

แนวโน้มของการจัดสวัสดิการ ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

ก. แนวโน้มของการจัดสวัสดิการโดยทั่ว ๆ ไป

ในการดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตามฝ่ายนายจ้างจำเป็นต้องเข้าใจถึงความคิดเห็น ความสนใจ และความต้องการของพนักงาน ซึ่งอาจจะแตกต่างกันในลำดับความสำคัญเพราะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานไม่เหมือนกันเสมอไป อาจสรุปได้ว่าพนักงานต้องการสิ่งต่อไปนี้

- รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ
- ต้องการทราบผลการทำงานของตน
- โอกาสในความก้าวหน้า
- การรับรู้และรางวัลในการปฏิบัติงานดีเด่น
- สวัสดิการประเภทต่าง ๆ

ดังนั้นเมื่อฝ่ายนายจ้างรู้ว่าพนักงานต้องการสิ่งใด ก็จะสามารถกำหนดมาตรการ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อไป ทั้งนี้โดยยึดหลักที่ว่าทุกคนมีเป้าหมายที่จะให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับปัจจัยสนองความต้องการของตน ฝ่ายนายจ้างจึงสามารถใช้ผลตอบแทนนั้น ๆ เป็นสิ่งกระตุ้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ในการกำหนดสิ่งตอบแทนนอกจากเงินเดือน ค่าจ้าง ฝ่ายที่มีอิทธิพล ได้แก่

๑. รัฐบาล
๒. สภาพแรงงาน
๓. นายจ้าง

ทั้ง ๓ ฝ่ายมีอิทธิพลที่จะกำหนดค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกจากเงินเดือนค่าจ้างโดยกำหนดว่าจะให้มากน้อยเท่าใดและให้ในรูปใดบ้าง การปฏิบัติดังกล่าวนี้ทำให้เกิดนโยบายการจ่ายสิ่งตอบแทนนอกจากเงินเดือนค่าจ้างของ ๓ ฝ่าย (Tripartite Policy Benefits

and Service) ขึ้น

การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ โดยปกติแล้วนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็นับว่ามีส่วนอย่างมากในการบังคับให้นายจ้างจำต้องทำตาม
ข้อเสนอ โดยที่ฝ่ายรัฐบาลจะออกเป็นกฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทน เช่น กำหนด
ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา การจ่ายเงินทดแทน เป็นต้น สำหรับ
ฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะยึดถือแนวทางรัฐบาลกำหนดเป็นหลักในการยื่นข้อเรียกร้อง และ
พยายามยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายนายจ้างจ่ายมากขึ้นอีก ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างฝ่าย
นายจ้างและสหภาพแรงงานจะกระทำในลักษณะของการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective
Bargaining)

ฝ่ายนายจ้างมีโอกาสน้อยที่จะริเริ่มสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เนื่องจากเท่าที่รัฐบาลและ
สหภาพแรงงานกำหนดไว้ก็นับว่าเป็นภาระที่หนักพอสมควร ซึ่งส่วนใหญ่แล้วนายจ้างก็ยอมปฏิบัติ
ตามและมีนายจ้างจำนวนมากที่เดียวที่ให้สิ่งตอบแทนที่ดีกว่าหรือนอกเหนือจากที่รัฐบาลกำหนดและ
สหภาพแรงงานเรียกร้อง โดยคำนึงถึงค่าจ้างเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับประกอบกันด้วยกล่าวคือ
ถ้ากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนไว้สูง อาจให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ น้อย และจะให้ค่าตอบแทนสูง
ถ้าอัตราค่าจ้างเงินเดือนน้อย ซึ่งจะต้องพิจารณาทั้งอัตราเงินเดือนค่าจ้างและสิ่งตอบแทนควบคู่
กันไป

