



มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ :  
ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพไคโยตีพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สุดดี สินไชย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

**Legal Measures Concerning the Protection in Informal Sector :**

**Case Study only on the COYOTE in Bangkok Area**

**SADUDEE SINCHAI**

เลขที่เรื่อง.....	0199204.....
วันลงนาม.....	25 เม.ย. 2551...
เลขที่.....	๑๑๑
	๓๔๔ ๐๑๒๑
	๓๗๖๒๘
	[ ๒๕๕๐ ]

๓๖๒

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**For the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2007**



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

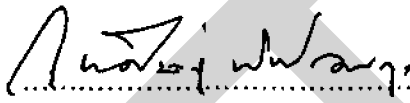
หัวข้อวิทยานิพนธ์   มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพไค โยดี พื้นที่กรุงเทพมหานคร

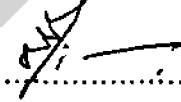
เสนอโดย             สศศิ สิ้นไชย

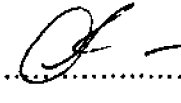
สาขาวิชา            นิติศาสตร์   หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

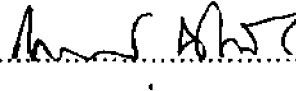
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์   ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

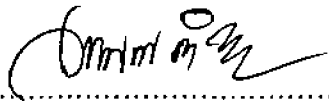
  
.....ประธานกรรมการ  
(ศ.ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

  
.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

  
.....กรรมการ  
(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

  
.....กรรมการ  
(นายก้าจร นากชื่น)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และอนุเคราะห์อย่างดีจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยให้คำแนะนำและให้ข้อมูลต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านอาจารย์กำจร นาคชื่น ที่ให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนกราบขอบพระคุณ นางสาวศุภา นาคชื่น อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย และนายเดกิง ชีรนรวิชย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กระทรวงแรงงาน ที่ให้ความรู้และอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้เขียน

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่าน อาจารย์สัทยะพล สัจจะเดชะ คุณกรพัฒน์ สุภานันท์ คุณกันตพงศ์ รังมีสว่าง คุณอดิษฐ์ จาริก คุณรุ่งอรุณ จันทร์พุด ที่ให้กำลังใจและได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขอมอบบูชา แก่ คุณสุภณัฐ และคุณผาสุก สิ้นไชย บิคารมารดา รวมทั้งคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือ หรือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อย่างยิ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สดุดี สิ้นไชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 วิธีการศึกษา.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
1.7 บทวิเคราะห์ศัพท์.....	3
<b>2. ความหมายแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและการคุ้มครอง</b>	
<b>แรงงานนอกระบบ.....</b>	<b>4</b>
2.1 ความสำคัญของแรงงานนอกระบบ.....	4
2.1.1 ความหมายของแรงงานนอกระบบ.....	4
2.1.2 แรงงานนอกระบบในประเทศไทย.....	7
2.1.3 แรงงานนอกระบบในต่างประเทศ.....	8
2.2 ความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ.....	11
2.3 แนวความคิดหลักทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงาน	
นอกระบบ.....	12
2.3.1 แนวคิดและหลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน.....	12
2.3.2 หลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ.....	14
2.3.3 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ.....	16
2.3.3.1 ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.....	16
2.3.3.2 ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างทำของ.....	20

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ.....	22
2.4 งานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ.....	23
2.4.1 แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม.....	23
2.4.2 แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพรับงานไปทำที่บ้าน.....	25
2.4.3 แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพไคโยตี้.....	27
2.4.3.1 ประวัติความเป็นมา.....	27
2.4.3.2 ความหมาย.....	28
<b>3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพไคโยตี้ของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) เปรียบเทียบกับประเทศไทย.....</b>	<b>32</b>
3.1 มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	32
3.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คืออะไร มีความเป็นมาอย่างไร รวมถึงการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มีอะไรบ้าง.....	32
3.1.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard).....	34
3.2 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 และข้อเสนอ ฉบับที่ 182 ปี พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา.....	37
3.2.1 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ.2537.....	37
3.2.2 ข้อเสนอฉบับที่ 182 ปี ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา.....	39
3.3 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491.....	39
3.3.1 สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน.....	40
3.3.2 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง.....	42
3.4 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง พ.ศ.2483.....	43
3.4.1 ประเทศอังกฤษ.....	46

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.4.2 ประเทศญี่ปุ่น.....	47
3.5 หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของต่างประเทศ.....	49
3.5.1 ประเทศแคนาดา.....	49
3.5.2 ประเทศอังกฤษ.....	58
3.5.3 ประเทศญี่ปุ่น.....	66
3.5.4 ประเทศออสเตรเลีย.....	73
3.6 การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศออสเตรเลีย.....	77
3.6.1 กลุ่มสถานบริการตกแต่งผมและความงามรัฐควีนส์แลนด์ (เขต Southern Division Western District).....	77
3.6.2 กลุ่มสถานบริการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ร้านอาหาร คาเฟ่รัฐควีนส์แลนด์ (เขต Southern Division Western District) .....	80
3.7 สรุปแนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของกลุ่มศึกษา 4 ประเทศ.....	85
3.7.1 การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงินรางวัล.....	85
3.7.2 การคุ้มครองแรงงานประเภทที่มีชั่วโมงแรงงานปกติทั่วไป.....	85
3.7.3 การคุ้มครองเฉพาะสำหรับแรงงานในสถานบริการ.....	86
3.8 หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย.....	87
3.8.1 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509.....	87
3.8.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	91
3.8.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 .....	101
3.8.4 พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485.....	103
<b>4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะ ในกลุ่มอาชีพไอโยตี.....</b>	<b>104</b>
4.1 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย.....	104
4.1.1 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509.....	104
4.1.2 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	105
4.1.3 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	107

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.1.4 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485.....	107
4.2 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้ กับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO).....	109
4.2.1 วิเคราะห์ปัญหาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175.....	109
4.2.2 วิเคราะห์ปัญหาตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98.....	110
4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาของกฎหมายของต่างประเทศกับการคุ้มครอง แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้ในประเทศไทย.....	112
4.3.1 ประเด็นบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน.....	112
4.3.2 ลักษณะการคุ้มครองแรงงานมีประเด็นปัญหาที่ควรพิจารณา.....	113
4.4 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้.....	114
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	133
5.1 บทสรุป.....	133
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	135
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	152
ประวัติผู้เขียน.....	162



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพไคโยตี้พื้นที่กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	สคูตี สินไชย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2550

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายในกลุ่มอาชีพไคโยตี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจ้างและการทำงาน รูปแบบการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เวลาทำงาน วันลา วันหยุด และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มอาชีพไคโยตี้ ที่มีการทำงานรับจ้างและมีรายได้ หรือกลุ่มผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้ รายได้จะเกิดจากการขายหรือการบริการ เช่น ผู้รับสินค้าไปรษณีย์ ช่างตัดผม หมอนวดแผนโบราณประจำร้าน หมอนวดในสถานบริการอาบ อบ นวด เป็นต้น ซึ่งมิได้มีการสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานแต่อย่างใด และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายต่างประเทศต่างให้ความรับรองและคุ้มครองแรงงานนอกระบบในลักษณะของคนที่ทำงาน (Workers) ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ลูกจ้าง” (Employee) ที่ต้องเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวความคิดในการขยายปัญหาความข้อเท็จจริงและหลักกฎหมายสนับสนุนคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้ อันจะส่งผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องธุรกิจสถานบริการและรวมถึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในสถานบริการ กล่าวคือ ควรมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ในสถานบริการ อันเป็นกฎหมายที่มีมาตรฐานเดียวกัน สามารถใช้บังคับได้กับผู้ใช้แรงงานในสถานบริการทั่วไปโดยมิบทกำหนดในเรื่องค่าจ้างวันหยุด ค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสวัสดิการ เป็นการเฉพาะ

Thesis Title                      Legal Measures Concerning the Protection in Informal Sector :  
Case Study only on the COYOTE in Bangkok Area

Author                                Sadudee Sinchai

Thesis Advisor                    Professor Dr. Thira Srithamaraks

Department                        Law

Academic Year                    2007

### ABSTRACT

The objective of this thesis is to study informal sector especially in Coyote in order to learn the employment situation, working environment, employment pattern and benefits for instance wages, working time, sick leave annual leave and others welfare. This will increase the effectiveness of labour law implementation.

The study shows that Coyote is a informal sector which is legal according to the labour law. They can be legally employed and earn income by themselves or be part of the management system which managed by others. It can be seen that this occupation is free to work. In other words, they can work whenever they would like to work. It is not compulsory to work as a fix shift. However, they will earn the income when they sell their services. This is more or less the same as hairdresser, Thai massage and massage service etc. Working in this environment can not make employers equally fair with workers in other service sector. Moreover, the International Labour Organization (ILO) and the international law recognize informal sector as a "workers" which has a broad meaning than an "Employee" who is entitled by the contract only.

This thesis, therefore, lays the suggestions to cope with this problem by taking into account the actual fact and the legal concept for Coyote in Thailand. This in turn will Coyote lead to the more active and effective law enforcement. Those who are in this services sector, eventually, will yield the benefit and equally be fair with other service sectors. One of the recommendation is to design and implement the law specifically for the with one standard and also mention the wages, overtime security in the work place, health and other welfares that necessary for them in particular.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีหลักการสำคัญเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำอันได้แก่ การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุม การพักงาน ค่าชดเชย การยื่นคำเรียกร้องและการพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทำให้แรงงานในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ มุ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ในส่วนของแรงงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง ซึ่งเรียกว่า “แรงงานนอกระบบ” จึงไม่ได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้

แรงงานนอกระบบ(Informal Sector) ในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ในประเทศไทยซึ่งมีประมาณ 24 ล้านคน กระจายอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตามจังหวัดใหญ่ ๆ ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น เชียงใหม่ อุดรธานี สงขลา ภูเก็ต เป็นต้น ซึ่งแรงงานนอกระบบนั้นเกิดขึ้นในประเทศไทยมาเป็นเวลานานแล้ว อีกทั้งกฎหมายก็ยังคุ้มครองไปไม่ถึงทุกลักษณะและประเภทการจ้างแรงงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันในภาพของแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะได้ทำการศึกษาแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นกลุ่มอาชีพใดโยตี้ ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่มีผลกระทบต่อทั้งทางด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจและสังคม โดยเป็นแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความละเอียดอ่อน และเป็นประเด็นข้อถกเถียงกันในสังคมไทยอย่างกว้างขวางในขณะนี้ อีกทั้งเพื่อที่จะเป็นข้อมูลในการให้ความคุ้มครองกลุ่มอาชีพใดโยตี้ และให้ทราบถึงสภาพการจ้างและการทำงาน รูปแบบการจ้างงาน สิทธิประโยชน์

ต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เวลาทำงาน วันลา วันหยุด และสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงสภาพความเป็นมาและสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวกับกลุ่มอาชีพโคโยตี้

1.2.2 เพื่อศึกษาขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบด้วยหรือไม่

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและหลักกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพโคโยตี้

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้โดยเฉพาะ

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกลุ่มอาชีพโคโยตี้ จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานนอกระบบเหล่านี้ เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและทำให้เกิดปัญหาต่างๆ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมของประเทศชาติต่อไป จึงเห็นควรให้มีการเสนอบทกฎหมายเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพของปัญหาของแรงงานนอกระบบ อันได้แก่ แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้เฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตลอดจนอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้ของประเทศไทยข้างต้น โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหลักการตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความคุ้มครองและรับรองแรงงานนอกระบบดังกล่าว

## 1.5 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีวิจัยเอกสาร(Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ ผลงานและงานวิจัยทางราชการ วิจัยภาคสนาม ซึ่งการวิจัยสนาม(Field Research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามถึงความต้องการของกลุ่มอาชีพไคโยตี้ที่ทำงาน ว่าต้องการได้รับความคุ้มครองการทำงานในด้านใดบ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและข้อเสนอแนะแนวทางในการออกกฎหมาย รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) รวมทั้งตัวบทกฎหมายทั้งในส่วนของไทย และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ความคุ้มครองและรับรองแรงงานนอกระบบ โดยใช้วิธี Descriptive and Analytical คือ การพรรณนา และวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นข้อดี ข้อเสียของหลักเกณฑ์ และข้อโต้แย้งในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานนอกระบบของประเทศไทยที่ใช้บังคับในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับแนวทางและกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไป

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพปัญหาของแรงงานในกลุ่มอาชีพไคโยตี้

1.6.2 ทำให้ทราบถึงรูปแบบ หลักการ และลักษณะของกฎหมายต่างประเทศ และหลักการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมากน้อยเพียงใด และหากประเทศไทยจะมีการคุ้มครองแรงงาน ควรมีกฎหมายในลักษณะเช่นใด

1.6.3 เป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้โดยตรงต่อไป

## 1.7 บทวิเคราะห์ศัพท์

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ “ไคโยตี้” ไว้ ดังต่อไปนี้

“ไคโยตี้” หมายความว่า หญิงสาวที่ประกอบอาชีพเต้นรำลักษณะคล้ายแดนเซอร์ แต่เน้นในแนวเซ็กซี่ โดยสวมชุดบหวินเต้นประกอบเพลงที่มีจังหวะเร้าใจและนิยมกันในบาร์

## บทที่ 2

### ความหมาย แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

#### 2.1 ความสำคัญของแรงงานนอกระบบ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการผลิตเพื่อการบริโภค เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคแรงงาน เช่น งานด้านการบริการ งานด้านการท่องเที่ยว งานด้านอุตสาหกรรม งานด้านการเกษตรกรรม เป็นต้น การจ้างแรงงานในระบบโดยถูกต้องตามกฎหมายมีข้อจำกัดโดยหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนและเงื่อนไขในการใช้ และให้ความคุ้มครองต่อลูกจ้างผู้ใช้แรงงานตามกฎหมาย จึงทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้มีการเปลี่ยนวิธีการ โดยมีการนำแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในข้อจำกัดของการใช้ และคุ้มครองของกฎหมายเข้ามาทำงานในกิจการของคน เนื่องจากทำให้ลดต้นทุนที่ใช้เป็นค่าจ้าง ลดลงสามารถควบคุมการใช้จ่ายเวลา รวมทั้งผลผลิตได้ตามต้องการ จึงทำให้ในการจ้างแรงงานนอกระบบเข้ามามีส่วน หรือมีบทบาทของการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้าง หรือผู้ประกอบการกับผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในข่ายเป็นแรงงานนอกระบบยิ่งขึ้น

#### 2.1.1 ความหมายของแรงงานนอกระบบ

โครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานได้สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบเมื่อเดือนมกราคม 2548 ได้ประมวลความหมายของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

“แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม จำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ 2 กลุ่ม คือ<sup>1</sup>

1. กลุ่มผู้ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ ลูกจ้างภาคเกษตรตามฤดูกาล ฯลฯ

<sup>1</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2548). กฎหมายแรงงานกับเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย. หน้า 5.

2. กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง เช่น คนขับรถรับจ้างทั่วไปทั้งที่เป็นรถของตนเองหรือรถเช่า ผู้ทำการเกษตรทั้งที่เป็นที่ดินของตนเอง หรือเช่า หาบเร่แผงลอย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำหรือร้านขายยา ทนายความ แพทย์ ทันตแพทย์ ฯลฯ

“แรงงานนอกระบบ” “ภาคนอกระบบ” หรือ “เศรษฐกิจนอกระบบ” และคำภาษาอังกฤษ “informal sector” หรือ “informal economy” ยังไม่มีคำอธิบายหรือคำจำกัดความที่ถูกต้องเป็นสากลหรือเป็นที่ยอมรับ แต่เป็นที่เข้าใจกันทั่วไปว่าเมื่อกล่าวถึงแรงงานจะเกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีสถานะที่ไม่มั่นคงและคือโอกาสและมักจะเคลื่อนย้ายเข้า – ออกไปทำงานในภาคกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มักจะไม่ได้รับการรับรองสถานะทำให้ถูกมองข้ามไม่ได้รับการคุ้มครองและควบคุมโดยกฎหมาย ไม่มีสิทธิ ไม่มีผู้แทนกลุ่ม และได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ต่ำและไม่สม่ำเสมอ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยากจนกว่าแรงงานในระบบ<sup>2</sup>

การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยมีผลในรูปแบบของมาตรการทางกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 อันเป็นวันที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 (กฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย) มีผลใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มิได้กำหนดให้คุ้มครองแรงงานในทุกประเภทของกิจการและทุกประเภทของลูกจ้าง กฎหมายแรงงานฉบับต่อมา จนถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กฎหมายแรงงานฉบับที่ใช้บังคับในปัจจุบัน) ก็ได้ขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานในเกือบทุกประเภทของลูกจ้าง

### แรงงานนอกระบบ<sup>3</sup>

แรงงานนอกระบบเป็นคำที่มีความหมายหลายนัย

1. ผู้ทำงานอิสระ ไม่มีใครเป็นนายจ้างหรือเรียกว่า “จ้างตนเอง” มีรายได้จากการทำงานของตนเอง เช่น คนรับจ้างปะชุนเสื้อผ้า คนเก็บขวดพลาสติกจากถังขยะไปขาย คนขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง เป็นต้น

<sup>2</sup> เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์. (2549). โครงการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานรับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม. หน้า 2 – 1.

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิศววรรณ ก (2550, 15 มีนาคม). เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ ปาร์ค กรุงเทพมหานคร โดยสมาคมกฎหมายแรงงาน(ประเทศไทย) ร่วมกับ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท(F.E.S).

2. ผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น แต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้ รายได้จะเกิดจากการขายหรือการบริการ เช่น ผู้รับสินค้าไปรษณีย์ ช่างตัดผม หมอนวดแผนโบราณประจำร้าน หมอนวดในสถานบริการอาบ อบ นวด เป็นต้น

3. ผู้ทำงานในวิชาชีพและมีลักษณะเป็นผู้รับจ้างทำตามสัญญาจ้างทำของ เช่น ทนายความ แพทย์ เป็นต้น

4. ผู้ทำงานในครัวเรือน โดยช่วยทำงานในอุตสาหกรรมครัวเรือนในฐานะญาติ โดยมีได้ระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นลูกจ้างของกิจการอุตสาหกรรมนั้น และมีได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนตัวเงินแน่นอน

5. ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมและธุรกิจ แต่เจ้าของสถานประกอบการปิดกิจการจ้าง เนื่องจากเป็นแรงงานที่เข้ามาเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

6. ผู้ทำงานในอาชีพที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น โสเภณี คนรับจ้างขนสินค้าเพื่อเลี้ยงชีพอากรในบริเวณชายแดนของประเทศ เป็นต้น

7. ผู้ที่ทำงานและมีรายได้แต่ไม่มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างของกิจการที่ทำงาน เช่น กรรมการบริษัท ที่ปรึกษา เป็นต้น

8. ผู้รับงานจากสถานประกอบการไปทำที่บ้าน หรือไปทำในชุมชน

#### แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ควรให้การคุ้มครองแก่ผู้ทำงานทุกประเภท ไม่ควรคุ้มครองเฉพาะผู้เป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้น

2. ควรคุ้มครองในเรื่องการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในร่างกายและชีวิตเป็นประการแรก ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันลาคลอด การทำงานกับสารที่เป็นพิษหรือการทำงานในลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตราย

3. ควรคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานเป็นประการที่สอง เพื่อให้ได้เงินเพียงพอที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควร และให้ได้ตามกำหนดเวลาและเต็มจำนวน

4. ควรคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นประการต่อมา เพื่อให้มีงานและมีรายได้ตลอดไป

5. ควรคุ้มครองในเรื่องอื่นที่จำเป็นเฉพาะประเภทงานที่ทำนั้น

6. ควรคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญา และข้อแนะนำ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในกฎหมายต่างประเทศ



### การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

1. ต้องศึกษาว่า แรงงานนอกระบบมีประเภทใดบ้าง แต่ละประเภทมีผู้ทำงานจำนวนเท่าใด และแต่ละประเภทมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานความปลอดภัยในร่างกายและชีวิต การได้รับค่าตอบแทน และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างไร
2. ต้องศึกษาว่า แรงงานนอกระบบประเภทนั้น มีผู้เกี่ยวข้องด้วยกี่ฝ่าย แต่ละฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีอิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ต่อกันอย่างไร
3. ต้องตัดสินใจว่า แรงงานนอกระบบประเภทใดที่ควรให้การคุ้มครอง และการคุ้มครองในเรื่องใดบ้าง(ซึ่งควรให้การคุ้มครองเฉพาะเรื่องที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานก่อน)
4. ต้องกำหนดขอบเขตให้ได้ว่า แรงงานนอกระบบประเภทนั้นมีความหมายถึงผู้ใดบ้าง(โดยกำหนดคำนิยามให้แน่ชัด)
5. ควรให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบเฉพาะแรงงานนอกระบบประเภทที่มีผู้เกี่ยวข้องด้วย และผู้เกี่ยวข้องนั้นเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่แสวงหากำไร ซึ่งสามารถกำหนดมาตรการในเชิงบังคับต่อผู้ประกอบการนั้นได้ หากผู้เกี่ยวข้องเป็นบุคคลอื่น(เช่นเป็นประชาชนที่มาซื้อหรือใช้บริการกับแรงงานนอกระบบนั้น เป็นต้น) ก็จะไม่สามารถกำหนดมาตรการในเชิงบังคับต่อผู้ประกอบการนั้นได้
6. ควรมีทบทวนสัญญาส่งเสริมเพื่อสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบประเภทที่ไม่มีผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่แสวงหากำไร ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ได้ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมและมีหลักประกัน โดยส่งเสริมให้สมัครใจเข้าระบบประกันสังคม
7. ควรออกเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนอกระบบเฉพาะประเภทนั้นหรือออกเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานนอกระบบประเภทนั้นโดยเฉพาะ

#### 2.1.2 แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

ในประเทศไทยมีตลาดแรงงาน 2 กลุ่ม คือ แรงงานในระบบ(Formal Sector) และแรงงานนอกระบบ(Informal Sector) เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ แรงงานในระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานจากนายจ้าง โดยได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น การคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงทำงาน วันหยุดและวันลา ระบบประกันสังคม และการคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การคุ้มครองกรณีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน และความสัมพันธ์ในการทำงาน

ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตกอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ ในขณะที่แรงงานนอกระบบ เช่น เกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คนทำงานตามฤดูกาล เป็นต้น มีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับแรงงานในระบบอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ มีสถานะการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการว่าจ้างงานที่ไม่ชัดเจนจึงไม่สามารถจะใช้สิทธิหรือปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนหรือไม่อาจที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และค่าจ้าง และขาดหลักประกันเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนไม่มีการควบคุมการทำงานจากหน่วยงานภาครัฐ

แรงงานนอกระบบของประเทศไทยมีอยู่เป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับประเทศกำลังพัฒนาทั่วไปกล่าวคือ แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่ใช่แรงงานที่อยู่ในระบบที่ทำงานเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้างตอบแทนจากการทำงาน จากการสำรวจล่าสุดในปี 2548 สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานว่าประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบสูงถึง 22.5 ล้านคนจากกำลังแรงงานรวม 36.3 ล้านคน กล่าวได้ว่าแรงงานของไทย ร้อยละ 61.98 เป็นแรงงานนอกระบบ แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ แรงงานส่วนใหญ่ของไทยเป็นชายมากกว่าหญิง

ประชากร	กำลังแรงงาน	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
65,110.4	36,302.4	13,765.9	7,476.3	6,289.6	22,536.5	11,993.9	10,542.5

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แรงงานนอกระบบของไทยมีหลายกลุ่ม เช่น แรงงานในงานเกษตรและประมง แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานที่ทำงานบริการรับ – ส่ง ผู้โดยสาร แรงงานที่ทำงานก่อสร้างแบบชั่วคราว แรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับความบันเทิง แรงงานที่ทำงานขายสินค้าในตลาดและบนทางเดินเท้า แรงงานที่ทำงานในลักษณะว่าจ้างตนเอง เป็นต้น

### 2.1.3 แรงงานนอกระบบในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ได้เริ่มถูกกล่าวถึงอย่างชัดเจนในระดับระหว่างประเทศโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization ILO) ในปี 2515 โดยปรากฏอยู่ในรายงานที่เรียกว่า Kenya Mission Report ของ ILO เพื่อศึกษาแนวทางการให้ความ

คุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากให้ได้รับการดูแลโดยมีสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ และได้มีการกล่าวถึงลักษณะและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบไว้ ดังนี้ (ก)สามารถเข้าทำงานได้ง่ายโดยไม่ต้องมีคุณสมบัติที่สูงมาก (ข) มีการพึ่งพิงทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น (ค) ลักษณะและความเป็นเจ้าของงานที่ทำมักตกอยู่ภายในครอบครัว (ง) มีการดำเนินงานขนาดเล็ก (จ) มีการใช้แรงงานจำนวนมากและเทคโนโลยีที่ดัดแปลงอย่างง่าย ๆ (ฉ) มีการฝึกฝนฝีมือและความชำนาญงานโดยแยกออกต่างหากจากแรงงานในระบบ และ (ช) เป็นตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันแต่ไม่มีการกำกับดูแลและควบคุมจากภาครัฐ

ต่อมาในปี 2542 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ คือ International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) ได้จัดประชุมระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ และได้เสนอการแบ่งประเภทแรงงานนอกระบบออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ คือ (1)เจ้าของที่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็ก ที่มีการว่าจ้างแรงงานจำนวนน้อย โดยที่อาจจะมีหรือไม่มีการฝึกหัดงาน (2)ผู้ที่ทำงานของตนเองซึ่งเป็นเจ้าของและดำเนินธุรกิจโดยตนเอง ซึ่งอาจจะทำงานโดยลำพังหรือได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง (โดยทั่วไป ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวและคนฝึกหัดงาน) และ (3)ผู้ทำงานตามที่ได้รับการมอบหมาย โดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าจ้าง รวมถึงคนทำงานที่ได้รับค่าจ้างที่ทำงานกิจการขนาดเล็ก คนทำงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง คนฝึกหัดงาน แรงงานตามสัญญา ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนทำงานบ้าน

ธนาคารโลก ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในตลาดแรงงานว่าเป็นผลอันเนื่องมาจากการผสมผสานของ (1) การเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลและครอบครัวที่ตกอยู่ในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ขาดโอกาสในการแสวงหารายได้ และ (2) ผลจากพฤติกรรมของผู้ประกอบการที่ต้องการหลีกเลี่ยงการควบคุมจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงาน โดยมีการอธิบายรายละเอียดถึงลักษณะของแรงงานนอกระบบเกิดขึ้นเพราะ (1) การกระทำเพื่อดิ้นรนและแสวงหาทางอยู่รอดในการดำรงชีวิต ได้แก่ แรงงานนอกระบบที่มีรูปแบบและ / หรือลักษณะการทำงานแบบครั้งคราว การทำงานแบบชั่วคราว การทำเกษตรเพื่อยังชีพ การทำงานที่หลากหลายรูปแบบในช่วงเวลาเดียวกัน และ (2)การกระทำเพื่อแสวงหารายได้นอกระบบ แบ่งเป็น (2.1) การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจนอกระบบ ได้แก่ การใช้แรงงานนอกระบบเพื่อการหลีกเลี่ยงภาษี หรือการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานการไม่จดทะเบียนองค์กรธุรกิจ (2.2) การดำเนินกิจการใต้ดิน

ได้แก่ การใช้แรงงานนอกระบบในการก่ออาชญากรรม การคอร์รัปชันและทุจริต เป็นต้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่มีการขึ้นทะเบียนไว้และไม่มีข้อมูลสถิติอย่างเป็นทางการ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2546) มีการศึกษาและรวบรวมสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบซึ่งไม่มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่จำเป็นที่แรงงานโดยทั่วไปได้รับแต่แรงงานนอกระบบกลับไม่ได้รับความมั่นคงดังกล่าวแบ่งออกเป็น 7 ประการ คือ

1. ความมั่นคงของตลาดแรงงาน หมายถึง โอกาสในการจ้างงานที่พอเพียงจากการว่าจ้างงานในตลาดแรงงาน
2. ความมั่นคงในการจ้างงาน หมายถึง การคุ้มครองจากการถูกไล่ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงาน หมายถึง อาชีพและโอกาสในการพัฒนาการทำงานในอาชีพและการส่งเสริมทักษะและความสามารถ
4. ความปลอดภัยในงาน หมายถึง การคุ้มครองการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการทำงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความมั่นคงในการส่งเสริมทักษะ หมายถึง โอกาสที่จะได้รับฝึกฝนทักษะหรือรักษาไว้ซึ่งทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ และการฝึกอบรม
6. ความมั่นคงของรายได้ หมายถึง การมีรายได้พอเพียง
7. ความมั่นคงในการมีผู้แทน หมายถึง การคุ้มครองการให้มีสิทธิเจรจาต่อรองในตลาดแรงงานโดยองค์กรและผู้แทนของตนเอง

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แต่ในขณะเดียวกันก็มีประเด็นข้อถกเถียงหรือข้อขัดแย้งอย่างมากเกิดขึ้นเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ อาทิ แรงงานนอกระบบทำให้เกิดการสร้างงานจำนวนมากและช่วยลดสภาพการว่างงานลงได้ แต่ก็มีแรงงานนอกระบบจำนวนมากไม่น้อยที่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ต่ำและไม่มีความมั่นคงหรือหลักประกันในการทำงาน แรงงานนอกระบบช่วยค้ำจุนและเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแสวงหาแรงงานเพื่อสนับสนุนกิจการของผู้ประกอบการ แต่ก็มีผลกระทบต่อการศึกษาของเด็กและผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับมาตรการทางภาษีอากรและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน แรงงานนอกระบบช่วยลดภาวะความยากจนแต่ก็มีแรงงานนอกระบบจำนวนมากไม่น้อยที่ถูกเอาเปรียบโดยไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีในการทำงานจากผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีแรงงานนอกระบบเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนในกระบวนการผลิตส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่ง คือ

การที่มีผู้ประกอบการและนายจ้างประสงค์จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร ตลอดจนการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงานดังกล่าวยังไม่ได้รับการคุ้มครองการว่าจ้างงาน สภาพการทำงานและการให้สวัสดิการในการทำงานและตกอยู่ในสภาพยากจน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ได้ประกาศในที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 87 ในปี 2540 ลงมติรับรองวาระงานที่มีคุณค่า(Decent Work Agenda) โดยมีวัตถุประสงค์จะดำเนินการส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการเสริมสร้างงานที่มีคุณค่า(Decent Work) เพื่อลดลักษณะบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานที่มีคุณค่า(Decent Work Deficits) ในแต่ละประเทศ และต่อมาในที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 90 ปี 2545 ได้พิจารณารายงานเรื่อง “งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ(Decent Work and the Informal Economy)” เพื่อเป็นแนวทางในการลดเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมในเศรษฐกิจนอกระบบและทำให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

## 2.2 ความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

ความจำเป็นในการให้ความคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ มีความสำคัญเพียงใดที่รัฐจะต้องเข้าไปดูแลและให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหล่านั้นซึ่งโดยหลักการแล้วการคุ้มครองแรงงาน(Labor Protection) หมายถึงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ(Minimum Standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างโดยใช้งานเกินควร ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพื่อจัดความเดือดร้อนของลูกจ้าง<sup>4</sup> นอกจากนี้แล้วยังต้องหมายถึงการให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิการด้านแรงงานด้วย เพราะคำว่าสวัสดิการด้านแรงงานนั้นไม่ควรหมายถึงเฉพาะสวัสดิการของแรงงานในระบบ ที่จะได้รับความคุ้มครองเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงการได้รับความคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานซึ่งอยู่นอกระบบเหล่านั้น ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานให้เท่าเทียมเสมือนกับแรงงานในระบบและให้มีความกินดีอยู่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และมีความสุขในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัวรวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ ก็ควรจะได้รับการพิจารณาให้ครอบคลุมถึงในด้านของสุขภาพ พลาณามัย การศึกษา ความมั่นคงในการดำรงชีพ การนันทนาการ และการได้รับบริการที่ดีจากทั้งทางภาครัฐและเอกชน เช่นเดียวกันกับแรงงานในระบบได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมในการที่จะทราบถึงปัญหา และสาเหตุที่แรงงานนอกระบบดังกล่าวไม่ได้รับความคุ้มครอง ในเบื้องต้นควรทราบถึงแนวคิดและ

<sup>4</sup> สุดาศิริ เสงฆุตธนา. (2530). คำบรรยายกฎหมายแรงงาน. หน้า 20.

หลักทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญเหตุผล และความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงาน สำหรับแรงงานนอกระบบในส่วนของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานภาคการเกษตร แรงงานภาคประมง และแรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี

## 2.3 แนวคิดหลักทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

### 2.3.1 แนวคิดและหลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

การที่สังคมมีการพัฒนาโดยไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่นั้น ส่วนหนึ่งจะเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่อย่างน้อยทุกคนก็มีความต้องการเพื่อสนองตอบต่อการดำรงชีพของตนตามแต่ว่าสังคมขณะนั้นจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานในดำรงชีพมากน้อยเพียงใด เมื่อมนุษย์ได้รับความตอบสนองความต้องการของตนแล้วสิ่งที่ตามมาก็คือความต้องการความมั่นคงที่จะได้รับความตอบสนองในสิ่งดังกล่าวเป็นการถาวรและมั่นคงตลอดระยะเวลาที่ตนยังคงมีชีวิตอยู่ รวมทั้งหากตนสิ้นชีวิตแล้ว ก็ประสงค์ที่จะให้ความมั่นคงที่ตนได้รับนั้นตกทอดถึงบุคคลในครอบครัวของตน เพราะเมื่อบุคคล

ดังนั้นแนวคิดและหลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคมซึ่งถือว่าเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากค่าแรงหรือค่าสินจ้างที่ผู้ใช้แรงงาน ได้รับถือเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการในเบื้องต้นของมนุษย์เท่านั้น แต่หาได้เพียงพอต่อการครองชีพของผู้ใช้แรงงานแต่ประการใดไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะศึกษาถึงแนวคิดและหลักทฤษฎีดังกล่าวโดยละเอียดก่อน กล่าวคือ

#### 1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์<sup>5</sup>

ความต้องการของมนุษย์ถือว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตน โดยในความต้องการอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเกิดจากการปรุงแต่งของมนุษย์เองก็ได้ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำ เกิดการเรียนรู้ ความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งก็เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลังแต่บางครั้งก็จะอ่อนแรงลง

นอกจากความต้องการความทะเยอทะยานอยากโดยธรรมชาติของแต่ละคนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่เหนือสัตว์อื่นๆ โดยความทะเยอทะยานอยากของมนุษย์นี้จะเพิ่มทวีขึ้นมาเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัดถือเป็นสิ่งที่ดีสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่ โดยความทะเยอทะยานอยากนั้น ต้องเป็นความทะเยอทะยานอยากที่บนพื้นฐานของ “คุณภาพ” ซึ่ง

<sup>5</sup> วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. หน้า 29-49.

