

อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ

ข้อควรระวังในการกำหนดเงินเดือนในต่างประเทศ

ระบบเงินเดือนซึ่งบริษัทที่ไปลงทุนในต่างประเทศใช้มากที่สุด คือการไม่เปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนในประเทศ แต่จะให้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มให้กับผู้ไปประจำการในต่างประเทศเป็นการชดเชยค่าครองชีพ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศที่ไปประจำการนั้นๆ

ควรกำหนดโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานที่ไปประจำในต่างประเทศอย่างไร

- การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนในต่างประเทศ: ไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือนในประเทศ และจ่าย “เงินค่าตอบแทนต่างประเทศ” ซึ่งคำนึงจากสภาพแวดล้อมในการใช้ชีวิตในประเทศที่จะไปปฏิบัติงานประจำ
- ข้อควรระวังเกี่ยวกับเงินเดือนในต่างประเทศ: การแยกเงินเดือนในประเทศ และค่าตอบแทนในต่างประเทศออกจากกัน ช่วยให้พนักงานยังคงได้รับสิทธิประกันสังคมของไทยในขณะนั้นไว้ได้ ในขณะที่ค่าเบี้ยประกันในระบบประกันสุขภาพไม่เปลี่ยนแปลงแต่หากนำเงินทั้งสองส่วนมารวมกันในโครงสร้างเงินเดือนจะทำให้ภาระในการจ่ายเบี้ยประกันสังคมของพนักงานและบริษัทเพิ่มสูงขึ้น
- รายการค่าตอบแทนในต่างประเทศ: เช่น ควรคำนึงถึงภาษีเงินได้ส่วนบุคคลเงินประกันสังคมค่าที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตรเงินตอบแทนบุตรค่าเดินทางกลับประเทศชั่วคราวค่ารักษาพยาบาลค่าประกันรถยนต์และอื่นๆ

1. การกำหนดอัตราจ้างแรงงานใน สปป.ลาว

➤ **แรงงานไร้ฝีมือ** : หมายถึงแรงงานที่ยังไม่มีฝีมือ หรือขาดความชำนาญงาน โดยจากประกาศปรับปรุงค่าแรงงานขั้นต่ำสุดของเมื่อปี 2555 กำหนดให้เงินเดือนขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมืออยู่ที่ 626,000 กีบ หรือประมาณ 2,500 บาทต่อเดือน ภายใต้กำหนดระยะเวลาทำงานปกติ 26 วันต่อเดือน 6 วันต่อสัปดาห์ และ 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยยังไม่รวมเงินค่าผลิต เงินทำงานล่วงเวลา เงินบำเหน็จ เงิน ส่งเสริมมาทำงาน เงินค่าอาหาร และเงินนโยบายอื่นๆ เข้าด้วย

นอกจากนี้ หากเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น ทำงานกับสิ่งมีพิษ ธาตุเคมี กัมมันตภาพรังสี โรคติดต่อ กลิ่นไอควันที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำงานในขุมหรืออุโมงค์ใต้ดิน อยู่ใต้น้ำ อยู่บน อากาศที่มีความสูง อยู่สถานที่ที่มีความร้อน หรือเย็นกว่าปกติ ทำงานกับเครื่องมือสันตะทอนเป็นประจำ อยู่เขตทุรกันดาร ห่างไกล สถานที่ที่มีความเสี่ยง และในสภาพทุรกันดารนั้น ให้ผู้ว่าจ้างเพิ่มค่าแรงงานให้อีก ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 ของค่าแรงงานขั้นต่ำสุด

➤ **แรงงานทั่วไปในภาคเอกชน** : อัตราจ้างขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ โดยอัตราค่าจ้างโดยทั่วไป มีดังนี้

- ผู้จัดการ ประมาณ 3,000,000 - 8,000,000 กีบ/คน/เดือน
- พนักงานบัญชี ประมาณ 2,000,000 - 3,000,000 กีบ/คน/เดือน
- เลขานุการ/พนักงานออฟฟิศ ประมาณ 1,500,000 - 2,000,000 กีบ/คน/เดือน
- พนักงานขับรถยนต์ ประมาณ 1,200,000 - 1,500,000 กีบ/คน/เดือน

ทั้งนี้ นายจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาทดลองงาน ได้ไม่เกิน 30 วัน สำหรับลูกจ้างไร้ฝีมือ และไม่เกิน 60 วัน สำหรับลูกจ้างมีความชำนาญด้านวิชาเฉพาะ โดยในระยะทดลองงานนี้ ลูกจ้างจะได้รับเงินเดือน หรือค่าแรงไม่ต่ำกว่า 90% ของเงินเดือนหรือค่าแรงงาน