แนวโน้มของการจัดสวัสดิการโดยทั่วไป

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรม คนงาน ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานย่อมต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ขาดความมั่นคง และปราศจากที่ยึดถือใน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ เพราะสภาพแรงงานซึ่งเป็นที่พึ่งของเขานั้นยังไม่แข็งแรงพอที่จะต่อรองกับนายจ้างให้ได้รับผลสำเร็จได้ และนายจ้างเองส่วนมากก็มีเงินทุนน้อย ไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของคนงานได้ทั้งหมด ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องยื่นมือเข้าช่วยเหลือทั้งฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้าง เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรัฐบาลกำลังจะออกพระราชบัญญัติประกันสังคม ในเวลาไม่นานนักโดยได้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เหตุผลเนื่องมาจากเห็นว่าประชาชนยังขาดหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิต กล่าวคือบุคคลซึ่งมีเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายได้ประจำอันมีจำนวนจำกัดและต้องอาศัยรายได้เงินเลี้ยงชีวิตและครอบครัว เมื่อเกิดเจ็บไข้ได้ป่วย อดอยาก หรือตาย ย่อมจะได้รับความกระทบกระเทือนในเรื่องรายได้ เพราะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นกว่ายามปกติและต้องหยุดงานขาดรายได้ลงโดยกระทันหัน ซึ่งจะนำ ความเดือนร้อนมาสู่บุคคลนั้นและครอบครัวและยังเป็นผลเสียแก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศอันเป็นปัญหาในระยะยาวอีกด้วย ฉะนั้นจึงสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ได้ตราไว้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๔๗ ให้เหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคมในปัจจุบัน โดยวิธีจัดให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลได้ร่วมมือกันสร้างหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชนดังกล่าวข้างต้นจึง เช่นที่อารยประเทศทั้งหลายได้ดำเนินการอยู่ในขณะนี้^๑

^๑ "ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม" บันทึกหลักการและเหตุผลการสำเนา ของสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ณ โรงแรมอินทราวิวัฒน์ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๒๑ หน้า ๑-๔

สรุปมติของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (การประกันสังคม)

ในขั้นแรกรัฐบาลจะเริ่มจากการประกันสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการเจ็บป่วย นอกการทำงานและการคลอดบุตร ต่อไปจึงขยายไปถึงการประกันโดยระบบเงินทุน สะสมผสมผสานกับระบบบำนาญ เพื่อให้ประโยชน์คุ้มครองเมื่อทุพพลภาพ ชราภาพ ตาย และการว่างงาน ดังนี้:-

๑. การเจ็บป่วย

๑.๑ บริการทางการแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนทุก สาขาโรครวมทั้งการบาดเจ็บและอุบัติเหตุนอก-การทำงาน ตั้งแต่เริ่มการเจ็บป่วยจนกว่าจะหาย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ได้แก่

- การตรวจร่างกายทั่วไป
- การตรวจร่างกายโดยวิธีเฉพาะอื่น ๆ เพื่อการวินิจฉัยโรคที่แน่นอน
- การให้การบำบัดรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ
- การเข้าพักรักษาตัวและกินอยู่ในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล
- การอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งผู้ป่วยตามความจำเป็น
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การป้องกันโรค
- การสุขศึกษา

๑.๒ เงินชดเชยค่าจ้าง

- ผู้ประกันตนต้องเจ็บป่วยตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป
- ได้รับเงินชดเชยค่าจ้าง ๕๐% ของค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕๐ วัน
- ถ้าแพทย์วินิจฉัยว่า ผู้ประกันตนสามารถกลับไปทำงานได้ในส่วนหนึ่งของแรงงานเดิม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ ๕๐% และทางการประกันสังคมจ่ายชดเชยอีก ๒๕% ทั้งนี้ไม่เกิน ๓๐ วัน

- บินผู้ป่วยหลายครั้งรวมกันไม่เกิน ๑๔๐ วัน
- บ่ายเรือรังเกิน ๑๔๐ วันได้ แต่ไม่เกิน ๑ ปี

๒. การคลอดบุตร

๒.๑ บริการทางการแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์เพื่อการคลอดบุตร
ดังนี้ :-

- การตรวจและรับฝากครรภ์ตั้งแต่ครรภ์ ๓ เดือนเป็นต้นไป
- การให้ยาและเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพื่อการบำรุงครรภ์และการ

คลอดบุตร

- การทำคลอดปกติ การใช้เครื่องทำคลอด และการผ่าตัด
- การเข้าพักรักษาตัวและกินอยู่ในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล
- การอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งหญิงมีครรภ์ในกรณีจำเป็น
- การบริบาลมารดาและทารกสงเคราะห์ตั้งแต่ภายหลังการคลอด