หมายความว่ามนุษย์มิใช่เพียงแต่มีความทะเยอทะยานอยากค้นไม่จำกัดเพียงอย่างเดียว หากจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของความต้องการด้วยการพัฒนา โดยยกระดับคุณภาพความทะเยอทะยานอยาก จากความปรารถนาทางวัตถุและความปรารถนาที่จะมีให้มากกว่าผู้อื่น ไปสู่ความปรารถนาทางด้านจริยธรรม สติปัญญา และความปรีชาติตงงาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญควบคู่กันไป “ปริมาณ” ของความทะเยอทะยานอยากด้วย

ดังนั้น ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในร่างกายตามธรรมชาติของมนุษย์ และเกิดขึ้นจากแรงจูงใจต่างๆ รวมทั้งแรงผลักดันนอกจากสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวของมนุษย์ หรือสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและมีหลักในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข สร้างสรรค์ สัมพันธภาพที่ดีในหมู่มนุษย์ด้วยกัน ด้วยเหตุจากความต้องการของมนุษย์ในสังคมดังกล่าวทำให้มีการกำหนดการกฎเกณฑ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบก็ถือเป็นสิ่งหนึ่ง

## 2. ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

นอกจากแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะคำนึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความว่า ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว และยังหมายรวมถึงความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และในด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเขา และครอบครัวสำหรับผู้นั้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แต่ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้นั้น รวมทั้งมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีปัจจัยในหลายกรณี ทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านั้นเองและที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

<sup>6</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 6.

ดังนั้น การสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ ก็ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคคลเหล่านั้น นอกเหนือจากค่าจ้างหรือสินจ้าง และยังเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับเขาเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพในปัจจุบันและอนาคตได้ในอีกระดับหนึ่ง

### 3. ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นไปแล้ว ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ การมีรายจ่ายเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล<sup>7</sup>

แนวความคิดพื้นฐาน และวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมจากความพยายามของมนุษยชาติในการแสวงหาสิ่งจำเป็น และสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว โดยแนวความคิดดังกล่าวประกอบด้วยแนวความคิดทางการเมือง แนวความคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม ซึ่งแนวความคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมเกิดความสงบสุขแก่ผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและเป็นการจูงใจในการทำงานมากขึ้น

#### 2.3.2 หลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจในระบบกับนอกระบบเป็นทฤษฎีที่พยายามกำหนดลักษณะของเศรษฐกิจ ที่เป็นทางการกับเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ โดยถือเอาการจ้างงานเป็นตัวกำหนด โดยเห็นว่า “เศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่เป็นเจ้าของกิจการ (Self-employment) ส่วนเศรษฐกิจในระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่รับจ้างคนอื่น (wage-labor)”<sup>8</sup> ทำให้ไม่สามารถแยกแยะถึงความแตกต่างระหว่างคนรับจ้างที่อยู่ในระบบของเศรษฐกิจนอกระบบกับคนรับจ้างที่อยู่

<sup>7</sup> แหล่งเดิม หน้า 6-7.

<sup>8</sup> ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (2535). โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท : กรณีรับจ้างเย็บผ้าสำเร็จรูป. หน้า 24 - 25.



ในระบบของเศรษฐกิจในระบบ และคนที่ทำงานส่วนตัวที่มีความแตกต่างกันอย่างไรทั้งที่คนงานดังกล่าว ไม่ได้เป็นคนงานในกลุ่มเดียวกัน

### 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทวิลักษณ์

เป็นการกำหนดลักษณะของเศรษฐกิจที่เป็นทางการ กับเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ โดยเห็นว่าผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของหน่วยต่างๆ ที่ได้ไม่เท่าเทียมกัน โดยหน่วยต่างๆ เหล่านี้ อาจจะเป็นในส่วนของแรงงานหรือสถานประกอบการก็ได้ โดยความไม่เท่าเทียมระหว่างตลาดแรงงานภายในระบบกับภายนอกระบบ ภาคเศรษฐกิจปฐมภูมิกับทุติยภูมิ หรือระหว่างเศรษฐกิจหลัก(Core Economy) กับเศรษฐกิจรอง(Peripheral Economy) ทำให้แรงงานถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานภายในและแรงงานภายนอก โดยเน้นถึงแรงงานในระบบว่าเป็นแรงงานที่มีความมั่นคงสูงกว่าแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้เพราะแรงงานในระบบได้รับสิทธิคุ้มครองทางกฎหมายส่วนแรงงานนอกระบบมักเป็นแรงงานชั่วคราวมีปัจจัยเพิ่มลดขนาด ตามสภาพความต้องการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งไม่มีความแน่นอน<sup>9</sup>

### 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกองทัพสำรองแรงงาน(Reservery of labour theory)

เป็นทฤษฎีที่เห็นว่า พัฒนาการของระบบทุนนิยมเป็นบ่อเกิดของเศรษฐกิจนอกระบบ ทำให้แรงงานอพยพย้ายถิ่นที่อยู่เข้ามาสู่เมืองเพื่อหางานทำในภาคอุตสาหกรรมแทนแรงงานภาคการเกษตรที่ทำอยู่เดิม แต่แรงงานเหล่านั้นบางส่วนกลับเป็นแรงงานไร้ฝีมือประกอบกับในการรับแรงงานเข้าสู่ระบบโรงงาน ไม่สามารถรับแรงงานเหล่านั้นได้ทั้งหมดทำให้แรงงานเหล่านั้นไม่สามารถหางานทำได้ แต่เพื่อความอยู่รอดจึงต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพจากรายได้ที่เกิดจากการทำกิจกรรมนอกระบบเป็นการชั่วคราว โดยทั่วไปก่อนในระหว่างรองานในภาคอุตสาหกรรมกิจกรรมดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแรงงานนอกระบบตามมาด้วย ซึ่งแรงงานดังกล่าวเป็นเพียงแรงงานสำรองที่รอการเข้าสู่แรงงานในระบบเท่านั้น<sup>10</sup>

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบ่อเกิดทุนท้องถิ่น(Fount of indigenous capitalism)

เป็นทฤษฎีเห็นว่าเศรษฐกิจนอกระบบเกิดจากการพัฒนาการจากผู้ผลิตหรือพ่อค้ารายย่อย เพื่อตอบสนองแรงงานในท้องถิ่นหรือในเมืองและตลาดในท้องถิ่นนั้นๆ ต่อมาผู้ผลิตหรือพ่อค้ารายย่อยนั้นได้พัฒนาการจนเป็นผู้ประกอบการในระบบขึ้นมาเอง ส่วนบางรายยังคงเป็นผู้ผลิตหรือพ่อค้ารายย่อยที่อยู่นอกระบบอยู่เช่นเดิม

<sup>9</sup> Bevgsv Piove, 1980 อ้างถึงใน นฤมล นิภาพร. (2542). การรับงานไปทำที่บ้านที่ประเทศญี่ปุ่น. หน้า 25.

<sup>10</sup> Chalophob Sussagkav (1982) ; Rogevs and Williamson (1982); Lewin (1985), อ้างถึงใน ขนิษฐา กาญจนาวังสินนท์. (2535). โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท : กรณีรับจ้างเย็บผ้าตำเรือรูป. หน้า 26 - 27.

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบทุนนิยม

เป็นทฤษฎีเห็นว่าเศรษฐกิจ นอกกระบบเกิดจากการกระทำโดยจงใจของเศรษฐกิจในระบบไม่ได้เกิดจากการดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อการเลี้ยงชีพของแรงงานที่ว่างงาน เนื่องจากโดยธรรมชาติของการผลิตหรือเพื่อการเลี้ยงชีพของแรงงานที่ว่างงาน เนื่องจากโดยธรรมชาติของการผลิตหรือบริการแบบทุนนิยมจะมุ่งให้มีต้นทุนที่ต่ำสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางการค้าเพื่อให้มีกำไรสูงสุด ดังนั้นหากสามารถลดต้นทุนในการผลิตและบริการได้มาเท่าไร ย่อมส่งผลให้แข่งขันทางการค้าและกำไรสูงสุด ได้มากเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นตัวกระตุ้นให้นายจ้างหันไปใช้แรงงานนอกกระบบเสียเอง เพื่อให้สินค้าที่ผลิตและส่งออกมีต้นทุนค่าแรงงานที่ถูก และสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้มากขึ้นในตลาดโลก เช่น สหรัฐอเมริกาและสเปน อุตสาหกรรมบางแห่งเปลี่ยนตัวเองเป็นนอกกระบบแทน เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับสินค้านำเข้ามาจากประเทศโลกที่กำลังพัฒนาที่มีราคาถูกกว่าได้<sup>11</sup>

#### 2.3.3 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

##### 2.3.3.1 ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

##### 1) ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากบทบัญญัติมาตรา 575 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่า

(1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายหนึ่งและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง นายจ้าง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่ถ้าพิจารณาจากคำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แล้ว อาจให้คำจำกัดความของนายจ้างได้ว่า เป็นบุคคลที่จ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้ตน โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ ซึ่งค่าตอบแทนนี้เรียกว่า สินจ้าง

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 บัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ้างค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

<sup>11</sup> J.Friedman and Alonso (1975), pp.333-342; Hackenberg(1980), p.400; A.Portes and J.Watson (1981), pp.84-85; Bromley and Gerry (1979); Flora and Flora (1987), p. 106; Brvusco (1982), p.32; Sabel (1982); Portes, Castell and Benton (1989), pp.27-28; Wald inger (1985); Ybara (1989)

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนนิติบุคคลด้วย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้ความหมายของนายจ้างว่า หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง (1)ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2)ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย (3)ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่า ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

สำหรับลูกจ้างนั้น ถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติของประมวลแพ่งและพาณิชย์โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 575 ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้าง คือ บุคคลหนึ่งที่ตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้าง โดยได้รับเงินจ้างเป็นการตอบแทน แม้ว่าบทบัญญัติมาตรา 575 นี้ จะมีได้ให้คำจำกัดความเช่นนี้ไว้โดยตรงก็ตาม และถ้าพิจารณาจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แล้ว จะพบคำจำกัดความคำว่า ลูกจ้าง ในมาตรา 5 ว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจร่วมด้วย” หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้ให้คำจำกัดความว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นิติบุคคลอยู่ในฐานะคู่สัญญา นิติบุคคลจะทำหน้าที่เป็นนายจ้างได้ เนื่องจากนิติบุคคลมีทรัพย์สินที่จะจ่ายเป็นเงินจ้างได้ แต่นิติบุคคลเป็นลูกจ้างไม่ได้ เพราะนิติบุคคลทำหน้าที่ลูกจ้างไม่ได้ เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีแรงงาน ไม่มีกำลังกายและกำลังความคิดที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ต้องอาศัยคนธรรมดาไปทำแทนให้<sup>12</sup>

<sup>12</sup> เกษมสันต์ วิสาวรรณ ช (2540). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.

(2) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จดังเช่น สัญญาจ้างทำของ(ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587)<sup>13</sup>

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำการงานสิ่งใดให้แก่นายจ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชนและไม่พ้นวิสัย เช่น จ้างทำลายป่า ผลิตเฮโรอีน เดิน ไซว์เปลือย หรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรถ ซึ่งโดยปกติคนธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2950/2533)<sup>14</sup>

(3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างนั้นมิได้ทำแบบให้เปล่า แต่กระทำการงานไปโดยหวังจะได้รับสินจ้างของนายจ้าง ดังนั้น ในสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ทำการงานให้ การทำงานและสินจ้าง จึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็นการงานหรือการใช้หรือการช่วยเหลือเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน<sup>15</sup>

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้เรียกค่าตอบแทนในการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างว่า สินจ้าง แต่ถ้าดูในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะปรากฏว่า มีการใช้ถ้อยคำคำว่า “ค่าจ้าง” ที่เป็นที่ยึดและใช้กันโดยทั่วไป โดยคำว่า ค่าจ้าง นี้หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร(มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537) หรือค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ้างให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำให้ในระยะเวลาปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้าง

<sup>13</sup> ไผทจิต เอกจริยกร. (2542). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รัชชน ยิม ฝากทรัพย์ เจ้าสำนักโรงแรม. หน้า 25-32.

<sup>14</sup> รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536). นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง. หน้า 108.

<sup>15</sup> วสันต์ รัตนากิจ. (2535). ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ. หน้า 106.

มิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้(มาตรา 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

คำว่า “สินจ้าง” มีความหมายกว้างกว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน “สินจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น จะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดก็ได้ แต่ “ค่าจ้าง” ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีความหมายแคบกว่า กล่าวคือ ค่าจ้างจะต้องเป็น “เงิน”<sup>16</sup>

## 2) ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้น มีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

(1) เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้คู่กัน ดังนั้น การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น เช่น เป็นตัวการตัวแทน เป็นต้น

(3) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันทีคือ สมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาที่เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น

สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

<sup>16</sup> ไพฑูริศ เอกจริยกร. เล่มเดิม. หน้า 34.

หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

(4) เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือ ถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอมในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม(มาตรา 577) หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง(มาตรา 584)

นอกจากลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนี้แล้ว สัญญาจ้างแรงงานนี้มิได้หมายถึง การจ้างแรงงานที่ใช้แรงงานแต่เพียงอย่างเดียว หากหมายถึงงานที่ใช้สมองด้วย เช่นงานของนักกฎหมาย นักบัญชี แพทย์ และผู้บริหาร เป็นต้น

(5) เป็นสัญญาที่ตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงาน ค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นจะต้องไม่ขัด หรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน<sup>17</sup>

### 2.3.3.2 ความหมาย และลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

#### ความหมายของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างทำของไว้ในมาตรา 587 “อันว่าจ้างทำของนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จของการทำงานนั้น

ในคำรากฎหมายฝรั่งเศสก็ได้มีการอธิบายถึงความหมายของสัญญาจ้างทำของไว้เช่นกัน โดยศาสตราจารย์ Malaurie L. Aynes, กล่าวว่า สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่บุคคลคนหนึ่ง(ผู้รับจ้าง) ตกลงทำการงานโดยอิสระให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง(ผู้ว่าจ้าง) โดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทนและไม่ต้องทำการแทน ซึ่งคำอธิบายมิได้ให้ภาพของสัญญาจ้างทำของที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระในการทำงานของผู้รับจ้างทำของอันต่างจากสัญญาอื่น เช่นสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมการบังคับบัญชาของนายจ้าง

<sup>17</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2543). กฎหมายแรงงาน. หน้า 56-58.

จากบทบัญญัติมาตรา 587 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของได้ว่า

### 1. สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในสัญญาจ้างทำของก็คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้ที่ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตนแล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็คือ ผู้รับจ้างที่ตกลงรับทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยจะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน ฉะนั้นบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่สัญญาก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้คู่สัญญาฝ่ายใดต้องปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาได้

### 2. วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนั้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่อย่างเดียว ดังเช่น นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนที่เกี่ยวกับการงานที่ผู้รับจ้างจะทำให้แก่ผู้ว่าจ้างนั้น อาจเป็น

ก. การทำให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา เช่น การรับจ้างก่อสร้างบ้าน ถนน สะพาน เฟอร์นิเจอร์

ข. การซ่อมแซม คัดแปลง หรือต่อเติมวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น หลังคารั้ว ผู้รับจ้างก็รับจ้างซ่อมหลังคา หรือหากผู้ว่าจ้างต้องการเปลี่ยนบานประตู หรือกระจกหน้าต่างหรือเปลี่ยนสีของบ้าน จึงจ้างผู้รับจ้างมาดำเนินการ

ค. การทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น เช่น จ้างว่าความ จ้างแสดงภาพยนตร์ หรือจ้างร้องเพลง หรือแสดงดนตรี

### 3. ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงานนั้น

ในสัญญาจ้างทำของนั้น เมื่อผู้รับจ้างมิได้ทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยเปล่าประโยชน์ หรือโดยปราศจากค่าตอบแทน เมื่อผู้รับจ้างทำการงานให้แก่ผู้ว่าจ้างแล้ว ก็จะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทน และเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ตอบแทนซึ่งกันและกัน สินจ้างที่ต้องจ่ายโดยมากเป็นเงินตรา แต่จะจ่ายเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้<sup>18</sup>

<sup>18</sup> จินดาบุญชยาคม. (2512). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ.

### ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของมีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่หลายประการ ลักษณะอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญา(ผู้รับจ้าง) ฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง(ผู้ว่าจ้าง) และพร้อมกันนั้นฝ่ายแรก(คือฝ่ายผู้รับจ้าง) ก็จะได้รับสินจ้างต่างตอบแทนจากฝ่ายหลัง(คือฝ่ายผู้ว่าจ้าง)สำหรับงานนั้น
2. ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำการทํางานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จและผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างตอบแทน ก็เพื่อผลสำเร็จของการทำงานที่ทำนั้น โดยเน้นลงไปทีผลสำเร็จของงาน
3. เป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์ โดยมีเจตนาตกลงกัน กล่าวคือ ไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีพยานหลักฐานอย่างไร ก็ฟ้องร้องบังคับคดีก็ได้<sup>19</sup>

#### 2.3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

โดยสัญญาจ้างทำของมีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงาน<sup>20</sup> ดังนี้

1. การทำงาน
  - การจ้างแรงงาน มุ่งถึงการทำงานตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาในสัญญา
  - การจ้างทำของ มุ่งผลสำเร็จของงาน
2. การคำนวณสินจ้าง
  - การจ้างแรงงาน คำนวณตามระยะเวลาการทำงาน
  - การจ้างทำของ คำนวณตามผลสำเร็จของงาน
3. คุณสมบัติของผู้ทำงาน
  - การจ้างแรงงาน มุ่งถึงคุณสมบัติของลูกจ้าง
  - การจ้างทำของ ไม่มุ่งถึงความสามารถในการทำงานตามทางที่จ้าง
4. อำนาจบังคับบัญชา
  - การจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของลูกจ้าง
  - การจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในการทำงานของผู้รับจ้าง

<sup>19</sup> กมล สานธิเกษตริณ. (2532). ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของและรับขน. หน้า 25.

<sup>20</sup> วินัย ลูวิโรจน์. (2533). สัญญาจ้างแรงงานศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์. หน้า 45.



## 5. เครื่องมือเครื่องใช้

- การจ้างแรงงาน เป็นของนายจ้าง
- การจ้างทำของ เป็นของผู้รับจ้าง

## 6. ความรับผิดชอบในละเมิดต่อบุคคลภายนอก

- การจ้างแรงงาน นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบตามมาตรา 425
- การจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบตามมาตรา 428

## 2.4 งานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

### 2.4.1 แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม

จากสถิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)<sup>21</sup> ปรากฏว่าแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนถึงร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานทั้งหมดทั่วโลก คือ มีจำนวนประมาณ 1.3 พันล้านคน และเกินกว่าร้อยละ 50 เป็นแรงงานหญิง มีการใช้แรงงานเด็กในงานเกษตรกรรมสูงถึงร้อยละ 70 เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้แรงงานเด็กทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ งานเกษตรกรรมจัดเป็น 1 ใน 3 อันดับแรกของงานที่มีอันตราย(ถูกจัดอยู่ในลำดับแรกๆ เช่นเดียวกับงานก่อสร้างและงานเหมืองแร่) มีแรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวน 170,000 คนต่อปี ตายเพราะอุบัติเหตุจากการทำงาน และจำนวน 40,000 คนต่อปีตายเพราะภัยอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในงานเกษตรกรรม

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรมและกำลังพยายามจะเป็น “ครัวของโลก” มีพื้นที่ทั้งหมด 514,000 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นพื้นดิน 511,770 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 2,230 ตารางกิโลเมตร<sup>22</sup> ในปี 2546 สำนักงานสถิติแห่งชาติทำสัมมะโนการเกษตรปรากฏว่ามีการใช้เนื้อที่ถือครองทำการเกษตรจำนวน 112,675,375 ไร่ และมีผู้ถือครองทำการเกษตรจำนวน 5,814,679 รายประเทศไทยมีการพึ่งพาแรงงานในภาคเกษตรกรรมในระบบเศรษฐกิจและสังคมคล้ายคลึงกับประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ กล่าวคือ มีแรงงานของไทยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมและมีบทบาทสำคัญทั้งในการผลิตอาหารเพื่อบริโภคภายในประเทศของประชากรกว่า 62 ล้านคน และในการผลิตสินค้าเกษตรกรรมเพื่อส่งออก ซึ่งสามารถทำรายได้เข้าประเทศปีละไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของมูลค่าส่งออกทั้งหมดของประเทศ<sup>23</sup>

<sup>21</sup> ดู Facts on Agriculture, ILO available on <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/wssd/pdf/agriculture.pdf>

<sup>22</sup> The World Factbook-Thailand available on <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geoa/th.html>

<sup>23</sup> ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากข้อมูล โครงสร้างสินค้าส่งออกรายหมวดสินค้า กระทรวงพาณิชย์ จาก <http://www.moc.go.th>

กฎหมายการคุ้มครองแรงงานของไทยกำหนดขอบเขตและลักษณะของงานเกษตรกรรมที่ได้รับการคุ้มครองโดยให้คำนิยาม “งานเกษตรกรรม” หมายความว่า งานที่เกี่ยวข้องกับการเพาะปลูกการเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล<sup>24</sup>

กระทรวงแรงงานได้ออกคำชี้แจงเพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อลูกจ้างในงานเกษตรกรรม โดยอธิบายความหมายของ “งานเกษตรกรรม” ซึ่งแบ่งเป็นงาน 5 ประเภทตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้างต้น ดังนี้<sup>25</sup>

1. งานที่เกี่ยวข้องกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก
2. งานที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทิ้งปวงที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติของสัตว์
3. งานที่เกี่ยวข้องกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟืน โคน ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า
4. งานที่เกี่ยวข้องกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านาหรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลงๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ
5. งานที่เกี่ยวข้องกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ผ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึง การเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

นับแต่วันที่ 13 เมษายน 2548 เป็นต้นมา ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย โดยกำหนดให้ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานเกษตรกรรมให้แก่นายจ้างตลอดปีหรือทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม จะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทุกประการ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในงานอุตสาหกรรมที่มีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม จะได้รับการคุ้มครองแรงงานบางประการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้รับการคุ้มครองเฉพาะกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

<sup>24</sup> กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2

<sup>25</sup> คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 (เมษายน 2548)

#### 2.4.2 แรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพรับงานไปทำที่บ้าน

แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นแรงงานนอกระบบที่สำคัญและช่วยสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือน โดยมีลักษณะเด่น คือ เป็นแรงงานที่ทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างในสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบการของผู้ว่าจ้างแต่จะนำงานไปทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้หน่วยงานภาครัฐไม่อาจติดตามไปควบคุมและดูแลเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้างงานระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับทำงาน และสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ว่าเป็นอย่างไร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization-ILO) ได้จำแนกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามลักษณะการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการผลิตไว้ 3 ประเภท

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานฝีมือ หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานที่ใช้ฝีมือเป็นรายชิ้นงาน มักพบในแถบชนบทหรือท้องถิ่นที่ไม่ใช่ชุมชนเมือง(rural area) ตัวอย่าง เช่น การทอผ้าด้วยหูกหรือกี่ทอผ้าในอินเดีย การทำผ้าบาติกในอินโดนีเซีย หรือการทำผ้าพื้นเมืองในลาตินอเมริกา โดยมีลักษณะเป็นการว่าจ้างตนเองทำงาน เนื่องจากผู้ทำงานเป็นทั้งผู้ผลิตงานและผู้จำหน่ายงานด้วยตนเอง โดยเริ่มต้นตั้งแต่การจัดหาวัสดุออกแบบและผลิตออกมา ตลอดจนมองหาช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ทำขึ้นเองด้วย และมักจะมีสมาชิกในครอบครัวทำงานร่วมกันอยู่ในกลุ่มผู้รับทำงานกลุ่มนี้

2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานเกี่ยวกับการผลิต หมายถึง ผู้ซึ่งรับช่วงงานโดยได้รับวัสดุที่ใช้ในการทำงานจากผู้รับทำงานจากผู้ว่าจ้างหรือคนกลางในการรับทำงานและต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ทำงานในกลุ่มนี้มีลักษณะของงานใช้งาน เช่นเดียวกับกลุ่มและมีการใช้ความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกฝนทำงานอยู่บ่อยๆแต่ได้ทำงานหรือผลิตงานตามที่ได้รับการว่าจ้างมาอีกทอดหนึ่ง เพื่อการผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะตามที่ได้มีการออกแบบเอาไว้ด้วยแล้วและจะถูกนำไปจำหน่ายโดยบุคคลอื่นมิใช่ ตัวอย่างเช่น การผลิตสินค้าเสื้อผ้าที่มีการว่าจ้างให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับช่วงเอาผ้าและวัตถุดิบไปทำงานตลอดจนถึงการตัดเย็บจนได้เสื้อผ้าสำเร็จตามที่ต้องการการผลิตชุดกิโมโนที่มีราคาแพงที่ประเทศญี่ปุ่น จะให้คนทำงานหญิงที่มีฝีมือและความชำนาญอย่างดีรับเอาชุดเอวงานตัดเย็บชุดกิโมโนดังกล่าวไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานเกี่ยวกับการผลิตต้องใช้ความชำนาญงานในการทำงานดังกล่าวโดยผู้ว่าจ้างในการทำงานจะจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ตามชิ้นงานที่ทำ(a piece rate basis) เนื่องจากผู้ทำงานประเภทนี้ถือว่าต้องใช้ความชำนาญงานในการทำงานมากกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ดังนั้น ค่าตอบแทนที่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับงานเกี่ยวกับการผลิต ได้รับมักจะสูงกว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำงานที่บ้านสำหรับงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรม

3. ผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับงานอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรม การตัดเย็บเสื้อผ้าที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยทำงานเกี่ยวกับการตัดเย็บทั้งตัวจากชิ้นส่วนที่ได้จัดเตรียมไว้หรืออาจเป็นการตัดเย็บบางชิ้นส่วนของเสื้อผ้าจากชิ้นส่วนวัตถุดิบที่ได้จัดเตรียมไว้แล้วหรืออาจเป็นงานเฉพาะบางขั้นตอนในการตัดเย็บก็ได้ เช่น การติดกระดุม การสอยผ้า การตรวจข้อบกพร่องของเสื้อผ้าที่ตัดเย็บแล้ว การบรรจุเสื้อผ้าเพื่อจำหน่าย เป็นต้น ผู้ทำงานมีความชำนาญงานเฉพาะด้านและจำกัดอยู่ในระดับหนึ่งและมักจะได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นงานที่ทำ (a piece rate basis)

อย่างไรก็ดี การจำแนกประเภทของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามที่กล่าวข้างต้น ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันอย่างชัดเจนได้อีกต่อไปในปัจจุบัน เนื่องจากปรากฏลักษณะและรูปแบบของการผสมผสานการว่าจ้างหรือมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน(home worker) ในระหว่างกลุ่มข้างต้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในกระบวนการผลิตสินค้าตามสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของกระบวนการผลิตในยุคของโลกการค้าเสรี<sup>26</sup>

แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทยมีจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นหญิง และมีหลากหลายรูปแบบสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เริ่มการสำรวจแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านในปี 2541(ระหว่างกุมภาพันธ์ 2541 ถึง มกราคม 2542) ปรากฏว่ามีแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 311,700 คนซึ่งเชื่อกันว่าเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าความเป็นจริงมาก และล่าสุดได้มีการสำรวจในปี 2548 โดยมีการแบ่งลักษณะแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้รับงานด้วยตนเอง หมายถึง ผู้รับงานจากผู้ว่าจ้างไปทำที่บ้านและทำงานดังกล่าวด้วยตนเอง
2. ผู้ช่วยผู้รับงาน หมายถึง ผู้ช่วยทำงานของผู้รับงานมาทำที่บ้าน(ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง) แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนโดยตรงจากผู้ว่าจ้างแต่ประการใด
3. ผู้รับช่วงงาน หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานไปทำที่บ้านแต่ได้มอบหมายงานดังกล่าวต่อให้แก่ผู้อื่นรับไปทำที่บ้าน

<sup>26</sup> Dorothy McCormick and Hubert Schmitz, *Manual for Value Chain Research on Home workers in the Garment Industry*, November 2001, pp 32-34. (available at <http://www.ids.ac.uk/global/pdfs/wiegomanualendnov01.pdf>)

### 2.4.3 แร้งงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี

#### 2.4.3.1 ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของกลุ่มอาชีพโคโยตี เป็นอาชีพอย่างหนึ่งของผู้หญิง ซึ่งจัดเป็นแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้เข้ามาสู่สังคมไทยโดยมีจุดเริ่มต้นที่มาของโคโยตี ถูกลอกเลียนแบบมาจากภาพยนตร์เรื่องโคโยตีอึกลิ หรือ บางห้าสาวฮ็อต(COYOTE UGLY) เมื่อห้าสาวแนวเซ็กซี่ต้องไปทำงานในสถานบันเทิงที่ชื่อ โคโยตี อึกลิ ซาลูน(COYOTE UGLY SALOON) บาร์แห่งหนึ่งในมหานครนิวยอร์กที่ให้พนักงานหญิงขึ้นไปเต้นบนเคาน์เตอร์ เพื่อให้ความบันเทิงกับลูกค้าในร้าน<sup>27</sup>

ภาพยนตร์เรื่องนี้เป็นจุดประกายให้ผู้ประกอบการสถานบันเทิงของไทยได้นำออกเลียนแบบด้วยการทำตามอย่าง ตั้งแต่นั้นมาสาวโคโยตีก็เริ่มเป็นที่รู้จักครั้งแรกที่ฟอรั่ต์บาร์แห่งหนึ่งในซอยสุขุมวิท 24 ในช่วงปี 2545 กระแสความนิยมโคโยตีได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจนสถานบันเทิงอื่นๆ ลอกเลียนแบบตามจนกลายเป็นที่ระบดไปทุกที่ สถานบันเทิงแห่งไหนไม่มีโคโยตี กลายเป็นที่ตกยุค หนุ่มๆที่ไหนก็อยากดูโคโยตีมาสายเต้นเรอีนร่างบนบาร์เหล่า

ภายในช่วงเวลาไม่กี่เดือนที่ผ่านมามีข่าวคราวจาว โฉ่เกี่ยวกับโคโยตี ปรากฏขึ้นหน้าหนึ่งของหนังสือพิมพ์แทบทุกฉบับอยู่บ่อยๆ อาทิเช่น โคโยตีถูกจ้างมาเต้นในงานศพ เจ้าของร้านทองจ้างโคโยตีมาเต้นหน้าร้านเพื่อโปรโมทร้าน โคโยตีถูกสั่งให้ไปเต้นปลอบขวัญกำลังใจทหารในช่วงปฏิวัติ แถวสถานพระบรมรูป คาราหุ่มเข้าสู่ ดัดพันกับสาวโคโยตีคนหนึ่ง ถึงขนาดมีปากมีเสียงกับแฟนคาราสาว เรื่องไปบุกบ้านสาวโคโยตี และที่โด่งดังที่กลายเป็นข่าวทอล์กออฟเดอะทาวน์ คือ เรื่องโคโยตีไปเต้นในงานบุญบั้งไฟพญานาค ที่ จ.หนองคาย ซึ่งถือว่าไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

โคโยตีกลายเป็นภาพลักษณ์ที่ดูติดลบ ส่อไปในด้านไม่ดี คนส่วนใหญ่มองว่าเป็นอาชีพเดินร่ำทำกินบนบาร์เหล่า ซึ่งส่อไปทางยั่วสาวทและอาจพ่วงการขายอย่างอื่นแถมไปด้วย คนที่ไม่เคยเที่ยวกลางคืน เห็นแค่เต้เต้ๆ ด้วยชุดนุ่งน้อยห่มน้อย อาจเหมารวมไปว่าโคโยตีนั้นติดลบไปหมด

สืบเนื่องมาจากกระทรวงวัฒนธรรมเปิดเผยว่าได้รับหนังสือจากสำนักพระราชเลขาธิการระบุว่า สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถทรงมีพระราชเสาวนีย์ถึงเรื่องการแต่งกายของผู้หญิง โดยทอดพระเนตรงานบุญบั้งไฟพญานาคที่ จ.หนองคาย ผ่านการถ่ายทอดสดทาง

<sup>27</sup> ชักดาเตียว. (2549,20-30 พฤศจิกายน). “โคโยตีนักยั่วกามารมณณ์บนบาร์เหล่า?” คู่สร้างคู่สม, 27,549. หน้า 77.

