

แรงงานเด็ก (Child Labour)

ความหมาย

- การใช้เด็กทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อเด็ก หรือมีการเอารัดเอาเปรียบเด็กจนเกินไป
- เด็กในที่นี้หมายถึงบุคคลที่ยังไม่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่ อยู่ในช่วงของการเจริญเติบโต ควรได้รับการพัฒนา เพื่อนำไปสู่สภาพความเป็นผู้ใหญ่ สมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมได้
- แรงงานที่ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก คือบุคคลที่อายุต่ำกว่าชั้นที่กำหนดไว้คือ เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นิยามความหมาย

ความหมาย

- ความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แรงงานเด็ก คือ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- กระบวนการพัฒนาประเทศส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจของประชากรในประเทศมากขึ้น ด้วยความยากจนของครอบครัว แม้รัฐจะจัดการศึกษาภาค บังคับให้เปล่า แต่ยังมีเด็กบางส่วนที่ไม่อาจได้รับประโยชน์ดังกล่าวได้

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- กฎหมายแรงงานของไทยยอมให้เด็กอายุ 13 ปี (เดิม 12 ปี) แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ทำงานบางประเภทได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ประกอบกับกลไกการควบคุมดูแลของทางราชการ ยังกระทำไม่ได้อย่างเข้มงวดและทั่วถึง อีกทั้งสังคมโดยทั่วไปก็ยังไม่ตระหนักถึงผลกระทบต่อเด็ก และผลเสียโดยส่วนรวมของคุณภาพประชากรของประเทศ การใช้แรงงานเด็กจึงเป็นเรื่องที่ยังไม่อาจป้องกันและแก้ไขให้ได้ผลเท่าที่ควร แม้ว่าจะมีนโยบายและมาตรการต่าง ๆ กำหนดไว้แล้วมากมาย

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- การเร่งรัดการผลิตเพื่อจำหน่าย ทำให้ครอบครัวเกษตรกรต้องลงทุนเพิ่มขึ้นในการใช้เทคโนโลยีตามคำแนะนำของทางราชการ และเมื่อประสบกับภัยธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนความแห้งแล้งที่เกษตรกรต้องเสี่ยงภัยเองทั้งสิ้น ทำให้ครอบครัวและเกษตรกรหมดตัว เป็นหนี้สิน บางครอบครัวไม่มีข้าวกินเพียงพอตลอดปี เด็ก ๆ ก็ต้องมีบทบาทช่วยตนเองและช่วยครอบครัวด้วยในที่สุดด้วยการเดินทางจากบ้านไปทำงานทำ

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- นอกจากปัจจัยความยากจนที่เป็น ปัจจัยผลักดัน แล้ว ยังมีปัจจัยดึง ที่จะมองข้ามความสำคัญไปไม่ได้ คือ การอยากมาเที่ยวหรือแสวงหาประสบการณ์ อยากมีเงินใช้ส่วนตัวตามอิทธิพลของ บริโภคนิยม ที่ผ่านทาง สื่อมวลชนหรือทางพี่น้อง เพื่อนฝูงที่เคยไปเผชิญโชคมาแล้ว

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- พิจารณาจากด้านนายจ้าง
 - เด็กปกครองง่าย ใสและสอนง่ายกว่าผู้ใหญ่ ไม่รู้จักการเรียกร้องสิทธิ
 - ค่าจ้างถูกกว่าผู้ใหญ่(ทั้ง ๆที่ต้องจ่ายเท่ากันตามกฎหมาย แม้แรงงานผู้ใหญ่เองก็ไม่ค่อยจะได้รับตามอัตราที่กฎหมายกำหนด)
 - ลักษณะงานบางอย่างเหมาะกับเด็ก เช่น งานง่าย ๆ แต่ทำซ้ำซาก
 - เด็กติดตามพ่อแม่ซึ่งมาทำงานและไม่มีอะไรจะทำ

