



สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปฏิบัติภารกิจด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการส่งเสริม ให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยเห็นว่าการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี นอกจากทำให้ลูกจ้าง เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานบ่อย ในที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและผลิตภาพใน การทำงาน ภายใต้กรอบภารกิจดังกล่าว สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ โดยรัฐมนตรีได้ออกกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

(1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตร สำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วน หนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สิบคน
เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

(2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน

ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้าง ที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

(ก) กรรไกร

(ข) แก้วย่น้ำ และแก้วยาเม็ด

(ค) เข็มกลัด

(ง) ถ้วยน้ำ

(จ) ที่ป้ายยา

(ฉ) ปรอทวัดไข้

(ช) ปากคีบปลายท่อ

(ซ) ผ้าพันยึด

(ฅ) ผ้าสามเหลี่ยม

(ญ) สายยางรัดห้ามเลือด

(ฎ) สำลี ผ้ากอซ ผ้าพันแผล และผ้าใยพลาสติกปิดแผล

(ฏ) หลอดหยดยา

(ฐ) ซีฟิ่งแก้ปวดบวม

(ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน

(ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล

(ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่

(ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ

(ต) ยาแก้แพ้

(ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน

(ท) ยาธาตุน้ำแดง

(ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้

(น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก

(บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร

(ป) เหล้าแอมโมเนียหอม

(ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล

(ผ) ซีลีงป้ายตา

(พ) ถ้วยล้างตา

(ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา

(ภ) ยาหยอดตา

(2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจาก ที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาล ได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล
ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่ง เข้ารับการรักษาพยาบาล ได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว
แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือ ข้อ (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดถือเป็นภารกิจของกรมต้องมีการตรวจติดตามโดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่จะต้องเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้

ส่วนที่ 2 คือส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยสืบเนื่องจากการที่ทุกสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างทุกแห่ง แต่รูปแบบหรือวิธีการจัดจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิธีการทำงาน หรือประเภทกิจการ ฯลฯ ของสถานประกอบการนั้นและถึงแม้จะมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างแล้วก็ตามแต่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงปรากฏเป็นระยะๆ อันก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานประกอบการสภาพเศรษฐกิจ และการลงทุนของประเทศ

ด้วยเหตุดังกล่าวพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการบัญญัติให้จัดตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานขึ้นตามมาตรา 92 ในการให้คำแนะนำการจัดสวัสดิการเพื่อให้ความขัดแย้งต่างๆ ในสถานประกอบการลดลง และเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 93 ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
2. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ
3. ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบการแต่ละประเภท
4. ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
5. ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 120
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนที่ 3 นอกจากการบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแล้วเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดและในกรณีที่สถานประกอบการใด ของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ตาม มาตรา 97 ดังนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอขอความเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอด ความต้องการ ด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบการกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ

ส่วนที่ 4 นอกเหนือจากการบัญญัติให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการบัญญัติให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการย้ายสถานประกอบการ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 120 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) 2551

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้าง ของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่าย ค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้าง บอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสามให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่ง เป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้าง และลูกจ้างทราบ คำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

ในการพิจารณาดำเนินการตามคำร้องของลูกจ้างตามมาตรา 120 เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงและกลั่นกรองงานขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. สอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กรณีนายจ้างย้าย สถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตลอดจนใกล้เคียงประนีประนอมคู่กรณี

2. พิจารณากลับกรองงานและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมอบหมาย

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง เช่น

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า

- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ

- การจัดชุดทำงาน

- การจัดหอพัก

- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง

- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เช่น

- สหกรณ์ออมทรัพย์

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง เช่น

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง

- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต เช่น

- เงินบำเหน็จ

- เงินรางวัลทำงานนาน

- ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท

- กองทุนฌาปนกิจ

- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการ เช่น

- การจัดทัศนศึกษา

- การแข่งขันกีฬา

- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน

7. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบครบวงจร