากไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ทำ โดยลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะบริษัทที่ทำงานมีความมั่นคงก็อยู่แล้ว มีรายได้ดี สวัสดิการดี และทำงานมานานแล้ว ส่วนในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่อยากจะเปลี่ยนงาน เพราะงานหายาก ประกอบกับมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ หากจะเปลี่ยนงานก็จะต้องไปฝึกหัดงานใหม่ ซึ่งตนไม่มีความรู้และความสามารถพอ

๒. สวัสดิการที่จัดให้กับลูกจ้าง

สวัสดิการที่จัดให้กับลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมขนาดใหญ่ มีมากกว่าสวัสดิการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นอันมาก ซึ่งได้แก่การให้ยืมเงิน การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัว เงินบำนาญ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ โบนัส เงินสะสม อาหาร เครื่องแบบ การจัดบริการข่าวสาร การจัดเลี้ยงสังสรรค์ การส่งเสริมกีฬา เป็นต้น สวัสดิการบางประเภทก็เป็นสวัสดิการที่เป็นความต้องการของนายจ้างที่จะจัดให้ขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการดึงดูดใจลูกจ้างให้ทำงานกับบริษัทนาน ๆ และเพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น การจัดโรงอาหาร การจัดตั้งร้านค้า การจัดเก็บเงินสะสม การจัดบริการข่าวสาร ฯลฯ แต่ก็มีสวัสดิการบางประเภทนายจ้างต้องพิจารณาจัดให้ตามขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เช่น การเพิ่มค่าครองชีพ การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าคลอดบุตร การยืมเงิน โบนัส เป็นต้น ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่อง โบนัส เงินช่วยค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าอาหารและค่าเครื่องแบบ โดยเฉลี่ยแล้ว ลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการทั้งในรูปแบบที่เป็นตัว เงินและในรูปแบบการให้บริการ

ที่มีใช้เป็นตัวเงินโดยตรง ประมาณคนละ ๑,๕๐๗ บาทต่อเดือน ซึ่งเมื่อรวมกับค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับในแต่ละเดือนจะเท่ากับคนละ ๓,๖๔๑ บาท ทั้งนี้ว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี เมื่อเทียบกับลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาเดียวกันโดยทั่วไป

สำหรับสวัสดิการที่จัดให้ในกิจการขนาดกลาง และขนาดเล็ก นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างนอกเหนือไปจากสวัสดิการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้ไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีทุนทรัพย์น้อย กิจการไม่มีความมั่นคงนัก ประเภทสวัสดิการที่จัดให้ได้แก่ ที่พักอาศัย อาหาร เงินรางวัลพิเศษ ในโอกาสพิเศษ เช่น วันตรุษจีน วันขึ้นปีใหม่ และเครื่องแบบ เป็นต้น สวัสดิการที่จัดให้ส่วนใหญ่จะเกิดจากความจำเป็นบังคับ เช่น การจัดที่พักให้ การจัดอาหาร ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างส่วนมากมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดเข้ามารับจ้างทำงานทำในเมืองกรุงเทพฯ เมื่อไม่มีที่พักนายจ้างก็จำเป็นต้องจัดหาที่พักให้ โดยจัดให้พักอยู่รวม ๆ กันภายในบริเวณโรงงาน การทำงานจึงมักเป็นแบบลักษณะของครอบครัว ซึ่งนอกจากจะต้องทำงานในโรงงานแล้ว ลูกจ้างบางคนก็อาจต้องช่วยงานบ้านอีกด้วย นายจ้างบางรายก็ให้เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม เจ็บป่วยก็ให้การรักษาทตามสมควร ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในกิจการขนาดกลางส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พัก อาหาร และเครื่องแบบ ซึ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการโดยคำนวณเป็นตัวเงินประมาณคนละ ๒๑๗ บาทต่อเดือน และเมื่อรวมกับค่าจ้างแล้วจะได้รับเฉลี่ยคนละ ๑,๔๘๒ บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการของกิจการขนาดเล็กจะเป็นเรื่องของที่พัก และอาหาร และลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการ เฉลี่ยแล้วประมาณคนละ ๒๐๕ บาทต่อเดือน เมื่อนำมารวมกับค่าจ้างแล้วจะได้รับเฉลี่ยคนละ ๕๖๐ บาทต่อเดือน จะเห็นว่าลูกจ้างในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างไปจากลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่มากทีเดียว สำหรับลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก ซึ่งนอกจากจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดแล้วยังได้รับความช่วยเหลือในค่านสวัสดิการจากนายจ้างน้อยมาก

๓. ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง

๓.๑ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างจำแนกตามขนาดของกิจการ

ตามที่ได้ศึกษาถึงความต้องการของลูกจ้างทั้งในกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กแล้ว ทำให้ทราบว่าสวัสดิการที่เป็นความต้องการตามความจำเป็นลำดับแรก ๆ ของลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตประจำวันของลูกจ้าง เช่น รถบริการรับ-ส่ง

ที่พักอาศัย อาหาร การช่วยเหลือการรักษาพยาบาล การกู้ยืมเงิน ความต้องการในลำดับรองลงมา
จะเป็นเรื่องของความต้องการความมั่นคงในชีวิต โดยลูกจ้างต้องการมีหลักประกันว่าเมื่อต้องออก
จากงานอันเนื่องมาจากอายุมาก และไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ก็ยังมีเงินพอใช้จ่ายบ้างไม่เดือดร้อน
มากนัก คือความต้องการที่จะให้นายจ้างจัดให้บำนาญ บำนาญ การจัดเก็บเงินสะสม นอกจากนั้นแล้ว
เป็นความต้องการในเรื่องร้านค้า สหกรณ์ เงินรางวัลพิเศษ เครื่องแบบ การมีหน่วยงานหรือผู้ที่คอย
ให้คำแนะนำปรึกษา ความมีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและการจัดบริการข่าวสารให้
ลูกจ้างมีสวัสดิการบางประเภทที่เป็นความต้องการของลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่เท่านั้น ส่วนลูกจ้าง
ในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กไม่มีความต้องการเลย ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ ร้านค้าสหกรณ์
การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต เป็นต้น

ในกิจการขนาดใหญ่ ความต้องการสวัสดิการในประเภทสวัสดิการส่วนใหญ่ของลูกจ้างจะ
ได้รับการตอบสนองจากนายจ้าง แต่ก็มีสวัสดิการบางประเภทที่ลูกจ้างมีความต้องการมาก แต่นายจ้าง
มิได้จัดให้ เช่น การจัดรถรับ-ส่ง การจัดที่พัก การจัดเก็บเงินสะสม ส่วนในกิจการขนาดกลางและ
ขนาดเล็ก สวัสดิการบางประเภทลูกจ้างมีความต้องการมาก แต่นายจ้างไม่อาจตอบสนองความต้องการ
นั้น ๆ ได้ หรือตอบสนองได้แต่เพียงบางส่วนไม่มากนัก เช่น การช่วยเหลือการรักษาพยาบาล อาหาร
การกู้ยืมเงิน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ไม่มีทุนทรัพย์เพียงพอ
ชดเชยค่าจ้าง และอื่น ๆ ซึ่งหากนายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่ลูกจ้างมีความต้องการแล้ว
กิจการของนายจ้างก็อาจต้องประสบกับการขาดทุน หรือมีอาจดำเนินงานต่อไปได้ และต้องปิดกิจการ
ในที่สุด

๓.๒ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างจำแนกตามเพศ

โดยปกติแล้วพนักงานลูกจ้างชาย และพนักงานลูกจ้างหญิง จะมีลำดับความต้องการในแต่ละ
ประเภทสวัสดิการไม่เหมือนกันเลยทีเดียว ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายที่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบครอบครัวที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันในเรื่องอุปนิสัยใจคอ เป็นต้น เช่น
พนักงานลูกจ้างหญิงจะมีความต้องการและความจำเป็นในเรื่องบริการรถรับ-ส่งมากกว่าพนักงาน
ลูกจ้างชาย ทั้งนี้เพราะพนักงานลูกจ้างหญิงต้องการความสะดวกสบายในการมาทำงาน การนั่งรถ
ประจำทางบางครั้งไม่ปลอดภัย และต้องเบียดเสียดกับผู้อื่นโดยสารอื่น ๆ หรือบางครั้งรถแน่นมากก็ต้อง
คอยคั่นต่อไป และบางครั้งก็ต้องตอรถหลายสาย ทำให้อ่อนเพลียและหงุดหงิดเมื่อมาถึงที่ทำงาน และ

ความต้องการในเรื่องร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูกก็เช่นเดียวกัน พนักงานลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่ จะทำหน้าที่แม่บ้านของครอบครัวด้วย จึงมีความต้องการในสวัสดิการประเภทนี้มากกว่าพนักงาน ลูกจ้างชาย การมีร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูกภายในบริเวณโรงงาน จะช่วยประหยัดเวลา ในการซื้อสินค้าที่จำเป็น โดยไม่ต้องเสียเวลาแวะซื้อระหว่างทาง สำหรับพนักงานลูกจ้างเพศชาย อาจมีความต้องการในเรื่องการจัดให้มีสโมสร การเล่นเกมสันทนาการ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ ระหว่างพนักงานมากกว่าพนักงานลูกจ้างหญิง ทั้งนี้เพราะพนักงานลูกจ้างชายส่วนใหญ่มักมีนิสัย ชอบสนุกสนาน เฮฮา ชอบคบเพื่อนฝูง และไม่มีภาระทางครอบครัวมากเหมือนพนักงานลูกจ้างหญิง เป็นต้น

๔. ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

ในกิจการขนาดใหญ่ ลูกจ้างให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการค่อนข้างสูง โดยพิจารณา จากจำนวนผู้ให้ความเห็นในเรื่องสวัสดิการ ตรงข้ามกับกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวนผู้ ไม่ตอบและไม่ออกความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับมีจำนวนค่อนข้างสูง คือประมาณ ๑ ใน ๓ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม อัตราส่วนที่ไม่แสดงความคิดเห็นค่อนข้างสูงนี้แสดงให้เห็นว่าลูกจ้าง ยังขาดความรู้และไม่คอยให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับ

ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ ร้อยละ ๓๘.๑ มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ร้อยละ ๒๐.๗ อยู่ในเกณฑ์รู้สึกพอใจ และมีลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ให้ความเห็นว่าสวัสดิการ ที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ไม่ดียังไม่พอใจ และต้องการอยากให้นายจ้างปรับปรุง หรือเพิ่มเติมให้อีก ได้แก่ การช่วยเหลือเรื่องที่พักอาศัย รถบริการรับ-ส่ง การเพิ่มวงเงินกู้ยืมให้สูงขึ้น ให้นายจ้างจัดสถานที่พักผ่อนให้ สงเสริมกีฬา ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเต็มตามจำนวน เพิ่มค่าครองชีพ อาหาร ฯลฯ เป็นต้น

ในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในลักษณะ ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ประมาณ ๑ ใน ๓ ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และอีก ๑ ใน ๓ ไม่ออกความคิดเห็น และส่วนที่เียงให้ความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี ต้องการจะให้นายจ้างปรับปรุง เรื่องที่ต้องการให้นายจ้างปรับปรุงส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่พัก ไม่ควรให้แออัด และควร จัดให้ทุกคนเข้าพักได้ การจัดอาหารและกับข้าว ควรจะให้เพียงพอและสะอาด ให้ค่าครองชีพ ให้เงิน รางวัลพิเศษ และควรจัดให้มีเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น ฯลฯ เป็นต้น

ข้อสั่ง ๑๕๓ บางประการที่กิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมขนาดใหญ่นสามารถจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี คือ

๑. การปฏิบัติตามข้อผูกพันเดิม ตามที่บริษัท ก ซึ่งลูกจ้างได้รับสวัสดิการ เมื่อคำนวณเป็นตัวเงินได้สูงที่สุดของกิจการประเภทนี้ คือ เฉลี่ยคนละ ๒,๒๐๘ บาทต่อเดือนนั้น สาเหตุประการหนึ่งเนื่องมาจากการที่บริษัทนี้มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากบริษัทเอกชนอื่น ๆ กล่าวคือ กิจการนี้เดิมเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดอยู่กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ต่อมาบริษัทนี้มาเข้าโรงงานเพื่อดำเนินการต่อจากรัฐบาล สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่ก่อนจากการเป็นพนักงานของรัฐทางบริษัท ก ก็ต้องมีภาวะผูกพันที่จะต้องจัดสวัสดิการประเภทนั้น ๆ ให้เหมือนเดิม เช่น โบนัส บำเหน็จ ค่าเล่าเรียนบุตร ออกภาษีให้ เงินช่วยเหลือบุตร และอื่น ๆ และนอกจากนั้นยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกิดจากการยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จึงทำให้ลูกจ้างของบริษัทได้รับสวัสดิการพิเศษที่ค่อนข้างมากกว่ากิจการอื่น ๆ

๒. เพื่อเป็นการรักษานโยบายและมาตรฐานของบริษัทแม่และบริษัทในเครือ เช่น บริษัท ข ซึ่งผลิตและจำหน่ายน้ำอัดลมโคคา-โคดา เฟ้นต้า และสไปรท์ เป็นบริษัทของต่างประเทศ เป็นบริษัทใหญ่มาก มีหน่วยงานและสาขาอยู่ทั่วโลก การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างจำเป็นต้องให้สอดคล้องกันไปในแนวเดียวกับหน่วยงานและสาขาต่าง ๆ ของบริษัทด้วย ซึ่งการให้ผลประโยชน์พิเศษแก่พนักงานลูกจ้างของบริษัทจะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่บริษัทในทางอ้อม เป็นการสร้างภาพพจน์และค่านิยมที่ดีให้กับบริษัท

๓. การยื่นขอเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และความสามารถในการตอบสนองของนายจ้าง นายจ้างได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตน จะเห็นได้ว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๖ - ๒๕๑๕ ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นหลายราย มีการยื่นขอเรียกร้องเพื่อขอให้ นายจ้างปรับปรุงสภาพการทำงาน การจัดสวัสดิการ ค่าจ้าง ฯลฯ และกิจการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่นทั้ง ๓ แห่ง ก็ได้ยื่นขอเรียกร้องโดยผ่านทางสหภาพแรงงาน ขอให้นายจ้างพิจารณาจัดสวัสดิการและปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่เดิมเสียใหม่ ซึ่งนายจ้างของกิจการทั้ง ๓ แห่ง ก็พยายามที่จะตอบสนองความต้องการตามขอเรียกร้องของลูกจ้าง เท่าที่จะกระทำได้ และข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นก็สามารถตกลงกันได้ด้วยดี โดยไม่มีการยึดเยื้อและถึงขั้นนัดหยุดงาน

ข. ข้อวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

๑. ฝ่ายบริษัท หรือฝ่ายนายจ้าง

๑.๑ จัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง จากการสำรวจความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือ จะเห็นว่าส่วนใหญ่ นายจ้างได้จัดให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้างแล้ว แต่มีสวัสดิการบางประเภทที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ มีความต้องการและมีความจำเป็นมาก แต่นายจ้างยังมีได้จัดตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ ซึ่งได้แก่

๑.๑.๑ รถบริการรับ-ส่ง ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และมีความต้องการ