สถานีโทรทัศน์ เป็นภาพหญิงสาวนุ่งน้อยห่มน้อย แสดงการเดินรำด้วยท่าทางยั่วทางเพศดูแล้วไม่เหมาะสม สังคมต่างให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง<sup>28</sup>

สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระราชเสาวนีย์ว่า ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของพระพุทธศาสนาโลก มีชาวต่างประเทศที่มีจิตศรัทธามาวงเวียนในประเทศไทยมากมาย พระพุทธศาสนาในประเทศไทยมีมากกว่า 800 ปีแล้ว หล่อหลอมให้คนไทยมีความสุข อ่อนโยน เมตตา กรุณา วันสำคัญทางศาสนาจึงเป็นที่พุทธศาสนิกชนควรรำลึก ถึงพระคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าด้วยความเคารพ การแสดงใดๆ วันเหล่านั้น จึงควรพิจารณาด้วยจิตสำนึกของความเป็นพุทธศาสนิกชน รู้กาลเทศะตลอดจนคำนึงถึงชื่อเสียงของประเทศไทยด้วย

ที่สำคัญทรงเห็นว่า การถ่ายถอดงานที่จัดกิจกรรมภายนอกวัดในเทศกาลออกพรรษาทางสถานีโทรทัศน์ผู้แสดงไม่ควรแต่งกาย หรือ แสดงออกอย่างไม่ถูกกาลเทศะ

หลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างออกมาน้อมรับสนองพระราชเสาวนีย์ เร่งหาทางแก้ไขปัญหาหญิงสาวนักเดินอย่างเร่งด่วน

#### 2.4.3.2 ความหมาย

เมื่อกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ได้เข้าสู่สังคมไทยแล้ว ผู้เขียนได้ศึกษาความหมาย โคโยตี้ อาจสรุปได้ดังนี้

โคโยตี้ เป็นภาษาสเปนที่มาจากประเทศเม็กซิโก ที่ยืมต่อมาจากภาษา Nahuatl ของชาวแวนซอเทค คำว่า Coyote หมายถึง สุนัขร้องเพลง<sup>29</sup>

“COYOTE UGLY” เป็นคำสแลง อ่านว่า คายโยตี้ อักลิ หมายถึง คนที่น่าเกลียดมาก ใช้กับเหตุการณ์ที่ผู้ชายหรือผู้หญิงตื่นมาจากการร่วมหลับนอนกับคนที่เพิ่งพบกัน และสังเกตเห็นว่าคู่นอนหน้าตาน่าเกลียดมาก ไม่เหมือนกับตอนก่อนหลับนอนกัน และพยายามจะหนี แม้ว่าจะต้องตัดแขนตัวเองให้ขาด เปรียบเทียบกับสุนัขโคโยตี้ เมื่อเวลาติดกับดักจะพยายามดึงขาตัวเองให้หลุดออกจากกับดัก แม้ว่าขาจะขาดก็ตาม

คำว่า COYOTE(โคโยตี้) ที่ใช้พูดกันอยู่จึงเพี้ยนมาและใครต่อใครก็เรียกว่าโคโยตี้กันมาตลอด เพราะเห็นว่าใช้ Co ซึ่งออกเสียงว่าโค แต่ความจริงต้องเรียกว่าโคโยตี้<sup>30</sup>

<sup>28</sup> อรรถชยา โทณศิษย์. (2549,1 พฤศจิกายน). “แฟนโคโยตี้.” เดลินิวส์. หน้าสื่อบุพิเศษ.

<sup>29</sup> เคียงข้าว. (2549,1 พฤศจิกายน). “‘สาวโคโยตี้’หรือ ‘โคโยตี้.’” มติชน. หน้า16

<sup>30</sup> ยักษ์ตาเดียว. (2549,20 – 30 พฤศจิกายน). “โคโยตี้หนักขั้วกามารมณณ์บนบาร์เหล่า?” คู่สร้างคู่สม , ปีที่ 27, ฉบับที่ 549. หน้า 76-77.

ไคโยตี้ คือ เด็กสาวที่แต่งชุดนุ่งน้อยห่มน้อย หรือชุดวาบหวีว เดินประกอบเพลง จังหวะเร้าใจ เป็นอาชีพใหม่ที่ขายการเดินรำ มีลักษณะคล้ายแดนเซอร์ แต่ไม่ได้เต้นตามสเต็ป จะสายโยกเรื่อนรำงในแบบฟรีสไตล์บนเคาน์เตอร์เหล้า

### ไคโยตี้จริงกับปลอม

ตั้งแต่มีข่าวไคโยตี้ไปเดินยั่วสวาท ชักชวนการขายสินค้าในงานบุญบั้งไฟ พญานาค ยังไม่มีกระทรวงหรือหน่วยงานใดวิเคราะห์หรือแยกแยะประเภทของไคโยตี้เป็นเรื่องเป็นราวจริงจัง ฉะนั้นในวาระพิเศษนี้จึงต้องขอแยกแยะให้ท่านผู้อ่านทราบ ปัจจุบันเราสามารถแยกไคโยตี้ 2 แบบ<sup>31</sup> คือ ไคโยตี้แบบปิด กับ ไคโยตี้แบบเปิด

ไคโยตี้แบบปิด มักจะอยู่ในสถานบันเทิงต่างๆ ในร้านเหล้า ในผับหรือบาร์ ซึ่งคนทั่วไปเที่ยวราตรีเท่านั้น ถึงจะได้พบเห็น ในสถานบันเทิงก็ต้องซื้อเหล้าดื่ม ไม่ได้ดูฟรี จับต้องฟรี ทุกอย่างเสียเงิน ถ้าเรียกไคโยตี้มานั่งเป็นเพื่อนคุยด้วย ต้องเสียดริงค์ค่าดื่ม เริ่มสตาร์ทครั้งแรกที่ 2 ดื่ม บรรดานักเที่ยวที่มีเงินเท่านั้นถึงจะเที่ยวได้

ไคโยตี้แบบปิด ทำงานแบบทุกวันมีการฝึกซ้อมเดิน ฝึกท่าทางในการชว่ย เพราะถือเป็นอาชีพจริงจัง

ไคโยตี้แบบเปิด เป็นการเดินในที่แจ้ง สายช่วยวนในที่สาธารณะ อย่างเช่น ในงานบุญ งานศพ งานมอเตอร์โชว์ เดินโชว์หน้าร้านทอง กลางสี่แยก งานเปิดตัวสินค้า ฯลฯ ซึ่งใครที่ไหนก็ดูได้ แม้แต่เด็กเล็กๆ ซึ่งถือว่าไม่เหมาะสม

งานเดินโชว์เหล่านี้ไม่ได้มีทุกวัน ไม่มีการสกรีนเด็กที่มาเดิน ไม่ได้ฝึกซ้อมเปรียบเหมือนกับเจ้าไม่มีศาล ผู้ประกอบการมักง่าย เห็นเด็กที่ไหนเดินได้ก็จ้างมาบางครั้งเป็นพวกเด็กแว๊ด หรือผู้หญิงที่ซอ้นท้ายของเด็กซึ่งมอเตอร์ไซด์ด้วยซ้ำ ชุดเสื้อผาก็ไม่ได้มีการดีไซน์ด้วยซ้ำ ชุดเสื้อผาก็ไม่ได้มีการดีไซน์ตัดเย็บจากทางร้าน จึงกลายเป็นโลกลาส จ้างเด็กนักศึกษาหรือเด็กทั่วๆ ไปมาก็มี แล้วอ้างเหมารวมว่าเป็นไคโยตี้ พวกนี้มีเงินแค่ 1,500 ก็สามารถจ้างไปเดินได้แล้ว พอผู้หลักผู้ใหญ่ที่ไม่เคยไปเห็นก็เหมารวมว่าเป็นไคโยตี้ ทำให้ภาพลักษณ์ติดลบไปหมด

ไคโยตี้ประเภทนี้มักเป็นไคโยตี้ปลอมๆ ส่วนใหญ่ไม่ใช่มีอาชีพ ดูแล้วเหมือนจำบ๊ะเราดิจๆ นี้เอง ของจริงมีอาชีพ ต้องฝึกซ้อมมีการถูกเทรนดัก่อนขึ้นเวทีเดินเสมอ แม้แต่เรื่องน้ำหนักตัว ถ้าเพิ่มจนเกินลิมิตจะถูกสั่งพักงาน สาเหตุเพราะอ้วนเกินไป ไคโยตี้จึงต้องดูแลรักษา

<sup>31</sup> อ้างแล้ว หน้า 77.

เรือนร่างของตัวเองด้วย จะต้องแต่งหน้าทำผมให้สะอาด ดูดีตลอด ขับผิดพรหมให้ชาวผ่อง แล้วยังรวมไปถึงบางครั้งก็ต้องอาศัยการศัลยกรรมเข้าช่วย

### สถานภาพกลุ่มไคโยตี้

เนื่องจากงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้เป็นแรงงานนอกระบบที่ได้รับความสนใจของสังคมในปัจจุบัน มีสถานภาพในการทำงานดังนี้

1) สถานที่ทำงาน กลุ่มอาชีพไคโยตี้ส่วนใหญ่จะทำงานในบาร์ คับ ห้องอาหาร หรือสถานบันเทิงขนาดใหญ่

2) หน้าที่ เป็นเด็กสาวที่แต่งชุดนุ่งน้อยห่มน้อย หรือชุดวาบหวี เดินประกอบเพลงจังหวะเร้าใจ เป็นอาชีพใหม่ที่ขายการเดินรำ มีลักษณะคล้ายแดนเซอร์ แต่ไม่ได้เดินตามสเต็ป จะสายโยกเรือนร่างในแบบฟรีสไตล์บนเคาร์เตอร์เหล็ก หรือเดินตามงานเปิดตัวสินค้า เป็นต้น

3) สภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้าง เป็นหนังสือขึ้นกับเจ้าของสถานที่ โดยเจ้าของสถานที่จะชี้แจงด้วยวาจา ว่ามีเงื่อนไขการทำงานว่าเป็นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร รายได้เท่าไร เวลาทำงาน สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน จะมีรายได้พิเศษหรือสวัสดิการต่างๆ อย่างไรบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานหรือข้อตกลงและเจ้าของสถานที่ที่ต้องปฏิบัติตาม การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ ไม่มีการทดลองงาน เพราะไม่มีความจำเป็น ถ้ามีก็ทดลองงานไม่เกิน 7 วัน เวลาทำงานส่วนใหญ่ทำงานกลางคืน ทำงานสัปดาห์ละ 6-7 วัน ทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนไม่แน่นอน ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนวันหยุดตามประเพณี เจ้าของสถานที่จัดให้มีวันหยุดเพียง 2 วัน และไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนใหญ่เจ้าของสถานที่ไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ หรือจัดให้แต่ไม่จ่ายค่าจ้างเช่นกัน วันลาป่วยจะได้รับอนุญาตให้ลาป่วยได้แต่ไม่ได้ค่าจ้างจะหยุดลาป่วยก็วันก็ได้ ไม่กำหนดจนกว่าจะหายป่วย และลาคลอดก็ลาได้แต่ไม่ได้ค่าจ้างเหมือนกัน และจะลาคลอดก็วันก็ได้ จะเห็นว่าเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้เหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

4) สวัสดิการ กลุ่มอาชีพไคโยตี้ จะไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องแบบ ที่พัก รถรับส่ง อาหาร ห้องรับประทานอาหาร การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ ตามกำหนดระยะเวลา แม้กระทั่งเบี้ยขยันหรือการให้กู้ยืมเงินล่วงหน้าหรือเงินประกันสังคม จะจัดสวัสดิการให้เพียงเล็กน้อย เช่น มีการช่วยเหลือกรณีมีปัญหากับการถูกจับ



5) กลุ่มอาชีพไคโยตี้ ส่วนใหญ่จะรับรายได้เป็นรายเดือนแบ่งได้หลายเกรดหลายระดับ ระดับล่างมีตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป ส่วนระดับไฮโซสูงสุดก็ 20,000 – 30,000 บาท แต่เจ้าของสถานที่จะนำมาประยุกต์ด้วยการนั่งครีengk เพื่อให้ไคโยตี้ได้ค่าตี้ม จากลูกค้าคิดเฉลี่ยมีราคาตั้งแต่ตี้มล 260 บาทขึ้นไปจนถึง 300 กว่าบาท ไคโยตี้ต้องทำยอดขายไม่น้อยกว่า 150 ตี้ม ไม่เช่นนั้น มีสิทธิถูกออกจากงาน

6) การดูแลสุขภาพและการแพทย์ ไม่ได้รับการดูแลจากเจ้าของสถานที่

โดยสรุป จากลักษณะและสภาพการทำงานของกลุ่มอาชีพไคโยตี้ ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร จัดสวัสดิการต่างๆ ก็ไม่มี แต่กระนั้นก็ตามกลุ่มอาชีพไคโยตี้ก็ยังปฏิบัติงานโดยไม่มีการเรียกร้องใดๆ ไม่มีความคิดที่จะเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย และเห็นได้ว่ากลุ่มอาชีพไคโยตี้เหล่านี้ไม่มีกำลังต่อรองทางเศรษฐกิจ และสังคม หรือจะมีบทบาทในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ แต่อย่างใด

### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ของต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เปรียบเทียบกับประเทศไทย

ก่อนที่จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ตามกฎหมายต่างประเทศและประเทศไทยนั้น จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี้ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่นานาชาติประเทศกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้ประเทศสมาชิกใช้ในการกำหนดเกณฑ์การคุ้มครองแรงงาน และนำมากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน เพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบวิเคราะห์ในลำดับ

#### 3.1 มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

3.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) คืออะไร มีความเป็นมาอย่างไร รวมถึงการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มีอะไรบ้าง<sup>1</sup>

##### 1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) คืออะไร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ องค์การที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กร มาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

##### 2. ความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกิดขึ้นพร้อมกันสันนิบาตชาติ ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายในปี พ.ศ. 2462 ภายหลังยกเลิกสันนิบาตชาติแล้ว ได้กลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์กรแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489 สมาชิกก่อตั้งเดิมมีเพียง 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในผู้ก่อตั้งด้วย ปัจจุบันมีสมาชิกรวม 178 ประเทศ (พ.ศ. 2549)

<sup>1</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.

### 3. วัตถุประสงค์ทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)

เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และสหกรณ์

### 4. วัตถุประสงค์หลักของ ILO

- 1) วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศเพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่เพิ่มพูนโอกาสในการมีงานทำ และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- 2) กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ(Labour Standard) เพื่อให้ประเทศสมาชิก ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
- 3) จัดให้มีการอบรม ศึกษา วิจัย และจัดทำเอกสารเผยแพร่

ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 ได้มีคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ในที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองฟีลาเดลเฟีย ซึ่งกลายเป็นวัตถุประสงค์ใหม่ของ ILO จนถึงทุกวันนี้ โดยมีหลักสำคัญ 4 ข้อ คือ

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขเสรีภาพและความภาคภูมิใจความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงเชื้อชาติ หรือ เพศ ใด ๆ ทั้งสิ้น

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Office) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และมีสำนักงานภูมิภาคอีก 4 แห่ง คือ

- 1) สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่กรุงเทพมหานคร
- 2) สำนักงานภูมิภาค ลาตินอเมริกา ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- 3) สำนักงานภูมิภาคอัฟกา ตั้งอยู่ ณ กรุงแอดดิสอะบาบา ประเทศเอธิโอเปีย
- 4) สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลางและยุโรป ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

### 3.1.2 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Standard)

#### 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคืออะไร

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะให้ทำงาน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างคนงาน ชายหญิง หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น โดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปของอนุสัญญา(Convention) และ ข้อเสนอแนะ(Recommendation)

#### 2. อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ

อนุสัญญาเป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องๆ ไป ถ้ารัฐสมาชิกประเทศใดพิจารณาให้สัตยาบัน(Ratify) อนุสัญญาฉบับใด ก็หมายความว่าประเทศนั้นตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ

ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวปฏิบัติ เป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ การรับเอา(Adoption) ข้อเสนอแนะไปปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญา

#### 3. ลักษณะของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะมีลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

อนุสัญญา(Convention)	ข้อเสนอแนะ(Recommendation)
1. วางหลักใหญ่ ๆ ในแต่ละเรื่องส่วนรายละเอียดมอบให้แต่ละประเทศไปดำเนินการเอง	1. วางรายละเอียดสำหรับให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวปฏิบัติ
2. การเข้าเป็นภาคีกระทำได้โดยการให้สัตยาบัน (Ratification)	2. ในการให้ความเห็นชอบจากใช้วิธีรับเอา (Adoption)
3. เป็นข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามหากไม่มีการปฏิบัติ ประเทศสมาชิกอื่นหรือองค์การปฏิบัติหรือองค์กร นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นประท้วงต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้	3. ไม่ถือเป็นข้อผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะอาจถูกยกร่างขึ้นใหม่ เป็นอนุสัญญาได้ หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีความจำเป็น

#### 4. ภาพรวมของอนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรืออนุสัญญาและข้อเสนอแนะตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO มีอนุสัญญาตราขึ้นแล้วจนถึงปัจจุบัน(พ.ศ. 2549) รวม 185 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด ดังนี้

- 1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- 2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ
- 3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม
- 4) หมวดว่าด้วยการบริหารงาน
- 5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์
- 6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน
- 7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม
- 8) หมวดว่าด้วยการทำงานของสตรี
- 9) หมวดว่าด้วยการทำงานของเด็กและเยาวชน
- 10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ
- 11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ
- 12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน
- 13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม
- 14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ

#### 5. ผลของการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดูแล ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้ กลไกติดตามตรวจสอบดังกล่าวมี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ(Committee of Experts) และ
- 2) ตรวจสอบโดยคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม(Committee on Freedom of Association)

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เป็นคณะกรรมการที่จะพิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันไว้

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยคณะประสานงานการ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัวกัน การจัดตั้งและดำเนินงานขององค์การด้านแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ทำหน้าที่พิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

(1) คำร้องทุกข์(complaints) ต่างๆ ที่เป็นข้อเรียกร้อง ข้อคิดเห็น ข้อวิจารณ์ขององค์การนายจ้างหรือองค์การลูกจ้างที่เสนอไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(2) พิจารณาเรื่องเสรีภาพในการสมาคมโดยทั่วไป แม้ว่าประเทศที่มีปัญหาในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมนั้น มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านนี้ไว้ก็ตาม ก็ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้ มิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาด้านนี้ไว้ก็ตาม ก็ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงหลักการนี้ได้ เพราะเป็นหลักการสำคัญข้อหนึ่งในคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องเคารพและปฏิบัติตาม ส่วนใหญ่ข้อร้องเรียนต่างๆ ที่เสนอมายังคณะกรรมการนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

- เสรีภาพและความมั่นคงของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- การกระทำอันไม่เป็นธรรม
- การแทรกแซงสหภาพแรงงาน
- ข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานที่ขัดกับอนุสัญญา

#### 6. การให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา

วิธีการให้สัตยาบัน ในเบื้องต้นต้องเข้าใจว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับรองในที่ประชุมใหญ่แล้ว ไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันที แต่เมื่อมีรัฐสมาชิกของประเทศนั้นได้ให้สัตยาบันแล้ว จึงจะเริ่มมีผลบังคับหลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน

โดยปกติ แต่ละปีจะมีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะ ในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นรัฐสมาชิกมีหน้าที่จะต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะฉบับนั้นๆ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ(Competent Authority) สำหรับประเทศไทยได้แก่ รัฐสภา เพื่อทราบการตราอนุสัญญาและข้อแนะเช่นว่านั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่มีการรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนั้น

การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อหรือบางส่วนอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้น แต่ละประเทศจึงไม่สามารถที่จะเลือกหรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้นและทางเลือกเอาไว้ให้เพื่อความยืดหยุ่น ซึ่งต้องระบุไว้แจ้งชัดว่ารัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันด้วย

เมื่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จดทะเบียนการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ก็จะแจ้งไปยังรัฐสมาชิกขององค์การฯ ทั้งหมด รวมทั้งแจ้งการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปยังเลขาธิการองค์การสหประชาชาติด้วย

## 7. ประโยชน์ของการให้สัตยาบัน

เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งด้านประกันสังคมและสหกรณ์

## 8. การบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญา

รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับได้แล้ว อาจจะประกาศบอกเลิกสัญญาเมื่อครบสิบปี นับจากวันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนั้นมีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยการแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจดทะเบียน และจะเริ่มมีผลเป็นการบอกเลิกเมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีที่ได้จดทะเบียนไว้

ถ้ารัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาสิบปีตามที่ว่ามาแล้ว ไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ก็จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นเวลาสิบปีโดยที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) เป็นหน่วยงานสากลที่ดูแลและกำหนดกฎระเบียบ และกติการะหว่างประเทศด้านแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งประเทศสมาชิกต่าง ๆ ทั่วไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน และนำมากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีลักษณะทั้งเชิงวิชาการและมาตรการทางกฎหมาย จึงออกมาในรูปของอนุสัญญา(Convention) และข้อเสนอแนะ(Recommendation) ให้แก่ประเทศต่างๆ นำไปปฏิบัติ

บทบัญญัติให้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีลักษณะเป็นการให้ความคุ้มครองการทำงานของกลุ่มอาชีพใด โยตินั้น ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะมิได้บัญญัติคุ้มครองการทำงานของหญิงไว้โดยตรง โดยใช้คำนิยามศัพท์ คำว่า “คนงาน” (Worker) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทั้งหมด ซึ่งจากคำนิยามศัพท์นี้คนงานจึงหมายความรวมทั้งชายและหญิงที่ได้รับความคุ้มครองการทำงาน อนุสัญญาและข้อเสนอแนะฉบับที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

### 3.2 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 182 ปี พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา

#### 3.2.1 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากขึ้นในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่ ดังนั้น การกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับ

คนทำงานกลุ่มนี้เกี่ยวกับการว่าจ้าง สภาพการทำงาน และการคุ้มครองจากประกันสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครอง ดังนี้

1. กำหนดความหมาย “คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part-time worker)” หมายความว่าบุคคลซึ่งทำงาน โดยมีชั่วโมงทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของคนทำงานแบบเต็มเวลา(full-time worker) ซึ่งอาจคำนวณเป็นรายสัปดาห์หรือเฉลี่ยจากช่วงเวลาที่มีการว่าจ้าง อย่างไรก็ตาม อาจกำหนดยกเว้นการคุ้มครองคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาสำหรับการทำงานในบางประเภทหรือบางกลุ่มของคนทำงานก็ได้

2. กำหนดให้ความคุ้มครองพื้นฐานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part-time worker) ให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานในทำนองเดียวกันกับคนทำงานแบบเต็มเวลา(full-time worker) ในเรื่อง (1)สิทธิในการจัดตั้งองค์กรตัวแทนสิทธิในการเจรจาข้อเรียกร้องแรงงาน และสิทธิในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคนทำงาน (2)สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และ (3)การห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างและอาชีพ

3. กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน(basic wage) ซึ่งเมื่อคำนวณตามสัดส่วนชั่วโมงทำงาน ผลงาน หรือชิ้นงานแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐาน(basic wage) ของคนทำงานแบบเต็มเวลา(full-time worker)

4. แผนการคุ้มครองจากประกันสังคมซึ่งมีฐานจากการประกอบอาชีพควรถูกปรับให้เหมาะสมเพื่อให้คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part-time worker) ได้รับสิทธิประโยชน์ในทำนองเดียวกันกับที่คนทำงานแบบเต็มเวลา(full-time worker)ได้รับ โดยอาจมีการกำหนดเงื่อนไขโดยพิจารณากำหนดเป็นสัดส่วนกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินสมทบหรือรายได้ หรือในประการอื่นตามกฎหมายและประเพณีปฏิบัติของประเทศ ซึ่งควรพิจารณาถึงการคุ้มครองในเรื่องดังต่อไปนี้

- ก. การคุ้มครองเกี่ยวกับการลาคลอด
- ข. การเลิกจ้าง
- ค. การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างและการหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง
- ง. การลาป่วย

5. คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time worker) ที่ไม่เข้าเงื่อนไขขั้นต่ำที่กำหนด (specified thresholds) อาจไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน หรืออาจไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน ยกเว้นสิทธิในการลาคลอดบุตร ทั้งนี้การกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำ



(specified thresholds) ควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่ไม่เป็นการแยกคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา มิให้ได้รับการคุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม

### 3.2.2 ข้อแนะนำที่ 182 ปี พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา

ในข้อแนะนำนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองคนงานบางเวลาเช่นเดียวกับคนงานเต็มเวลาที่ได้รับสิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับคนงานเต็มเวลา รวมไปถึงการคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง มีวันหยุดราชการโดยได้ค่าจ้าง และการลาป่วย สำหรับคนงานบางเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่ากำหนดอาจได้รับการยกเว้น แต่ข้อจำกัดเหล่านี้ต้องไม่ต่ำจนทำให้คนงานบางเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้น มาตรการที่กำหนดต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรี มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

### 3.3 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ.2491

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นแม่บทในเรื่องเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคมของผู้ใช้แรงงาน โดยได้กำหนดสิทธิพื้นฐานในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม<sup>2</sup> และคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง และได้ให้สิทธิแก่นายจ้างเท่าเทียมกันโดยปราศจากข้อแตกต่างในการที่จะมีอิสระจะเลือกเข้าร่วมสมาคมโดยไม่มีเงื่อนไขทางกฎหมายและข้อบังคับซึ่งเคยมีอยู่เดิมมาเป็นอุปสรรค<sup>3</sup>

อนุสัญญาได้กำหนดหลักการสำคัญ อาทิ ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์กรของตนเองให้สิทธิเลือกผู้แทนองค์กรของเขอย่างมีอิสระให้สิทธิในการจัดตั้งองค์กรการบริหารและจัดทำกิจกรรม ตลอดจนมีอิสระไม่ต้องถูกยุบหรือระงับเสียซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้

อนุสัญญายังกำหนดสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และเข้าเป็นสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง ฝ่ายบ้านเมืองจะไม่

<sup>2</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. อัดสำเนาคำบรรยายปริญญาโทมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาค 2 ปีการศึกษา 2549.

<sup>3</sup> นิคม จันทรวีฑูร. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 45-49.

เข้าไปเกี่ยวข้อง อันจะก่อให้เกิดการรบกวนซึ่งสิทธิหรือเป็นอุปสรรคแก่นายจ้างหรือลูกจ้างในอันที่จะร่างข้อบังคับหรือเลือกตั้งผู้แทนของเขา

อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างตลอดจนองค์กรของเขามีพันธะหน้าที่จะต้องเคารพต่อกฎหมายในประเทศ แต่กฎหมายที่ออกมาไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาด้วย

### 3.3.1 สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้อำหนดสิทธิและหลักประกันให้กับองค์กรนี้ในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะได้ระบุถึงบทบาทของรัฐในอันที่จะละเว้นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใดๆ ที่จะก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือสร้างอุปสรรคให้แก่สหภาพแรงงานในอันที่จะใช้สิทธิตามที่กฎหมายให้ไว้สิทธิและหลักประกันตามอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดประเด็นสำคัญๆ ที่จะต้องมีการยอมรับรับรอง คือ

สิทธิเสรีภาพประชาชน สิทธิเสรีภาพของประชาชนนี้จำเป็นจะต้องได้รับการรับรองเพื่อโอกาสที่จะใช้สิทธิด้านสหภาพแรงงานอย่างอิสระ กล่าวอีกนัยหนึ่งสิทธิสหภาพแรงงานมีมากแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับเสรีภาพของบุคคลที่มีอยู่ ความสัมพันธ์ของสิทธิทั้งสองนี้แยกกันไม่ขาด องค์การ ILO เอง ได้พยายามเน้นอยู่เสมอถึงความสัมพันธ์อันนี้ ในปี ค.ศ. 1970 ก็ได้มีการรับรองมติในเรื่องนี้โดยกล่าวว่าสิทธิให้กับองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับเสรีภาพของพลเมืองด้วย

อนึ่ง สิทธิของประชาชนในที่นี้ได้รวมถึงสิทธิเสรีภาพในเรื่องความมั่นคงของบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะไม่ถูกจับกุมหรือถูกควบคุมตัวโดยผลการหรือเนื่องจากการใช้ดุลยพินิจ นอกจากนั้นยังรวมถึงการที่บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยปราศจากการแทรกแซง บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการรวมตัวกัน บุคคลจะต้องได้รับการพิจารณาดีในชั้นศาลอย่างเป็นธรรม และสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองทางทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน

สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะกำหนดข้อบังคับ สิทธิเช่นนี้สหภาพแรงงานโดยทั่วไปมีอยู่และกำหนดข้อบังคับได้อิสระตราบใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตามประเทศต่างๆ ส่วนมากจะกำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติในการกำหนดข้อบังคับของตน ฉะนั้นการจะพิจารณาว่ากฎเกณฑ์ของรัฐขัดกับสิทธิข้อนี้หรือไม่ ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญากับกฎเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

สิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตน ได้อย่างอิสระ มีบางประเทศกำหนดกฎเกณฑ์ในการที่บุคคลจะสมัครเข้าแข่งขันเป็นคณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน เช่น กำหนดสัญชาติ

อาชีพ ความเชื่อทางการเมือง ประวัติในทางด้านคดี หรือต้องเคยเป็นกรรมการมาก่อน สิ่งเหล่านี้  
ในบางกรณีอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้

สิทธิในการจัดกิจกรรมและการบริหารสหภาพแรงงาน สิทธิค่านี้อาจมีปัญหาไม่มากนัก  
และที่อาจเป็นปัญหาว่าจะเกี่ยวกับความสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ ก็คือการที่กฎหมายภายใน  
แต่ละประเทศระบุว่าสหภาพแรงงานมีอิสระในการบริหารเพียงไร อย่างเช่น กรณีต้องทำรายงาน  
เสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเสนอรายงานการเงินและกิจการต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาจึง  
เกิดขึ้นว่าขอบเขตของรายงานมีเพียงไร หากเพียงแต่จัดส่งรายงานตามกำหนดระยะเวลาไม่มากกว่า  
นั้นก็ไม่น่าจะขัดกับปัญหาการสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ แต่ถ้ากฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ใน  
การใช้ดุลยพินิจเข้าตรวจสอบการบริหารกิจการภายในของสหภาพแรงงานแล้วก็น่าจะไม่  
สอดคล้องกับอนุสัญญานี้

อีกประเด็นซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาก็คือการเข้าไปมีบทบาทในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมือง  
ปัญหานี้มีหลายๆ ประเทศกำหนดห้ามสหภาพแรงงานมิให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองในลักษณะ  
โดยทั่วไป ซึ่งข้อห้ามโดยทั่วไปนี้คลุมกว้างขวางมากทำให้ไม่สามารถขีดวงจำกัดขอบเขตได้  
องค์คณะที่ปรึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยมีการศึกษาและให้ข้อคิดเห็นว่าการ  
กำหนดข้อห้ามโดยทั่วไปน่าจะไม่สามารถสอดคล้องกับหลักของอนุสัญญาและดูจะใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ  
อย่างไรก็ตามก็มีการให้ข้อเสนอแนะว่าการจะพิจารณาว่าสหภาพแรงงานยุ่งเกี่ยวกับการเมือง  
จนเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือไม่สมควรให้ศาลเป็นผู้พิจารณา

นอกจากสิทธิที่กล่าว สหภาพแรงงานหรือองค์กรของนายจ้างยังมีสิทธิจะก่อตั้งและ  
รวมตัวเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และสหพันธ์หรือสมาพันธ์ มีสิทธิจะเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร  
ระหว่างประเทศของนายจ้างหรือลูกจ้างได้ ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องก็คือการบริหารหรือทำกิจกรรมต่างๆ  
ตามสิทธิข้างต้นจะต้องไม่มีอุปสรรค อนุสัญญาจึงได้กำหนดหลักประกันที่องค์กรสหภาพ  
แรงงานจะไม่ถูกยกเลิกหรือให้ระงับการดำเนินกิจกรรมโดยฝ่ายรัฐบาล อย่างไรก็ตามการจะระงับ  
หรือยกเลิกนั้นมิใช่จะทำให้ไม่ได้ แต่อนุสัญญากำหนดว่าควรให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะเป็น  
ผู้ตัดสิน

อย่างไรก็ดีเพื่อประกันว่าองค์กรนายจ้างก็ดีหรือองค์กรลูกจ้างก็ดี จะดำเนินกิจการของ  
ตนโดยไม่ขัดต่อเสรีภาพของคนอื่น อนุสัญญาจึงกำหนดเอาไว้ว่านายจ้างและลูกจ้างตลอดจน  
องค์กรของเขามีพันธะจะต้องเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง แต่ถึงกระนั้นเพื่อมิให้กฎหมายนั้นขัดต่อ  
อนุสัญญาที่ให้สิทธิไว้ อนุสัญญาได้ระบุว่ากฎหมายของแต่ละประเทศไม่ควรจะก่อให้เกิดความ  
เสียหายต่อหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญาด้วย

### 3.3.2 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง

ในข้อ 2 ของอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการจัดตั้งองค์กรหรือเข้าร่วมองค์กรได้อย่างมีอิสระปราศจากอุปสรรคที่จะมาขัดขวางการใช้สิทธิอนุสัญญานี้ไม่ได้ ประกันสิทธิเฉพาะของนายจ้างและลูกจ้างในภาพเอกชน แต่คลุมถึงลูกจ้างของภาครัฐบาลด้วย ยกเว้นทหารและตำรวจซึ่งถือเป็นคุลยพินิจหรือการตัดสินใจ ของประเทศที่ให้สัตยาบันจะพิจารณาว่าควรให้สิทธิหรือไม่ หรือภายใต้ขอบเขตเพียงใด นอกจากนี้ในการใช้สิทธิในข้อนี้ประเทศหรือรัฐบาลจะไม่ยกข้อแตกต่างในเรื่องของอาชีพ ศิว เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือแม้กระทั่งสิทธิความเชื่อทางการเมืองมาเป็นข้อยกเว้น หรือเลือกปฏิบัติในการพิจารณา

อนุสัญญายังกำหนดว่าการให้สิทธิก่อตั้งองค์กรนี้จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์กับกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของกฎหมายที่แต่ละประเทศมีอยู่ กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีใช้อยู่แล้ว จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิด้วย ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของสิทธิในเรื่องการจัดตั้งองค์กรก็คือ นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถใช้สิทธิอันนี้ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กร โดยการเลือกด้วยตัวเองซึ่งหมายถึงว่านายจ้างหรือลูกจ้างมีอิสระที่จะตัดสินใจด้วยตนเองที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรใดที่ปรารถนาได้ กฎหมายภายในของประเทศใดที่ปฏิเสธการใช้สิทธิหรือจำกัดการใช้สิทธิต่อมาถือว่าไม่สอดคล้องต่ออนุสัญญา