แต่ไม่เกิน ๖ เดือน

- การให้ภูมิคุ้มกันโรคเด็ก
- การให้เบี่ยงนม และเครื่องใช้สำหรับทารกในกรณีจำเป็นใน

ระหว่างที่อยู่ในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล

๒.๒ เงินชดเชยค่าจ้าง ให้เงินชดเชยค่าจ้าง ๕๐% ของค่าจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเป็นระยะเวลา ๔๒ วัน ก่อนคลอด และ ๔๒ วัน หลังคลอด หรือเมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาก่อนคลอดและหลังคลอดต้องไม่เกิน ๘๔ วัน^๒

ผู้เขียนเห็นว่าหน้าที่รัฐบาลจะจัดให้มีการประกันสังคมนี้มีความจำเป็นอย่างมากต่อผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมหนัก เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ทั้งนี้เพื่อให้คนงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับความมั่นคงในการทำงานไม่เกิดปัญหาการดำรงชีวิตต่อไปในอนาคตเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการผลิต จะช่วยให้ลูกจ้างอยู่ทำงานตลอดไปและช่วยลดอัตราการเข้า-ออกจางานอีกด้วย

ข. ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์เป็นการศึกษาโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการออกแบบสอบถามพนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย ได้แก่ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด คือ โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ไทย บางซื่อ และโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ไทย แก่งคอย บริษัทชลประทานซีเมนต์ จำกัด และบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทได้จัดให้พนักงาน ตลอดจนความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการนั้นซึ่งการศึกษาโดยวิธีนี้ผู้เขียนเชื่อว่าใช้เป็นหลักฐานที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้พอควร นอกจากนี้แล้วยังใช้เวลาและเงินทุนในการศึกษาไม่มากนัก ซึ่งมีความเหมาะสมและอยู่ในความสามารถที่จะกระทำได้ ผู้เขียนได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากพนักงานมาเปรียบเทียบกันในแต่ละบริษัทแล้วนำผลที่ได้มานั้นเขียนเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางศึกษาทางวิชาการเท่านั้น การที่จะนำไปใช้ในทางปฏิบัติเพียงใดขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารบริษัทที่จะใช้ในการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามผู้เขียนแน่ใจว่าผลจากการศึกษานี้คงเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ธุรกิจอื่น ๆ และผู้ที่สนใจได้มากที่สุดซึ่งข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะมีดังต่อไปนี้ :-

๑. ฝ่ายบริษัทหรือฝ่ายนายจ้าง

๑.๑ ปรับปรุงการบริหารสวัสดิการให้ดีขึ้น จากการสำรวจความต้องการของพนักงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการที่จะให้ฝ่ายบริหารจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑.๑ รถรับ-ส่งพนักงาน การจัดสวัสดิการในเรื่องรถรับ-ส่งพนักงานนี้ นับว่ามีประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ต้องทำงานเป็นกะ ซึ่งมีผลัดเปลี่ยนกันทั้งกะกลางวันและกะกลางคืน ดังนั้นการที่จัดให้มีรถรับ-ส่ง ก็ทำให้พนักงานได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ทำงานกะกลางคืนจะได้รับความสะดวกมากเนื่องจากไม่ต้องมาพักค้างที่โรงงานก่อนที่จะถึง เวลาทำงาน เป็นการแก้ปัญหาการมาทำงานไม่ทันเวลาและการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มเม็ด เต็มหน่วยและนอกจากนี้แล้วบุตรและครอบครัวของพนักงานสามารถใช้บริการรถรับ-ส่ง

ในการมาโรงเรียนหรือจับจ่ายซื้อของได้ ซึ่งการจัดให้มีรถรับ-ส่งนี้ควรที่จะกำหนดเวลาและจุดที่รถจะจอดให้แน่นอน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกและใช้บริการได้ถูกต้องตามเวลาที่ต้องการ ซึ่งการให้บริการในเรื่องนี้นับว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าทีเดียว เพราะนอกจากทำให้พนักงานได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับแล้วยังเป็นการช่วยแก้ปัญหาการสร้างบ้านพักให้พนักงานภายในบริเวณใกล้เคียงที่ทำงานของบริษัทอีกด้วยทางหนึ่ง