เป็นลำดับแรก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการค่าเงินชีวิตประจำวันของลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่าบริษัทเดียว เท่านั้นที่สามารถจัดสวัสดิการประเภทนี้ให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้างอย่างแท้จริง คือบริษัท ข ซึ่งตรงกับหลักการที่ว่า "การจัดสวัสดิการที่ดี ควรจะได้มีการตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง เป็นส่วนใหญ่" แต่เมื่อพิจารณาคำขอเท็จจริงแล้วจะเห็นว่า กิจการอุตสาหกรรมประเภทนี้ตั้งอยู่ใกล้เคียงเขตชุมชน มีการคมนาคมไปมาสะดวก รถประจำทาง และรถประจำทางเล็กผ่านหลายสายด้วยกัน ซึ่งอาจทำให้ นายจ้างมองไม่เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการประเภทนี้ ประกอบกับการจัดรถบริการรับ-ส่ง เป็นเรื่องที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมากในขั้นเริ่มดำเนินการ แต่ถ้าวัดพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาวแล้ว นายจ้างก็น่าจะได้พิจารณาจัดสวัสดิการประเภทนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ เพราะการจัดรถบริการรับ-ส่งจะเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ทำให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลา ทำให้ไม่เกิดผลเสียหายต่องานในหน้าที่ ลูกจ้างไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยและเกิดอารมณ์เสียเมื่อมาถึงที่ทำงาน และสามารถจะทำงานได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย การจัดสวัสดิการรถรับ-ส่ง อาจมีวิธีปฏิบัติได้ ๒ ประการคือ ประการแรกเป็นการให้ลูกจ้างของบริษัทได้ใช้บริการโดยไม่เก็บค่าโดยสาร ประการที่สอง เก็บค่าบริการเพียงเล็กน้อย ดังตัวอย่างการให้รถบริการรับ-ส่ง ข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีรถบริการทั้งสิ้น ๔ สาย หากข้าราชการผู้ให้บริการผู้ใดต้องการใช้บริการตลอดทั้งเดือนก็จะเก็บค่าบริการเดือนละ ๓๐ บาท หากจะใช้บริการ เป็นบางวัน ก็จะเก็บครั้งละ ๒ บาท ทั้งนี้เพื่อผู้ให้บริการได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ

ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการควย เช่น ค่าจ้างพนักงานขับรถ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมองเห็นความสำคัญของกรให้บริการที่มีใช้เป็นการใช้เปล่า นับว่าเป็นการให้บริการที่เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าทีเดียว

๑.๑.๒ การจัดที่พักอาศัย จากการศึกษาพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีไคมีบ้านเป็นของตนเอง ต้องเช่าหรืออาศัยอยู่กับผู้อื่น ประกอบกับปัจจุบันค่าเช่าบ้านแพง และค่าครองชีพสูง ทำให้ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหารายได้ไม่พอคับรายจ่าย ต้องพินยืมหรือยืมยืมยืมยืมยืม และเกิดความวิตกกังวล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ควย เป็นที่ทราบกันแล้วว่าที่อยูอาศัยเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์นอกเหนือจากอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ในกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก นายจ้างไคจัดที่พักให้กับลูกจ้างแล้ว เป็นบางส่วน โดยจัดให้อยู่ภายในบริเวณโรงงาน ซึ่งที่พักที่นายจ้างจัดให้ยังมีไคอยู่ในเกณฑ์ไคมาตรฐานมากนัก แต่ลูกจ้างก็ไคได้เรียกร้อง สำหรับในกิจการขนาดใหญ่ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการให้นายจ้างจัดที่พักให้ แต่นายจ้างก็ยังมีไคจัดให้ ซึ่งจะเห็นว่าการจัดที่พักให้กับลูกจ้างนั้นหากเป็นไปได้นายจ้างก็ควรจะจัดให้เพิ่มขึ้น อาจจัดในรูปแบบการสร้างหอพักให้ลูกจ้างไคโดยอยู่อาศัย โดยบริษัทเป็นเจ้าของ และเก็บค่าเช่าในราคาถูกรหรือไม่เก็บเลย โดยผู้ที่เช่าพักต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบังคับที่บริษัทวางไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันโดยสงบสุข หรืออาจจะจัดในรูปแบบการให้ออกาสลูกจ้างไคมีโอกาสเช่าซ้อบ้านไค ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างที่มีรายไคมากพอที่จะผ่อนชำระค่าเช่า และมีความประสงค์ที่จะมีบ้านไคมีบ้านเป็นของตนเอง การจัดที่พักอาศัยให้กับลูกจ้างนี้ จะเป็นผลดีค่อนนายจ้างในการปกครองบังคับบัญชา ลูกจ้างจะมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานร่วมกับนายจ้าง เกิดความจงรักภักดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นการดึงดูดใจให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับบริษัทนาน ๆ และจะส่งผลไปถึงการทำงานในหน้าที่อีกควย