ในทางปฏิบัติมีปัญหาการใช้สิทธินี้เกิดขึ้นคือ การที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเข้าร่วมสหภาพใดหรือองค์กรนายจ้างใดก็ได้ ผลจากการมีอิสระเลือกนี้เองจะก่อให้เกิดความหลากหลายหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากเกินไป และคูไม่สอดคล้องต่ออุดมคติขององค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างที่ต้องการเพียงองค์กรเดียว อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งและความสามัคคีฉะนั้นเมื่อมองดูอนุสัญญาฉบับนี้แล้วก็เท่ากับว่าอนุสัญญาให้โอกาสในการทำเช่นนั้นได้(ให้ตั้งสหภาพแรงงานหรือองค์กรนายจ้างหลายแห่งได้) ทั้งๆที่เจตนารมณ์ของอนุสัญญาไม่ได้มีเช่นนั้น

กรณีปัญหาต่อเนื่องก็คือมีหลายประเทศซึ่งมีระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมในลักษณะมีพรรคการเมืองพรรคเดียว หรือบางประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ มักกำหนดนโยบายเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศเป็นอันดับหนึ่งและจะขอหรือกำหนดให้มีเพียงองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างเพียงองค์กรเดียว กรณีเช่นนี้จะขัดต่อเสรีภาพในการเลือกอย่างไรหรือไม่ เพราะในภาวะเช่นนั้นเท่ากับว่านายจ้างหรือลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือก และเท่ากับตัดเสรีภาพในการจะใช้สิทธิเลือกด้วยตัวเองปัญหานี้อาจนำมาซึ่งความยุ่งยากพอสมควรหากระบุงื่นไขออกมาชัดเจน

อย่างไรก็ดี เราจะต้องไม่เข้าใจผิดว่าในกรณีที่องค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างรวมตัวกันเองด้วยใจสมัครและจัดตั้งเป็นองค์กรเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงความหลากหลายและส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ถือว่าเข้าข่ายในเรื่องที่กล่าวข้างต้น

มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้คือ สิทธิในการนัดหยุดงาน สิทธิการนัดหยุดงานมิได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนในอนุสัญญาฉบับที่ 87 นี้ อย่างไรก็ตามก็มีกฎเกณฑ์ที่เสนอโดยคณะกรรมการชุดต่างๆ ในเรื่องนี้ไว้หลายเรื่อง อย่างเช่นมีการกล่าวว่าการห้ามการนัดหยุดงานเป็นการทั่วไปจะไปจำกัดโอกาสขององค์กรลูกจ้างในอันที่จะใช้สิทธิปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกและสิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดทำกิจกรรมของเขา นอกจากนั้นคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งก็ได้ให้ข้อพิจารณาเอาไว้ว่าสิทธิการนัดหยุดงานโดยลูกจ้างและองค์กรของเขาได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิธีการที่จะปกป้องผลประโยชน์ในอาชีพของตนเอง

อย่างไรก็ดีคณะกรรมการข้างต้น เห็นพร้อมกันว่าข้อจำกัดในการห้ามนัดหยุดงานสามารถทำได้ในกรณีของลูกจ้างภาครัฐบาล และสำหรับกิจการที่จำเป็น หรือกรณีมีเหตุฉุกเฉิน หรือจนกว่าจะผ่านขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดวางไว้แล้ว เพื่อประกันสิทธินี้การกำหนดขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นจะต้องสอดคล้องหรือให้หลักประกันแก่ลูกจ้างว่ามีการดำเนินการในเงื่อนไขเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว เป็นกลางและอย่างเหมาะสม เพราะมิฉะนั้นจะเท่ากับขัดต่อสิทธิของลูกจ้างที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

อนึ่ง นับถึง 1 มกราคม 1986 มีประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว 97 ประเทศ ในรัสเซียและอังกฤษ ส่วนภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เช่น ออสเตรเลีย, บังกลาเทศ, ญี่ปุ่น, มาเลเซีย, มองโกเลีย, เมียนมาร์, ปากีสถาน, ฟิลิปปินส์, ศรีลังกา และ สิงคโปร์

### 3.4 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2483

ปกติประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 มักจะให้สัตยาบันฉบับที่ 98<sup>4</sup> ด้วย เพราะเนื้อหาและการใช้สิทธิเกี่ยวเนื่องกัน ฉบับที่ 87 พูดถึงสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคม พูดถึงกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการใช้สิทธิ โดยเฉพาะสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรโดยการเลือกของตนเอง ตลอดจนการมีอิสระในการร่างข้อบังคับ เลือกตัวแทน และดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการบริหารสหภาพแรงงาน ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 98 กล่าวถึงการคุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างในการใช้สิทธิดังกล่าวอย่างมีอิสระไม่ถูกบังคับ ควบคุมในการจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานทั้งจากรัฐบาลหรือแต่ละฝ่าย(ทั้งนายจ้างและลูกจ้างพึงละเว้นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 87 พูดถึงการใช้สิทธิพื้นฐานการรวมตัวกันเป็นสมาคม ส่วนฉบับที่ 98 พูดถึงการคุ้มครองผู้ใช้สิทธิ

<sup>4</sup> นิคม จันทร์วิฑูร. เสริมเติม. หน้า 49 – 52.

นอกจากนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 98 ได้กล่าวถึงการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณีในลักษณะของความมีอิสระเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98 นี้ใช้คลุมถึงลูกจ้างทั่วไปทั้งลูกจ้างที่ทำงานสังกัดเอกชนและลูกจ้างที่ทำงานให้กับรัฐ เมื่อพูดถึงพนักงานลูกจ้างของรัฐนั้นอนุสัญญาฉบับนี้หมายถึงลูกจ้างของรัฐโดยทั่วไป จะมียกเว้นก็เพียงทหารหรือตำรวจซึ่งอนุสัญญาให้ถือเป็นคุลยพินิจของประเทศ ผู้ให้สัตยาบันจะต้องทำการตัดสินใจเองว่าจะให้คลุมถึงหรือไม่ นอกจากทหารและตำรวจแล้วยังมีข้อยกเว้นให้กับบุคคลบางประเภทที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารประเทศ กล่าวคือ บุคคลซึ่งมีตำแหน่งรับผิดชอบในการบริหารบ้านเมือง(ในกรณีนี้ให้หมายถึงผู้บริหารโดยตรง มิใช่พนักงานซึ่งถูกว่าจ้างทำงานโดยรัฐในลักษณะลูกจ้างทั่วไป)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ก็คือ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือบุคคล จะไม่ถูกการเลือกปฏิบัติหรือมีการลำเอียงในเรื่องการปฏิบัติอันเนื่องมาจากลูกจ้างหรือบุคคลดังกล่าวนั้นเกี่ยวกับสภาพแรงงานในเมื่อเข้าทำงาน หรือในระหว่างทำงาน ในการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นมิใช่คุ้มครองป้องกันการถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด แต่ยังรวมไปถึงการป้องกันมิให้ต้องถูกโยกย้าย การลดชั้นหรือตำแหน่ง การตัดค่าจ้าง หรือการลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดการเสียหายเพื่อกีดกันผู้นำสหภาพแรงงานในการทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำสหภาพแรงงาน

การเลิกหรือกระทำการใดข้างต้นนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามไว้ทั้งในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสหภาพแรงงานหรือภายหลังจากที่พ้นตำแหน่ง ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวกระทำความผิดร้ายแรง

อย่างไรก็ดี เพื่อการคุ้มครองปกป้องสิทธิของลูกจ้างในการดังกล่าว อนุสัญญาได้กำหนดมาตรการและกลไกเอาไว้ เช่น การชดใช้ค่าทดแทน หรือมีบทลงโทษในกรณีมีการละเมิดสิทธิรวมทั้งการกำหนดให้มีการจัดตั้งขั้นตอนการระงับข้อขัดแย้ง เช่น ขั้นตอนการระงับข้อร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม การกำหนดให้นายจ้างพิสูจน์ว่าการปลดออกนั้นมิได้กระทำเพราะสาเหตุจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน และการเยียวยาโดยชดใช้ค่าเสียหายและการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเป็นต้น

ข้อที่จะต้องพิจารณาประกอบก็คือ การห้ามละเมิดสิทธินั้นมิได้ห้ามเฉพาะนายจ้างแต่ได้ห้ามลูกจ้างที่จะไปแทรกแซงสิทธิของนายจ้างในเรื่องที่กล่าวถึงข้างต้นด้วย ในประเด็นนี้ อนุสัญญาได้กำหนดให้รัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดมาตรการในทางด้านกฎหมายในอันที่จะปกป้องมิให้มีการแทรกแซงซึ่งกันและกัน มาตรการนี้ได้ระบุถึงบทกำหนดโทษไว้ด้วย

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ก็คือการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง ในเรื่องนี้อนุสัญญาได้เน้นหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. การส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม
2. การเจรจาต่อรองนั้นต้องเป็นเรื่องของการสมัครใจและความเป็นอิสระของคู่กรณี

ในส่วนของการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ได้ระบุให้ฝ่ายจัดการยอมรับผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งการยอมรับสหภาพแรงงานนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีรูปแบบการปฏิบัติอยู่ 2 ลักษณะ ลักษณะแรกนั้นเป็นเรื่องของการที่คู่กรณีเคารพซึ่งสิทธิของกันและกัน วิธีการนี้อาจเกิดขึ้นจากระเบียบปฏิบัติ ประเพณีที่มีการจัดทำติดต่อกันมาช้านาน หรือมีเช่นนั้นก็เป็นเรื่องของการที่คู่กรณีข้อตกลงร่วมกันก็ได้ วิธีแรกนี้การเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องของการสมัครใจกันเป็นหลัก ส่วนลักษณะที่สองนั้นเป็นการใช้วิธีการบังคับทางกฎหมายโดยระบุขั้นตอนและวิธีการซึ่งกำหนดให้มีการยอมรับสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งหรือมากกว่าภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ในการเจรจายจ้างควรรับรององค์การตัวแทนซึ่งลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นเป็นสมาชิกอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือองค์การนั้น

ในส่วนของการส่งเสริมการเจรจาได้ระบุว่า ไม่ควรกำหนดข้อห้ามหรือข้อขีดจำกัดในการที่คู่กรณีคือนายจ้างและลูกจ้างจะเจรจาในระดับสูงขึ้นไปจากสถานประกอบการ เช่น การเจรจาในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้ให้ถือเป็นความสมัครใจของคู่กรณี

และเพื่อให้การเจรจาได้เป็นไปด้วยความราบรื่นและเป็นธรรม ควรกำหนดมาตรการในการที่จะปกป้องการกระทำที่ไม่เป็นธรรม และการส่งเสริมการให้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องสภาพเศรษฐกิจหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เป็นต้น

การร่วมเจรจาต่อรองที่ประกันสิทธิของทุกฝ่ายได้นั้น จำเป็นจะต้องให้แต่ละฝ่ายมีอิสระปราศจากการบังคับด้วย ทั้งนี้ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการใดๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้มีสิ่งเหล่านี้ด้วย สิ่งสำคัญในการเจรจาต่อรองจะต้องไม่มีข้อกำหนดหรืออุปสรรคใดไปขวางกั้นการเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง เพราะทั้งสองประเด็นนี้เป็นหัวข้อพื้นฐานของหลักการเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

เรื่องที่มีมักจะมีการอภิปรายกันกว้างขวางในเรื่องเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองก็คือ การแทรกแซงของรัฐ ทั้งนี้ไม่ว่าการแทรกแซงนั้นจะเป็นรูปทางตรงหรือทางอ้อม โดยหลักการแล้ว การแทรกแซงของรัฐนั้นไม่ควรจะมี ยกเว้นแต่จะมีเหตุผลหรือข้ออ้างทางสังคมหรือเศรษฐกิจที่ยืนยันถึงผลเสียหายต่อเศรษฐกิจส่วนรวม อย่างไรก็ตามการแทรกแซงของรัฐในบางเรื่อง รัฐจะต้องระมัดระวังไม่ให้กระทบถึงสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมนั้น เช่น การไปกำหนดเพดานค่าจ้างในการเจรจาทำข้อตกลง โดยระบุไม่ให้สูงไปกว่าเพดานที่

กำหนด เป็นต้น นอกจากนั้นในการกำหนดขีดจำกัดหรือการแทรกแซงด้วยกลไกก็ไม่ควรที่จะยาวนานเกินไปจนอาจมีผลกระทบต่อสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งด้วย(อนึ่งนับถึงวันที่ 1 มกราคม 2529 มี 113 ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และส่วนใหญ่ของประเทศที่ให้สัตยาบันฉบับนี้จะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ด้วย

### 3.4.1 ประเทศอังกฤษ<sup>5</sup>

กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของประเทศอังกฤษ(Trade Union and Labour Relations Act) 1974 กำหนดให้สหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับ(recognition)จากนายจ้างแล้วเท่านั้น จึงจะเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ คู่กรณีก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใดมีสิทธิในการเจรจากับนายจ้างสำหรับสหภาพแรงงานกฎหมายบัญญัติไว้ว่าสหภาพแรงงานหมายถึงการรวมกันของลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ดังนั้น สหภาพแรงงานที่ไม่จดทะเบียนอาจเป็นองค์กรที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่อาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ สัญญาการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานจะต้องจดทะเบียนไว้ที่นายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน ทั้งต้องบอกด้วยว่า สัญญานั้นผูกพันนายจ้างใดบ้าง และสหภาพแรงงานใด ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี

กฎหมายได้เขียนถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสมาชิกเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นไว้ดังนี้

ก. สหภาพแรงงานจะปฏิเสธไม่รับลูกจ้างในประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นไม่ได้

ข. สมาชิกสหภาพแรงงานจะเข้าจะออกเมื่อไรก็ได้ตามความสมัครใจตราบใดที่ทำตามระเบียบของสหภาพแรงงานแล้ว

ค. สมาชิกที่มีสิทธิ จะถูกห้ามมิให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานไม่ได้

ง. การลงคะแนนเสียงในสหภาพแรงงานต้อง “ลับ” นายจ้างหรือสมาชิก หรือใครจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวไม่ได้

จ. สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกกีดกันแก่งจากผู้ใดไม่ได้

<sup>5</sup> เค้นพงษ์ พลละคร. (2515). สหภาพแรงงาน. หน้า 167-171.



ฉ. สหภาพแรงงานจะลงโทษสมาชิกโดยไม่ให้ออกสัปดาห์แก่สมาชิกแก้ตัวก่อนไม่ได้ และต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐานเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง

ช. สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกปลดออกจากงานหรือถูกลดค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

### 3.4.2 ญี่ปุ่น<sup>6</sup>

ลักษณะพิเศษของสหภาพแรงงานของญี่ปุ่นก็คือ สหภาพแรงงานในญี่ปุ่นนั้นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการแต่ละกิจการมีจำนวนน้อยที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม เช่น ในยุโรปหรือสหรัฐอเมริกา ดังนั้น สหภาพแรงงานโดยทั่วไปของญี่ปุ่นยังจัดไม่ได้ว่าอยู่ในฐานะสมดุลกับนายจ้างในการต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่การจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ลูกจ้างเองก็รู้สึกว่าเป็นการยากที่ออกจากงานและไปหางานใหม่ สหภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์ที่จะเรียกร้องมากจนเกินไปจนขนาดต้องมีการนัดหยุดงานหรือก่อความเสียหายต่อบริษัทมากเกินไปข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ถึงกับบริษัทจะปฏิบัติไม่ได้

สหภาพแรงงานส่วนมาก เมื่อได้ดำเนินงานเป็นปีก็ผ่าน ก็ได้เป็นที่ยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง และนายจ้างเห็นประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่างๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การเรียกร้องค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำกันในเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายน ซึ่งเรียกว่า Spring Labour offensive เมื่อกิจการหนึ่งสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่นๆ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตาม สหพันธ์แรงงานจะทำการวิเคราะห์รายได้และสภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และทำข้อเสนอแนะให้สหภาพแรงงานสัมพันธ์ที่มีโอกาสต่อรองค่าจ้างสูงสุดเป็นผู้เรียกร้องก่อน เพื่อที่สหภาพแรงงานอื่นจะได้ถือตามมาตรฐานนั้นเรียกร้องค่าจ้างจากนายจ้างเพิ่มขึ้นตาม อย่างไรก็ตามก็จะมีกิจการเรียกร้องมากจนเกินกว่าที่นายจ้างจะตอบสนอง เพราะการเจรจาต่อรองนั้นเป็นเรื่องภายในระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง จึงย่อมจะหาทางที่จะตกลงกันด้วยดีเสมอ โดยมีให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

<sup>6</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ก (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยญี่ปุ่น ในหนังสือภาษาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น. ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคมชุมชนนักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520. หน้า 94-110.

กฎหมาย Labour Relation Adjustment Law 1976 เป็นหลักกลางเกี่ยวกับระงับข้อพิพาทแรงงาน ตามกฎหมายนี้วางหลักไว้ว่าคู่กรณีในแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะส่งเสริมความเป็นธรรมและความสมควรในแรงงานสัมพันธ์ และถ้ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นระหว่างกัน ก็ต้องพยายามที่จะระงับข้อพิพาทนั้นโดยความจริงใจ ฝ่ายรัฐบาลก็ถือว่าหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือคู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อระงับข้อเรียกร้องระหว่างกัน โดยต้องพยายามอย่างที่สุดในการป้องกัน มิให้เกิดการกระทำใดๆ เช่น การนัดหยุดงาน การปิดงานหรือการกระทำหรือการโต้ตอบอย่างอื่นอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีปกติ จะกระทำโดยการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ประนอมข้อพิพาท ซึ่งประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดหรือประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ แต่งตั้งเมื่อมีคำร้องขอจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่าย หรือโดยประธานคณะกรรมการดังกล่าวเห็นสมควรผู้ประนอมข้อพิพาทจะต้องพยายามติดต่อคู่พิพาท ทำความเข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่ายและช่วยเหลือเพื่อให้ยุติข้อพิพาท แต่ในกรณีที่ผู้ประนอมข้อพิพาทเห็นว่า ไม่มีทางใดที่จะช่วยให้ยุติกันได้ ผู้ประนอมข้อพิพาทจะต้องถอนตัวและรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญเหล่านั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบ ถ้าคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำร้องมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการไกล่เกลี่ยหรือเป็นกรณีเกี่ยวกับสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนตามคำร้องของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร หรือตามคำร้องของรัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงานหรือผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ทำการไกล่เกลี่ยเป็นขั้นตอนต่อไป การไกล่เกลี่ยจะกระทำต่อหน้าคู่กรณี โดยพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ แล้วคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะเสนอข้อยุติให้แก่คู่กรณีและแนะนำให้ยอมรับตามนั้น โดยคำเสนอข้อยุตินี้ จะมีการพิมพ์เผยแพร่และอาจโฆษณาทางหนังสือพิมพ์หรือวิทยุได้ด้วย ในกรณีเกี่ยวกับกิจการอันเป็นสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนซึ่งได้แก่กิจการอันเป็นบริการที่เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น กิจการขนส่ง กิจการไปรษณีย์โทรเลข และโทรศัพท์ กิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า กิจการรักษายาบาลและการสาธารณสุข และกิจการอื่นที่นายกรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดโดยความยินยอมของรัฐสภา คณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะต้องทำการไกล่เกลี่ยให้เป็นที่ยุติโดยเร็วเป็นพิเศษ การไกล่เกลี่ยนั้นยังไม่มีผลเช่นเดียวกับคำชี้ขาดโดยคณะอนุญาโตตุลาการซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีคำร้องให้พิจารณาวินิจฉัย เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ระบุโดยตรงว่าให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัย การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้กระทำโดยคณะกรรมการจำนวน 3 คน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้แต่งตั้ง และมีผลเป็นข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติกรณีการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยการพิพาทวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้ไม่เป็นข้อจำกัดต่อการที่คู่กรณีจะยุติข้อพิพาทเป็นประการอื่นตามที่ตกลงกันหรือตามกระบวนการที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉินจะกระทำในกรณีที่นายกรัฐมนตรียเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั่วไปของประชาชน หรือมีผลคุกคามใหญ่โตหรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษ ซึ่งการหยุดนิ่งของกิจการนั้นเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติหรือชีวิตประจำวันของประชาชน และนายกรัฐมนตรียขอความเห็นเป็นการล่วงหน้าไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติแล้วมีคำสั่งตามที่สมควร เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรียแล้ว ก็ต้องพยายามอย่างที่สุดในอันที่จะจัดให้มีการยุติข้อพิพาทนั้นโดยการประนีประนอม ไกล่เกลี่ย วินิจฉัยโดยอนุญาโตตุลาการเข้าสอบสวนแล้วโฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไป และเสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อพิพาท ในกรณีนี้ถือว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องวินิจฉัยคดีเป็นพิเศษก่อนคดีอื่นๆ ในกรณีที่นายกรัฐมนตรียได้มีคำสั่งให้มีการวินิจฉัยคดีโดยฉุกเฉินนี้คู่กรณีจะกระทำการนัดหยุดหรือปิดงานหรือดำเนินการใดเพื่อให้สำเร็จตามข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นเวลาอย่างน้อย 50 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติวินิจฉัยชี้ขาด

### 3.5 หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของต่างประเทศ

กฎหมายในแต่ของละประเทศซึ่งกำหนดหลักการ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานมีลักษณะและรูปแบบของกฎหมายที่แตกต่างกันไปตามระบบกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น บางประเทศใช้กฎหมายแบบจารีตประเพณี(Common Law) บางประเทศใช้ระบบประมวลกฎหมาย(Civil Law) ในการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของต่างประเทศ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษากฎหมายภายในของ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ประเทศต่างๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

#### 3.5.1 ประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดามีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับทั้งในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) และในระดับท้องถิ่น(Provincial level) รัฐบาลของสหพันธรัฐหรืออันถือว่าเป็นงานของสหพันธรัฐ ได้แก่ การขนส่ง การธนาคาร การวิทยุกระจายเสียง เป็นต้น (Federal Work)แต่ละ

รัฐบาลท้องถิ่น(จำนวน 10 มณฑล และ 3 เขตปกครอง) มีอำนาจในการดูแลการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการที่อยู่ในท้องถิ่นของตน ปัจจุบันกฎหมายแรงงานของสหพันธรัฐใช้บังคับแก่คนทำงานจำนวนเพียง 10% ของแรงงาน ทั่วประเทศ ในขณะที่แรงงานอีก 90 % ของประเทศอยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายแรงงานท้องถิ่น(Provincial Level)<sup>7</sup>

จากข้อเท็จจริงข้างต้นและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเชิงเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย อันมีลักษณะโดยทั่วไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนิติบุคคลหรือองค์กรเอกชน กับลูกจ้าง(มากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในการว่าจ้างทำงานระหว่างองค์กรรัฐกับคนทำงาน) และมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานจำนวนมากของประเทศ ดังนั้น การศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาในระดับท้องถิ่น(Provincial Level) ควบคู่ไปด้วยกับการศึกษาการคุ้มครองแรงงานระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศ ในกรณีนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอพิจารณาและเลือกศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของมณฑลควิเบค(Quebec) ของประเทศแคนาดาเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่น(Provincial Level) ของประเทศแคนาดาเพื่อความสอดคล้องและเหมาะสมในเชิงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการของประเทศไทยต่อไป

#### **การคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level)**

จากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) ของประเทศแคนาดา ปรากฏว่ามีกฎหมายหลักที่สำคัญ ดังนี้ The Canada Labour Code, The Employment Equity Act และ The Occupational Health and Safety Act

1. The Canada Labour Code<sup>8</sup> เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) ซึ่งกำหนดให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับบริหารสาธารณะ(Federal Work) ได้แก่ งานบริการระหว่างรัฐและระหว่างประเทศ เช่น กิจการรถไฟ การขนส่งทางเรือทางหลวง โทรศัพท์ โทรเลขและเคเบิล ประปา งานการสื่อสารทางวิทยุ โทรทัศน์และเคเบิลงานขนส่งทางอากาศ และงานธนาคาร

<sup>7</sup> <http://www.labourrelations.org/labourLawCanada/LabourLawCanda.html>

<sup>8</sup> กฎหมาย The Canada Labour Code จาก [www.http://laws.justice.go.ca](http://laws.justice.go.ca)

การคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาภายใต้กฎหมาย Canada Labour Code จะไม่รวมการคุ้มครองสำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแลการทำงาน และผู้ซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการ และบุคคลในวิชาชีพ ได้แก่ สถาปนิก แพทย์และทันตแพทย์ วิศวกร ทนายความ

The Canada Labour Code ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงาน อัตราค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด การลาป่วย การลาคลอด การลาเพื่องานพิธีศพบุคคลในครอบครัว เป็นต้น โดยมีได้มีการแบ่งแยกและกำหนดความแตกต่างในการให้ ความคุ้มครองระหว่างลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา (Full-time Employee) กับลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Employee) หรือลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ (Casual Employee) แต่ประการใด

2. The Fair Wages and Hours of Labor Act<sup>9</sup> เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ได้กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานกรณีมีการทำสัญญาใด ๆ กับรัฐบาล แคนาดาสำหรับการทำงานก่อสร้าง การออกแบบ การซ่อมแซม และการรื้อถอน โดยบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทำให้ทำงานดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้รับจ้าง (Contractor) ผู้รับจ้างช่วง (Subcontractor) หรือบุคคลอื่นใดที่ถือว่าจ้างให้ทำงาน ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม จะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในตนเองเดียวกันกับที่กำหนดให้การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับ งานบริการสาธารณะ (Federal work) ภายใต้กฎหมาย The Canada Labour Code

3. The Employment Equity Act เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ได้บัญญัติรับรองความเท่าเทียมกันสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานซึ่งครอบคลุมถึงคนทำงานที่เป็นคนพื้นเมือง คนพิการ สตรี และชนกลุ่มน้อย โดยมีได้มุ่งหมายเฉพาะการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันเท่านั้น แต่รวมถึงการกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อขจัดความแตกต่างกันของคนทำงานด้วย

4. The Occupational Health and Safety Act<sup>10</sup> เป็นกฎหมายในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) กำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการว่าจ้างการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการด้วย ได้แก่ ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น

<sup>9</sup> กฎหมาย The Fair Wages and Hours of Labour จาก [www.http://laws.justice.gc.ca](http://laws.justice.gc.ca)

<sup>10</sup> กฎหมาย The Occupational Health and Safety Act จาก [www.http://www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm](http://www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm)

### การคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่น (provincial level)

ในแต่ละมณฑลและเขตปกครองของประเทศแคนาดา (จำนวน 10 มณฑล และ 3 เขตปกครอง) มีการออกกฎหมายแรงงานจากรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อคุ้มครองแรงงานในมณฑลและเขตการปกครองของตน โดยมีลักษณะและแนวทางการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา การบอกกล่าวเลิกจ้าง ฯลฯ ซึ่งมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไปบ้าง<sup>11</sup> (แรงงานดังกล่าวมิใช่แรงงานในงานบริการสาธารณะ (Federal Work) ซึ่งตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Canada Labour Code ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น) ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษาวิจัย ขอเลือกศึกษากฎหมายมณฑลควิเบคเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงาน ของประเทศแคนาดาต่อไป

มณฑลควิเบค (Quebec) มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลัก คือ Quebec Labour Standards Law (หรือ The Act respecting respecting Labour Standards)<sup>12</sup> กำหนดให้การคุ้มครองการทำงานแก่ลูกจ้าง (Employee) ซึ่งมีความหมายค่อนข้างกว้าง โดยกำหนดให้หมายความถึงบุคคลซึ่งทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง (Employer) โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้าง (Wages) และรวมถึงคนทำงาน (Workers) ซึ่งเป็น คู่สัญญา (ก) ในการรับทำงานตามที่กำหนดให้แก่บุคคลอื่นตามขอบเขตและวิธีการที่กำหนดโดยบุคคลดังกล่าว (ข) ในการรับทำงานโดยมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบหรือสินค้าตามที่บุคคลอื่นนั้นได้เลือกกำหนดและใช้สิ่งของดังกล่าวในการทำงานตามที่ตนเองกำหนด และ (ค) ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามจำนวนที่กำหนดในสัญญาหลังหักค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงานแล้ว สำหรับ “ค่าจ้าง(Wages)” กำหนดให้หมายความถึงค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินหรือประโยชน์อันมีมูลค่าจากการทำงานหรือให้บริการที่กระทำโดยลูกจ้าง (Employee) กฎหมาย Quebec Labour Standards Law โดยไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง (Employee) ที่ทำงานดูแลเด็ก คนป่วย คนชรา หรือคนพิการในสถานที่อยู่อาศัยนักเรียนซึ่งทำงานในระหว่างการศึกษาในหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และบุคลากรผู้บริหารในระดับสูง

<sup>11</sup> ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่นของแต่ละมณฑลและเขตปกครองของประเทศแคนาดาจาก [http://www.workplace.ca/laws/employ\\_standard\\_comp.html](http://www.workplace.ca/laws/employ_standard_comp.html) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละมณฑลและเขตปกครองจาก <http://www.labour.go.sk.ca/minwag.htm> และ [http://labour\\_travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmmec\\_eslc/eslc/salaire\\_minwage/...](http://labour_travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmmec_eslc/eslc/salaire_minwage/...)