๑.๑.๒ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร พนักงานมีความต้องการที่จะให้สวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร โดยให้บุตรที่กำลังเรียนอยู่นั้นสามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เช่นเดียวกับบุตรของข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การศึกษาแก่ลูกพนักงานซึ่งเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ สามารถที่จะมีเงินทุนสำหรับการศึกษาเล่าเรียน ทำให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นการสร้างฐานะทางสังคมอีกด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องเงินช่วยเหลือบุตรนี้ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ได้ให้บริการสำหรับผู้มีบุตรใหม่คนละ ๒๐๐ บาท ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า หากเป็นไปได้น่าจะจัดให้มีสวัสดิการเรื่องนี้ให้ทั่วทุกบริษัทในอุตสาหกรรมปูนซิเมนต์ เนื่องจากเป็นกิจการขนาดใหญ่และควรที่จะทำให้เป็นแบบอย่างแก่บริษัทอื่น ๆ การช่วยเหลือดังกล่าวนี้เป็นการแบ่งเบาภาระของพนักงานในเรื่องการให้การศึกษาแก่บุตร

๑.๑.๓ บ้านพักพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะได้รับสวัสดิการเรื่องนี้ซึ่งอาจเนื่องมาจากได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ปัจจุบันค่าเช่าบ้านแพงและส่วนใหญ่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานจึงทำให้พนักงานที่ต้องประสบปัญหาเหล่านี้มีความต้องการที่จะให้ฝ่ายนายจ้างจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักพนักงาน ที่อยู่อาศัย นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างหนึ่งในปัจจุบัน ๔ เพราะเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ นอกเหนือจากอาหาร เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค บ้านพักพนักงานนี้หากเป็นไปได้น่าจะจัดให้มีขึ้น โดยให้บริษัทกำหนดระเบียบการเข้าพักอาศัยในบ้านพัก มีผู้ปกครองบ้านพักเพื่อป้องกันปัญหาการทะเลาะวิวาทในระหว่างพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังให้พนักงานที่อยู่อาศัยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของการเข้าพักอาศัยอย่างเคร่งครัดตลอดจนการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ความสะอาด เรียบร้อยของบ้านพักเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขของการอยู่ร่วมกัน การจัดบ้านพักพนักงานนี้อาจจะจัดในรูปแบบสร้างให้พนักงานอยู่อาศัยโดยบริษัทเป็นเจ้าของ หรืออาจจะจัดในรูปแบบให้โอกาสพนักงานได้มีโอกาสเช่าซื้อบ้านก็ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความความสะดวกสบายใจ และมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน

ร่วมกับบริษัท เกิดการจูงรักภักดี และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ส่งผลไปถึงการปฏิบัติหน้าที่งาน ก็จะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๑.๑๔ การจัดตั้งสหกรณ์จำหน่ายสินค้า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีสหกรณ์จำหน่ายสินค้า เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อหาสินค้าได้ง่าย ราคาประหยัด และไม่สิ้นเปลืองเวลา นอกจากนี้แล้วยังได้รับเงินปันผลจากการเป็นสมาชิกของสหกรณ์ โดยในขั้นแรกให้บริษัทออกทุนให้ก่อน และจัดหาสถานที่ที่จะดำเนินงาน หาผู้บริหารงานให้ แล้วต่อจากนั้นก็ให้มีการขายหุ้นให้พนักงานเป็นสมาชิก ซึ่งการจัดตั้งสหกรณ์จำหน่ายสินค้านี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าบริษัทน่าจะจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น การที่พนักงานได้มีโอกาสซื้อสินค้าในราคาถูก และสะดวกในการซื้อหาโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาไปซื้อที่อื่น และช่วยตัดปัญหาการซื้อขายโดยคนกลาง ซึ่งเห็นว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะเท่ากับเป็นการทำให้พนักงานได้รู้จักระบบสหกรณ์ และในระยะยาวบริษัทสามารถได้รับเงินทุนคืน เนื่องจากการที่พนักงานจะรับซื้อหุ้นของสหกรณ์นั้นจากบริษัท จึงเห็นได้ว่าเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายพนักงานที่ได้รับสวัสดิการตามที่เขาต้องการ