หลักการที่สำคัญของ ILO เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

- 1. ต้องการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก**
- 2. ต้องการส่งเสริมมาตรการและโครงการต่าง ๆ ที่ป้องกันเด็กไม่ให้เข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร**
- 3. ต้องการเตรียมเด็กให้เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยความพร้อมทั้งในด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิที่เหมาะสม**

อนุสัญญาเกี่ยวกับแรงงานเด็ก

- อนุสัญญาของ ILO จำนวน 3 ฉบับ**
- อนุสัญญาของสหประชาชาติ 1 ฉบับ**

อนุสัญญาของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 59 (ใช้บังคับ 21 ก.พ. 1941) ว่าด้วย
อายุขั้นต่ำในงานอุตสาหกรรม

สาระสำคัญ

1. เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีจะถูกว่าจ้างให้ทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นโรงงานของรัฐหรือเอกชน
2. สถานประกอบการอุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรม
ทุกประเภท รวมทั้งเหมืองแร่ ระเบิดหิน อุตสาหกรรมการ
ผลิต ก่อสร้างและขนส่ง

อนุสัญญาของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ผ่านการรับรองเมื่อ 21 มิถุนายน
1973 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน

สาระสำคัญ

1. อายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้ ต้องไม่ต่ำกว่า
อายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม
ไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี
2. สมาชิกแต่ละประเทศอาจกำหนดอายุขั้นต่ำที่เป็น 14 ปี
ก็ได้ถ้าหากเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการ
ศึกษาของประเทศยังพัฒนาไม่เพียงพอแต่ต้องมีการ
ปรึกษาร่วมกับองค์การของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว

อนุสัญญาของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ผ่านการรับรองเมื่อ 21 มิถุนายน 1973 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน

สาระสำคัญ

1. อายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้ ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี
2. สมาชิกแต่ละประเทศอาจกำหนดอายุขั้นต่ำที่เป็น 14 ปี ก็ได้ถ้าหากเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาของประเทศยังพัฒนาไม่เพียงพอแต่ต้องมีการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว
3. กฎหมายของแต่ละประเทศอาจกำหนดให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13 - 14 ปีได้ แต่ต้องเป็นงานเบาและมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาการทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สมอง การเรียนหนังสือ และการเข้ารับฝึก อบรมเกี่ยวกับการทำงาน
4. อายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานที่น่าจะเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเยาวชน ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้น ถ้าได้มีการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว อาจขออนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี ก็ได้

อนุสัญญาของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ค.ศ.1999)

สาระสำคัญ

1. กำหนดให้ใช้บังคับกับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน
2. ให้รัฐสมาชิกจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ได้แก่ การใช้แรงงานเด็กเยี่ยงทาส การขายหรือลักลอบค้าเด็ก แรงงานใช้หนี้ผูกพัน ทาสติดดิน
3. การทำงานที่เป็นภัยอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม การค้าประเวณีเด็ก การถ่ายภาพลามกอนาจาร การผลิตและขายยาเสพติด ฯลฯ เป็นต้น

อนุสัญญาของสหประชาชาติ

อนุสัญญาของสหประชาชาติ ว่าด้วยสิทธิเด็ก

สาระสำคัญ ได้กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิเด็ก
ในด้านต่าง ๆ ไว้หลายอย่างเช่น

1. สิทธิในการที่จะได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา
2. สิทธิในการที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สิทธิในการที่จะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะในการดำรงชีวิต

สถานการณ์แรงงานเด็กในประเทศต่าง ๆ

จากการสำรวจของ ILO เมื่อปี 1997 เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กใน
ทวีปต่าง ๆ พบว่า