<sup>12</sup> กฎหมาย Quebec Labour Standards Law จาก <http://www.canlii.org/qc/laws/stat/n-1.1/20040323/whole.html>

## ความคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป

กฎหมาย Quebec Labour Standards Law (หรือ The Act respecting Labour Standards) ของมณฑลควิเบก (Quebec) กำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงาน โดยทั่วไปซึ่งใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานบริการด้วย พอสรูปหลักการและสาระสำคัญได้ ดังนี้

— ชั่วโมงทำงานทำงานปกติ/สัปดาห์ : กำหนดไว้ที่ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยนายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงฐานการกำหนดชั่วโมงทำงานเป็นอย่างอื่นนอกจากฐานสัปดาห์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ ชั่วโมงการทำงานต้องเทียบเคียงได้เท่ากับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือข้อบังคับ อย่งไรก็ดี อาจมีการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะ Collective Agreement เป็นอย่างอื่นได้

— การทำงานล่วงเวลา : หากมีการทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ/สัปดาห์ จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา 50 % ของอัตราค่าจ้างปกติโดยคำนวณเป็นรายชั่วโมง อย่งไรก็ดี ลูกจ้างมีสิทธิขอยุติงานเพื่อชดเชยงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาก็ได้ โดยจะต้องหยุดชดเชยภายในเวลา 12 เดือน นับแต่มีการทำงานล่วงเวลา มิฉะนั้นแล้วต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา

— สิทธิปฏิเสธการทำงาน : ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงานเกินกว่า 4 ชั่วโมงภายหลังเวลางานตามปกติ หรือการทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง สำหรับลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานไม่แน่นอนหรือไม่ต่อเนื่อง มีสิทธิปฏิเสธการทำงานเกินกว่า 12 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง

— อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศบังคับใช้โดยรัฐบาลควิเบก แม้ว่านายจ้างจะจัดให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้าง เช่น ที่พัก ขานพาหนะ ก็จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่บังคับคนฝึกหัดงาน (Apprentice)

— เงินรางวัล (Gratuity หรือ Tips) : เงินรางวัลที่จ่ายโดยลูกค้าให้แก่ลูกจ้างที่ให้บริการแก่คนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมให้ตกแก่ลูกจ้างและไม่ให้นำมารวมเพื่อคำนวณค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เงินรางวัลดังกล่าวรวมถึงค่าบริการซึ่งเก็บเพิ่มจากลูกค้าที่เรียกว่า Service Charges โดยระบุในใบเรียกเก็บเงินไว้อย่างชัดเจนด้วย นายจ้างไม่มีสิทธิกำหนดวิธีการแบ่งเงินรางวัล ลูกจ้างเป็นผู้กำหนดและตกลงระหว่างกันเกี่ยวกับการแบ่งเงินรางวัลดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดโดยคำนึงเงินรางวัลที่ลูกจ้างได้รับจากลูกค้า

— เวลาพักจากการทำงาน : ให้มีเวลาพักอย่างน้อย 32 ชั่วโมงติดต่อกันในช่วงเวลาสัปดาห์ สำหรับการงาน 5 ชั่วโมงติดต่อกันให้มีเวลาพัก 30 นาที เพื่อรับประทานอาหาร

— วันหยุดราชการตามกฎหมาย(Statutory General Holidays) : ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนพิเศษเรียกว่า “Indemnity” สำหรับแต่ละวันหยุดราชการตามกฎหมาย(กำหนดไว้ 7 วัน) แต่ต้องไม่หยุดงานก่อนหรือหลังวันหยุดดังกล่าวโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

— Indemnity สำหรับวันหยุดราชการตามกฎหมาย : กำหนดให้มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษที่เรียกว่า Indemnity สำหรับวันหยุดราชการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1/20 ของค่าจ้างปกติในช่วง 4 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่มีวันหยุด สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนในลักษณะค่าส่วนแบ่งจากงาน(Commission) จะได้รับ Indemnity ตามที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้นอีกจากเงินที่ต้องจ่ายในการทำงานหรือได้สิทธิในการหยุดงานชดเชย 1 วันซึ่งต้องหยุดในช่วง 3 สัปดาห์ก่อนหรือหลังวันทำงานดังกล่าว

— การหยุดพักผ่อนประจำปี(โดยได้รับค่าจ้าง) : มีการกำหนดช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปีเริ่มต้น 1 พฤษภาคม ถึง 30 เมษายนของแต่ละปี โดยลูกจ้างมีสิทธิหยุด 1-3 สัปดาห์ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนวันหยุด
น้อยกว่า 1 ปี	1 วัน/เดือน ที่ทำงาน แต่ไม่เกิน 2 สัปดาห์
ตั้งแต่ 1 ปี	2 สัปดาห์ แต่ขอลาเพิ่มโดยไม่ได้ค่าจ้างได้อีกเป็น 3 สัปดาห์
ตั้งแต่ 5 ปี	3 สัปดาห์

— Indemnity สำหรับการหยุดพักผ่อนประจำปี : Indemnity สำหรับลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี และทำงานเกิน 1 ปี คือ 4% ของค่าจ้างรวมที่ได้รับในปีดังกล่าว สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกิน 5 ปี คือ 6% ของค่าจ้างรวมที่ได้รับในปีดังกล่าว โดยนายจ้างต้องจ่าย Indemnity ก่อนวันเริ่มหยุดพักผ่อนประจำปี

— ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี : ได้แก่ นักเรียนทำงานในค่ายพักแรมหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร ตัวแทนนายหน้าเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ผู้ค้าหลักทรัพย์หรือที่ปรึกษาตามกฎหมายหลักทรัพย์ ผู้แทนตามกฎหมายการให้บริการและผลิตภัณฑ์ทางการเงิน คนฝึกงาน(apprentice) ตามหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ

— การลาป่วย/อุบัติเหตุ : ลูกจ้างทำงานแล้ว 3 เดือน สามารถขอลางานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 26 สัปดาห์ในช่วงเวลา 12 เดือน เพราะเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ(มาตรา 79.1) (ไม่ใช่บังคับกรณีเป็นการเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย The Quebec Act Respecting Industrial Accidents and Occupational



Diseases<sup>13</sup> หรือ The Quebec Compensation Act ซึ่ง กำหนดให้มีการจ่ายเงินพิเศษที่เรียกว่า Income Replacement Indemnity ให้แก่คนทำงานในระหว่างที่ไม่อาจทำงานได้จนกว่าจะกลับเข้าทำงานได้ หรืออายุ 68 ปี หรือตายแล้วแต่กรณี)

— การลาเกี่ยวกับครอบครัว : ลูกจ้างสามารถลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 10 วัน/ปี เพื่อดูแลบุตรของตน หรือบุตรของคู่สมรส หรือดูแลสุขภาพของคู่สมรส บิดามารดา พี่น้อง หรือปู่ ย่า ตา ยาย (มาตรา 79.7) ลูกจ้างทำงานแล้ว 3 เดือนสามารถลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 12 สัปดาห์ในช่วงเวลา 12 เดือน เพื่อดูแลบุตร หรือบุตรของคู่สมรส บิดามารดา พี่น้อง หรือปู่ ย่า ตา ยาย เพราะเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุอย่างร้ายแรงโดยมีใบรับรองแพทย์ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ถึง 104 สัปดาห์นับแต่มีเหตุเจ็บป่วยดังกล่าว

— การลาเพื่องานพิธีศพ : ลูกจ้างสามารถขอลาได้ 1 วัน โดยไม่ถูกหักค่าจ้างสำหรับงานพิธีศพของคู่สมรส บุตรของลูกจ้าง บุตรของคู่สมรส บิดามารดาหรือพี่น้องของลูกจ้าง และสามารถเพิ่มได้อีก 4 วัน ในแต่ละคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างสามารถขอลาได้ 1 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานพิธีศพของบุตรเขย บุตรสะใภ้ ปู่ ย่า ตา หรือหลานของลูกจ้าง บิดามารดาหรือพี่น้องของคู่สมรส

— การลาเกี่ยวกับงานสมรส : ลูกจ้างสามารถขอลาได้ 1 วัน โดยไม่ถูกหักค่าจ้างสำหรับงานสมรสของตนหรืองานชุมชนสังสรรค์ (Civil Union) และสามารถขอลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานสมรสหรืองานชุมชนสังสรรค์ของบุตร บิดามารดา พี่น้อง หรือบุตรของคู่สมรส

— การลาคลอดบุตร : ลูกจ้างสามารถลาคลอดได้ 18 สัปดาห์โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (เว้นแต่นายจ้างอนุญาตให้ลาได้เกินกว่ากำหนดดังกล่าว) โดยลูกจ้างสามารถเลือกกำหนดได้เองว่าจะลาก่อนหรือหลังคลอดเมื่อใด ในกรณีคลอดบุตรภายหลังวันที่คาดหมายไว้ ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดได้เป็นเวลา 2 สัปดาห์ หลังจากการคลอด หากมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพราะมีความเสี่ยงเกี่ยวกับการแท้งบุตรหรืออาจเป็นเกี่ยวกับการแท้งบุตรหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาหรือทารกในครรภ์อันหนึ่งมาจากการตั้งครรภ์ ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดได้เป็นกรณีพิเศษโดยไม่ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในใบรับรองแพทย์

— การลาเพื่อบุตรเกิดใหม่ : ลูกจ้างสามารถขอลาได้ 5 วันสำหรับกรณีบุตรเกิดใหม่ การรับบุตรบุญธรรม การแท้งบุตรในช่วงขณะหรือหลัง 12 สัปดาห์ของการตั้งครรภ์

<sup>13</sup> กฎหมาย The Quebec Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases จาก <http://bsa.cbcs.org/go/bas/interface.nsf/engdoc/engdoc/11.11.7.html#a3>

— การลาเพื่อดูแลบุตรผู้เยาว์ : ลูกจ้างสามารถขอลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อตรวจการตั้งครรภ์ได้

— การลาของบิดามารดา(Parental Leave) : ลูกจ้างที่เป็นบิดาและมารดาของบุตรเกิดใหม่หรือบุตรบุญธรรมผู้เยาว์ สามารถขอลาเพื่อทำหน้าที่ดูแลบุตรเป็นเวลา 52 สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง (แต่สิทธิการลาดังกล่าวไม่ใช่บังคับกรณีการรับบุตรของคู่สมรสเป็นบุตรบุญธรรม) ในระหว่างการลา ลูกจ้างอาจขอกลับเข้าทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-time Basis) หรือเข้าทำงานเป็นช่วง ๆ หากได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

— การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ: ระยะเวลาการบอกกล่าวขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจเลือกการจ่ายเงินทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนวันหยุด
3 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปี	1 สัปดาห์
ตั้งแต่ 1 ปี	2 สัปดาห์
ตั้งแต่ 5 ปี	4 สัปดาห์
ตั้งแต่ 10 ปี	8 สัปดาห์

— การทำงานสำหรับเด็ก : ห้ามมิให้เด็กทำงานในลักษณะที่งานดังกล่าวไม่เหมาะสมกับความสามารถเด็ก หรืออาจมีผลกระทบต่อการศึกษา สุขภาพ หรือพัฒนาการทางร่างกายหรือจิตใจของเด็ก ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ห้ามมิให้เด็กในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทำงานในเวลากลางคืน ห้ามมิให้เด็กทำงานระหว่างเวลา 23.00-6.00 น. เว้นแต่เด็กไม่อยู่ในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยทำงานเกี่ยวกับการส่งหนังสือพิมพ์ หรืองานอื่นตามที่ประกาศกำหนด

— ชุดเครื่องแบบ : หากมีการกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างไม่อาจกำหนดให้ลูกจ้างจ่ายเงินค่าซื้อ ค่าใช้สอย หรือค่าดูแลชุดเครื่องแบบได้หากเป็นผลทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างจ่ายค่าเครื่องแบบที่มีการระบุให้ชัดเจนถึงการเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการของนายจ้าง และนายจ้างไม่อาจกำหนดให้ต้องซื้อชุดเครื่องแบบดังกล่าวจากแหล่งขายของนายจ้างได้

— อุปกรณ์ใช้สอย : หากนายจ้างกำหนดให้มีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือใช้สอย วัสดุคิบบ หรือสินค้าใดในการทำงาน นายจ้างต้องจัดหาสิ่งดังกล่าว โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแก่ลูกจ้างที่ได้รับ

ค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างจ่ายค่าสิ่งดังกล่าวอันเป็นผลทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างขั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

— ค่าใช้จ่ายสถานประกอบการ : นายจ้างไม่อาจกำหนดเรียกเงินจากลูกจ้างเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบการ หรือเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสภาพการจ้างของสถานประกอบการตามกฎหมาย

— ค่าเดินทางหรือฝึกอบรมงาน : นายจ้างต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง กรณีนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเดินทางหรือเข้าฝึกอบรมใด ๆ

— มาตรฐานแรงงานเฉพาะ : รัฐบาลท้องถิ่นของมณฑลควิเบค(Quebec) อาจออกประกาศ(Regulation) กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเฉพาะสำหรับคนดูแล(Caretaker) ลูกจ้างทำงานในร้านอาหาร โรงเลื่อย งานบริการสาธารณะ หรือการทำงานในสถานที่ห่างไกล เป็นต้น ก็ได้ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาค้นคว้าไม่พบว่าได้มีการออกข้อบังคับหรือข้อกำหนดเฉพาะสำหรับแรงงานในสถานบริการ ยกเว้น ร้านอาหารประเภทจำหน่ายอาหารเพื่อบริโภคนอกสถานที่ โดยมีการออกคำสั่ง The Order Respecting the Retail Food Trade เพื่อกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของคณงานทำงานในร้านอาหารประเภทดังกล่าว

กฎหมาย Quebec Labour Standard Law กำหนดให้คณะกรรมการที่เรียกว่า Le Commission des normes du travail มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว รวมถึงการใช้สิทธิเรียกร้องแทนลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างชำระค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ยอมชำระ คณะกรรมการ Le Commission des normes du travail อาจชำระเงินค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ค้างชำระดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง และเข้ารับช่วงสิทธิได้เบี่ยงให้นายจ้างชำระคืนได้ในภายหลังได้ โดย คณะกรรมการ Le Commission des normes du travail มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชำระเงินเพิ่มอีก 20 % ของจำนวนเงินที่ต้องชำระเพิ่มดังกล่าวให้ตกแก่คณะกรรมการ Le Commission des normes du travail นอกจากนี้ การที่นายจ้างกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการว่าจ้างแตกต่างในลักษณะที่ต่ำกว่า หรือขัดแย้งกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นความผิดและอาจได้รับโทษปรับเป็นเงินจำนวน 600-1,200 ดอลลาร์แคนาดา และหากปฏิบัติฝ่าฝืนอีกจะ ได้รับโทษปรับเพิ่มขึ้นเป็นเงินจำนวน 1,200-6,000 ดอลลาร์แคนาดา ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิดลูกจ้าง กรรมการหรือตัวแทนของนิติบุคคลผู้ซึ่งออกคำสั่งหรือมอบหมายให้มีการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายหรือตกลงยอมรับให้มีการกระทำดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดด้วย

## การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ

### 1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมาย The Minimum Wage Act<sup>14</sup> ของมณฑลควิเบก(Quebec) เป็นกฎหมายซึ่งใช้อำนาจแก่คณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนทั้งจากภาครัฐ นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันพิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มณฑลควิเบก(Quebec) ได้ประกาศข้อบังคับ (Regulation) เพื่อแบ่งและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในแต่ละประเภทแตกต่างกันออกไป รวมถึงลูกจ้างประเภทที่ทำงานในสถานบริการไว้โดยเฉพาะด้วย

### 2. สถานบริการอาหาร

มณฑลควิเบก(Quebec) ได้ออกคำสั่ง คือ The Order Respecting the Retail Food Trade<sup>15</sup> ใช้บังคับเฉพาะแก่ร้านจำหน่ายอาหารเพื่อการบริโภคนอกสถานที่จำหน่าย(ไม่รวมถึงสถานที่จำหน่ายขนมและผลิตภัณฑ์นม(Dairy Products) ขนมอบ(Pastry) บิสกิต ลูกกวาด(Candy) ช็อคโกแลตและเครื่องเบบคิมเย็น) โดยกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ/สัปดาห์ของลูกจ้างในสถานจำหน่ายอาหารเพื่อบริโภคนอกสถานที่ไว้ที่ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานดังกล่าว ไม่ใช่บังคับแก่ลูกจ้างทำงานเฝ้ายาม(Watchmen)

### 3.5.2 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland ตั้งอยู่ทางยุโรปตะวันตก เป็นเกาะที่ตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรแอตแลนติกเหนือและทะเลเหนือ อยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศฝรั่งเศส มีเนื้อที่ 244,820 ตารางกิโลเมตร (แบ่งเป็นพื้นดิน 241,590 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 3,230 ตารางกิโลเมตร) เมืองหลวงคือกรุงลอนดอน มีประชากรจำนวน 60,270,780 คน(ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) มีระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา โดยมีสมเด็จพระราชินีเอลิซาเบทที่ 2 เป็นประมุขของประเทศเขตการปกครองแบ่งออกเป็น England (47 boroughs 36 counties 29 London boroughs 12 cities and boroughs 10 districts 12 cities 3 royal boroughs) Northern Ireland (24 districts 2 cities 6 counties) Scotland (32 council areas) และ Wales (11 county boroughs 9 counties 2 cities and counties) ประเทศอังกฤษใช้ระบบกฎหมายแบบ Common Law มีแรงงานจำนวน 29.7 ล้านคน

<sup>14</sup> กฎหมาย The Minimum Wage Act ๑๙๙๖ <http://www.canlii.org/qc/laws/sta/s-1/20040323/whole.html>.

<sup>15</sup> คำสั่ง The Order Respecting the Retail Food Trade ๑๙๙๖ [www.canlii .org/que/laws/regu/n\\_1.1r/20040323/whole.html](http://www.canlii.org/que/laws/regu/n_1.1r/20040323/whole.html)

(ตัวเลขประมาณปี 2544) แบ่งเป็นแรงงานในภาคบริการ 74% ภาคอุตสาหกรรม 25% และเกษตรกรรม 1% (ตัวเลขประมาณปี 2542) อัตราการว่างงาน 5.1% (ตัวเลขประมาณปี 2547) หน่วยเงินตรา คือ ปอนด์ อังกฤษ (British Poudn – GBP)<sup>16</sup>

จากการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศ ประเทศอังกฤษ ปรากฏว่ามีกฎหมายที่สำคัญเพื่อคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ The Employment Right Act 1996, The Working Time Regulations 1998, The National Minimum Wage Act 1998, The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999, The Maternity and Parental Leave (Amendment)Regulation 2002 ,The Part-Time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000

กฎหมาย The Employment Right Act 1996<sup>17</sup> เป็นกฎหมายหลักซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้าง (Employer) กับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง และกฎหมาย The Working Time Regulations 1998<sup>18</sup> เป็นกฎหมายหลักซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employer) กับคนทำงาน(Workers) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อาทิเช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดการทำงานกลางคืน เวลาพัก วันหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น สำหรับกฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999<sup>19</sup> ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002<sup>20</sup> เป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดคุ้มครองสิทธิ

<sup>16</sup> ข้อมูลจาก [http:// www.cia.gov/publications/factbook/print/uk.html](http://www.cia.gov/publications/factbook/print/uk.html) และข้อมูลจาก <http://www.depthai.go.th/Interdate/Country/สหราชอาณาจักร.doc>

<sup>17</sup> กฎหมาย The Employment Rights Act 1996 จาก <http://www.dit.gov.uk>

<sup>18</sup> กฎหมายThe Working The Regulations1998 จาก [http://www.dit.gov.uk/work\\_time\\_regs/wtrsl.htm](http://www.dit.gov.uk/work_time_regs/wtrsl.htm)

<sup>19</sup> กฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 จาก <http://www.legislation.hmso.gov.uk / si/si1999/19993312.htm>

<sup>20</sup> กฎหมาย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulations 2002 จาก <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si2002/20022789 .html>

ของลูกจ้างในการลาหยุดเพื่อคลอดบุตร และการลาของบิดามารดาเพื่อดูแลบุตรเกิดใหม่หรือบุตรบุญธรรมตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อสังเกต กฎหมาย The Employment Right Act 1996 ให้คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง (Employee)” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานหรือทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับคำนิยาม “คนทำงาน(Workers)” มีความหมายเช่นเดียวกับคำนิยามของ “คนทำงาน(Workers)” ที่กำหนดไว้ใน The Working Time Regulation 1998 ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าลูกจ้างตามที่บุคคลทั่วไปเข้าใจกัน กล่าวคือ หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำหรือทำงานตาม

(ก) สัญญาว่าจ้างทำงาน หรือ

(ข) สัญญาอื่นใด ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และ (ในกรณีที่เป็นการโดยชัดแจ้ง) ไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยที่บุคคลยอมรับที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองสำหรับการทำงานหรือการให้บริการแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมิได้มีฐานะตามสัญญาเป็นลูกค้า (Client หรือ Customer) ทางธุรกิจหรือการประกอบวิชาชีพของบุคคลดังกล่าว

และในกรณีที่การว่าจ้างได้สิ้นสุดลง ผู้ซึ่งได้ทำงานตาม (ก) หรือ (ข) ข้างต้นด้วย

อย่างไรก็ตาม มีข้อกำหนดยกเว้นว่าบทบัญญัติของ The Working Time Regulations 1998 ไม่ใช่บังคับทั้งหมดหรือบางส่วนกับกิจการหรือการทำงานบางประเภทโดยระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นกรณี ๆ ไป ได้แก่

1. กิจการขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ ทางรถยนต์ ทางทะเล และในทะเลสาบ
2. การปฏิบัติของแพทย์ในระหว่างฝึกหัดทำงาน
3. การทำงานบ้าน
4. การทำงานที่ไม่อาจกำหนดระยะเวลาทำงานที่ชัดเจนได้ หรือไม่อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าได้ เช่น คนทำงานเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา คนทำงานภายในครอบครัว
5. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการผลิตหรือการให้บริการเพื่อชุมชน เช่น งานเกษตรกรรม งานไปรษณีย์ งานการท่องเที่ยว

จากการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการไม่ปรากฏว่าของประเทศอังกฤษมีบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะบังคับใช้ในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ จึงตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองการทำงานทั่วไประหว่างผู้ว่าจ้างกับลูกจ้าง(Employee) และ คนทำงาน (Workers) ตามกฎหมาย The Employment Rights Act 1996 และ The Working Time Regulation 1998 ซึ่งมีแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่สำคัญพอสรุปโดยย่อได้ดังนี้

### กฎหมาย The Employment Rights Act 1996

กฎหมาย The Employment Rights Act 1996 เป็นกฎหมายหลักซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้าง(Employer) กับลูกจ้าง(Employee) และคนทำงาน(Workers) ไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง เป็นต้น สำหรับแนวทางและหลักการ การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้<sup>21</sup>

- ข้อตกลงการว่าจ้างเป็นหนังสือ : นายจ้างต้องให้ข้อตกลงการว่าจ้างเป็นหนังสือมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานที่ว่าจ้างตามเนื้อหาและสาระสำคัญที่กำหนดให้แก่ลูกจ้าง(Employee) ภายในเวลา 2 เดือน นับแต่เริ่มการว่าจ้าง ยกเว้นลูกจ้าง(Employee) ที่ทำงานไม่เกิน 1 เดือน
- การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง : นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างของคนทำงาน (Workers) เว้นแต่มีกฎหมายระบุให้กระทำได้ หรือได้รับความยินยอมจากคนทำงาน(Workers) หรือหักเพื่อชดใช้เงิน ค่าจ้างหรือเงินค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่ได้จ่ายไว้เกินให้แก่คนทำงาน
- การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง(Guarantee Payment) : ลูกจ้าง(Employee) บางประเภทได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 5 วันในช่วงเวลา 3 เดือนใด ๆ เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างลดการทำงานของกิจการลง หรือเหตุประกอบอื่นทำให้ไม่มีงานให้ทำ ลูกจ้าง(Employee) ที่ทำงานไม่ถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม ไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้าง
- การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1 เดือน โดยระยะเวลาการบอกกล่าวขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้ อย่งไรก็ตาม นายจ้างอาจเลือกการจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

<u>ระยะเวลาทำงาน</u>	<u>ระยะเวลาการบอกกล่าว</u>
1 เดือนแต่ไม่ถึง 2 ปี	1 สัปดาห์
ตั้งแต่ 2 ปีแต่ไม่ถึง 12 ปี	1 สัปดาห์/จำนวนปีที่ทำงาน
ตั้งแต่ 12 ปี	12 สัปดาห์

<sup>21</sup> ข้อมูลสรุปย่อการคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ จาก [http://www.dti.gov.uk/work\\_time\\_regs/index.htm](http://www.dti.gov.uk/work_time_regs/index.htm) และ [http://dit.gov.uk/er/individual/right\\_p/716.htm](http://dit.gov.uk/er/individual/right_p/716.htm)

— สิทธิขะชยการให้ออกจากงาน : ลูกจ้าง(Employee) มีสิทธิไม่ถูกไล่ออกจากงานอย่างไม่มีขุติธรรม(มาตรา 94) ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 2 ปี ลูกจ้างอายุ 65 ปี หรืออยู่ในช่วงอายุการเกษียณงานตามข้อตกลงของนายจ้าง

— การจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีหนี้สินล้มพันตัว(Insolvency) : ลูกจ้าง(Employee) มีสิทธิได้รับเงินที่นายจ้างค้างชำระตามเกณฑ์ที่กำหนดจาก The National Insurance Fund

— การลาคลอด การลาของบิดามารดา และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร : นอกเหนือจากบทบัญญัติมาตรา 71 ถึงมาตรา 78 ตามกฎหมาย The Employment Rights Act 1996 เกี่ยวกับสิทธิในการลาคลอดของลูกจ้างแล้ว ต้องพิจารณาสิทธิการลาคลอดตามกฎหมายเฉพาะ คือ กฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย The Maternity and Parental Leave(Amendment) Regulations 2002 โดยมีผลใช้บังคับแก่การลาคลอดเด็กที่เกิดตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอด การลาของบิดามารดาและการเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดา พอสรุปหลักการที่สำคัญได้ดังนี้<sup>22</sup>

1. การลาคลอด(Maternity Leave) : ลูกจ้าง(Employee) ที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอดโดยยังคงได้รับสิทธิเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (แต่ไม่ได้รวมถึงเงินค่าจ้าง) เป็นเวลา 26 สัปดาห์ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาเท่าใด แต่ลูกจ้าง(Employee) ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างช้าที่สุด 15 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด ลูกจ้าง(Employee) มีสิทธิกลับเข้าทำงานตามเดิมภายหลังการลา ลูกจ้าง(Employee) ที่ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ ขณะช่วงสัปดาห์ที่ 14 ก่อนลาคลอด มีสิทธิลาหยุดเพิ่มอีก 26 สัปดาห์และหากประสงค์กลับเข้าทำงานต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 28 วัน ดังนั้น ลูกจ้าง(Employee) อาจมีสิทธิลาคลอดเป็นเวลาทั้งหมด 52 สัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานแล้ว 26 สัปดาห์ จากนายจ้าง สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิดังกล่าวได้แก่ ลูกจ้าง ประเภททำงานของตนเอง(Self-Employed) หรือลูกจ้างที่เพิ่งออกจากงาน ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์มีสิทธิได้รับค่าเลี้ยงดูบุตร(Maternity Allowance) เป็นเวลา 26 สัปดาห์จากประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคม

2. การลาของบิดามารดา(Parental leave) : ลูกจ้าง(Employee) ซึ่งเป็นบิดาและมารดาของบุตรที่ทำงานแล้ว 1 ปีมีสิทธิลาเพื่อการทำหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นบิดามารดาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 13 สัปดาห์สำหรับบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรมแต่ละคน โดยสามารถลาได้ตั้งแต่

<sup>22</sup> ข้อมูลสิทธิการลาคลอด การลาของบิดามารดา และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างในประเทศอังกฤษจาก <http://www.dit.gov.uk/er/individual/matrights-pl958.pdf>



เด็กเกิดหรือรับเป็นบุตรบุญธรรมจนถึงอายุ 5 ปี หรือ 5 ปี หลังจากรับบุตรบุญธรรม ในกรณีของบุตรซึ่งพิการ ลูกจ้างสามารถลาได้ 18 สัปดาห์จนกว่าบุตรจะอายุ 18 ปี

3. การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา(Paternity Leave) : ลูกจ้าง(Employee) ที่ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์นับถึงเวลา 15 สัปดาห์ก่อนคลอดมีสิทธิลา 2 สัปดาห์เพื่อเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอด โดยต้องลาให้ครบภายในช่วง 56 วัน หลังการคลอด หลักการดังกล่าวนำมาใช้บังคับแก่การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมด้วย การลาดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

4. สิทธิการขอทำงานที่มีเวลาทำงานยืดหยุ่นได้ : ลูกจ้าง(Employee) ซึ่งทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์สามารถร้องขอเป็นหนังสือต่อนายจ้างให้มีการปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อดูแลบุตรที่อายุไม่ถึง 6 ปี หรือบุตรที่พิการซึ่งอายุไม่ถึง 18 ปีได้

— การลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย : ลูกจ้าง(Employee) มีสิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือทำหน้าที่ในฐานะสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแรงงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (มาตรา 50)

— การลาเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรม : ลูกจ้าง(Employee) อายุ 16-17 ปีที่ยังขาดการอบรม มีสิทธิลาเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมโดยได้รับค่าจ้าง

— การลาเพื่อตรวจครรภ์ : ลูกจ้าง(Employee) มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ตามที่แพทย์นัดหมายได้โดยได้รับค่าจ้าง

— การคุ้มครองคนทำงานร้านค้า(Shop Workers) : หมายถึง คนทำงานในร้านค้า (Shop) ซึ่งเปิดให้บริการลูกค้า โดยที่คำว่า “ร้านค้า(Shop)” หมายรวมถึงสถานดำเนินการค้ารายย่อย(Retail Trade) ซึ่งมีความหมายรวมถึงการค้าบริการของช่างตักแต่งผม(Barber and Hairdresser) ด้วย แต่ไม่รวมถึงการค้าบริการร้านอาหารที่จำหน่ายอาหารหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อการบริโภค ในสถานที่ คนทำงานร้านค้า(Shop Worker) มีสิทธิที่จะไม่ถูกไล่ออกจากงาน หรือเลือกให้ออกจากงานเพราะลดขนาดกิจการ(โดยที่คนอื่นไม่ถูกเลือกให้ออกจากงาน) หรือปฏิเสธการทำงานวันอาทิตย์ได้ หากมิได้มีการตกลงไว้ก่อนการทำงานว่าต้องทำงานวันอาทิตย์หรือเฉพาะวันอาทิตย์เท่านั้น

### กฎหมาย The Working Time Regulations 1998

กฎหมาย The Working Time Regulations 1998 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง(Employer) กับคนทำงาน(Workers) ทุกคน ซึ่งรวมถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-time Worker) คนทำงานแบบไม่มีงานประจำ(Casual Worker) คนฝึกหัดงาน

(Apprentice) คนทำงานที่ถูกส่งมาจากตัวแทนจ้างงาน(Agent) เพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง(Agent Worker) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน พอสรรูปหลักการและสาระสำคัญได้ ดังนี้

— ชั่วโมงการทำงานสูงสุด : จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมกับการทำงานล่วงเวลา ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 7 วัน แต่อาจตกลงเป็นอย่างอื่นได้ระหว่างนายจ้างกับคนทำงาน

— การทำงานกลางคืน : ทำงานกลางคืนได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง โดยนายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงาน นายจ้างไม่อาจโอนย้ายคนทำงานผู้ใหญ่ (Adult Worker) หมายความว่าคนทำงานอายุตั้งแต่ 18 ปี ไปทำงานกลางคืน เว้นแต่ได้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนและเป็นระยะๆ ตลอดเวลาที่ทำงานกลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นายจ้างจะโอนย้ายคนทำงานวัยรุ่น(Young Worker) หมายความว่าคนทำงานอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ไปทำงานกลางคืนช่วงเวลา 22.00-6.00 น. ไม่ได้ เว้นแต่ได้มีการตรวจสอบสุขภาพคนทำงานก่อนและเป็นระยะๆ ตลอดเวลาที่ทำงานกลางคืนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

— เวลาพัก : คนทำงานผู้ใหญ่(Adult Worker) มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมงติดต่อกัน ในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง คนทำงานวัยรุ่น(Young Worker) มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงติดต่อกันในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง

— เวลาพักประจำสัปดาห์ : คนทำงานผู้ใหญ่(Adult Worker) มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 7 วัน คนทำงานวัยรุ่น(Young Worker) มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงในแต่ละช่วงเวลา 7 วัน

— การหยุดพัก : คนทำงานผู้ใหญ่(Adult Worker) ที่มีชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเกิน 6 ชั่วโมง สามารถหยุดพัก 1 ครั้งอย่างน้อย 20 นาที คนทำงานวัยรุ่น(Young Worker) ที่มีชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเกิน 4.5 ชั่วโมง สามารถหยุดพัก 1 ครั้งอย่างน้อย 30 นาที และหากคนทำงานวัยรุ่น(Young Worker) ทำงานให้แก่ นายจ้างมากกว่า 1 คนในแต่ละวัน ให้นับรวมชั่วโมงทำงานให้แก่แต่ละนายจ้างเข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดเวลาพักสำหรับการทำงานให้กับนายจ้างแต่ละราย

— การหยุดพักผ่อนประจำปี : ภายหลังทำงานแล้ว 13 สัปดาห์ มีสิทธิลา 4 สัปดาห์/ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ไม่อาจขอเป็นเงินทดแทนการไม่ลาได้ ยกเว้นกรณีการบอกเลิกจ้าง

— ข้อกำหนดที่กล่าวข้างต้นใช้บังคับแก่บุคคลซึ่งถูกส่งมาจากบุคคลที่เป็นตัวกลาง (Agent) เพื่อทำงานให้แก่บุคคลอื่นด้วย(Agency Worker)

— บุคคลที่อยู่ในระหว่างการฝึกงานที่มีใช้การทำงานตามสัญญาจ้างทำงาน ถือว่าเป็น “คนทำงาน(Workers)” โดยสถานประกอบการที่ให้การฝึกงานถือว่าเป็น “นายจ้าง” จึงได้รับการคุ้มครองแรงงานด้วย

### กฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998

ในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง กฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998<sup>23</sup> เป็นกฎหมายหลักของประเทศอังกฤษที่กำหนดให้การคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของ คนทำงาน (มีความหมายเดียวกันกับ “คนทำงาน” ตามกฎหมาย The Employment Rights Act 1996) โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการที่เรียกว่า The Low Pay Commission ซึ่งมาจากตัวแทนภาครัฐ นายจ้างและคนทำงานโดยทำหน้าที่พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างโดยการออกเป็นข้อบังคับ (Regulation) ปัจจุบันนี้มีการออกข้อบังคับ The National Minimum Wage Regulations (ซึ่งประกาศ ภายใต้อำนาจ ที่กำหนดไว้ใน The National Minimum Wage Act 1998) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National Minimum Wage-NMW) ไว้ 2 ระดับ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2546 คือ

1. อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปี กำหนดไว้ที่ 4.50 ปอนด์/ชั่วโมง

2. อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานอายุ 18 ปี ถึงอายุ 21 ปี กำหนดไว้ที่ 3.80 ปอนด์/ชั่วโมง (รวมถึงคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปี ซึ่งทำงานโดยมีการฝึกอบรมงาน ในช่วง 6 เดือนแรกสำหรับนายจ้างรายใหม่

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นจะถูกปรับขึ้นอีกในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2547 พร้อมกับการ บังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่สำหรับคนทำงานอายุ 16-17 ปี ดังนี้

1. อัตราค่าจ้าง Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปี กำหนดไว้ที่ 4.50 ปอนด์/ ชั่วโมง

2. อัตราค่าจ้าง Development สำหรับคนทำงานอายุ 18 ปีถึงอายุ 21 ปีกำหนดไว้ที่ 4.10 ปอนด์/ชั่วโมง (รวมถึงคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีซึ่งทำงานโดยมีการฝึกอบรมงานในช่วง 6 เดือนแรกสำหรับนายจ้างรายใหม่)

3. อัตราค่าจ้าง Young Worker Rate สำหรับคนทำงานอายุ 16-17 ปีกำหนดไว้ที่ 3.00 ปอนด์/ชั่วโมง (ไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน (Apprentice) อายุ 16-17 ปี)<sup>24</sup>

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(NMW) ใช้บังคับแก่การทำงานทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงขนาดของ กิจการหรือประเภทกิจการ หรือภูมิภาค คนทำงาน(Workers) ทุกคนรวมถึงคนทำงานแบบไม่เต็ม เวลา(Part-time worker) และคนทำงานแบบไม่มีงานประจำ(Casual Worker) มีสิทธิได้รับการ คุ้มครองค่าจ้างโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(NMW) ที่กำหนดไว้

<sup>23</sup> กฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998 จาก <http://www.hmsa.gov.uk/acts1998/19980039.htm>

<sup>24</sup> อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหราชอาณาจักร จาก <http://www.dit.gov.uk/er/nmw/>

### การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Work)

ตามประกาศ The Part-Time Workers(Prevention of Less Favorable Treatment Regulations 2000<sup>25</sup> และ The Part-Time Workers(Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000(Amendment) Regulations 2002<sup>26</sup> ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Full-time worker) ไว้อย่างชัดเจนว่าจะไม่ถูกปฏิบัติในลักษณะที่ด้อยกว่าคนทำงานแบบเต็มเวลา(Full-time worker) สำหรับการทำงานอย่างเดียวกันให้แก่ชายจ้างคนเดียวกัน โดยคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-time worker) จะได้รับการคุ้มครองสิทธิในลักษณะที่เท่าเทียมกันหรือตามสัดส่วนกับสิทธิที่ให้แก่มนุษย์ทำงานแบบเต็มเวลา(Full-time worker) อาทิ สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราปกติรายชั่วโมงและค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราเดียวกันกับที่จ่ายให้แก่ คนทำงานเต็มเวลา สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนที่คนทำงานแบบเต็มเวลาได้รับสิทธิ ในการฝึกอบรมงานเช่นเดียวกับคนทำงานแบบเต็มเวลา สิทธิที่เท่าเทียมกันกับคนทำงานแบบเต็มเวลาในการถูกคัดเลือกให้ออกจากงานเพราะลดขนาดกิจการ(Redundancy) (แต่มีใช้การเลือกให้คนทำงานแบบไม่เต็มเวลานั้นออกจากงาน) สิทธิในการได้รับค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้าง สิทธิการลาคลอดและการลาของบิดามารดา(Maternity leave and parental leave) เป็นต้น<sup>27</sup>

### ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือ และทะเลญี่ปุ่นและทางด้านตะวันออกของคาบสมุทรเกาหลี ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ 4 เกาะ คือ ฮอนชู ซอกไกโด กิวชู ชิโกกุ และมีเกาะเล็ก ๆ ประมาณ 6,852 เกาะ โดยมีเกาะฮอนชูเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดพื้นที่ 377,835 ตารางกิโลเมตร(แบ่งเป็นพื้นดิน 374,744 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 3,091 ตารางกิโลเมตร) เมืองหลวงชื่อ กรุงโตเกียว มีประชากร 127,333,002 คน(ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ โดยมีจักรพรรดิเป็นประมุขของประเทศและมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่บริหารประเทศโดยมีการกำหนดสถาบันหลักในการ

<sup>25</sup> กฎหมาย The Part-Time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000 จาก <http://www.legislation.hmsso.gov.uk/si2000/2000151.htm>

<sup>26</sup> กฎหมาย The Part-Time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000 (Amendment) Regulations 2002 จาก <http://legislation.hmsso.gov.uk/si/si2002/20022035.htm>

<sup>27</sup> ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time worker) ของประเทศสหราชอาณาจักร จาก <http://www.dti.gov.uk/er/individual/05.htm>

ปกครองประเทศ คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ เขตการปกครองแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเขต(Prefectures) จำนวน 47 เขต และระดับเทศบาล(Municipalities) จำนวน 3,224 แห่ง ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบกฎหมายแบบ Civil Law ประเทศญี่ปุ่น มีแรงงานจำนวน 66.66 ล้านคน (ตัวเลขประมาณปี 2546) โดยแบ่งเป็นแรงงานในภาคบริหาร 70% ภาคอุตสาหกรรม 25% ภาคเกษตรกรรม 5% (ตัวเลขประมาณปี 2545) อัตราการว่างงาน 5.3%(ตัวเลขประมาณปี 2546) หน่วยเงินตรา คือ เยนญี่ปุ่น (Japanese Yen-JPY)<sup>28</sup>

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ปรากฏว่ามีกฎหมายที่สำคัญเพื่อคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ The Labour Standard Law, The Equal Opportunity and Treatment Act, The Minimum Wages Law, The Law Concerning the Improvement of Employment Management, etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law), The Industrial Safety and Health Law

The Labour Standards Law เป็นกฎหมายหลักของประเทศญี่ปุ่นซึ่งกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไป (เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น) การใช้แรงงานเด็กและการใช้แรงงานหญิง ข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กและหญิง ตลอดจนการให้ความคุ้มครองและรับรองหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานและการได้รับค่าจ้างของชายและหญิง โดยถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงาน (Workers) ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่าลูกจ้างตามที่เข้าใจกันทั่วไป ในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมาย The Minimum Wages Law กำหนดให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐในการดำเนินการกำหนด และประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการ (Industrial Minimum Wage) หรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาค (Minimum wages for prefectures) โดยเฉพาะก็ตาม ส่วนกฎหมาย The Equal Opportunity and Treatment Act ได้บัญญัติรับรองความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยไม่มีกรเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ และกฎหมาย The Industrial Safety and Health Law เป็นกฎหมายเฉพาะกำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างให้ทำงานเพื่อคุ้มครองบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด

<sup>28</sup> ข้อมูลจาก [http://cia.gov/cia/publications/factbook/print/ja\\_html](http://cia.gov/cia/publications/factbook/print/ja_html) และข้อมูลจาก <http://www.depthaigo.th/interdate/Country/ญี่ปุ่น.doc>

## การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

กฎหมาย The Labour Standards Law<sup>29</sup> ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ “คนทำงาน (Workers)” ซึ่งได้กำหนดคำนิยามไว้ว่าหมายถึงบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจ และได้รับค่าจ้าง(Wage) โดยไม่คำนึงว่าทำงานประเภทใด

สำหรับ “ค่าจ้าง(Wage)” มีการให้คำนิยามไว้อย่างกว้างว่าหมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ โบนัส และการจ่ายเงินอื่นใดจากผู้ว่าจ้างให้แก่คนทำงาน(Workers) เพื่อตอบแทนการใช้แรงงานในการ ทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะเรียกชื่อการจ่ายเงินดังกล่าวว่าอย่างไร

จากการศึกษาค้นคว้า กล่าวได้ว่าการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการของประเทศญี่ปุ่นพบว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ(Minimum Standards) ของ The Labour Standards Law มีมาตรการที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามกฎหมาย The Labour Standards Law ของประเทศญี่ปุ่น พอสรุปหลักการและสาระสำคัญได้ดังนี้<sup>30</sup>

— ข้อตกลงการทำงาน : สัญญาว่าจ้างทำงานระหว่างนายจ้างกับคนทำงาน(Workers) ที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ให้ตกลงกันได้ไม่เกิน 1 ปี แต่อาจตกลงกันเป็นเวลา 3 ปี สำหรับการ ทำงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี(มาตรา 14) โดยต้องระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ไว้อย่างชัดเจน(มาตรา 15) หากข้อตกลงในสัญญาแตกต่างจากความเป็นจริงที่ได้ตกลงกันได้ คนทำงาน(Workers) สามารถยกเลิกสัญญาได้ทันที และมีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้างหากได้มีการย้ายภูมิลำเนาเพื่อการทำงานและจะกลับภูมิลำเนาภายใน 14 วัน นับแต่วันยกเลิกสัญญาดังกล่าว(มาตรา 15) นายจ้างไม่อาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่แน่นอนซึ่งคนทำงานต้องชดใช้หากปฏิบัติผิดสัญญาหรือก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าในสัญญาจ้าง (มาตรา 16)

— การเลิกจ้าง : นายจ้างไม่อาจเลิกจ้างคนทำงาน(Workers) ในช่วงลาหยุดเพื่อรักษาทางการแพทย์เนื่องมาจากความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน และไม่อาจเลิกจ้างคนทำงานหญิงในระหว่างลาก่อนหรือหลังการคลอดบุตร เว้นแต่ได้มีการจ่ายค่าชดเชยให้ตามที่กำหนด (มาตรา 19)

<sup>29</sup> กฎหมาย The Labour Standards Law จาก <http://matlec.ilo.org/tet/E95JPO1.htm>

<sup>30</sup> ข้อมูลสรุปย่อการคุ้มครองแรงงานของญี่ปุ่น จาก <http://www2.interbroad.or.jp/fla-net/guidebook/g-5/g5-e2.html> และเอกสาร Employment and Benefits in Japan จัดทำโดย Freshfields, April 2002 จาก [www.freshfields.com/publications/plf/EmploymentBenefitsJapan2002.pdf](http://www.freshfields.com/publications/plf/EmploymentBenefitsJapan2002.pdf)

— การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ : นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หรือ มิฉะนั้นต้องจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวเท่ากับค่าจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน เว้นแต่การเลิกจ้าง เนื่องจากความผิดของพนักงาน(Workers) หรือเพราะมีภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้น (มาตรา 20) การบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าไม่ใช่บังคับ 2 เดือน พนักงานตามฤดูกาลที่ตกลงระยะเวลาการทำงานไว้ไม่เกิน 4 เดือน และพนักงานในช่วงเวลาทดลองงานที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 14 วัน(มาตรา 21)

— การคืนเงินต่าง ๆ : หากพนักงาน(Workers) ออกจากงานหรือตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและคืนเงินต่าง ๆ อาทิ เงินประกัน เงินสะสม เป็นต้น ให้แก่พนักงาน(Workers) ภายใน 7 วัน(มาตรา 23)

— ค่าจ้าง : ให้จ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้งโดยจ่ายเป็นเงินสดโดยตรงให้แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม อาจจ่ายโดยวิธีอื่นที่น่าเชื่อถือก็ได้ การหักเงินค่าจ้างบางส่วนจะกระทำได้เฉพาะมีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดให้กระทำได้(มาตรา 24)

— การจ่ายค่าจ้างกรณีฉุกเฉิน : หากพนักงาน(Workers) ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายยามฉุกเฉินสำหรับการคลอดบุตร การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไว้แล้วก่อนวันจ่ายค่าจ้างตามปกติ(มาตรา 26)

— การประกันภัยการจ่ายเงิน : นายจ้างต้องประกันการจ่ายเงินจำนวนที่แน่นอนสำหรับ ค่าจ้างเป็นสัดส่วนกับชั่วโมงในการทำงานสำหรับพนักงาน(Worker) ที่ว่าจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั้นหรือถูกว่าจ้างช่วงต่อให้ทำงาน(Subcontracting) (มาตรา 27)

— ชั่วโมงทำงานปกติ : ไม่เกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน ไม่รวมเวลาพัก (มาตรา 32)

— ชั่วโมงทำงานของงานที่ไม่แน่นอน : สำหรับสถานประกอบการตามที่กำหนดซึ่งไม่อาจกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้แน่นอน นายจ้างอาจกำหนดให้พนักงาน(Workers) ทำงานได้ ไม่เกิน 10 ชั่วโมง/วัน โดยแจ้งให้พนักงาน(Workers) ทราบล่วงหน้า (มาตรา 32-5)

— เวลาพัก : กำหนดให้การทำงานเกิน 6 ชั่วโมง ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 45 นาที และการทำงานเกิน 8 ชั่วโมง มีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง (มาตรา 34)

— วันหยุดประจำสัปดาห์ : กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน หรือ 4 วัน ในช่วงเวลา 4 สัปดาห์(มาตรา 35)

— การทำงานล่วงเวลา : การทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด ได้รับค่าจ้างเพิ่มตามอัตราที่กำหนดโดยคำสั่งของคณะรัฐมนตรีซึ่งอยู่ในระหว่างอัตราที่ไม่น้อยกว่า 25%

แต่ไม่เกิน 50% ของอัตราค่าจ้างปกติ สำหรับการทำงานในช่วง 22.00-5.00 น.(หรือ 23.00-6.00 น.)  
ได้รับค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่า 25% ของค่าจ้างปกติเป็นรายชั่วโมง(มาตรา 36)

— การหยุดพักผ่อนประจำปี : คนทำงาน(Workers) ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน  
และได้ทำงานมาแล้ว 80% ของวันทำงานทั้งหมด ได้รับสิทธิในการลาหยุดประจำปีเป็นเวลา 10 วัน  
ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง สำหรับคนทำงาน(Workers) ที่ทำงานมาแล้ว 1.5 ปี และได้ทำงานมาแล้ว  
80% ของวันทำงานทั้งหมด ได้รับสิทธิลาหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนดโดยขึ้นอยู่กับ  
ระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง(มาตรา 39)

— การทำงานของเด็ก : ห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน เว้นแต่เด็กอายุเกิน 13 ปี  
สามารถทำงานตามที่กำหนดซึ่งลักษณะเป็นงานเบาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิภาพ  
ของเด็ก และเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์และการละคร  
โดยต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่รัฐ(มาตรา 56) นายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารแสดงวันเกิดของ  
เด็กที่ต่ำกว่า 18 ปี และเอกสารแสดงว่าการทำงานของเด็กไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็กหรือ  
เอกสารความยินยอม ให้ทำงานจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กไว้ที่สถานประกอบการ  
(มาตรา 57) บิดามารดาหรือผู้ปกครองไม่อาจเข้าทำสัญญาว่าจ้างงานแทนเด็กได้(มาตรา 58) แต่  
สามารถยกเลิกสัญญาว่าจ้างที่เห็นว่าเป็นการเอาเปรียบต่อเด็ก(มาตรา 58) บิดามารดาหรือผู้ปกครอง  
ไม่อาจรับค่าจ้างของเด็กและแทนเด็กได้(มาตรา 59)

— ชั่วโมงการทำงานของเด็ก : ไม่เกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 7 ชั่วโมง/วัน โดยรวม  
เวลาของการเรียนด้วย (มาตรา 60) สำหรับเด็กอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ในการทำงานต้องมี  
1 วัน/สัปดาห์ ที่มีการลดชั่วโมงทำงานลงเป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยอาจขยายเวลาทำงานในวันอื่น  
เป็น 10 ชั่วโมงก็ได้แต่ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์(มาตรา 60)

— การทำงานกลางคืนของเด็ก : ห้ามว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่าง 22.00-  
5.00 น. (หากเหมาะสมอาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่าง 23.00-6.00 น. ก็ได้) ยกเว้นเด็กผู้ชายอายุเกิน  
16 ปี ทำงานแบบกะ (มาตรา 61) ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปีทำงานเกี่ยวกับการแสดงภาพยนตร์และ  
การละครหรือเด็กอายุเกิน 13 ปี ทำงานนอกเวลาเรียนในระหว่างเวลา 20.00-5.00 น.(หากเหมาะสม  
อาจถูกเปลี่ยนเป็นระหว่างเวลา 21.00-6.00 น. ก็ได้)(มาตรา 61)

— การทำงานอันตรายของเด็ก : ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกล  
หรืออุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าที่กำลังอยู่ในระหว่างการใช้งาน หรืองานอันตรายอื่นใด หรือการยกของ  
หนักหรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารพิษหรือวัตถุอันตราย หรือการทำงานใต้ดิน(มาตรา 62)



— ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาของเด็ก : เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้างหากประสงค์จะเดินทางกลับภูมิลำเนาในเวลา 14 วัน ภายหลังจากเลิกจ้าง เว้นแต่เลิกจ้างเพราะความผิดของเด็ก(มาตรา 64)

— การทำงานของหญิง : ห้ามหญิงอายุเกิน 18 ปีทำงานใต้ดิน(มาตรา 64-2) (กรณีหญิงอายุ 18 ปีหรือต่ำกว่า ถูกห้ามมิให้ทำงานใต้ดินตามกฎหมายเรื่องการห้ามเด็กทำงานอันตรายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น) ห้ามว่าจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงภายหลังคลอดบุตรไม่เกิน 1 ปีทำงานยกของหนักทำงานในสถานที่ใช้ก๊าซอันตราย หรืองานอื่นใดที่อาจเป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร(มาตรา 64-3) หญิงมีสิทธิขอลาพักการทำงานได้ในช่วง 6 สัปดาห์ก่อนคลอด (หรือ 14 สัปดาห์ กรณีตั้งครรภ์แฝด) และ 8 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร และมีสิทธิขอโอนเปลี่ยนงานเป็นการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานเบาได้(มาตรา 65) หญิงที่มีครรภ์หรือหญิงภายหลังการคลอดบุตรไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิขอไม่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดพัก หรือทำงานกลางคืนก็ได้(มาตรา 66) หญิงที่อยู่ในช่วงเลี้ยงทารกอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิขอเวลาเพื่อดูแลบุตรอย่างน้อยวันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที(มาตรา 67) หญิงที่มีปัญหาการทำงานในช่วงมีประจำเดือน มีสิทธิขอไม่ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้(มาตรา 68)

— การคุ้มครองคนฝึกงาน : นายจ้างต้องไม่เอาเปรียบคนฝึกหัดงาน(Apprentice) นักเรียนเด็กฝึกงาน(Trainee) หรือคนทำงาน ไม่ว่าเรียกว่าอย่างไร เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวประสงค์จะได้รับการฝึกฝนเพื่อความชำนาญในการทำงาน นายจ้างต้องไม่ว่าจ้างคนทำงานที่ประสงค์จะได้รับการฝึกฝนการทำงานให้ทำงานบ้านหรืองานอื่นใดที่ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนเพื่อความชำนาญในการทำงาน(มาตรา 69) คนฝึกงานที่เป็นเด็กฝึกงานตามหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้ว 80% ของวันทำงานทั้งหมดได้รับสิทธิในการลาหยุดประจำปีเป็นเวลา 12 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง สำหรับคนฝึกงานที่ทำงานมาแล้ว 1.5 ปี และได้ทำงานมาแล้ว 80% ของวันทำงานทั้งหมด ได้รับสิทธิลาหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง(มาตรา 72)

— หอพัก : นายจ้างที่มีคนทำงานพักอาศัยอยู่ในหอพักของสถานประกอบการต้องออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการพักอาศัยและยื่นข้อกำหนดดังกล่าวต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลการร่างและการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากตัวแทนของคนทำงานส่วนใหญ่ที่พักอาศัยในหอพักด้วย โดยนายจ้างต้องไม่เข้าไปแทรกแซงเสรีภาพบุคคลในการพักอาศัยในหอพักดังกล่าว(มาตรา 94 และ 95)

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย The Labour Standards Law อาจได้รับโทษปรับหรือจำคุกตามอัตราโทษที่กำหนดไว้ในแต่ละความผิดแตกต่างกันออกไป ซึ่งอัตราโทษที่หนักที่สุดคือ จำคุกตั้งแต่ 1 ปีถึง 10 ปี หรือปรับ 200,000 – 3,000,000 เยน(มาตรา 117) หากบุคคลที่กระทำผิดเป็นตัวแทน(Agent) หรือลูกจ้างซึ่งกระทำการแทนเจ้าของกิจการของสถานประกอบการ กิจการ โทษปรับให้ลงแก่เจ้าของกิจการ เว้นแต่เจ้าของกิจการ ได้กระทำการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว หากเจ้าของกิจการ ได้รู้ถึงการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายแต่ไม่ดำเนินการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อแก้ไขการฝ่าฝืนดังกล่าวหรือยุยงส่งเสริมการปฏิบัติ ฝ่าฝืนกฎหมาย เจ้าของกิจการต้องได้รับโทษเสมือนเป็นผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย (มาตรา 121)

#### การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมาย The Minimum Wages Law กำหนดให้คณะกรรมการที่เรียกว่า The Central Minimum Wages Council ประกอบด้วยผู้แทนที่มาจากนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้แทนสาธารณะ(ได้แก่นักวิชาการและข้าราชการที่เกษียณอายุแล้ว) มีอำนาจพิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานในแต่ละภูมิภาค และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานเป็นรายกิจการหรือรายอุตสาหกรรม เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับคนทำงานที่ทำงานอยู่ในภูมิภาคและประเภทกิจการดังกล่าว

#### การคุ้มครองแรงงานที่มีใช้การทำงานตามปกติทั่วไป(Non-Standard Workers)

ประเทศญี่ปุ่นมีกลุ่มแรงงานประเภทที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาอยู่จำนวนไม่น้อย โดยปรากฏว่าในปี 2543 ประเทศญี่ปุ่นมีคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา จำนวน 14.7% ของลูกจ้างทั้งหมดของประเทศ และ 91.8% ของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาเป็นหญิง<sup>31</sup> สำหรับการคุ้มครองแรงงานประเภทนี้ ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมาย The Law Concerning the Improvement of Employment Management, etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law)<sup>32</sup> มีผลใช้บังคับวันที่ 18 มิถุนายน 2536 เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรม และการบริหารจัดการดูแลคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานประเภทนี้(มาตรา 1) สำหรับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Work) ซึ่งหมายถึง คนทำงานที่มีลักษณะการทำงานในแต่ละวัน หรือในแต่ละอาทิตย์ หรือในแต่ละเดือนเป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปใน

<sup>31</sup> ข้อมูลคนทำงาน part-time จากเอกสาร International Observatory of Labour Law, National Labour Law Profile: Japan จาก [www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdia/11/observatory/profile/jip.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdia/11/observatory/profile/jip.htm)

<sup>32</sup> กฎหมาย The Law Concerning the Improvement of Employment Management, etc. of Part-Time Workers จาก [http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3\\_1\\_1.html](http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html)

การทำงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการดังกล่าว(มาตรา 2) อย่างไรก็ตามก็ตี กฎหมาย Part-Time Work Law ดังกล่าวมิได้กำหนดบังคับให้เป็น “หน้าที่” ของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Work) แต่ใช้คำว่าให้นายจ้าง “มุ่งพยายาม(Endeavour)” ให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Work) โดยเปรียบเทียบกับคุ้มครองแรงงานสำหรับคนปกติ(Regular Worker) แต่มิได้กำหนดมาตรการและข้อกำหนดที่ชัดเจนว่ามีแนวทางและมาตรฐานเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Worker) อย่างไรก็ตาม ในส่วนของภาครัฐ กฎหมาย Part-Time Law กำหนดให้เป็น “หน้าที่” ของหน่วยงานของรัฐ คือ กระทรวงสุขภาพ แรงงานและสวัสดิการ(The Ministry of Health, Labour and Welfare) ของประเทศญี่ปุ่นในการส่งเสริมสวัสดิการของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Worker) (มาตรา 5)

### ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลีย มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า Commonwealth of Australia ประเทศออสเตรเลียเป็นทวีปเกาะ ตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนใต้และมหาสมุทรอินเดียมีพื้นที่ 7,686,850 ตารางกิโลเมตร ออสเตรเลียเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดในโลก เป็นทวีปที่เล็กที่สุด และเป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับที่ 6 ของโลก เมืองหลวงชื่อ กรุงแคนเบอร์รา ตั้งอยู่ในอาณาเขตนครหลวงออสเตรเลีย(Australia Capital Territory : ACT) ออสเตรเลียมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบสหพันธ์(Federal Democracy) ได้รับอิทธิพลมาจากทั้งอังกฤษและอเมริกาเหนือ โดยแยกการปกครองเป็น 2 ส่วน คือ รัฐบาลแห่งจักรภพ(Commonwealth Government) และรัฐบาลแห่งรัฐ(State Government) ออสเตรเลียประกอบด้วยรัฐต่าง ๆ 6 รัฐ และ 2 เขตปกครอง\* คือ 1.Australian Capital Territory\* 2.Northern Territory\* 3.New South Wales 4.Queensland 5.South Australia 6.Tasmania 7.Victoria และ 8.Western Australia ออสเตรเลียมีสมเด็จพระราชินีเอลิซาเบทที่ 2 แห่งอังกฤษเป็นองค์ประมุข โดยมีผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์(Governor General) ทำหน้าที่แทนพระองค์ในออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลียใช้ระบบกฎหมายแบบ Common Law มีประชากร 19,913,144 คน(ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) มีแรงงานจำนวน 9.2 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานในภาคบริการ 73% ภาคอุตสาหกรรม 22% และภาคเกษตรกรรม 5% (ตัวเลขประมาณปี 2540) อัตราการว่างงาน 6.1% (2546) ออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูง สภาพภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมีอำนาจต่อรองในการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่ม

โดยเฉพาะในการเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างแรงงานหน่วยเงินตรา คือ ออสเตรเลียดอลลาร์ Australian Dollar – AUD)<sup>33</sup>

ประเทศออสเตรเลียนีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับทั้งในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) และระดับท้องถิ่น(State Level) ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 6 รัฐและ 2 เขตการปกครองตนเอง เดียวกันกับประเทศแคนาดา

กฎหมาย The Workplace Relations Act 1996<sup>34</sup> ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) ซึ่งกำหนดแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศออสเตรเลีย โดยมีแนวทางในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้างในการทำงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้หลายรูปแบบ คือ

1. Award มีลักษณะเป็นข้อกำหนดให้การคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมหนึ่งๆ หรือประเภทงานใด โดยเฉพาะเจาะจง โดยหน่วยงานที่เรียกว่า Industrial Relations Commission เป็นผู้ประกาศกำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำในการทำงาน(Minimum Entitlements of Employments) ข้อกำหนด(Award) นี้จะประกาศบังคับใช้ในระดับสหพันธรัฐ (federal) หรือ ระดับท้องถิ่น(state) ก็ได้

2. Certified Agreement หรือ Collective Agreement(CA) มีลักษณะเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างซึ่งกำหนดสภาพการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยเมื่อมีการทำข้อตกลงดังกล่าวแล้วก็จะใช้บังคับแทนข้อกำหนดใน Award ได้

3. Australian Workplace Agreement(AWA) มีลักษณะเป็นข้อตกลงที่ขึ้นอยู่กับการเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละรายเกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง ซึ่งหากได้รับการยอมรับให้บังคับใช้ได้จากหน่วยงานของรัฐแล้ว ก็สามารถนำมาใช้บังคับแทนข้อกำหนดใน Award ได้<sup>35</sup>

The Workplace Relations Act 1996 ได้กำหนดรับรองสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานอย่างเดียวกัน และมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด สิทธิในการลาประเภทต่างๆ การจัดตั้งองค์กรแรงงาน การระงับ ข้อพิพาทแรงงาน การแต่งตั้งที่ปรึกษาแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในแต่ละรัฐและเขต

<sup>33</sup> ข้อมูลจาก <http://www.cia.gov/cia/pubcations/factbook/print/as.html> และข้อมูลจาก <http://www.dephtai.go.th/Interdate/Country/ออสเตรเลีย45.doc>

<sup>34</sup> กฎหมาย The Workplace Relations Act 1996 จาก <http://www.law.uts.edu.au/~peteru/legislation/f22964.htm>

<sup>35</sup> แปล (บางส่วน) จาก “Working in Australia : Wages and Working Conditions” ใน <http://www.immi.go.au/settle/work/working.htm>

การปกครองของ ออสเตรเลียได้มีการประกาศข้อกำหนด(Award) สำหรับคุ้มครองการทำงานในแต่ละประเภทกิจการ ภายในรัฐและเขตการปกครองของตน แต่ทั้งนี้ จะไม่ขัดกับการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ใน The Workplace Relations Act 1996

### บุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

สำหรับ “ลูกจ้าง(Employee)” ที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมาย The Workplace Relations Act 1996 ได้มีการกำหนดคำนิยามให้รวมถึงบุคคลใดๆ ซึ่งในการทำงานตามปกติมีลักษณะเป็นลูกจ้างด้วย แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการทำงานฝึกหัดวิชาชีพ (Vocational Placement) อันได้แก่ บุคคลที่ทำงานกับนายจ้างโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนและบุคคลที่ทำงานตามที่มีข้อกำหนดทางการศึกษาหรือหลักสูตรการฝึกอบรม จากคำนิยามดังกล่าว เห็นได้ว่ากฎหมายมุ่งคุ้มครองแรงงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานอย่างลูกจ้างอย่างแท้จริง ไม่คำนึงว่าจะได้มีการเรียกชื่อกันอย่างไรหรือได้มีความพยายามที่จะทำความตกลงลักษณะ/หรือสภาพการทำงานให้แตกต่างไปจากปกติ ใดๆก็ตาม โดยทั่วไป มีการแบ่งประเภทลูกจ้างออกเป็น 3 ประเภท คือ ลูกจ้างประจำ(Full-Time Employee) ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Employee) และ ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) โดยลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Employee) ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ตามสัดส่วนของอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้แก่ลูกจ้างประจำ(Full-Time Employee) และลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) ไม่ได้รับสิทธิเกี่ยวกับวันหยุดและวันลา แต่ได้รับการชดเชยด้วยวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยรวมค่าภาระงาน (Loading) แต่อย่างไรก็ดี ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ (Casual Employee) ที่ทำงานเกิน 12 เดือน อาจได้รับสิทธิบางประการเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

นอกจากลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตาม The Workplace Relations Act 1996 ดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าแต่ละรัฐและเขตการปกครองมีข้อกำหนด(Award) ให้การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างในสถานบริการประเภทต่างๆ ไว้โดยเฉพาะ โดยมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไปบ้าง โดยที่แต่ละรัฐและเขตปกครองได้กำหนดแบ่งประเภทและความหมายของสถานบริการคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

1. รัฐควีนส์แลนด์(Queensland) มีข้อกำหนด(Award) บังคับใช้แก่สถานบริการ 2 กลุ่ม ดังนี้
  - (1) กลุ่มสถานบริการตกแต่งผม(Hairdressing)
  - (2) กลุ่มร้านอาหารและคาเฟ่ ซึ่งรวมถึงสถานบริการด้านอาหาร เครื่องดื่ม และที่พักหลายประเภทด้วยกัน

2. เขตการปกครอง Australian Capital Territory มีข้อกำหนด (Award) บังคับใช้แก่สถานบริการ 4 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มบริการเสริมความงามและการตกแต่งผม(Hairdressing and beauty industry)

(2) กลุ่มสถานบริการอาหารและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ร้านอาหาร คาเฟ่ บุชจำหน่ายอาหารในลักษณะสถานประกอบการหรือกิจการขนาดเล็ก

(3) กลุ่มสถานประกอบการที่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และสถานที่พักที่เป็นโรงแรม คลับ โมเต็ล อพาคเมนท์ บาร์ ไนต์คลับ ดิสโกเธค

(4) กลุ่มโรงแรมซึ่งเป็นสมาชิกสมาคมโรงแรมของประเทศออสเตรเลีย

3. เขตปกครอง Northern Territory มีข้อกำหนด (Award) บังคับใช้แก่สถานบริการ 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มสถานบริการตกแต่งผม(Hairdressing)

(2) กลุ่มโรงแรมและร้านอาหาร ซึ่งรวมถึงสถานบริการมากมายหลายประเภทด้วยกันที่ให้บริการสถานที่พัก อาหาร เครื่องดื่ม แต่ไม่รวมถึงคาเฟ่ ร้านอาหาร หรือสถานบริการอื่นซึ่งไม่มีการจัดโต๊ะอาหารไว้ให้บริการ

4. รัฐนิวเซาท์เวลล์(New South Wales) มีข้อกำหนด (Award) บังคับใช้แก่สถานบริการ 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มร้านค้าขนาดเล็กและสถานตกแต่งผม(Retail and hairdressing)

(2) กลุ่มร้านอาหารและสถานที่พักอาศัย(Restaurants and hospitality)

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเลือกศึกษาข้อกำหนด (Award) ของรัฐควีนส์แลนด์(Queensland) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการของประเทศไทย ซึ่งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการสำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างที่มีใช้การทำงานตามปกติทั่วไปของรัฐควีนส์แลนด์(Queensland) ประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วยข้อกำหนด(Award) ตามประเภทของสถานบริการ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สถานบริการตกแต่งผมและเสริมความงามของมลรัฐควีนส์แลนด์(Queensland) ประเทศออสเตรเลีย

— ข้อกำหนด The Hairdressers' Industry Award-State 2003<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Award ของรัฐควีนส์แลนด์ จาก [http://www.wagenet.gov.au/WageNet/GuideAssis\\*/GuideAssit1QLD.asp](http://www.wagenet.gov.au/WageNet/GuideAssis*/GuideAssit1QLD.asp)

2. สถานบริการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ร้านอาหาร คาเฟ่ ของมลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland) ประเทศออสเตรเลีย

— ข้อกำหนด The Cafe, Restaurant and Catering Award-State (Excluding South-East Queensland) 2003

### 3.6 การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศออสเตรเลีย

3.6.1 กลุ่มสถานบริการตกแต่งผมและความงามรัฐควีนส์แลนด์(เขต Southern Division Western District)

#### 1. แรงงานในสถานบริการตกแต่งผมและความงาม

##### 1) ประเภทการว่าจ้าง

— นายจ้างกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรขณะว่าจ้างว่าจะว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานแบบใด คือ (1)ทำงานเต็มเวลา(Full-Time Basis) (2)ทำงานไม่เต็มเวลา(Part-Time Basis) และ (3)ทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Basis)

— ลูกจ้างประจำ(Full-Time Employee) : ทำงาน 38 ชั่วโมง/สัปดาห์

— ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Employee) : ทำงานไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 38 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทำงานไม่เกิน 5 วัน/สัปดาห์ และทำงานอย่างน้อยวันละ 3 ชั่วโมง/วัน โดยคาดได้ล่วงหน้าเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และได้รับค่าจ้างเป็นสัดส่วนของการทำงานแบบลูกจ้างประจำ โดยได้รับค่าจ้าง 1/38 ของอัตราค่าจ้างรายสัปดาห์ที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทงาน หากทำงานเกินกว่าที่กำหนด มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลา

— ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) : ลูกจ้างที่ทำงานโดยอาจมีการเลิกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในระยะเวลาที่สั้นจากนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยทำงานไม่เกิน 32 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับช่วงระยะเวลา 7 วัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงไม่น้อยกว่า 1/38 ของอัตราค่าจ้างรายสัปดาห์ที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทงาน + ค่าภาระงาน>Loading) 23 % สำหรับการทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และในแต่ละครั้งที่ถูกเรียกให้ทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงทำงาน หากทำงานในวันอาทิตย์จะได้รับค่าจ้าง 2 เท่า

##### 2) ชั่วโมงทำงาน

— กำหนดชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ย 38 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทำงาน 5 วัน/สัปดาห์ ระหว่างวันจันทร์ถึงวันอาทิตย์และระหว่าง 8.00 น. – 19.00 น. (หรือ 21.00 น. ในวันที่กำหนดให้เปิดกิจการศึกได้) โดยสามารถเปิดบริการได้ถึง 10 ชั่วโมง/วัน(หรือ 11 ชั่วโมง ในวันที่กำหนดให้เปิดกิจการศึกได้)

### 3) การทำงานล่วงเวลา

— การทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา อัตรา : 1.5 เท่าสำหรับ 3 ชั่วโมงแรก และ 2 เท่าสำหรับการทำงานในเวลาต่อมา สำหรับการทำงานในวันอาทิตย์ได้รับ 2 เท่า การชดเชย : สามารถตกลงล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรชดเชยเป็นการหยุดพักแทนการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาก็ได้ โดยต้องหยุดชดเชยภายในปีที่มีการทำงานล่วงเวลา

### 4) การทำงานในวันสุดสัปดาห์

— ลูกจ้างประจำ(Full-Time Employee) และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employee) ยกเว้นลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) ทำงานตามปกติในวันเสาร์ ได้รับค่าจ้าง 1.25 เท่า

— ลูกจ้างทุกประเภททำงานปกติในวันอาทิตย์ ได้รับค่าจ้าง 2 เท่า การทำงานในวันหยุดตามประเพณีลูกจ้างทุกประเภททำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้รับค่าจ้าง 2.5 เท่า โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 4 ชั่วโมง

### 5) อัตราค่าจ้าง

— กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างละเอียดแตกต่างกันตามประเภท ลักษณะและระดับการทำงาน และประเภทการว่าจ้าง

### 6) การทำงานกะ

— ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการทำงานกะกลางวันและกะกลางคืน ซึ่งแตกต่างกันตามอัตราที่กำหนด

### 7) เวลาพักรับประทานอาหาร

— คนทำงาน(Workers) ทุกคนมีสิทธิหยุดพักรับประทานอาหารเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 นาทีและไม่เกิน 1 ชั่วโมง สำหรับการทำงานระหว่างการทำงานในชั่วโมงที่สี่และชั่วโมงที่หกภายหลังจากเริ่มต้นการทำงานในแต่ละวัน

— คนทำงานกะมีสิทธิพัก 30 นาทีในแต่ละกะ โดยจะพักเมื่อใดก็ได้เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

### 8) การหยุดพักการทำงาน

— ลูกจ้างรายสัปดาห์(Weekly Employee) มีสิทธิหยุดพักงานเป็นเวลา 10 นาทีในแต่ละช่วงครึ่งแรกและช่วงครึ่งหลังของแต่ละวันทำงาน

— ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา และลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ ซึ่งทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 4 ชั่วโมงแต่ไม่ถึง 8 ชั่วโมงในวันทำงานใด มีสิทธิหยุดพักงาน 10 นาที สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมง(ไม่รวมการหยุดพักรับประทานอาหาร) ในวันทำงานใดมีสิทธิ



หยุดพักงาน 10 นาทีในช่วงครึ่งแรกและครึ่งหลังของแต่ละช่วงการทำงาน โดยสามารถตกลงรวมเวลาหยุดพักในแต่ละช่วงเป็น 20 นาทีก็ได้

9) ค่าเบี่ยงเลี้ยง(Allowance)

– ค่าอาหาร : กรณีทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 2 ชั่วโมงภายหลังจากได้ทำงานมาแล้ว 7.6 ชั่วโมง จะได้รับค่าอาหาร(Meal Allowance) ตามอัตราที่กำหนด

– กรณีการทำงานในวันที่ปิดทำการคือถึง 21.00 น. ลูกจ้างประจำและลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา(ยกเว้นลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ) ซึ่งทำงานเกิน 8 ชั่วโมงในวันดังกล่าว หากต้องทำงานหลังเวลา 20.00 น. จะได้รับค่าอาหาร(Meal Allowance) ตามอัตราที่กำหนด

10) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีภายหลังทำงานครบ 1 ปี ดังนี้

– ไม่น้อยกว่า 5 สัปดาห์สำหรับลูกจ้างทำงานกะ แบบ 3 กะ/วัน ในช่วง 7 วัน/สัปดาห์

– ไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ สำหรับกรณีอื่น

11) การลาป่วย

– ลูกจ้าง(ยกเว้นลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำและคนฝึกหัดงาน) มีสิทธิลาป่วยได้ 60.8 ชั่วโมง/ปี ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิลาได้ตามสัดส่วน

12) การลาเพื่องานพิเศษ

– ลูกจ้างประจำและลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิลาเพื่องานพิเศษของสมาชิกในครอบครัว โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 2 วัน ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 2 วัน การลาเกี่ยวกับครอบครัว (Family Leave)

– สิทธิในการลาเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ การลาตลอด การลาเพื่อรับบุตรบุญธรรม การลาเกี่ยวกับการเป็นบิดามารดา(Parental Leave) ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาเพื่อครอบครัว(Family Leave Award)

13) การบอกลีกจ้าง

ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาต้องแจ้งล่วงหน้า ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าขึ้นอยู่กับนายจ้าง แต่สามารถจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

<u>ระยะเวลาการทำงาน</u>	<u>ระยะเวลาบอกกล่าว</u>
น้อยกว่า 1 ปี	1 สัปดาห์
1-3 ปี	2 สัปดาห์

3 – 5 ปี 3 สัปดาห์

เกิน 5 ปี 4 สัปดาห์

– การบอกเลิกลูกจ้างอายุเกิน 45 ปีและได้ทำงานมานานแล้วอย่างน้อย 2 ปี จะต้องเพิ่มระยะเวลาการบอกกล่าวอีก 1 สัปดาห์

– ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 อาทิตย์ ยกเว้นลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ (Casual Employee) เช่นเดียวกันกับนายจ้างโดยไม่ต้องคำนึงถึงเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิยึดหน่วงเงินค่าจ้างแทนได้

#### 14) ข้อปฏิบัติในการทำงาน

– ห้ามไม่ให้มีการเข้าเก้าอี้ในสถานบริการ

– ห้ามมิให้มีการเรียกให้บุคคลใดๆ จ่ายให้หรือรับค่าตอบแทน โบนัส เงินเพิ่ม หรือ เงินใดๆ สำหรับการสอนหรือการให้ทำงานในสถานบริการแต่งผม ยกเว้นสถานที่ดังกล่าวได้จดทะเบียนเป็นสถานฝึกอบรมงานไว้

– ให้นายจ้างจัดหาและดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าทุกอย่าง(ยกเว้น เครื่องมือทำงานประจำตัว) ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานของลูกจ้าง

– หากกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่ชุดเครื่องแบบทำงาน นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเครื่องแบบดังกล่าวให้ถือเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง

– ห้ามลูกจ้างทำงานให้บริการตกแต่งผมหรือทำงานในทำนองเดียวกันให้แก่บุคคลอื่นนอกเวลาทำงานปกติ ยกเว้นเป็นการตกแต่งผมเพื่อตนเอง

### 3.6.2 กลุ่มสถานบริการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ร้านอาหาร คาเฟ่รัฐควีนส์แลนด์(เขต Southern Division Western District)

#### 1. แรงงานในสถานบริการอาหารและสถานบันเทิง

ข้อกำหนด (Award) The Café Restaurant and Catering Award – State (Excluding South – East Queensland) 2003<sup>37</sup>

##### 1) ขอบเขตสถานบริการ

– สถานบริการที่เป็นร้านอาหาร คาเฟ่ คอฟฟี่ช็อป ห้องจัดเลี้ยงรับรอง สถานบริการเดินรถดิสโก้และคาบาริ่ สถานให้บริการด้านความบันเทิง ร้านเหล้า คาเฟ่ตามทางเดิน

<sup>37</sup> รัฐควีนส์แลนด์แบ่งออกเป็น 5 เขต (district หรือ division) โดยแต่ละเขตมีข้อกำหนด (award) ของตนเองที่คล้ายคลึงกัน จึงขอนำข้อกำหนดของเขต Southern Division Western District เป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบ

สถานที่จำหน่ายอาหาร ร้านจำหน่ายปลาและหอย ไม่ว่าดำเนินการในรูปแบบใดๆ หรือไม่ว่าได้มีการให้บริการอาหาร และ/หรือเครื่องดื่มเพื่อบริโภคในหรือนอกสถานที่ รวมถึงสถานบริการในสถานศึกษา และร้านจำหน่ายอาหารที่ไม่มีโต๊ะให้บริการ(Take Away Food) หรือสถานประกอบการใดในทำนองเดียวกัน

## 2) ประเภท ลักษณะ และระดับการทำงาน

— กำหนดจำแนกประเภทคนทำงาน(Classification) ตามประเภท ลักษณะ อายุ และระดับการทำงาน ไว้อย่างละเอียด ได้แก่ ผู้ช่วยงานครัว(Kitchenhand) คนให้บริการทั่วไป(Bar Attendant) คนเสิร์ฟเครื่องดื่ม(Drink Waiter/Waitress) คนเสิร์ฟอาหาร(Food Waiter/Waitress) พนักงานต้อนรับ(Receptionist) คนทำงานเก็บเงิน(Cashier) คนปรุงอาหารที่ไม่มีผู้ช่วย(Singlehand Cook) คนปรุงอาหารอื่นๆ (Other Cook) หัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ(Head Waiter) คนปรุงอาหารที่มีคุณวุฒิ(Qualified Cook) คนปรุงอาหารมือรอง(Second Cook) หัวหน้าคนปรุงอาหาร(Chef of Chief Cook) คนทำงานระดับล่าง(Juniors) คนฝึกหัดงาน(Apprentice/Trainee) เพื่อประโยชน์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

## 3) ประเภทการว่าจ้าง

— การว่าจ้างงานมี 3 แบบ คือ (1)ทำงานประจำ(Full – Time Basis) (2)ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part – Time Basis) และ (3)ทำงานแบบไม่มีงานประจำ(Casual Basis)

— ลูกจ้างประจำ(Full – Time Employee) : ทำงาน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์

— ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – Time Employee) : ทำงานไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทำงานไม่เกิน 5 วัน/สัปดาห์ และทำงานอย่างน้อยวันละ 3 ชั่วโมง และไม่เกิน 10 ชั่วโมงของวันทำงาน และได้รับค่าจ้างเป็นสัดส่วนของการทำงานแบบลูกจ้างประจำ โดยได้รับค่าจ้าง 1/40 ของอัตราค่าจ้างรายสัปดาห์ที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทงาน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าภาระงาน>Loading) 10 % อยู่ ณ วันที่ 10 มีนาคม 2546 ให้ยังคงมีสิทธิรับค่าภาระงานต่อไป

— ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) : ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่มีงานประจำและได้รับการว่าจ้างเป็นชั่วโมง ในแต่ละครั้งที่ถูกเรียกให้ทำงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมงทำงาน และได้รับค่าภาระงาน>Loading) เพิ่มอีกตามวิธีการคำนวณที่กำหนด ดังนี้ 50 % สำหรับการงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ 100 % สำหรับการงานในวันอาทิตย์และการทำงานหลังเที่ยงคืนและก่อน 6.00 น. และ 150 % สำหรับการงานในวันหยุดประเพณี

## 4) ชั่วโมงทำงาน

— เวลาทำงาน : 40 ชั่วโมง/สัปดาห์หรือ 8 ชั่วโมง/วัน ตั้งแต่เวลา 6.00 น. – 24.00 น. โดยทำงานไม่เกิน 5 วันติดต่อกันในระยะเวลา 7 วัน การขยายจำนวนชั่วโมงทำงานห้ามไม่ให้เกิน 12 ชั่วโมงในวันทำงานใดๆ อาจทำข้อตกลงกับลูกจ้างประจำและลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาสำหรับการทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมง/วัน

— สำหรับการงานเกี่ยวกับการจัดการสถานบริการทั่วไป (Establishment Operating) : 6 วัน/สัปดาห์ โดยทำงาน 5.5 วัน สำหรับการงานในครึ่งวันให้ทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงและต้องไม่ทำงานเกินเวลา 13.30 น.

## 5) การทำงานล่วงเวลา

— การทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ(คือ 8 ชั่วโมง สำหรับการงานเต็มวัน หรือ 4 ชั่วโมง สำหรับการงานครึ่งวัน หรือ 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือทำงานนอกเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้) จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอัตรา : 1.5 เท่าสำหรับ 3 ชั่วโมงแรก และหลังจากนั้นได้รับ 2 เท่าสำหรับการงานที่เกินเวลา โดยจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 2 ชั่วโมง กรณีทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ได้รับค่าทำงาน 2 เท่า กรณีทำงานเวลา 24.00 – 6.00 น. จะได้รับค่าทำงาน 1.5 เท่าสำหรับการงาน 3 ชั่วโมงแรก และ 2 เท่าสำหรับการงานหลังจากนั้น

## 6) การทำงานกะ

— ลูกจ้างที่ทำงานกะจะได้รับเงินเพิ่มสำหรับกะบ่าย 12.5 % และสำหรับกะกลางคืน 15 % หรือตามอัตราที่กำหนดแล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า

— กะบ่าย หมายถึง งานที่ทำเลิกหลัง 18.00 น. แต่ไม่เกิน 24.00 น.

— กะกลางคืน หมายถึง งานที่ทำเลิกหลัง 24.00 น. แต่ไม่เกิน 8.00 น.หรืองานที่ส่วนใหญ่ทำในช่วง 24.00 น. ถึง 8.00 น.

## 7) ค่าทำงานในวันสุดสัปดาห์

— ลูกจ้างประจำและลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันสุดสัปดาห์ในอัตรา 1.5 เท่าสำหรับการงานช่วงเวลาปกติระหว่างวันศุกร์เที่ยงคืนถึงวันอาทิตย์เที่ยงคืน

## 8) อัตราค่าจ้าง

— กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างละเอียดแตกต่างกันตามประเภท ลักษณะอายุ และระดับการทำงาน และประเภทการว่าจ้าง

9) ค่าเบี้ยเลี้ยง (Allowance)

— สำหรับลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการดูแลลูกจ้างในความรับผิดชอบ จะได้รับเบี้ยเลี้ยงในการทำหน้าที่ควบคุมดูแล(Supervisory Allowances) ตามอัตราที่กำหนดแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนคนที่อยู่ในการควบคุมดูแล

— สำหรับลูกจ้าง(ไม่รวมลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ) ที่มีชั่วโมงทำงานปกติระหว่าง 20.00 น. – 24.00 น. สำหรับวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มตามอัตราที่กำหนด

— การทำงาน(ยกเว้นการทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์) หลัง 24.00 น. และก่อน 6.00 น. ของวันถัดไป ได้รับค่าจ้าง 1.5 เท่าสำหรับ 3 ชั่วโมงแรก และหลังจากนั้นได้รับ 2 เท่าของการทำงานที่เกินเวลา

10) การหยุดพักการทำงาน/พักรับประทานอาหาร

— ลูกจ้างทำงานตามปกติติดต่อกัน 4 ชั่วโมง แต่ไม่ถึง 8 ชั่วโมง มีสิทธิหยุดพักงาน 1 ครั้งเป็นเวลา 10 นาที ลูกจ้างทำงานตามปกติติดต่อกัน 8 ชั่วโมง ถึง 10 ชั่วโมง(ไม่รวมเวลาหยุดพักรับประทานอาหาร) มีสิทธิหยุดพัก 10 นาที ในช่วงครึ่งแรกและครึ่งหลังของการทำงานโดยสามารถรวมการพักเข้าด้วยกันเป็น 20 นาทีก็ได้

11) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี

— ลูกจ้าง(ไม่รวมลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ) มีสิทธิได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีภายหลังทำงานครบ 1 ปี ดังนี้

— ไม่น้อยกว่า 5 สัปดาห์สำหรับลูกจ้างทำงานกะแบบ 3 กะ/วันในช่วง 7 วัน/สัปดาห์

— ไม่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ สำหรับกรณีอื่น

12) การลาป่วย

— ลูกจ้าง(ยกเว้นลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำและคนฝึกหัดงาน) มีสิทธิลาป่วยได้ 8 วันในแต่ละปี ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาได้ตามสัดส่วน

13) การลาเกี่ยวกับครอบครัว

— สิทธิในการลาเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ การลาคลอด การลาเพื่อรับบุตรบุญธรรม การลาเกี่ยวกับการเป็นบิดามารดา(Parental Leave) ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาเพื่อครอบครัว(Family Leave Award)

14) การลาเพื่องานพิธีศพ

— ลูกจ้างประจำและลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาที่มีสิทธิลาเพื่องานพิธีศพบุคคลในครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง 2 วัน

— ลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำที่ทำงานมาแล้ว 1 ปี มีสิทธิลาเพื่องานพิธีศพบุคคลในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 2 วัน

#### 15) การบอกเลิกจ้าง

— การบอกเลิกจ้างลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาต้องแจ้งล่วงหน้า ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานให้กับนายจ้าง

<u>ระยะเวลาการทำงาน</u>	<u>ระยะเวลาบอกกล่าว</u>
น้อยกว่า 1 ปี	1 สัปดาห์
1-3 ปี	2 สัปดาห์
3-5 ปี	3 สัปดาห์
เกิน 5 ปี	4 สัปดาห์

— การบอกเลิกลูกจ้างอายุเกิน 45 ปีและได้ทำงานมานานแล้วอย่างน้อย 2 ปี จะต้องเพิ่มระยะเวลาการบอกกล่าวอีก 1 สัปดาห์

— สามารถจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดได้

— ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลา เช่นเดียวกับกับนายจ้างโดยไม่ต้องคำนึงถึงเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิยึดหน่วงเงินค่าจ้างแทนได้

#### 16) สิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์และเครื่องมือ

— หากมีการจัดหาที่พักและอาหารให้แก่ลูกจ้าง หรือจัดหาอาหารให้เพียงอย่างเดียว สามารถหักเงินค่าจ้างในอัตราที่กำหนดได้

— เครื่องแบบ : หากกำหนดให้สวมใส่ชุดเครื่องแบบหรือเสื้อผ้าที่มีลักษณะแตกต่างจากทั่วไปให้นายจ้างเป็นผู้จัดหาและออกค่าใช้จ่ายในการซักทำความสะอาด โดยลูกจ้างประจำได้เครื่องแบบอย่างน้อย 3 ชุด และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาและลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำได้เครื่องแบบ 1 ชุด เครื่องแบบดังกล่าวถือว่าเป็นของนายจ้างและให้คืนเมื่อออกจากงาน หากไม่คืนนายจ้างมีสิทธิหักเงินในอัตราที่กำหนด

— ห้ามหักเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายแก่ภรรยาและเครื่องใช้ในครัว เว้นแต่ความเสียหาย เกิดขึ้นจากความจงใจของลูกจ้าง

— นายจ้างต้องจัดให้มีตู้บรรจุชุดเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้นในสถานประกอบการทุกแห่งเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างกรณีมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น

### 3.7 สรุปแนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของกลุ่มศึกษา 4 ประเทศ

การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของแต่ละประเทศในกลุ่มศึกษา 4 ประเทศ คือ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น และออสเตรเลียมีแนวทางและมาตรการ คุ้มครองแรงงาน ที่แตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่มีได้กำหนดบทกฎหมายเฉพาะแยกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป ยกเว้นประเทศออสเตรเลีย ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเทศเดียวในกลุ่มศึกษา 4 ประเทศ ที่กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ ไว้ทุกด้านอย่างครบถ้วน ซึ่งถือเป็นมาตรฐานเฉพาะที่อาจนำมาเป็นมาตรฐานหลักในการพิจารณาเพื่อศึกษาและปรับใช้ในการคุ้มครองแรงงานสถานประกอบการในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

#### 3.7.1 การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงินรางวัล

1. ประเทศแคนาดาไม่ได้มีกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ แต่ได้กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้โดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานบริการประเภทโรงแรม ร้านอาหาร สถานจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยได้รับเงินรางวัล (Gratuities) เป็นปกติจากลูกค้าที่มาใช้บริการในสถานบริการนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง นอกจากนี้ยังกำหนดคุ้มครองมิให้ นายจ้างเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิธีการแบ่งเงินรางวัล (Gratuities) ที่ได้รับจากลูกค้าโดยให้ลูกจ้าง เป็นผู้กำหนดและตกลงระหว่างกันเกี่ยวกับแบ่งเงินรางวัล (Gratuities) ดังกล่าว

2. ประเทศออสเตรเลียมีประกาศกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับคนทำงานในสถานบริการไว้อย่างละเอียดตามประเภทงาน อาชุกการทำงาน และอายุคนทำงาน

3. ประเทศออสเตรเลียกำหนดให้การคุ้มครองค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในเวลากลางคืนหรืองานกะกลางคืนไว้ โดยให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนมากกว่าค่าตอบแทนสำหรับการทำงานกะกลางวัน

#### 3.7.2 การคุ้มครองแรงงานประเภทที่มีชั่วโมงการทำงานปกติทั่วไป

ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น และออสเตรเลียมีบทกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Work) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่ด้อยกว่าลูกจ้างหรือคนทำงานแบบปกติทั่วไปหรือแบบเต็มเวลา อย่างไรก็ตาม อาจมีเงื่อนไขและข้อกำหนดบางประการที่แตกต่างกันออกไปว่าอย่างไรจึงเป็นการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Work) ที่จะได้รับการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมาย เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างหรือคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา

### 3.7.3 การคุ้มครองเฉพาะสำหรับแรงงานในสถานบริการ

ประเทศออสเตรเลียมีข้อกำหนด (Award) เฉพาะของแต่ละรัฐและเขตปกครองของประเทศออสเตรเลียที่กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานบริการประเภทการตกแต่งผม (Hairdressing) และสถานบริการประเภทโรงแรม ร้านอาหาร บาร์ ไนต์คลับ เป็นต้น โดยมีข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับประเภทว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานในสถานบริการ การประเภทและลักษณะงานต่างๆ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงทำงาน อัตราค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มเวลาพัก การทำงานนอกเวลา วันหยุดตามประเพณี การลาหยุด(ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี ลาดลดลาเกี่ยวกับการเป็นบิดามารดา ลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ลาเพื่องานพิธีศพบุคคลในครอบครัว เป็นต้น) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานและชุดเครื่องแบบ การบอกกล่าวเลิกจ้าง เป็นต้น โดยการกำหนดแนวทางและมาตรการคุ้มครองที่ค่อนข้างละเอียด โดยคำนึงถึงลักษณะและสภาพของการทำงานและคนทำงานในแต่ละประเภทสถานบริการ อย่างไรก็ตาม การนำแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศไทยมาพิจารณา และปรับใช้กับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ต้องคำนึงถึงความแตกต่างในการคุ้มครองแรงงานของทั้งสองประเทศ ดังนี้

#### 1. โครงสร้างการคุ้มครองแรงงานสถานบริการ

คำว่า “สถานบริการ” มีความหมายที่กว้าง ประเทศออสเตรเลียได้ให้คำนิยามหรือความหมายของสถานบริการไว้ในกฎหมายฉบับใด การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศไทยได้จำแนกประเภทกิจการที่เป็นสถานบริการซึ่งมีลักษณะ ขนาด และความเหมือนคล้ายกัน ในธุรกิจไว้เป็นกลุ่มๆ เพื่อพิจารณาและกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานในแต่ละกิจการ ได้แก่ (1) กิจการตกแต่งผม (2) กิจการสถานจำหน่ายอาหารขนาดเล็ก (3) กิจการโรงแรม ร้านอาหาร สถานจำหน่ายเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ เป็นต้น ดังนั้น การพิจารณาให้ความคุ้มครองแรงงานในสถานบริการตามกฎหมายสถานบริการของประเทศไทย (ไม่ว่าสำหรับประเภทกิจการที่ระบุไว้ในปัจจุบันแล้วว่าเป็นสถานบริการหรือที่จะมีการระบุเพิ่มเติมให้เป็นสถานบริการในอนาคตก็ตาม) จำเป็นต้องพิจารณาแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ที่เหมาะสมเป็นรายประเภทของสถานบริการไป

#### 2. โครงสร้างการแบ่งประเภทลูกจ้างหรือคนทำงานที่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน

ประเทศออสเตรเลียมีการกำหนดแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานทั้งที่เป็นลูกจ้างทำงานปกติ (Full-Time Employee) และลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานแบบปกติทั่วไป (Non-Standard Work) ได้แก่ ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employee) และลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ (Casual Employee) ซึ่งทำงานให้แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการคุ้มครองแรงงานภายใต้



มาตรฐานแรงงานที่กำหนด ในขณะที่ประเทศไทยยังมิได้มีการแบ่งแยกประเภทและกำหนดแนวทางการให้การคุ้มครองแรงงานที่มีชั่วโมงแรงงานปกติทั่วไป(Non-Standard Work) อย่างชัดเจน การนำแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ในสถานบริการสำหรับลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part-Time Employee) และลูกจ้างแบบไม่มีงานประจำ(Casual Employee) ของประเทศออสเตรเลียมาใช้ ในทันทีกับแรงงานในสถานบริการของประเทศ อาจก่อให้เกิดสงสัยเกี่ยวกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวว่าเหมาะสมหรือไม่ประการใด และเป็นการคุ้มครองแรงงานที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานในกิจการประเภทอื่นหรือไม่

### 3. โครงสร้างค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือคนทำงานได้รับจากการทำงาน

ประเทศออสเตรเลียกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในการทำงานสำหรับลูกจ้างไว้มากมายหลายประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ค่อนข้างสูงสำหรับประเทศในกลุ่มที่พัฒนาแล้ว ตัวอย่าง การกำหนดให้สิทธิเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามอัตราหรือเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มต่างๆ เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การกำหนดให้สิทธิการลาแก่ลูกจ้าง ได้แก่ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี ลาคลอลลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ลาเพื่องานพิธีศพบุคคลในครอบครัว หรือการกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าว เลิกจ้างที่มีระยะเวลายาวนานน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานมาให้แก่นายจ้าง ในขณะที่ประเทศไทยกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานโดยมีโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน

### 3.8 หลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทยหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ได้แก่ พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2485 มีสาระสำคัญดังนี้

#### 3.8.1 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509

หลักการและเหตุผลของกฎหมายฉบับนี้คือ “โดยเหตุที่ปัจจุบันได้มีบุคคลประกอบกิจการสถานบริการบางประเภท ซึ่งอาจดำเนินการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการนั้นๆ ไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติดัวเสื่อมทรามลงเป็นการสมควรที่จะ

ออกกฎหมายควบคุมสถานบริการนั้นๆ รวมทั้งการแสดงด้วย เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดี ของชาติต่อสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือ

1. สถานบริการตามมาตรา 3 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2525 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้ให้คำจำกัดความ

คำว่า “สถานบริการ” หมายความว่า สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังประโยชน์ในการค้า ดังต่อไปนี้

- 1) สถานเดินรา ร้าง หรือรองเง็ง
- 2) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวสำหรับปรนนิบัติลูกค้า
- 3) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(1) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้น ไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(2) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ กำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถาน ที่การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(3) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอม หรือ ปล่อยปละละเลยให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(2) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(3) มีการเดินหรือยินยอมให้มีการเดิน หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเดินบนเวทีหรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(4) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสดงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่ กำหนดกฎกระทรวง

5) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา 24.00 นาฬิกา

6) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ดังนั้น ถ้าสถานบริการใดอยู่ในความหมายข้างต้นแล้ว จะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติสถานบริการฉบับนี้

2. การขออนุญาตตั้งสถานบริการและคุณสมบัติของผู้ขออนุญาตตามมาตรา 4 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่า การตั้งสถานบริการตามมาตรา 3 นั้น กฎหมายห้ามมิให้ตั้ง แต่ก็มีข้อยกเว้นคือ เมื่อได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ซึ่งโดยวัตถุประสงค์หลักของกฎหมายฉบับนี้ก็คือ ห้ามตั้งสถานบริการอีกต่อไป แต่ก็ให้ผู้อำนวยการพนักงานเจ้าหน้าที่ในการออกใบอนุญาตให้ ซึ่งในกรณีนี้ถ้าหากว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ทุจริตในหน้าที่ โดยการออกใบอนุญาตให้โดยไม่มีการตรวจสอบสถานบริการว่ามีคุณสมบัติเพียงพอหรือไม่ ก็อาจทำให้มีสถานบริการที่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอเช่น มีการค้าประเวณีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

ส่วนมาตรา 6 คุณสมบัติของผู้อนุญาต มีดังนี้

(1) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรม

(3) ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

(4) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคติดต่ออันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง

(5) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษในความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญาในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง ตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการทำให้แพร่หลายและการค้าวัตถุอันลามก หรือตามกฎหมายว่าด้วยการปรามการค้าประเวณี

ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้ขออนุญาตตั้งสถานบริการ ผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติตาม (1)-(5)

ก. ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 14 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำบัตรประวัติของพนักงานก่อนเริ่มเข้าทำงานในสถานบริการ โดยต้องไม่ระบุหน้าที่ของพนักงานในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานนั้น

2. ในกรณีที่รายการในบัตรประวัติเปลี่ยนแปลงไป ให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการแจ้งการเปลี่ยนแปลงภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำ การเก็บรักษา และการแจ้งการเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข. วิธีปฏิบัติในการควบคุมสถานบริการ ตามมาตรา 16 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการกระทำการดังนี้

1. รับผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการ
2. ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอาการมึนเมาจนประพฤติกวนวาย หรือครองสติไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำการ
3. จำหน่ายสุราให้แก่ผู้มีอาการมึนเมาจนประพฤติกวนวายหรือครองสติไม่ได้
4. ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานบริการนั้นพักอาศัยหลับนอนในสถานบริการ
5. ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้การกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ
6. ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

ค. การกำหนดวันเวลาเปิดปิดของสถานบริการ การจัดสถานที่ภายนอกและภายในเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อความสะอาดหรือเพื่อความสะดวกในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่การใช้โคมไฟหรือการให้พนักงานติดหมายเลขประจำตัวในสถานบริการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 17 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546

ง. ในการจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิง ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการมีหน้าที่ต้องควบคุมการแสดงมิให้เป็นไปในทางลามก หรืออนาจารและมีให้สัตว์ร้ายเข้าร่วมการแสดงในสถานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ชม ตามมาตรา 19<sup>38</sup>

กฎหมายฉบับนี้ ได้บัญญัติเพื่อควบคุมสถานบริการ แต่ในด้านการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการไม่ได้บัญญัติไว้

<sup>38</sup> สิหนาท ประยูรรัตน์. (2534). มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำการค้าประเวณี. หน้า 137-139.

### 3.8.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใด

เนื่องจากแรงงานหญิง เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงได้ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษต่อลูกจ้างหญิง จึงบัญญัติให้ความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย หรือชื่อเสียงของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชายด้วย ดังที่บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้ในเรื่องต่อไปนี้

#### 1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (มาตรา 38)

- 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
- 2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
- 3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- 4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### 2. เวลาทำงานยามวิกาล

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00-06.00 น. ได้ เนื่องจากเป็นการใช้แรงงานในยามวิกาล ซึ่งอาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงได้ ครั้นกฎหมายจะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ก็คงเห็นว่าเสียประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน เพราะมีงานอีกมากมายหลายประเภทซึ่งโดยลักษณะหรือเสียประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน เพราะมีงานอีกมากมายหลายประเภทซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานอาจต้องทำในช่วงเวลานั้น ตัวอย่างเช่น งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ งานเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์หรือพยาบาลหญิงในโรงพยาบาลเอกชน งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับในเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการตามสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ต่างๆ เป็นต้น จึงเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลา 24.00-06.00 น. ได้ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของพนักงานตรวจแรงงาน โดยกฎหมายบัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานที่เห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ต้องรายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการการ คุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว(มาตรา 40)

### 3. การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ

ในการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างหญิงต้องได้รับหลักประกันในความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของหญิงมากกว่าความปลอดภัยในการทำงานโดยทั่วไป และโดยลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา กับลูกจ้างหญิง ย่อมอาจจะเปิดโอกาสให้มี การกระทำอันไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างหญิงได้ง่าย ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือนอกสถานประกอบกิจการโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา กับลูกจ้างหญิง ที่ต้องทำงานร่วมกันก็ตาม กฎหมายจึงห้าม มิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง(มาตรา 16)

โทษของการฝ่าฝืนมาตรา 16 คือ ระวังโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท(มาตรา 147)

### 4. หญิงมีครรภ์

ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากความคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างหญิงโดยทั่วไป 5 ประการ ดังนี้

#### 1) งานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของหญิงที่อยู่ในสภาพของครรภ์ และของทารกซึ่งอยู่ในครรภ์นั้นได้(มาตรา 39)

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยกแบก หาบ หาม พูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### 2) เวลาทำงาน

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องมีเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ ไม่ทำงานเป็นระยะเวลานานเกินไป และได้พักผ่อนในวันหยุดต่างๆ อันจะทำให้ทารกในครรภ์มีสุขภาพแข็งแรง กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาลคือระหว่าง 22.00-06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด(มาตรา 39)

#### 3) สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย(มาตรา 41) โดยได้รับค่าจ้างในวันลาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด

ระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน(มาตรา 59 และฎีกาที่ 107/2531) นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยมีจำนวนวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ดังนั้น ถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้สิทธิลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อบังคับนั้นก็จะเป็นโมฆะ เพราะขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน

#### 4) สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จนไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ มีสิทธิขอเปลี่ยนแปลงหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ซึ่งนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงงานที่เหมาะสม ให้แก่ลูกจ้างนั้น(มาตรา 42)

#### 5) การเลิกจ้าง

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองมิให้นายจ้างเลิกจ้าง โดยกฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์(มาตรา 43)

โทษของการไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 59 คือ ระวังโทษไม่เกิน 20,000 บาท(มาตรา 146) แต่การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 นั้น กฎหมายไม่ได้บัญญัติลงโทษไว้

โทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38,39,40,42 หรือ 43 คือระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ(มาตรา 144 วรรค 1) และกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38, 39 หรือ 42 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย คือระวังโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ(มาตรา 144 วรรค 2)<sup>39</sup>

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังได้บัญญัติถึงสิทธิและความคุ้มครองด้านต่างๆ โดยกำหนดเป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มีดังนี้

<sup>39</sup> วิจิตร (ทุ่งถัดดา) วิเชียรชม. (2542). กฎหมายแรงงาน 2: กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 199-204.