๑.๑.๕ ค่ารักษาพยาบาล พนักงานของบริษัททั้ง ๓ แห่งได้เสนอความเห็นให้บริษัทปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเสียใหม่ให้ครอบคลุมถึง สามี/ภรรยา บุตร บิดา มารดา ของพนักงานด้วย ให้เหมือนกับสวัสดิการของข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากในกรณีที่บุคคลในครอบครัวเกิดเจ็บป่วย พนักงานมีความจำเป็นและเดือดร้อนในเรื่องเงินค่ารักษาพยาบาลเป็นอย่างมาก ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากเป็นไปได้ควรจะช่วยเหลือโดยกำหนดวงเงินค่ารักษาพยาบาลให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยพิจารณาความจำเป็นเฉพาะรายในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ ทั้งนี้ให้รวมค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึง สามี/ภรรยา บุตร บิดา มารดา ของพนักงานด้วย เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระในการดำรงชีวิตร่วมกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีความสุข ส่วนค่ารักษาพยาบาลเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รัฐบาลมีนโยบายที่จะจัดให้มีการประกันสังคมโดยออกพระราชบัญญัติประกันสังคมในอนาคตอันไม่ไกลนัก เพื่อให้คนงานเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่เกิดปัญหาการดำรงชีวิตในอนาคต และแก้ปัญหาช่องว่างระหว่างผู้มีฐานะดีและผู้มีฐานะยากจน

๑.๒ ปรับปรุงวิธีการบริหารงาน โดยการนำเอาระบบคุณธรรม (Merit System) มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงาน คำนี้ถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วยังต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาคประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกันกล่าวคือ ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือระดับเดียวกันได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่ากัน (equal pay for equal work) รวมถึงเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จรางวัล และการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยใช้ทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)³ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมชาวอเมริกัน ได้ตั้งแนวความคิดใหม่ชื่อทฤษฎี Y (Theory Y) โดยอาศัยตัวบุคคลเป็นหลัก ยึดหลักการเสริมสร้างโอกาสให้แก่พนักงานให้สามารถทำงานโดยเสรีไม่มีกฎเกณฑ์ผูกมัดให้มีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจตนเอง ดังนั้นการที่ผู้บริหารนำเอาทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่เกี่ยวกับทฤษฎี Y มาใช้ประยุกต์ใช้ในการทำงานนับว่าเป็นการให้บริการสวัสดิการแก่พนักงาน เพราะเท่ากับเป็นการทำให้คนงานสามารถทำงานเต็มความสามารถ และจะได้รับผลตอบแทนในรูปการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้นว่าให้เงินรางวัลประจำปี เพิ่มเงินเดือนค่าจ้าง หรืออาจพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งให้พนักงานสำหรับฝ่ายบริหารถือว่าเป็นสวัสดิการเชิงเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง เพราะการจัดให้พนักงานได้มีวิธีการทำงานแบบใหม่ การฝึกอบรม การจ่ายค่าจ้างการให้เงินปันผล และการส่งเสริมให้คนงานได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นต้นทุนการผลิตทางอ้อมอย่างหนึ่ง

๑.๓ ปรับปรุงระบบการสื่อสาร โดยการใช้การสื่อสาร ๒ ทาง (Two way communication) กล่าวคือ ให้เกิดความเข้าใจกันทั้ง ๒ ฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และได้รับการตอบสนอง แสดงว่าเข้าใจในการสื่อสารความนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือและเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการทำงาน จะเห็นได้ว่าจากการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่ไม่ทราบระเบียบที่บริษัทได้จัดให้มี

³ Warren G. Bennis and Edgar H. Schein with the Collaboration of Caroline McGreger, Leadership and Motivation, (The Massachusetts Institute of Technology, 1966) pp. 15-20

สวัสดิการประเภทใดบ้าง, ครอบคลุมประเภท ซึ่งแสดงว่าการสื่อข้อความยังเป็นแบบการสื่อสารทางเดียว (One way Communication) โดยฝ่ายนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบ แต่ลูกจ้างไม่ได้ตอบโต้กลับมาว่าทราบแล้วและเข้าใจดีพอ ตัวอย่างเช่น นายจ้างได้จัดให้มีสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลรวมตลอดทั้งครอบครัว ได้แก่ บุตร ภรรยา ของพนักงานและ บิดามารดา โดยกำหนดวงเงินต่อปีไว้ ดังนั้นบริษัทจึงควรที่จะจัดให้มีการออกวารสารภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ทราบรายละเอียดโดยนำเอาใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลมาเบิกต่อฝ่ายนายจ้างภายในวงเงินที่กำหนดไว้ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซักถามข้อข้องใจได้ การที่ฝ่ายนายจ้างได้มีการสื่อข้อความกับลูกจ้างจนเกิดความเข้าใจกันดีทั้ง ๒ ฝ่าย ย่อมทำให้ได้รับประโยชน์อย่างมาก เพราะเท่ากับว่าฝ่ายลูกจ้างได้ทราบถึงระเบียบต่าง ๆ ที่บริษัทได้จัดสวัสดิการให้แก่ตน ก่อให้เกิดความร่วมมือ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานก็จะประสบผลสำเร็จในที่สุด และเท่ากับเป็นการป้องกันมิให้เกิดการเรียกร้องต่อรองขึ้นโดยไม่จำเป็น

๑.๔ การปรุมนิเทศและการฝึกอบรม การปรุมนิเทศและการฝึกอบรม จัดได้ว่าเป็นสวัสดิการทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง และเป็นต้นทุนการผลิตทางอ้อมอย่างหนึ่งของนายจ้าง การปรุมนิเทศนี้นายจ้างจัดขึ้นสำหรับลูกจ้างที่รับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้รู้จักสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และเมื่อทำงานแล้วระยะหนึ่งก็ จัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้รู้จักเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้คนงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภักดีต่อบริษัท อยากรจะทำงานกับบริษัทให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจทำให้ทราบว่า การฝึกอบรมของบริษัทอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ยังไม่เต็มที่นัก เนื่องจากพนักงานไม่ได้แสดงความภักดีต่อบริษัทและขวัญของพนักงานก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร จะเห็นได้จากที่พนักงานคิดจะลาออกจากงาน เนื่องจากเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ชอบงานที่ทำ ดังนั้นฝ่ายนายจ้างจึงควรจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนจัดให้พนักงานใหม่ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมนี้เป็นการช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ช่วยกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างนอกจากนี้แล้ว การฝึกอบรมยังทำให้เกิดการประหยัดในการใช้วัสดุสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน และทำให้ประหยัดเวลาเพราะการที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถ

ปฏิบัติงานได้ผลดี ทุ่มเวลา และงานก็จะเสร็จเร็วขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจัดว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างควรคำนึงถึง เพราะเท่ากับช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทหรือฝ่ายนายจ้างอีกด้วย

๑.๕ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้างควรจะสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อพนักงานโดยจัดให้มีสวัสดิการในเรื่องให้มีกล่องเสนอแนะ (Suggestion Box) หรือให้มีการประชุมร่วมกัน (Joint Consultation Committee) ทั้งนี้เพื่อเป็นการขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้หมดไปเพราะเป็นการสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือหลักการจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งคือจะต้องสนองความต้องการของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อมิให้การจัดสวัสดิการต้องเสียเปล่า ดังนั้นการที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการที่จะให้ฝ่ายนายจ้างจัดสวัสดิการในเรื่องใดบ้างก็จะเสนอความคิดเห็นใส่ในกล่องเสนอแนะ และนอกจากนี้แล้วเมื่อเขามีปัญหาข้อขัดข้องในเรื่องใดเกี่ยวกับการทำงานหรือต้องการที่จะให้ที่ประชุมรับทราบ ก็เสนอต่อที่ประชุมเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีขึ้น

เนื่องจากปัจจุบันบริษัทผู้ผลิตปูนซีเมนต์ทั้ง ๓ แห่งมีสหภาพแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง สหภาพแรงงานของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องจนถึงขั้นนัดหยุดงานมาแล้วซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังไม่ดีพอ กล่าวคือ

- อาจยังไม่ได้จัดสวัสดิการที่พนักงานต้องการให้เพียงพอ
- ขาดความสัมพันธ์อันดีก่อนที่ยื่นข้อเรียกร้องอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากฝ่ายบริษัทไม่ได้ฟังความคิดเห็นของพนักงาน แล้วนำไปพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุและผลแต่ปล่อยให้ถึงขั้นยื่นข้อเรียกร้องอย่างเป็นทางการหรือฝ่ายพนักงานเองยื่นข้อเรียกร้องอย่างเป็นทางการก่อนที่จะนำไปปรึกษาหารือต่อฝ่ายบริหารเป็นการภายในตามปกติเสียก่อน
- ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน (สหภาพแรงงาน) ต่างตั้งแง่เข้าหากันหรือต้องการที่จะรู้แพ้รู้ชนะในสิ่งที่ตนต้องการ โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมาทีหลังว่าจะต้องทำงานร่วมกันต่อไปอีก ก่อให้เกิดความแตกฉานในการทำงาน

- ขาดการสำรวจ วิเคราะห์ ถึงถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ
ที่เขาประสงค์จะให้บริษัทจกให้มีขึ้น

ดังนั้นถ้าฝ่ายนายจ้างได้คำนึงถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการทำงานทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การทำงานก็ประสบผลสำเร็จในที่สุด

๒. ฝ่ายรัฐบาล

๒.๑ บทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่ารัฐบาลน่าจะ
ได้จัดให้มีการอบรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับขอบเขตของการจัด
สวัสดิการ เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การที่จะเจรจายื่นข้อ
เรียกร้องกับฝ่ายนายจ้างจึงกระทำไม่ถูกขั้นตอนของกฎหมาย และบางครั้งการยื่นข้อเรียกร้อง
ก็เกินกว่ากำลังความสามารถของนายจ้างที่จะจัดหาให้ได้ เพราะบางเรื่องก็เป็นการมอบภาระ
และความรับผิดชอบให้ฝ่ายนายจ้างมากเกินไป ตัวอย่างเช่น การที่ฝ่ายพนักงานเสนอให้นายจ้าง
จัดสวัสดิการในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาล รวมตลอดทั้งครอบครัว ได้แก่ บุตร ภรรยา ของพนักงาน
และบิดา มารดา โดยไม่จำกัดวงเงินต่อปี อาจกล่าวได้ว่าเป็นการมอบภาระและความรับผิดชอบ
ฝ่ายนายจ้างมากเกินไป น่าจะได้มีการะและการรับผิดชอบร่วมกันซึ่งจะเป็นในกรณีเป็นการจ่าย
ค่ารักษาพยาบาลรวมตลอดทั้งครอบครัว โดยจำกัดวงเงินต่อปีเพื่อให้อยู่ในกำลังความสามารถ
ที่ฝ่ายนายจ้างจะจัดหาให้ได้ ดังนั้นจึงควรที่จะให้ทั้ง ๒ ฝ่ายได้มีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน
เกี่ยวกับขอบเขตของแต่ละฝ่ายตลอดจนเรื่องสวัสดิการที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดความ
สันติสุขในอุตสาหกรรมทำให้ผลิตผลมีประสิทธิภาพและลดข้อขัดแย้งในสังคมและการสูญเสียทาง
เศรษฐกิจของประเทศ

๒.๒ ตรวจตราดูแลสถานประกอบการต่าง ๆ ให้กรมแรงงานตรวจตราดู
แลสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากที่ลูกจ้างไม่ได้รับสวัสดิการแรงงานที่ถูกต้อง
และเหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเน้นให้ตรวจตราดูเกี่ยวกับสารที่อาจเป็น
อันตรายต่อสุขภาพในการทำงานของสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนสถาน
ประกอบการขนาดใหญ่ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ ควรจะให้ตรวจตราเกี่ยวกับ

ความปลอดภัยในการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างซึ่งเป็นสวัสดิการที่กฎหมายได้กำหนดไว้

๒.๓ กำหนดเงินค่าทำศพให้สูงขึ้น ให้กรมแรงงานกำหนดเงินค่าทำศพให้สูงขึ้น ซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมวด ๖ เรื่องเงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทำศพเป็นเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งพันห้าร้อยบาท และไม่เกินห้าพันบาท เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะกำหนดค่าทำศพให้สูงขึ้น ทั้งนี้จะทำให้บริษัทฯ ให้พนักงาน เรื่องค่าทำศพที่จัดให้ตามกฎหมายจะได้เพิ่มเงินค่าทำศพให้สูงขึ้น ตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานก็จะได้รับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น สามารถที่จะนำเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้ได้ ในโอกาสที่จำเป็น