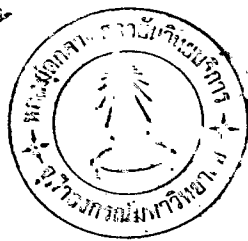
๑.๑.๓ การจัดเก็บเงินสะสม ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังมีความต้องการให้นายจ้างจัดเก็บเงินสะสมให้ การจัดเก็บเงินสะสมเป็นการจัดทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างของบริษัท และเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความรู้สึกมั่นคงให้กับลูกจ้างในอนาคต เพื่อลูกจ้างจะไคมีหลักประกันว่าเมื่อคองออกจากงานไปแล้วจะไคมีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้จ่าย การจัดเก็บเงินสะสมนี้บริษัทจะเป็นผู้หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างไว้จำนวนหนึ่งทุกเดือน และทางบริษัทอาจจะสมทบให้อีกส่วนหนึ่งก็ได้ และจะจ่าย

คืนให้กับลูกจ้างตามจำนวนเงินต้น พร้อมทั้งเงินที่นายจ้างสมทบให้และดอกเบี้ยเมื่อลูกจ้างผู้นั้นลาออกจากรานหรือเกษียณอายุ การจัดเก็บเงินสะสมเป็นสิ่งจูงใจทางการเงินอย่างหนึ่งที่ทางบริษัทน่าจะทำได้จัดทำขึ้นได้

๑.๒ ปรับปรุงบริการด้านสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยนายจ้างควรจะได้สำรวจความต้องการของลูกจ้างเกี่ยวกับบริการสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เป็นระยะในเวลาที่ห่างกันพอสมควร เช่น ทุก ๓ ปี หรือทุก ๕ ปี เนื่องจากสภาพเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความต้องการของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การสำรวจแต่ละครั้งจะทำให้นายจ้างได้ทราบถึงความเดือดร้อนและความต้องการของลูกจ้างได้ถูกต้อง พร้อมทั้งเป็นการติดตามผลของการให้บริการไปควกว่าได้เกิดผลดีเกิดประโยชน์เพียงใด ถูกต้องตามเป้าหมายหรือไม่ ควรจะปรับปรุงหรือจัดบริการประเภทใดเป็นอันดับต่อไป โดยเรียงลำดับตามความจำเป็นของลูกจ้าง อันจะเป็นการช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไปได้ ทำให้ลูกจ้างทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และมีชีวิตที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

๑.๓ เปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือสภาพแรงงาน หรือรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง โดยจัดให้มีกล่องเสนอแนะ (Suggestion Box) การได้ร่วมปรึกษาหารือกันจะเป็นวิธีที่จะช่วยให้มีการสื่อสารเรื่องราวที่ถูกต้องและรวดเร็ว และจะเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยและเต็มที่เพื่อหามาตรการในทางปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของทั้งสองฝ่ายที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้แล้วจะทำให้ลูกจ้างได้ทราบถึงนโยบาย เหตุผล และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และทำให้ฝ่ายนายจ้างได้ทราบถึงความต้องการและความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้น ทำให้ทางฝ่ายต่างเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกันและที่สำคัญที่สุด จะเป็นการทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ และจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะหลีกเลี่ยงและลดข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

๑.๔ สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติมในวิชาชีพอื่น ๆ นอกเวลาทำงาน ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างและครอบครัว เช่น การประดิษฐ์ดอกไม้ การตัดเย็บเสื้อผ้า งานจักสาน และอื่น ๆ ที่เป็นกิจกรรมของรัฐบาล หรือกิจกรรมการกุศลต่าง ๆ จัดขึ้น ซึ่งเป็นสวัสดิการทางอ้อมแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมขึ้นด้วย



