การใช้แรงงานเด็ก

ความหมาย

- การใช้เด็กทำงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อเด็กหรือมีการเอารัดเอาเปรียบเด็กจนเกินไป
- เด็กในที่นี้หมายถึงบุคคลที่ยังไม่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่ อยู่ในช่วงของการเจริญเติบโต ควรได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่สภาพความเป็นผู้ใหญ่ สมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมได้
- แรงงานที่ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก คือบุคคลที่อายุต่ำกว่าขั้นที่กำหนดไว้คือ เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีตามองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้นิยามความหมาย

ความหมาย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

- แรงงานเด็ก คือ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- กระบวนการพัฒนาประเทศส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจของประชากรในประเทศมากขึ้น ด้วยความยากจนของครอบครัว แม้รัฐจะจัดการศึกษาภาคบังคับให้เปล่า 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 เป็นหนี้สิ้น บางครอบครัวไม่มีข้าวกินเพียงพอตลอดปี เด็ก ๆ ก็ต้องมีบทบาทช่วยตนเองและช่วยครอบครัวด้วยในที่สุดด้วยการเดินทางจากบ้านไปหางานทำ

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- นอกจากปัจจัยความยากจนที่เป็นปัจจัยผลักดันแล้ว ยังมีปัจจัยดึงที่จะมองข้ามความสำคัญไปไม่ได้ คือ การอยากมาเที่ยวหรือแสวงหาประสบการณ์ อยากมีเงินใช้ส่วนตัวตามอิทธิพลของ บริโภคนิยม ที่ผ่านทางสื่อมวลชนหรือทางพี่น้อง เพื่อนฝูงที่เคยไปเผชิญโชคมาแล้ว

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

- พิจารณาจากด้านนายจ้าง
  - เด็กปกครองง่าย ใช้และสอนง่ายกว่าผู้ใหญ่ 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

อนุสัญญาฉบับที่ 59

(ใช้บังคับ 21 ก.พ. 1941)

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานอุตสาหกรรม

สาระสำคัญ

1. เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีจะถูกว่าจ้างให้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นโรงงานของรัฐหรือเอกชน
2. สถานประกอบการอุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมทุกประเภท รวมทั้งเหมืองแร่ ระเบิดหิน อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้างและขนส่ง

อนุสัญญาฉบับที่ 138

(ผ่านการรับรองเมื่อ 21 มิถุนายน 1973)

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน

สาระสำคัญ

1. อายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานได้ต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ไม่ควรต่ำกว่า 15 ปี
2. สมาชิกแต่ละประเทศอาจกำหนดอายุขั้นต่ำที่เป็น 14 ปี ก็ได้ถ้าหากเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาของประเทศยังพัฒนาไม่เพียงพอแต่ต้องมีการปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว

อนุสัญญาฉบับที่ 138

(ผ่านการรับรองเมื่อ 21 มิถุนายน 1973)

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน

สาระสำคัญ

3. กฎหมายของแต่ละประเทศอาจกำหนดให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13 - 14 ปีได้ แต่ต้องเป็นงานเบาและมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาการทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สมอง การเรียนหนังสือ และการเข้ารับฝึก อบรมเกี่ยวกับการทำงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 138

(ผ่านการรับรองเมื่อ 21 มิถุนายน 1973)

ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงาน

สาระสำคัญ

4. อายุขั้นต่ำที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานที่น่าจะเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเยาวชน ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้น ถ้าได้มีการปรึกษา หารือกับองค์การของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว อาจขอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี ก็ได้

อนุสัญญาฉบับที่ 182

(ผ่านการรับรองเมื่อ ค.ศ.1999)

ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

สาระสำคัญ

1. กำหนดให้ใช้บังคับกับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน
2. ให้รัฐสมาชิกขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ได้แก่ การใช้แรงงานเด็กเยี่ยงทาส การขายหรือลักลอบค้าเด็กแรงงานใช้หนี้ผูกพัน ทาสติดดิน
3. การทำงานที่เป็นภัยอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความปลอดภัย หรือศีลธรรม การค้าประเวณีเด็ก การถ่ายภาพลามกอนาจาร การผลิตและขายยาเสพติด ฯลฯ เป็นต้น

อนุสัญญาของสหประชาชาติ ว่าด้วยสิทธิเด็ก

สาระสำคัญได้กำหนดให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กในด้านต่าง ๆ ไว้หลายอย่างเช่น

1. สิทธิในการที่จะได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา
2. สิทธิในการที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สิทธิในการที่จะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะในการดำรงชีวิต

อายุขั้นต่ำตามกฎหมายและอายุจริงในทางปฏิบัติของแรงงานเด็กในแต่ละประเทศ

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

การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

1. ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าจะเกิดผลกระทบต่อเด็กหรือไม่ อย่างไร
2. ต้องจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของเด็กและครอบครัวถือเป็นมาตรการที่ดีและได้ผลที่สุด โดยเฉพาะเด็กที่ต้องออกจากงานอุตสาหกรรม เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคุณภาพเด็กได้เป็นอย่างดี
3. รัฐต้องส่งเสริมการศึกษา โดยต้องมีโรงเรียนที่เพียงพอกับความต้องการของเด็ก และต้องเป็นการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เด็กสามารถเข้าถึงได้

การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

4. การแก้ไขโดยการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายเท่านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ได้ผลแต่ต้องแก้ไขเรื่องการศึกษา สวัสดิการ การสร้างรายได้ให้กับครอบครัวเด็ก การสนับสนุนสิทธิเด็กด้วย

ILOได้จัดทำโครงการระหว่างประเทศ ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) เป็นการให้ความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆให้ดำเนินนโยบายการขจัดการใช้แรงงานเด็ก ในประเทศที่มีปัญหา เช่น อินเดีย อินโดนีเซีย ไทย บังคลาเทศ เนปาล ปากีสถาน เคนย่า บราซิล ฯลฯ

การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก

5. การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ควรมุ่งที่การขจัดความเลวร้าย การขูดรีด บังคับ ให้เด็กทำงานหรืองานที่มีอันตราย มีการกักขัง ลงโทษเด็กอย่างทารุณ ฯลฯ มากกว่าที่จะมุ่งไม่ให้เด็กทำงาน เพราะอาจส่งผลกระทบต่อตัวเด็กและครอบครัวได้ ทำให้เด็กต้องลักลอบทำงาน โอกาสที่จะถูกเอาเปรียบหรือเสี่ยงภัยอันตรายจะมีมากขึ้น

ถ้าเด็กต้องออกจากงาน รัฐต้องเตรียมมาตรการต่าง ๆไว้รองรับ เช่น การศึกษา การฝึกอาชีพ มีศูนย์พักฟื้นเด็ก ให้ความช่วยเหลือทางสังคม เศรษฐกิจ

ILO กับการใช้แรงงานหญิง

ILO กับการใช้แรงงานหญิง

การทำงานของหญิงจะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษจากแรงงานชาย เนื่องจากความแตกต่างทางร่างกายและจิตใจ

ตามอนุสัญญา ILO

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

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

มีสาระสำคัญ

สิทธิของหญิงที่จะได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมชายในเรื่อง ดังนี้

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

ประเทศไทยต่ออนุสัญญาฉบับนี้

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ โดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2528 ในส่วนของข้อสงวน (Reservations) ที่ประเทศไทยได้ตั้งไว้ เมื่อเข้าเป็นภาคีเพื่อที่จะขอเป็นการยกเว้นไม่ผูกพันตามอนุสัญญา (เดิม)มี 7 ข้อ

ข้อสงวน (Reservations) ที่ประเทศไทยได้ตั้งไว้

1. อนุสัญญาข้อ 7 : เรื่องความเสมอภาคทางการเมือง และการรับตำแหน่งทางราชการ
2. อนุสัญญาข้อ 9 วรรค 2 : เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย
3. อนุสัญญาข้อ 10 : เรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา
4. อนุสัญญาข้อ 11 วรรค 1(ข) : เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน
5. อนุสัญญาข้อ 15 วรรค 3 : เรื่องการทำนิติกรรม
6. อนุสัญญาข้อ 16 : เรื่องความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรส
7. อนุสัญญาข้อ 29 : เรื่องการให้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

ข้อสงวน (Reservations) ในปัจจุบันเหลือ2 ข้อ

1. อนุสัญญาข้อ 16 : เรื่องความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรส
2. อนุสัญญาข้อ 29 : เรื่องการให้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

การคุ้มครองด้านค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

1. **เพื่อเป็นมาตรฐานการใช้แรงงาน**
2. **เพื่อเป็นหลักประกันให้กับผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือ เมื่อแรกเข้าทำงาน ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สมดุลกับค่าครองชีพ**
3. **เพื่อป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้างและเพื่อไม่ให้ค่าจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป**

การกำหนดค่าจ้างจะคำนึงถึง ค่าครองชีพ ภาวะทางเศรษฐกิจ ภาวะตลาดแรงงาน ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลิตภาพการผลิตของลูกจ้าง

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541

1. คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป
2. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดขึ้นมาใช้ให้เหมาะสม
3. ถ้าไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ให้ถืออัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ

การคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน

การคุ้มครองความมั่นคงในงาน

เป็นมาตรการทางด้านการคุ้มครองการเลิกจ้าง โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ได้ ยกเว้น

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

กรณีนายจ้างเลิกจ้างได้

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541(มาตรา 119)

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

ค่าชดเชยการเลิกจ้าง

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541(มาตรา 118)

1. ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน ไม่ได้ค่าชดเชย
2. ลูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปีจ่ายค่าชดเชย 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

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

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

การคุ้มครองด้านสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) หมายถึงผลประโยชน์ ผลตอบแทน หรือบริการต่าง ๆที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ

<u>วัตถุประสงค์</u>เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในงานและการดำรงชีวิตในสังคม

ลักษณะและรูปแบบของสวัสดิการแรงงาน

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ที่ลูกจ้างควรได้รับเพื่อเป็นหลักประกันสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

- ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
- นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ 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 การจัดระรับ – ส่ง จัดหาที่จอดรถ
4. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น จัดที่อยู่อาศัยให้อยู่ฟรี ให้เช่า เช่าซื้อราคาถูก