๗. ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

ในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างสหภาพแรงงานควรจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้าง โดยเสนอความต้องการในเรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่มีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อลูกจ้าง และขณะเดียวกันก็อยู่ในขอบเขตที่นายจ้างจะจัดหาให้ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงาน มาตรฐานการครองชีพของสมาชิกให้ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญพนักงานอีกด้วย ทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้รับประโยชน์โดยทั่วกัน และในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะจัดหาสวัสดิการตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องนั้น สหภาพแรงงานควรที่จะพิจารณาก่อนที่จะนัดหยุดงานว่า ฝ่ายนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้นั้นมีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานอย่างพร่ำเพรื่อ จะทำให้ฝ่ายนายจ้างไม่ศรัทธาหรือไม่เป็นที่สนใจของฝ่ายนายจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่การปิดงานด้างก็ได้ และจะส่งผลให้สหภาพแรงงานเดือดร้อน อีกทั้งเกิดผลเสียต่อสังคมและเศรษฐกิจอีกด้วย ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงควรที่จะเป็นตัวแทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องในด้านที่มีประโยชน์และจำเป็นแก่การทำงาน เช่น รถรับ-ส่งพนักงาน บ้านพัก เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น และการยื่นข้อเรียกร้องนั้นจะต้องทำตามขั้นตอนของกฎหมาย และสมเหตุและผล และอยู่ในวิสัยที่นายจ้างจะจัดหาให้ได้ ทำให้สหภาพแรงงานสามารถที่จะสนองตอบความต้องการของลูกจ้างได้ถูกต้อง และมีประโยชน์โดยแท้จริง

ค. บทส่งท้าย

คงเป็นที่ยอมรับกันว่าธุรกิจอุตสาหกรรมจะดำเนินกิจการให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือกันทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ลงทุนหรือฝ่ายผู้ถือหุ้น และฝ่ายผู้ใช้แรงงานหรือพนักงานลูกจ้างซึ่งทั้ง ๒ ฝ่ายดังกล่าวจะเป็นแรงผลักดันให้การดำเนินธุรกิจเจริญรุดหน้าและได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบการดำเนินธุรกิจแล้วก็เปรียบได้กับการเล่นกระดานหก ซึ่งจะต้องมีผู้เล่น ๒ ฝ่ายและแต่ละฝ่ายต้องร่วมมือกันในการเล่นเป็นอย่างดีจึงจะทำให้การเล่นได้รับความเพลิดเพลินและสนุกสนานส่วนในด้านการค้า การดำเนินธุรกิจนั้นฝ่ายนายจ้างจะต้องให้ความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นด้านทุนทรัพย์และกำลังสมอง ส่วนฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือเช่นกัน โดยออกแรงกายและแรงใจเพื่อก่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ร่วมกันดังนั้นจึงควรแบ่งผลประโยชน์ต่อกันอย่างมีสัดส่วนและเป็นธรรม การที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่คนงานอย่างยิ่ง สวัสดิการที่จัดให้ในรูปต่าง ๆ นั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ก่อให้เกิดสันติสุขในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งการจัดสวัสดิการนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีเท่านั้น ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศในท้ายที่สุดอีกด้วย

ดังนั้นการปล่อยปละละเลยให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะการดำรงชีพที่คับแคบขัดสน ย่อมจะก่อให้เกิดการเรียกร้อง ต่อรอง แสวงหาสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของตน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีในการทำงานร่วมกันแต่อย่างใด ซึ่งจะเห็นได้ว่าในหลักการบริหารงานในธุรกิจทุกประเภทนั้น คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ในการบริหารงาน ฉะนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่า หากทุกคนยอมรับกันว่าชีวิตมนุษย์มีคุณค่า ความเมตตาเป็นสิ่งล้ำค่า และความยุติธรรมที่ทุกคนแสวงหาเป็นสิ่งอันวญความสุข ให้อยู่ร่วมกันโดยราบรื่นแล้ว นายจ้างสมควรที่จะยอมรับและยึดถือในหลักปรัชญาที่ว่า "ลูกจ้างพนักงานเป็นสินทรัพย์อันมีค่ายิ่ง"