1. มีเด็กทั่วโลกที่มี อายุระหว่าง 5 - 14 ปีที่ทำงานอยู่ในประเทศ
ต่าง ๆ ทั่วไปอยู่จำนวน 250 ล้านคน
 - ทำงานเต็มเวลา 120 ล้านคน
 - อยู่ในเอเชีย 61%
 - อยู่ในแอฟริกา 32 %
 - อยู่ในอเมริกาใต้ 7%
2. ประเภทของงานที่ทำ
 1. งานอุตสาหกรรม
 - โรงงานผลิตกำไล แก้ว กระเบื้อง บุหรี่ ไม้ขีดไฟและดอกไม้ไฟ
 - ทอพรหม สิ่งทอ เหมืองแร่ เจียรไนพลอย
 2. งานประมง งามนุกในทะเลลึก
 3. งานเกษตรกรรมเชิงพาณิชย์
 4. ทำงานรับใช้ตามบ้าน
 5. ค้าประเวณี

สถานการณ์แรงงานเด็กในประเทศต่าง ๆ

2. สาเหตุหลักคือ ความยากจน และถูกหลอกลวง บังคับให้ค้าประเวณี
3. ประเทศที่ใช้แรงงานเด็กมากได้แก่ อินเดีย บังคลาเทศ เนปาล ศรีลังกา อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ จีน ไทย อาเจนติน่า บราซิล ชิลี เปรู โคลัมเบีย โบลิเวีย ฯลฯ
4. อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้

อายุขั้นต่ำตามกฎหมาย และอายุจริงในทางปฏิบัติของแรงงานเด็กในแต่ละประเทศ

ประเทศ	อายุตามกฎหมาย (ปี)	อายุจริงในทางปฏิบัติ
1. อินโดนีเซีย	14	10 - 14
2. ฟิลิปปินส์	15	10 - 14
3. ไทย	13	7 - 13
4. จีน	16	12 - 15
5. อินเดีย	14	5 - 15
6. ปากีสถาน	14	6 - 15
7. บังคลาเทศ	14	8 - 14

สภาพการทำงานของเด็ก

1. เด็กนับร้อยล้านคนในประเทศต่าง ๆ ต้องทำงานอยู่ในสภาพที่เลวร้าย มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ได้ค่าจ้างต่ำ บางแห่งเด็กถูกกักขังให้อยู่ในโรงงาน กินนอนอย่างแออัด เวลาเจ็บป่วยก็ไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง เด็กมักถูกละเลยอย่างรุนแรงเมื่อทำงานผิดพลาด
2. เด็กต้องทำงานในสภาพการทำงานที่เลวร้าย เป็นอันตราย ต่อร่างกาย ส่งผลต่อสภาพจิตใจ สติปัญญา ศีลธรรม และคุณภาพชีวิตโดยรวมของเด็ก

การค้าประเวณีเด็ก

เครือข่ายการลักลอบค้าเด็ก

1. จากละตินอเมริกาสู่ยุโรป + ตะวันออกกลาง
2. เอเชียใต้ + เอเชียตะวันออกเฉียงใต้สู่ยุโรป + ตะวันออกกลาง
3. ตลาดภายในยุโรป
4. ตลาดอาหรับ
5. ตลาดส่งออกเด็กหญิงของแอฟริกาตะวันตก

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเด็กมาก โดยเน้นการท่องเที่ยวเพื่อใช้บริการทางเพศ
- ในเอเชีย มีโสเภณีเด็กที่มีอายุไม่เกิน 17 ปีอยู่ประมาณ 1 ล้านคนเศษ มีเงินหมุนเวียน 3.4 ล้านเหรียญสหรัฐ/ปี
- แหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ ญี่ปุ่น ไทย ไต้หวัน อินเดีย ฯลฯ
- ลูกค้า คือ ญี่ปุ่น เยอรมัน จีน เกาหลี ฯลฯ
- ที่มาของเด็กที่ถูกนำมาค้าประเวณี ได้แก่ จีน พม่า ลาว เขมร เวียดนาม ถูกนำเข้ามาโดยนายหน้า หอหญิงไทย ถูกนำมาจากต่างจังหวัดในหมู่บ้านยากจนในชนบท