๒. ฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือฝ่ายลูกจ้าง

๒.๑ สหภาพแรงงานในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ควรจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้าง โดยเสนอความต้องการในเรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่มีความจำเป็นจริง ๆ และเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง และในขณะที่เรียกร้องก็ต้องอยู่ในขอบเขตที่นายจ้างจะจัดหาให้ได้ และในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะจัดหาสวัสดิการตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องได้นั้น สหภาพแรงงานควรที่จะพิจารณาก่อนที่จะนัดหยุดงานว่าฝ่ายนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้นั้นมีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการนัดหยุดงานกันอย่างพร่ำเพรื่อ และจะทำให้นายจ้างเกิดความเบื่อหน่ายไม่ศรัทธา และจะเป็นผลเสียต่อสังคมและเศรษฐกิจในกรณีที่เกิดการปิดงานงคจ้างอีกด้วย

๒.๒ สหภาพแรงงานอาจจะจัดสวัสดิการให้สมาชิกได้ โดยเริ่มจากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การเยี่ยมเยียน หรือให้เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร ฯลฯ การที่สหภาพแรงงานจะขยายขอบเขตการให้สวัสดิการแก่สมาชิก จะต้องคำนึงถึงแหล่งเงินทุน การสนับสนุนของฝ่ายนายจ้าง และการร่วมมือของรัฐบาลด้วย สวัสดิการประเภทใดที่นายจ้างจัดให้แล้ว สหภาพแรงงานก็ไม่ควรจัดซ้ำอีก นายจ้างอาจให้การสนับสนุน เช่น ให้สหภาพกู้ยืมเงินเพื่อจัดตั้งสวัสดิการในรูปแบบอื่น ๆ แก่สมาชิกก็ได้ ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทมากขึ้น แต่มีข้อสังเกตว่าการให้สหภาพแรงงานกู้ยืมเงินนั้นอาจจะมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือสมาชิกได้สวัสดิการ แต่ถาสหภาพนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ก็จะเกิดผลเสีย และจะทำให้เกิดความแตกแยกกันระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานได้

๒.๓ สหภาพแรงงานควรกระตุ้นให้นายจ้างและรัฐบาลได้จัดสวัสดิการที่จำเป็นตามสถานการณ์ รวมทั้งจัดให้มีการเสนอข่าวสาร ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับสวัสดิการ จัดเชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาให้ความรู้ที่จำเป็น เช่น ในเรื่องการประกันสังคม การวางแผนครอบครัว การให้คำแนะนำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น สหภาพแรงงานที่ดีควรจะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒.๔ สหภาพแรงงานควรมีบทบาทมากขึ้นในการดูแลให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้รับประโยชน์จากสวัสดิการภายใต้ระเบียบหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้

๒.๕ ลูกจ้างควรจะได้พยายามชวนชววยหาความรู้ และ ความชำนาญเพิ่มขึ้น และ สนับสนุนการจัดโครงการสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ โดยให้ความร่วมมือเป็นอันดีต่อนายจ้าง เพื่อให้ โครงการต่าง ๆ ด้านสวัสดิการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๓. ฝ่ายรัฐบาล

๓.๑ ควรจัดให้มีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรให้ เจ้าหน้าทีกรมแรงงานออกตรวจและให้คำแนะนำแก่นายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่ ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการขนาดเล็กมักจะหลีกเลี่ยงที่จะไม่จัดสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ ลูกจ้าง เช่น น้ำดื่มไม่สะอาดพอ หอน้ำ หองส้วมไม่เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ บังคับในการ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นไม่มี เป็นต้น

๓.๒ ส่งเสริมและให้ความร่วมมือกับนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การเอกชนในการจัด โครงการสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เช่น โครงการจัดอบรมคนแรงงาน โครงการบริการวางแผน ครอบครัวในโรงงาน โครงการสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัย ฯลฯ