อัตราจ้างล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงาน สปป.ลาว

➤ วันทำงานปกติ (จันทร์ ถึง เสาร์) :

ตั้งแต่ 17.00 - 20.00น. ให้คิด 150% ของค่าแรงชั่วโมงปกติ

ตั้งแต่ 20.00 น. เป็นต้นไป ให้คิด 200% ของค่าแรงชั่วโมงปกติ

➤ วันอาทิตย์, วันหยุดนักขัตฤกษ์, และวันหยุดตามเทศกาล

ตั้งแต่ 08.00 - 20.00น. ให้คิด 250% ของค่าแรงชั่วโมงปกติ

ตั้งแต่ 20.00 น. เป็นต้นไป ให้คิด 300% ของค่าแรงชั่วโมงปกติ

หากเป็นการทำงานหลัง 22.00 น. จนถึงเช้า ให้เพิ่มค่าแรงอีกอย่างน้อย 15% ของค่าแรงชั่วโมงปกติ

การจ้างงานล่วงเวลานี้ กำหนดให้มีระยะเวลาครบถ้วนแล้ว ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อเดือน โดยหากเกินกว่านี้

จะต้องขออนุญาตโดยเฉพาะจากองค์การคุ้มครองแรงงาน

การจ่ายค่าแรงในกรณีอื่นๆ

➤ **กรณีนายจ้างหยุดพักหรือชะลอการผลิต:** กำหนดให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างปกติ ตลอดระยะเวลาที่หยุดงานชั่วคราว

➤ **กรณีนายจ้างล้มละลาย:** นายจ้างจะต้องชำระค่าแรงที่ค้างไว้ทั้งหมดเสียก่อน จึงจะนำเงินส่วนที่เหลือไปชำระหนี้อื่นๆ ต่อได้

การเลิกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างขาดความสามารถในวิชาชีพหรือสุขภาพไม่แข็งแรงไม่สามารถทำงานต่อได้ หรือนายจ้างมีความจำเป็นต้องปลดพนักงานเพื่อปรับปรุงการผลิตใหม่ภายในหน่วยงานนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนอย่างน้อย 45 วัน และจ่ายเงินสนับสนุนในการหยุดงานให้ลูกจ้าง ดังนี้

➤ **ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี:** จะได้รับเงิน 10% ของอัตราเงินเดือนล่าสุด คูณด้วยจำนวนเดือนตั้งแต่เริ่มทำงานเดือนแรก จนถึงสิ้นเดือนที่เลิกจ้าง

➤ **ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานเกิน 3 ปีขึ้นไป:** จะได้รับเงิน 15% ของอัตราเงินเดือนล่าสุด คูณด้วยจำนวนเดือนตั้งแต่เริ่มทำงานเดือนแรก จนถึงสิ้นเดือนที่เลิกจ้าง

สำหรับกรณีที่ นายจ้างเป็นผู้ยกเลิกสัญญาแรงงานกับลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือไม่ป็นธรรม จะต้องจ่ายเงินสนับสนุนการหยุดงานแก่ลูกจ้าง ดังนี้

➤ **ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี:** จะได้รับเงิน 15% ของอัตราเงินเดือนล่าสุด คูณด้วยจำนวนเดือนตั้งแต่เริ่มทำงานเดือนแรก จนถึงสิ้นเดือนที่เลิกจ้าง

➤ **ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานเกิน 3 ปีขึ้นไป:** จะได้รับเงิน 20% ของอัตราเงินเดือนล่าสุด คูณด้วยจำนวนเดือนตั้งแต่เริ่มทำงานเดือนแรก จนถึงสิ้นเดือนที่เลิกจ้าง

อย่างไรก็ดี นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานโดยไม่จ่ายเงินสนับสนุนในกรณีที่ลูกจ้างมีความผิด เข้าข่ายอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

➤ ไม่ซื่อสัตย์ต่อการทำงาน หรือมีเจตนาสร้างความเสียหายอย่างมหัศจรรย์แก่นายจ้าง โดยมีหลักฐานยืนยันอย่างถูกต้องชัดเจน

➤ ละเมิดข้อกำหนดกฎระเบียบ และระเบียบการทำงาน และนายจ้างเคยตักเตือนมาแล้วแต่ยังคงปฏิบัติดังเช่นเคย

➤ ขาดงาน ๔ วันติดต่อกันโดยไม่ทราบเหตุผล



2. สวัสดิการแรงงาน

- **การหยุดงาน:** พนักงานแรงงานมีสิทธิได้รับการหยุดงานอย่างน้อยหนึ่งวันต่อหนึ่งสัปดาห์โดยจะเป็นวันอาทิตย์หรือวันใดวันหนึ่งก็ได้ตามการตกลงระหว่างลูกจ้างกับผู้ว่าจ้าง
- **การพักสำหรับผู้ทำงานเป็นกะ:** กำหนดให้มีเวลาพักทานข้าว 45 นาที และเวลาพักอีกคร่าวละ 5-10 นาทีหลังจากทำงานต่อเนื่อง 1-2 ชั่วโมง
- **การหยุดประจำปี:** ลูกจ้างคนใดหากทำงานครบ 1 ปีเต็มติดต่อกันมีสิทธิหยุดประจำปีได้ 15-18 วันตามสภาพของการทำงานนั้น โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าแรงเท่ากับวันทำงาน และตามการตกลงของนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้ลูกจ้าง
- **การหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย:** ลูกจ้างรายเดือนหากป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ มีสิทธิหยุดงานได้ 30 วันต่อ 1 ปี โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าแรงตามปกติเต็มจำนวน ส่วนลูกจ้างรายวัน, รายชั่วโมง หรือคิดค่าจ้างตามผลผลิตหรือตามการรับเหมาต่างๆ จะได้รับสิทธิหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย หลังจากทำงานครบ 90 วันไปแล้ว

สวัสดิการประกันสังคม

นิติบุคคล/องค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กำหนดให้ต้องเข้าระบบประกันสังคม โดยการจ่ายเงินสมทบ ให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายร้อยละ 5 และลูกจ้างรับผิดชอบจ่ายร้อยละ 4.5 โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อาทิ

- **การหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดบุตร สำหรับแรงงานผู้หญิง :** มีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังคลอดลูกอย่างน้อย 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็มตามปกติ รวมถึงเงินประกันสังคมถ้าหากทำประกันสังคมอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังได้รับเงินสนับสนุนในการคลอดบุตรจากนายจ้าง หรือประกันสังคมเพิ่มเติมอีก อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 60% ของเงินที่ได้รับในแต่ละเดือน หากคลอดลูกเป็นฝาแฝดตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จะได้รับเงินสนับสนุนเพิ่มเติมอีก 50% ของเงินสนับสนุนการคลอดบุตรจากนายจ้าง

- **การหยุดงานอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน:** อาทิจได้รับบาดเจ็บ หรือติดเชื้ออันเกิดขึ้นระหว่างการทำงานตามที่นายจ้างสั่ง ประกันสังคมจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามจริงในการรักษาพยาบาลทั้งหมดตามคำสั่งของแพทย์ตลอดจนการรักษาตัวและฟื้นฟูสุขภาพตามการแนะนำของแพทย์ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเดือน หรือค่าแรงตามวันทำงานปกติ แต่ไม่เกิน 6 เดือน หลังจากนั้นจะได้รับเงินเดือนหรือค่าแรง 50% ของเงินเดือนแต่ไม่เกิน 18 เดือน ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับลูกจ้างตามระเบียบการของรัฐที่ออกในแต่ละระยะ

- **เงินชดเชยกรณีเสียชีวิต:** ครอบครัวของลูกจ้างจะได้เงินค่าทำศพอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าเงินเดือนหรือค่าแรง 6 เดือนของผู้เสียชีวิต นอกจากนี้ ทายาทของผู้เสียชีวิตยังมีสิทธิได้รับเงินสนับสนุนครั้งเดียว จากนายจ้างหรือประกันสังคม เพิ่มเติมดังนี้

- **อายุการทำงานต่ำกว่า 3 ปี:** จะได้รับเงินสนับสนุนครั้งเดียว เป็นจำนวน 6 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับก่อนเสียชีวิต
- **อายุการทำงาน 3-10 ปี :** จะได้รับเงินสนับสนุนครั้งเดียว เป็นจำนวน 8 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับก่อนเสียชีวิต
- **อายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี :** จะได้รับเงินสนับสนุนครั้งเดียว เป็นจำนวน 12 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับก่อนเสียชีวิต
- **อายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปี 1 เดือนขึ้นไป:** จะได้รับเงินสนับสนุนครั้งเดียว เป็นจำนวน 15 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับก่อนเสียชีวิต

นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจมีภาระผูกพันตามสัญญาจ้างของนายจ้างเอง ในการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากประกันสังคม อาทิ วันหยุดบริษัท การเข้ารับการฝึกอบรม เงินสนับสนุนค่าทำศพ และเงินสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