แรงงานเด็กในประเทศไทย

- ประมาณว่ามีแรงงานอายุ 13-14 ปี ประมาณ 8 แสนคน ทำงานในระบบประมาณ 1 แสนคน นอกกระบบ 7 แสนคน เด็กที่มีอายุ 15-19 ปี ประมาณ 2 ล้านคน
- ส่วนใหญ่จะมาจากชนบท จากภาคอีสานมากที่สุด ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพฯ
- เป็นผู้ขายมากกว่าหญิง
- กิจกรรมที่ทำ เป็นกิจการขนาดเล็ก เช่น เย็บเสื้อผ้า เจียรนัยพลอย เครื่องหนัง ซ่อมเครื่องยนตร์ ปั่นน้ำมัน ร้านอาหาร

ข้อควรนำมาพิจารณาในการแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก

- 1. ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าจะเกิดผลกระทบต่อเด็กหรือไม่ อย่างไร**
- 2. การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของเด็กและครอบครัวถือเป็นมาตรการที่ดีและได้ผลที่สุด โดยเฉพาะเด็กที่ต้องออกจากงานอุตสาหกรรม เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคุณภาพเด็กได้เป็นอย่างดี**
- 3. รัฐต้องส่งเสริมการศึกษา โดยต้องมีโรงเรียนที่เพียงพอับความต้องการของเด็ก และต้องเป็นการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เด็กสามารถเข้าถึงได้**

ข้อควรนำมาพิจารณาในการแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก

- 4. การแก้ไขโดยการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายเท่านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ได้ผลแต่ต้องแก้ไขเรื่องการศึกษา สวัสดิการ การสร้างรายได้ให้กับครอบครัวเด็ก การสนับสนุนสิทธิเด็กด้วย**

ILOได้จัดทำโครงการระหว่างประเทศ ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) เป็นการให้ความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ ให้ดำเนินนโยบายการจัดการใช้แรงงานเด็ก ในประเทศที่มีปัญหาเช่น อินเดีย อินโดนีเซีย ไทย บังคลาเทศ เนปาล ปากีสถาน เคนย่า บราซิล ฯลฯ

ข้อควรนำมาพิจารณาในการแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก

5. การแก้ไขปัญหาระงงานเด็ก ควรมุ่งที่การจัดความ
เลวร้าย การขูดรีด บังคับ ให้เด็กทำงาน หรืองานที่มี
อันตราย มีการกักขัง ลงโทษเด็กอย่างทารุณ ฯลฯ
มากกว่าที่จะมุ่งไม่ให้เด็กทำงาน เพราะอาจส่งผลกระทบ
ต่อตัวเด็กและครอบครัวได้ ทำให้เด็กต้องลักลอบทำงาน
โอกาสที่จะถูกเอาเปรียบหรือเสี่ยงภัยอันตรายจะมีมาก
ขึ้น

ถ้าเด็กต้องออกจากงานรัฐต้องเตรียมมาตรการต่าง ๆ ไว้รองรับ
เช่น การศึกษา การฝึกอาชีพ มีศูนย์พักพิงเด็ก ให้ความ
ช่วยเหลือทางสังคม เศรษฐกิจ

ILO กับการใช้แรงงานหญิง

การทำงานของหญิงจะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษจาก
แรงงานชาย เนื่องจากความแตกต่างทางร่างกายและจิตใจ

ตามอนุสัญญา ILO

1. เวลาการทำงาน เช่น ในยามวิกาล
2. ประเภทของงาน เช่น งานที่หนัก เสี่ยงอันตราย
3. คุ้มครองความเป็นมารดา เช่น การตั้งครรภ์ คลอดบุตร

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

มีสาระสำคัญ

สิทธิของหญิงที่จะได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมชายในเรื่อง ดังนี้

- 1. การได้รับโอกาสการจ้างงานชนิดเดียวกันกับชาย**
- 2. สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงาน**
- 3. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ**
- 4. สิทธิในการได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ฝึกอาชีพ การพัฒนา**
- 5. สิทธิในการลาคลอด**

ประเทศไทยต่ออนุสัญญานี้

ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีตามอนุสัญญานี้เมื่อปี พ.ศ.2528 แต่ได้กำหนดข้อสงวนไว้ 4 ประการ

- 1. สิทธิในโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา**
- 2. สิทธิในโอกาสเข้ารับราชการได้ทุกระดับตำแหน่ง**
- 3. ความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส**
- 4. การใช้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท**

การคุ้มครองด้านค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

1. เพื่อเป็นมาตรฐานการใช้แรงงาน
2. เพื่อเป็นหลักประกันให้กับผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือ เมื่อแรกเข้าทำงานว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สมดุลกับค่าครองชีพ
3. เพื่อป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้างและเพื่อให้ค่าจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป

การกำหนดค่าจ้าง จะคำนึงถึง ค่าครองชีพ ภาวะทางเศรษฐกิจ ภาวะตลาดแรงงาน ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลผลิตการผลิตของลูกจ้าง

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541

- 1. คณะกรรมการค่าจ้าง** เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป
- 2. แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด** เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดขึ้นมาใช้ให้เหมาะสม
- 3. ถ้าไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ให้ถืออัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ**

การคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน

การคุ้มครองความมั่นคงในงาน

เป็นมาตรการทางด้านการคุ้มครองการเลิกจ้าง โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ได้ ยกเว้น

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. งานในโครงการที่มีกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน-โครงการวิจัย การสำรวจงาน, งานรับเหมาก่อสร้าง
3. งานตามฤดูกาล เช่น โรงงานผลไม้กระป๋อง
4. กรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง

กรณีนายจ้างเลิกจ้างได้

1. ลูกจ้างทุจริต
2. กระทำความผิดทางอาญาต่อนายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือกระทำผิดอย่างร้ายแรง
5. จะทิ้งหน้าที่เกิน 3 วันติดต่อกัน
6. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาศาล

ค่าชดเชยการเลิกจ้าง

1. ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน ไม่ได้ค่าชดเชย
2. ลูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายค่าชดเชย 30 วัน
3. ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่าย 90 วัน
4. ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่าย 180 วัน
5. ลูกจ้างทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่าย 240 วัน
6. ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป จ่าย 300 วัน

ค่าชดเชยอื่น ๆ

1. ค่าชดเชยกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ที่ไม่ใช่เป็นเหตุสุดวิสัยต้องจ่ายเงิน 75% ของค่าจ้างในขณะหยุดกิจการ
2. ค่าชดเชยกรณีปรับปรุงกิจการ อันเนื่องจากการนำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิต เป็นเหตุให้ต้องลดคนลง

การคุ้มครองด้านสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) หมายถึง ผลประโยชน์ ผลตอบแทน หรือบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความ สะดวกสบาย ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ความ เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในงานและการดำรงชีวิต ในสังคม

ลักษณะและรูปแบบของสวัสดิการแรงงาน

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ที่ลูกจ้างควรได้รับเพื่อเป็นหลักประกันสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุป ดังนี้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

- ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
- นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจให้กับลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 ประเภท

- สวัสดิการทางเศรษฐกิจ

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน หรือมีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน บำเหน็จบำนาญ ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย รถรับส่ง ชุดทำงาน

- สวัสดิการทางสังคม

สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ สังคม สร้างขวัญกำลังใจโดยตรง เช่น การจัดการฝึกอบรม พัฒนาฝีมือ จัดงานเลี้ยง กีฬา ฯลฯ

การจัดสวัสดิการตามข้อเสนอแนะของ ILO

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่องค์การระหว่างประเทศได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีดังนี้

1. สวัสดิการเกี่ยวกับอาหารใน หรือใกล้สถานที่ทำงาน
2. สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจในหรือใกล้สถานที่ทำงาน รวมถึงนันทนาการต่าง ๆ ในวันหยุด (ห้องพักผ่อน, สนามกีฬา)
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการขนส่งพนักงานไป - กลับ การจัดระเบียบ - ส่งเจ้าหน้าที่จราจร
4. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น จัดที่อยู่อาศัยให้อยู่ฟรี ให้เช่า เช่าซื้อราคาถูก