๓.๓ รัฐควรจะมีบทบาทในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยการจัดให้มีระบบ การประกันสังคมขึ้น ซึ่งขณะนี้กรมประชาสงเคราะห์กำลังดำเนินการอยู่ และคาดว่าจะได้เสนอนอก ไขบังคับเป็นกฎหมายในเร็ว ๆ นี้ และตามแผนที่เสนอนั้นจะให้มีการประกัน ๔ ประเภท คือ การรักษาพยาบาล การคลอดบุตร ค่าทำศพ และชราภาพ

๓.๔ เป็นผู้นำหรือให้การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาได้มีส่วนร่วม ในด้านสวัสดิการแรงงาน เช่น การจัดให้มีการศึกษาอบรม การวิจัย หรือการให้ความช่วยเหลือทาง วิชาการแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนโครงการสวัสดิการที่จะจัดให้แก่ลูกจ้างในด้าน ต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในความตอสาร (Conflict of Interests) ที่เกิดขึ้นระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง เป็นเพราะความต้องการของลูกจ้างที่ขอร้องรอนั้น ไม่มีขีดจำกัดประการหนึ่ง และฝ่ายนายจ้างก็ไม่ยอมเสียสละโดยไม่มีหลักเกณฑ์ประการหนึ่ง จึงก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจกานายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้ในเรื่องสวัสดิการแรงงาน

๓.๕ เมื่อนายจ้างเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแล้ว ในอนาคตอาจมีการกำหนด ไว้ในกฎหมายแรงงานว่า โรงงานใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไป ต้องมีเจ้าหน้าที่สวัสดิการแรงงาน

(Labour Welfare officer) อย่างน้อย ๑ คน และโรงงานที่มีลูกจ้างเกิน ๕๐๐ คนขึ้นไป
กว่า ๒๕๐ คน ให้ถือเป็น ๕๐๐ คน เพื่อดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงงานโดยตรง

ค. บทส่งท้าย

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ผู้ที่มีอิทธิพลในการกำหนดสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่
ลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับประจำนั้นมี ๓ ฝ่ายด้วยกันคือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายรัฐบาล
และฝ่ายสหภาพแรงงาน ขบวนการอุตสาหกรรมเป็นการดำเนินงานเพื่อหวังผลกำไร ฉะนั้นค่าใช้จ่าย
ในการให้สวัสดิการแรงงานจึงถือเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและ
หวังผลตอบแทนจากการให้นั้น และเป็นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจด้วย มิใช่ให้เพื่อสงเคราะห์
เหมือนดังใหญ่ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ และก็มีใช้เป็นการบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลเหมือนดังเช่น
สมาคมหรือมูลนิธิ แต่เป็นการให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้มีความสะดวกในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาในการ
ครองชีพ และนายจ้างก็หวังที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพจากลูกจ้าง เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและ
ต่อลูกจ้างในที่สุดด้วย วัตถุประสงค์อันแท้จริงในการจัดสวัสดิการจึงควรจะเป็นที่เข้าใจโดยถูกต้อง
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ฉะนั้น ถ้าทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างต่างรู้และเข้าใจใน สิทธิ หน้าที่
และความรับผิดชอบ ของแต่ละฝ่าย การให้ และ การรับ ตั้งอยู่บนรากฐานของความพอดี เหมาะสม
ยุติธรรม และอาศัยเหตุและผลเป็นเครื่องวินิจฉัยด้วยกับทุกฝ่าย ปัญหาแรงงานก็จะไม่เกิดขึ้น หรือ
เกิดขึ้นน้อยลง และจะส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตรง
กันข้ามถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดคิดแต่เพียงขอให้ได้ซึ่งผลประโยชน์ของฝ่ายตนฝ่ายเดียว ก็อย่าหวังเลยว่า
ความหวังที่ตั้งไว้นั้นจะประสบผลสำเร็จไปได้ การที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขนั้นต่างฝ่ายจะต้อง
มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องพึ่งซึ่งกันและกัน ในทำนอง "น้ำพึ่งเรือ
เสือพึ่งป่า อธิชาตัย" ฉะนั้นใดกันนั้น