## 1. กำหนดเวลาทำงาน

เวลาทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่เป็นงานอันตรายที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์(มาตรา 23)

เวลาพัก ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง กรณีในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง(มาตรา 27)

## 2. วันหยุด

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี(มาตรา 5)

วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์(ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร(งานประมง งานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้า สละและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด(มาตรา 28)

วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (May Day) ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไปลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี(มาตรา 29)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสละและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้(มาตรา 30)



### 3. วันลา

**วันลา** หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาคลอด ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร หรือลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ(มาตรา 5)

**การลาป่วย** ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน(มาตรา 32)

**การลาคลอด** ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนหรือหลังคลอด ครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน(ส่วนอีก 45 วัน ประกันสังคมเป็นผู้จ่ายให้)(มาตรา 41)

**การลาเพื่อทำหมัน** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าจ้างในวันลานั้นด้วย(มาตรา 33)

**การลากิจ** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา(มาตรา 34)

**การลาเพื่อรับราชการทหาร** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ ทหารทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี(มาตรา 35)

**การลาเพื่อฝึกอบรม** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยได้รับค่าจ้างในวันลานั้น (มาตรา 36)

### 4. ค่าตอบแทนในการทำงาน

**ค่าจ้าง** หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และ รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมาย กำหนดในแต่ละเขตพื้นที่จังหวัด ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่น(อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อ ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

การทำงานล่วงหน้า หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกิน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลา เริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานตามปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อ รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน กำหนดชั่วโมง ทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

#### การทำงานล่วงเวลาและการทำงานหยุด

ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงาน ฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างชั่วคราว ๆ ไป

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา(ยกเว้นงาน ที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงาน ฉุกเฉิน)

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการ ทำงานล่วงเวลาในการทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในวันหยุด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน (มาตรา 61)

ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานใน วันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น หน่วย สำหรับลูกจ้าง ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวัน ทำงานตามชั่วโมงที่ทำงาน ในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย(มาตรา 62)

ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมง ที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็น

5. สวัสดิการ อยู่ในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 92 ถึงมาตรา 99 มีวัตถุประสงค์ที่จะ กำหนดให้นายจ้าง ได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ที่ให้ลูกจ้างทำงานด้วยความ สะดวกสบายมีสิ่งที่เป็นในชีวิตได้ใช้สอยในระหว่างการทำงานในสถานประกอบกิจการของ นายจ้าง โดยปกติน่าจะเป็นเรื่องของจิตสำนึกของนายจ้างที่มีคนเข้าไปทำงานในสถานประกอบ กิจการที่ตนเองเป็นเจ้าของ ซึ่งจะต้องจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้ลูกจ้างได้บริโภค ใช้สอย

การจัดสวัสดิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจ ตามมาตรา 95 ที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนด มาตรฐานในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดก็ได้ เมื่อออกกฎกระทรวงแล้วนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตาม กฎกระทรวงนั้น และ นายจ้างจะต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้น และปิดประกาศจัดสวัสดิการตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ ในปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวง ซึ่งออกตามมาตรา 95 ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติจึงเป็น ไปตามประกาศ กระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของ

คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 166 แห่งพระราชบัญญัติ<sup>40</sup> ซึ่งสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายเดิมได้กำหนดไว้คือ

1) การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและให้ความปลอดภัยแก่การทำงานของลูกจ้าง

ข้อ 66 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน บัญญัติให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 63 บัญญัติให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างได้บัญญัติถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับกิจการตามจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในกิจการนั้น เป็นต้นว่า สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกิน 40 คน ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสองที่(ข้อ 1 วรรค 2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 80 คน ต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าสองที่ และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามที่(ข้อ 1 วรรค 2) สถานที่ทำงานที่มีทั้งลูกหญิงและชาย ต้องมีห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงแยกไว้เฉพาะตามสมควร(ข้อ 1 วรรค 5) ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร(ข้อ 1 วรรค 2)

2) การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายและการตรวจร่างกายลูกจ้าง

สำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้(ข้อ 65 วรรค 1) นอกจากนั้นนายจ้างต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายนั้น ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ให้ ณ สถานที่ทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี(ข้อ 65 วรรค 2)<sup>41</sup>

3) การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพหรือกรณีว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

<sup>40</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ ค. (2545). คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา วิชากฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 (เล่มที่ 4). หน้า 97 – 98.

<sup>41</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2524). กฎหมายแรงงาน(พิมพ์ครั้งที่ 3). หน้า 113.

การเข้าเป็นผู้ประกันตามกฎหมายประกันสังคม (ผู้ประกันตน หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม) จะต้องเป็นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป หมายความว่า ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยอัตโนมัติ คือ นายจ้างจะต้องหักค่าจ้างของลูกจ้าง 1.5% ของค่าจ้างเข้าสมทบกองทุนประกันสังคม ซึ่งเป็นการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ แต่ทั้งนี้ ลูกจ้างนั้นจะต้องอยู่ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป หากกิจการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน ถึงแม้ว่าจะมีลูกจ้างอายุครบ 15 ปีขึ้นไปก็ตาม นายจ้างไม่ต้องหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมแต่อย่างใด เพราะตามมาตรา 33 กำหนดเฉพาะให้ลูกจ้างที่มีอายุ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เท่านั้นที่ต้องเป็นผู้ประกันตนและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายประกันสังคมทุกประการและนายจ้างจะต้องหักค่าจ้างลูกจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมไปตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ หากลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ(อายุครบ 60 ปี) ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างจะสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมาจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์และนายจ้างยังคงให้ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ เช่นนี้ ให้ถือว่าลูกจ้างยังคงเป็นผู้ประกันตนต่อไป(ตามมาตรา 33 วรรค 2) จนกว่าพ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้างรายนั้น

ในทางกลับกัน หากลูกจ้างออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีแล้ว และต่อมาเข้าทำงานกับนายจ้างรายใหม่เช่นนี้ ลูกจ้างผู้นั้น ไม่มีสิทธิเป็นผู้ประกันตนได้อีก เพราะกฎหมายกำหนดอายุสูงสุดของ ลูกจ้างในการเป็นผู้ประกันตนไว้เพียง 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น<sup>42</sup>

**ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 33 จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้ คือ**

1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากทำงาน ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภรรยาหรือสำหรับซึ่งอยู่กินฉันท์สามีภรณากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม กำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภรรยา ได้แก่ ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะ

<sup>42</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ข เต็มคิม. หน้า 256.

รับส่งผู้ป่วยค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจและอาชีพ ค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างสุดท้ายก่อนทุพพลภาพตลอดชีวิต

4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายมิใช่ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงและเงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่ เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญ ชราภาพ หรือเงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ การบริการจัดหางาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอัตราและระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้จะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างผู้ประกันตนเป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน ภายในปีปฏิทิน และในกรณีลาออกจากงาน จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 30% ของค่าจ้างผู้ประกันตนเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน ภายใน 1 ปีปฏิทิน ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองหญิงที่ทำงานในกิจการภาคการจ้างแรงงานเท่านั้น จึงจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กลุ่มอาชีพไคโยตี้ถือว่าเป็นงานที่อยู่นอกข่ายความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 39 และมาตรา 40 จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้ คือ

มาตรา 39 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุด ความเป็นผู้ประกันตน จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐาน ในการคำนวณเงินสมทบที่

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 46 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวัน หรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปิดทิ้ง

มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

โดยสรุปแล้ว ตามกฎหมายไทยนั้น ไม่ว่าจะ เป็นพระราชบัญญัติ สถานบริการ พ.ศ. 2509 และพระราชบัญญัติ คຸ້ມກອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 ล้วนแต่เป็นบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยคุ้มครองเฉพาะตัวหญิงหรือตัวบุคคลเท่านั้น แต่การคุ้มครอง ด้านการทำงานของผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพ ไค โยตี้ ในสถานบริการนั้น ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมาคุ้มครอง ถึงเวลาแล้วที่ต้องมี การออกกฎหมายเฉพาะเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพ ไค โยตี้เหล่านี้ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยตรงต่อไป

### 3.8.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฉบับนี้มีหลักการสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงสภาพการจ้างขึ้นก่อนการเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองผลของข้อตกลงสภาพการจ้างงาน วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน หลักเกณฑ์ในการปิดและนัดหยุดงาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งการจัดตั้งและการดำเนินการองค์การฝ่ายนายจ้าง คือสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง และองค์การฝ่ายลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

### การจัดตั้งองค์กรแรงงาน

ก. สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(หมายความถึง เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน) และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้จัดตั้งจะต้องเป็นลูกจ้างตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น บุคคลธรรมดาทั่วไปจะจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดให้การก่อตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยมีสหภาพแรงงานได้เพียง 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว และสหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายกี่คน นอกจากนั้นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ผู้ขอจัดตั้งจะต้องมีสัญชาติไทย และต้องบรรลุนิติภาวะมีอายุครบ 20 ปี หรือได้สมรส มีอายุครบ 17 ปีบริบูรณ์ โดยได้รับอนุญาตจากศาล(มาตรา 88)

ข. สหพันธ์แรงงาน การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานจะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายดังนี้

1. ต้องเป็นการรวมตัวกันของสหภาพแรงงานประเภทเดียวกันที่จดทะเบียนแล้ว ตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป เพื่อจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน กล่าวคือ แต่ละสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่(สหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการหรือเฉพาะ โรงงาน) หรือ

2. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวหรือไม่(สหภาพแรงงานตามประเภทกิจการอุตสาหกรรม)

3. มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง(มาตรา 112)

4. การจัดตั้ง หรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานนี้ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพ (มาตรา 114 )

5. เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว สหพันธ์แรงงานย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคล(มาตรา 115)



### ค. สภาพองค์การลูกจ้าง

การจัดตั้งสภาพองค์การลูกจ้างจัดตั้งขึ้นได้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด(มาตรา 120) ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นการรวมตัวกันของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วไม่น้อยกว่า 15 แห่ง เพื่อจัดตั้งเป็นสภาพองค์การลูกจ้าง
2. มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น (มาตรา 120)
3. ต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน
4. สภาพองค์การลูกจ้างที่จดทะเบียนแล้วย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคล

#### 3.8.4 พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485<sup>43</sup>

“มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้ให้เรียกว่า “พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485”

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“วัฒนธรรม” หมายความว่า ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป้นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา 5 บุคคลทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมแห่งชาติ และต้องผดุงส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของชาติ โดยรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมตามประเพณีอันดีงาม และช่วยกันปรับปรุงทะนุบำรุงให้ดียิ่งขึ้นตามกาลสมัย

มาตรา 6 วัฒนธรรมซึ่งบุคคลจักต้องปฏิบัติตาม นอกจากจะได้กำหนดไว้โดยพระราชบัญญัติแล้ว ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาได้กรณีดังต่อไปนี้

1. ความเป้นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกาย จรรยา และมารยาทในที่สาธารณสถาน หรือที่ปรากฏแก่สาธารณชน
2. ความเป้นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติต่อบ้านเรือน
3. ความเป้นระเบียบเรียบร้อยในการประพรีตคนอันเป้นทางนำมาซึ่งเกียรติของชาติ และพระพุทธศาสนา
4. ความมีสมถภาพและมารยาทเกี่ยวกับวิธีค่านินงานอาชีพ
5. ความเจริญงอกงามแห่งจิตใจและศีลธรรมของประชาชน
6. ความเจริญก้าวหน้าในทางวรรณกรรมและศิลปกรรม
7. ความนิยมไทย”

<sup>43</sup> พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2485

## บทที่ 4

### วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพโคโยตี้

จากการศึกษามาตรฐานแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทย มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองการทำงานของหญิง ในอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้อง คืออนุสัญญาฉบับที่ 175 และข้อแนะที่ 182, อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ อนุสัญญาฉบับที่ 98 นอกจากนี้ยังได้ศึกษากฎหมายของต่างประเทศ 4 ประเทศ คือ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศออสเตรเลีย เพื่อเปรียบเทียบการดูแลผู้ใช้แรงงานในกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งลักษณะการทำงาน สภาพการทำงาน และในเรื่องของกฎหมายแรงงานหญิง เพื่อวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายดังที่จะได้กล่าวต่อไปนี้

#### 4.1 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในกลุ่มอาชีพโคโยตี้โดยตรง แต่มีกฎหมายหลายฉบับสามารถบังคับใช้กับแรงงานในกลุ่มอาชีพโคโยตี้ได้ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485 ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

##### 4.1.1 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509

เนื่องจากพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นที่จะควบคุมผู้ประกอบการสถานบริการบางประเภท ที่อาจดำเนินการไปในทางกระหอบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการนั้นๆ ไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติดัวเสื่อมทรามลง กล่าวคือกฎหมายฉบับนี้ต้องการควบคุมสถานที่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถานเต้นรำ รำวง หรือร้องเงิ้ง สถานที่ที่มีอาหารสุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า

จากการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการควบคุมสถานบริการดังกล่าวเป็นการควบคุมการประกอบกิจการสถานบริการโดยควบคุมการอนุญาตหรือไม่อนุญาตในการจดทะเบียนจัดตั้งสถานบริการเท่านั้น แต่มิได้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองหรือให้สิทธิประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานในอาชีพใดโดยตรงแต่อย่างใด จะมีอยู่บ้างเป็นเพียงสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้เปิดสถานประกอบการเฉพาะกรณี เช่น ห้ามรับผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานบริการ หรือกรณีห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอาการมีเมานจนประพฤติน่าหวาดหรือครองสติ ไม่ได้เข้าไปหรืออยู่ในสถานบริการระหว่างเวลาทำการ กรณีห้ามจำหน่ายสุราให้แก่ผู้มีอาการมีเมานจนประพฤติน่าหวาดหรือครองสติไม่ได้ กรณีห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานบริการนั้นพักอาศัยหลับนอนในสถานบริการ กรณีห้ามมิให้ยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเครื่องแบบนำเข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย หรือผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการมีหน้าที่ต้องควบคุมการแสดงมิให้เป็นไปในทางลามก หรืออนาจารและมีให้นำสัตว์ร้ายเข้าร่วมการแสดงในสถานที่ยกเว้นให้เกิดขึ้นแก่ผู้ชม

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้มีได้ให้การคุ้มครองหรือให้สิทธิประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานในอาชีพใดโดยตรงแต่อย่างใด แต่เป็นมาตรการป้องปรามผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการสถานบริการมิให้ดำเนินการไปในทางที่ไม่เหมาะสมอันเป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติน่าหวาดหรือลามก

#### 4.1.2 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใด แต่สิ่งสำคัญต้องมีสัญญาจ้างแรงงานจึงจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือ เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง สำหรับลูกจ้างหญิงนับได้ว่าเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เสมอ ด้วยเหตุดังกล่าวพระราชบัญญัตินี้จึงได้ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษต่อลูกจ้างหญิง ด้วยการบัญญัติให้ความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย หรือชื่อเสียงของลูกจ้างหญิง เช่น การกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ไม่ว่าจะป็นงานที่ทำในเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่

ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิง งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป ตลอดจนงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เป็นต้น

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ยังมีหลักประกันในความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของหญิงมากกว่าความปลอดภัยในการทำงานโดยทั่วไป เพราะโดยลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิง ย่อมอาจจะเปิดโอกาสให้มี การกระทำอันไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างหญิงได้ง่าย จึงห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง ส่วนในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากความคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างหญิงโดยทั่วไป โดยกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของหญิงที่มีครรภ์ และของทารกซึ่งอยู่ในครรภ์ เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยกแบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม หรืองานที่ทำในเรือ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเวลาพักผ่อนและผลกระทบต่อทารกในครรภ์ของแรงงานหญิงเป็นสำคัญ รวมทั้งลูกจ้างหญิงมีสิทธิสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ซึ่งนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย ในกรณีระหว่างมีครรภ์ หากไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ก็มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว และที่สำคัญที่สุดในการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์คือห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่มีสัญญาจ้างแรงงานกล่าวคือ เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่ายโดยฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” อีกทั้งยังเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายเองก็ได้กำหนดแบบของสัญญาไว้ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

ในส่วนของแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้ แม้เจ้าของสถานประกอบการจะตกลงด้วยวาจาให้ทำงานที่สถานบริการ ซึ่งโดยปกติน่าจะถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างเหล่านั้นมิได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างแต่อย่างใด เพราะเจ้าของสถานประกอบการเองไม่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น แต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้ เนื่องจากมีรายได้อันเกิดจากการบริการ จึงเห็นได้ว่า

ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีดังกล่าวมิได้อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แม้แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ก็ไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นกัน

#### 4.1.3 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แม้ว่าจะเป็กฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กร การเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง รวมทั้งการระงับข้อพิพาทแรงงานของลูกจ้างและนายจ้างก็ตาม แต่มีบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมายอีกหลายฉบับที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ที่ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้ลูกจ้างเท่านั้นที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

#### 4.1.4 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485

เนื่องจากพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485 เป็กฎหมายที่ควบคุมดูแลความประพฤติและการปฏิบัติตนโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนในชาติรักษาซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประเทศ แต่มิได้ให้ความรับรองคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยตรง โดยเฉพาะในส่วนของผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีอย่างไรก็ตามแม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีได้ใช้บังคับกับผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีเป็นการเฉพาะ แต่ในส่วนของวัฒนธรรมและประเพณีอันดีนั้นผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ควรต้องใช้ความระมัดระวังในการแสดง เช่น การแสดงในวัดหรือสถานที่ที่สำคัญทางศาสนาอันอาจไม่เหมาะสมกับภาพลักษณ์ อันดีงามของประเทศได้

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี อาทิเช่น พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีในด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสมในด้าน ค่าตอบแทนความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยไว้เป็นการเฉพาะ

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็กฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานลูกจ้างแต่ที่มีสัญญาจ้าง แต่สำหรับผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี จะเป็ลักษณะการทำงานโดยผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น โดยมีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้ส่วนรายได้จะเกิดจากการบริการโดยไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน จึงนับได้ว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตีเหล่านั้น

เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบเกี่ยวกับสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด (วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี) วันลา (ลา กิจ ลาป่วย) ค่าตอบแทนการทำงาน(ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด) สวัสดิการ เช่น ที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินประกันสังคม ซึ่งในขณะที่เดียวกันเจ้าของสถานบริการไม่ได้ให้การดูแลและกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่มีผลบังคับใช้กับเจ้าของสถานบริการเหล่านั้นได้ ทำให้แรงงานที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเหล่านี้ ไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้ตามกฎหมาย ทำให้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้เหล่านี้ไม่มีโอกาสใช้สิทธิเรียกร้อง เพราะส่วนใหญ่ต้องทำงานหารายได้ เพื่อส่งเป็นค่าใช้จ่ายแก่พ่อแม่และบุตร รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายของตนเองด้วย เนื่องจากมีฐานะยากจน จึงทำให้ต้องจำยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ต่อไป

อนึ่งแรงงานนอกระบบผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้แม้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามความหมายของกฎหมายฉบับนี้ อีกทั้งผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้เป็นแรงงานอิสระไม่มีเงินเดือนประจำจึงไม่สามารถทำประกันสังคมได้ ปัจจัยสำคัญคือไม่สามารถส่งเงินสมทบประกันสังคมได้สะดวก หรือ เข้าออกงานบ่อย หรือ ได้รับรายได้จากส่วนแบ่งไม่แน่นอน รวมทั้งระยะเวลาทำงานในสถานบริการอยู่ในช่วงสั้นๆ และถึงแม้พระราชบัญญัติประกันสังคมเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนอิสระหรือผู้ที่ตกงาน สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายฉบับนี้ได้ก็ตาม ดังปรากฏตามมาตรา 39 และ 40 กล่าวคือ

#### 1. มาตรา 39 กำหนดคุณสมบัติของการเป็นผู้ประกันตน ดังนี้

- 1) เคยเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 33(คือผู้ทำงานในสถานประกอบการ) และส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน
- 2) ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม
- 3) ต้องยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ภายใน 6 เดือน หลังจากสิ้นสภาพการเป็นผู้ทำงาน
- 4) เงินสมทบที่ต้องนำส่ง
  - คำนวณจากฐานค่าจ้างเงินเดือนอัตราเดียวเท่ากันทุกคน คือจำนวน 4,800 บาท
  - ต้องออกเงินสมทบเป็นสองเท่าของอัตราเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ 6 กรณี (ยกเว้นประกันการว่างงาน)

## 5) หน้าที่ของผู้ประกันตนมาตรา 39

ต้องนำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน หากนำส่งเงินสมทบเกินกำหนดอาจต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 2 ต่อเดือน

## 6) เหตุที่ทำให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสภาพ

- ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน(สิ้นสภาพตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ)
- ลาออก
- ตาย
- กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33

## 2. มาตรา 40 กำหนดคุณสมบัติของการเป็นผู้ประกันตน ดังนี้

กำหนดให้บุคคลที่มีใช้ผู้ทำงานตามกฎหมายนี้ จะสมัครใจเข้าเป็นผู้ประกันตนก็ได้ เช่น ผู้ขับรถแท็กซี่ ผู้ประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย เป็นต้น สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตน และได้รับประโยชน์ทดแทน 3 ประเภทคือ การคลอดบุตร ทูพลาภาพ และเสียชีวิต โดยจะต้องส่งเงินสมทบ ปีละ 3,360 บาท เนื่องจากไม่มีผู้ประกอบกิจการร่วมจ่ายเงินสมทบ และเห็นว่าได้รับประโยชน์น้อย อีกทั้งผู้ประกันตนต้องการหลักประกันด้านรักษาพยาบาลมากกว่า จึงไม่ได้รับความสนใจที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตน

จากที่กล่าวข้างต้นจึงเห็นได้ว่า ผู้ใช้แรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพ ไคโยตี้ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมโดยเสมอภาค เช่น ผู้ใช้แรงงานในระบบ ทั้งที่ผู้ใช้แรงงานนอกระบบเหล่านี้เป็นคนยากจน ดังนั้นหากมีมาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพ ไคโยตี้ไว้โดยเฉพาะแล้ว จะทำให้การควบคุมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบดังกล่าวได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

#### 4.2 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกลุ่มอาชีพ ไคโยตี้กับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)

##### 4.2.1 วิเคราะห์ปัญหาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานช่วงเวลา พ.ศ.2537 เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่ เช่น กำหนดให้ความคุ้มครองพื้นฐานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – time) ให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานในทำนองเดียวกันกับคนทำงานแบบเต็มเวลา (Full – time) ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, การกำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน

(Basic wage) ซึ่งเมื่อคำนวณตามสัดส่วนชั่วโมงทำงาน ผลงานหรือชิ้นงานแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐาน(Basic wage) ของคนทำงานแบบเต็มเวลา(Full – time )

สำหรับประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – time ) ไว้โดยเฉพาะแต่โดยทั่วไปหากมีการทำงานแบบไม่เต็มเวลาของการทำงานปกติในแต่ละวันทำงาน ลูกจ้างก็ยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทั้งนี้ เพราะการจะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงทำงานว่ามากหรือน้อยกว่าเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่เนื่องจากลักษณะและรูปแบบการว่าจ้างงานได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมมากมาย ตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้แรงงานในกลุ่มอาชีพใด โยตีส่วนใหญ่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – time) ทั้งนี้เพราะลักษณะและประเภทของธุรกิจ ส่วนใหญ่จะเปิดให้บริการแก่บุคคลในช่วงเวลาจำกัดและแตกต่างจากกิจการทั่วไปและ โดยที่มาตรการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – time ) ได้กำหนดเพื่อช่วยเหลือสภาพการทำงานและการว่าจ้างทำงานที่เหมาะสมได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งฝ่ายนายจ้างและคนทำงาน(ลูกจ้าง) ดังนั้นหากมีการนำหลักการและแนวทางการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ สิทธิการลาคลอด การลาป่วย การลาพักผ่อนประจำปีมาใช้บังคับแก่การว่าจ้างคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part – time ) ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนทำงานในกลุ่มนี้ ซึ่งคาดว่ามิมีจำนวนไม่น้อยในประเทศไทย รวมทั้งที่อยู่ในกลุ่มอาชีพใด โยตีด้วย ซึ่งเป็นได้ว่า การคุ้มครองค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีผลต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายของนายจ้างเช่นเดียวกัน

#### 4.2.2 วิเคราะห์ปัญหาตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า สิทธิของลูกจ้างและคนทำงานในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน หรือสมาพันธ์ หรือสมาคม เป็นสิทธิขั้นมูลฐาน เพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างและคนทำงานในการทำงาน ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายแรงงาน ซึ่งรัฐบาลประเทศต่างๆ ที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย จะต้องบัญญัติไว้ในกฎหมาย หากต้องการให้การเจรจาต่อรองเป็นไปโดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างและคนทำงานอยู่ในฐานะเท่าเทียมกับนายจ้าง ในการที่จะรักษาและ



ส่งเสริมให้สภาพการทำงานของผู้จ้างและคนทำงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นที่มาของความสงบสุข และความเป็นธรรมในประเทศต่อไป

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ทุกฉบับจะคุ้มครองลูกจ้างและคนทำงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา สีผิว สถานภาพ การทำงาน และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม การที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ได้ออกประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ.2491 ก็เพื่อกำหนดประเด็นการคุ้มครองเสรีภาพในการรวมตัวกัน และการเจรจาเรียกร้องโดยให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็น และเหมาะสม โดยมีหลักการที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ให้คนทำงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า และปราศจากการเลือกปฏิบัติ
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆ หรือการขัดขวาง ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการยกวางธรรมนูญและกฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทน การจัดการบริหารงาน และการดำเนินการยกวางธรรมนูญ และกฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทน การจัดการบริหารงาน และการดำเนินกิจกรรมขององค์กรของคนทำงาน และนายจ้าง
3. องค์กรของนายจ้างและคนทำงานจะต้องมีสิทธิก่อตั้งและมีเสรีภาพในการเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์กรสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวต้องมีสิทธิเข้าเป็นภาคีกับองค์กรระหว่างประเทศของนายจ้างและคนทำงานได้

อย่างไรก็ดีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง เมื่อปี พ.ศ.2483 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและคนทำงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเข้าเป็นหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงาน หรือถูกไล่ออกจากงาน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างและคนทำงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรแรงงาน และคุ้มครองมิให้นายจ้างและคนทำงานมีการแทรกแซงระหว่างกัน โดยส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยสมัครใจระหว่างองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างและคนทำงานในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยวิธีการมีข้อตกลงร่วมกัน โดยประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสม ซึ่งบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ดังกล่าวได้บัญญัติหลักการที่สำคัญดังนี้

1. คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันจากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่ทำให้คนทำงานไม่เข้าร่วมสหภาพ หรือต้องสละการเป็นสมาชิกของสภาพแรงงาน หรือเพราะว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

2. องค์กรของคนทำงาน และของนายจ้างต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ จากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน โดยองค์กร หรือโดยหน่วยงานอื่น หรือโดยสมาชิกในการก่อตั้งองค์กร ในการปฏิบัติงานหรือในด้านการบริการ หรือซึ่งมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์กรของคนทำงาน ให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจ ระหว่างนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง กับองค์กรของคนทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงานอันมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้าง และคนทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงคนทำงานนอกระบบ เช่น กลุ่มอาชีพไคโยตี้ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะต้องมีส่วนร่วมจัดตั้งองค์กรของคนได้อย่างอิสระ อาจเป็นรูปสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน รวมทั้งมีสิทธิในการเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองและปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างและคนทำงานเต็มเวลา หรือ บางเวลา(Part-time) ก็ตาม ดังนั้นหากมีกฎหมายคุ้มครองกลุ่มอาชีพไคโยตี้เป็นการเฉพาะ แล้วก็ควรที่จะให้คนทำงานกลุ่มดังกล่าว ได้รับสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสิทธิในการเรียกร้อง เจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ด้วย

#### 4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาของกฎหมายของต่างประเทศกับการคุ้มครองแรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ในประเทศไทย

จากการศึกษาหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ซึ่งมีประเด็นสำคัญเพื่อเปรียบเทียบกับคุ้มครองการทำงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ ได้ดังนี้

##### 4.3.1 ประเด็นบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาได้ให้คำจำกัดความของคำว่า บุคคลตามกฎหมายแรงงานโดยใช้คำว่า ลูกจ้าง

ส่วนประเทศอังกฤษได้ให้คำจำกัดความของบุคคลตามกฎหมายแรงงานว่าคนทำงาน

ในขณะที่เดียวกันประเทศญี่ปุ่นได้ให้คำจำกัดความของบุคคลตามกฎหมายแรงงานว่าคนทำงาน สำหรับประเทศออสเตรเลียได้ให้คำจำกัดความของบุคคลตามกฎหมายแรงงานว่า ลูกจ้าง

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าประเทศแคนาดาและประเทศออสเตรเลียได้ให้คำจำกัดความบุคคลตามกฎหมายแรงงานว่า ลูกจ้าง ในส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษกลับให้คำ

จำกัดความบุคคลตามกฎหมายแรงงานว่า คนทำงาน ซึ่งเป็นคำจำกัดความที่หลากหลายแตกต่างกัน แต่หากจะพิจารณาถึงบุคคลที่ทำงานแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพ ไค โยตี้แล้วควรจะใช้ คำว่า คนทำงาน น่าจะมีความเหมาะสมกว่า เนื่องจากคนเหล่านี้มิได้อยู่ในระบบและมิได้มี สัญญาจ้างจึงไม่น่าจะใช้คำว่าลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ ที่ ใช้คำว่าคนทำงานอันหมายรวมถึงคนที่ทำงานทั้งในระบบหรือนอกระบบก็ได้ แต่สำหรับ ประเทศไทยแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองเฉพาะคนที่อยู่ในระบบซึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง เท่านั้น มิได้คุ้มครองไปถึงคนที่อยู่นอกระบบแต่อย่างใด ดังนั้นหากมีการบัญญัติกฎหมาย คุ้มครองกลุ่มอาชีพ ไค โยตี้เป็นการเฉพาะในอนาคตแล้ว ควรใช้คำว่า คนทำงาน จะเหมาะสมกว่า เนื่องจากอยู่นอกระบบการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### 4.3.2 ลักษณะการคุ้มครองแรงงาน มีประเด็นปัญหาที่ควรพิจารณาดังนี้

##### 1) การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ทั้ง 4 ประเทศที่กล่าวมา ในบทที่ 3 ได้ กำหนดมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่นเดียวกับประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นใน เรื่องชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด วันลา เป็นต้น ดังนั้นหากมีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานของคนทำงานกลุ่มอาชีพ ไค โยตี้ในอนาคต ควรกำหนดมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองแรงงานทั่วไปไว้เช่นเดียวกัน

##### 2) การคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะประเภทกิจการหรือธุรกิจ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะประเภทอันได้แก่การคุ้มครอง แรงงานเด็ก การคุ้มครองแรงงานหญิง การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานกลางคืน กฎหมายคุ้มครอง แรงงานของ 4 ประเทศดังกล่าวกำหนดไว้คล้ายคลึงกับที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยกำหนด เช่นกัน

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ (เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ไนต์คลับ เป็นต้น) ปรากฏว่าประเทศในกลุ่มศึกษาทั้ง 4 ประเทศ มีเพียงประเทศออสเตรเลียเท่านั้น ที่มี กฎหมายเฉพาะเพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการไว้เป็นพิเศษ ส่วนในเรื่องการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในสถานบริการและการคุ้มครองแรงงานหญิง ในสถานบริการมีเพียงประเทศแคนาดาโดยเฉพาะในรัฐควิเบคที่ออกกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างที่ ทำงานในสถานบริการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ(Tips) ไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ได้รับค่าจ้างในการ ทำงานอันเป็นเรื่องปกติทั่วไป นอกจากนั้นยังได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยคนทำงานกลุ่มอาชีพโคโยตีส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและทำงานกลางคืน จึงน่าจะได้มีการกำหนดในกฎหมายฉบับใหม่ให้ได้รับการคุ้มครองการทำงานในสถานบริการในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และการคุ้มครองหญิงที่ทำงานในสถานบริการ เช่นเดียวกับประเทศออสเตรเลีย และประเทศแคนาดา

3) การคุ้มครองแรงงานประเภทที่มีการว่าจ้างให้ทำงาน ในลักษณะที่แตกต่างจากปกติทั่วไป(Non-Standard Employment หรือ Non-Standard Workers หรือ คำเรียกอื่นๆ)

ในการคุ้มครองแรงงานประเภทนี้ แต่ละประเทศในกลุ่มศึกษา 4 ประเทศดังกล่าว มีแนวทางและมาตรการการคุ้มครองแรงงานที่มีการว่าจ้าง ให้ทำงานในลักษณะที่แตกต่างจากปกติทั่วไป (Non-Standard Workers) แตกต่างกันไป

จากการศึกษาปรากฏว่า ประเทศออสเตรเลียได้มีข้อกำหนด ที่ประกาศโดย The Industrial Relations Commission โดยกำหนดแนวทางและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ เรื่องการว่าจ้างให้ทำงานในลักษณะที่แตกต่างจากปกติทั่วไป ทั้งรูปแบบการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part - time) และการทำงานแบบไม่มีงานประจำ(Casual work) ไว้โดยเฉพาะสำหรับคนทำงานกลุ่มนี้ ในขณะที่อีก 3 ประเทศที่เหลือไม่ได้กำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง สำหรับประเทศอังกฤษได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part - time workers) ไว้อย่างชัดเจน สำหรับการงานอย่างเดียวกันให้แก่ชายจ้างคนเดียวกัน โดยคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(Part - time workers) จะได้รับการคุ้มครอง สิทธิในลักษณะเช่นเดียวกับคนที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับประเทศไทย แรงงานในกลุ่มอาชีพโคโยตียังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายใดๆ ในเรื่องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา ดังนั้นควรจะนำมาพิจารณากำหนดให้ความคุ้มครองในกฎหมายฉบับใหม่ด้วย

#### 4.4 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพโคโยตี

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศหญิง	20	100
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 18-24 ปี	17	85
อายุ 25-30 ปี	3	15
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 85 และส่วนอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	20	100
แยกกันอยู่	0	0
หม้าย	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีสถานภาพโสดทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา(ป.6)	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	15	75
ปวส.	5	25
ปริญญาตรี	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเป็นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็น ร้อยละ 75 และมีเพียงประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล	4	20
ต่างจังหวัด	16	80
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 80 และมีเพียงภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย

บุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย	จำนวน	ร้อยละ
บิดามารดา	2	10
เพื่อน	9	45
คนเดียว	9	45
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับเพื่อนและอยู่คนเดียว ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 45 และมีเพียงอยู่กับบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 10

## ส่วนที่ 2 ลักษณะและการตัดสินใจทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพก่อนทำงาน

อาชีพก่อนทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีอาชีพ	19	95
มี	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพใดก่อนมาทำงานไคโยตี้ คิดเป็น ร้อยละ 95 และส่วนเคยประกอบอาชีพอื่นก่อนมาทำงาน คิดเป็น ร้อยละ 5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงาน

เหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตามเพื่อน	17	85
รายได้ดี	3	15
ญาติแนะนำ	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เปลี่ยนมาทำงานเพราะตามเพื่อน คิดเป็น ร้อยละ 85 และส่วนการคิดว่ามีรายได้ดี คิดเป็น ร้อยละ 15

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่ชักชวนมาทำงาน

บุคคลที่ชักชวนมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ญาติพี่น้อง	5	25
เพื่อน	14	70
ทำเอง	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มาทำงานเพราะเพื่อนชักชวน คิดเป็น ร้อยละ 70 ส่วนการที่ญาติพี่น้องชักชวน คิดเป็นร้อยละ 25 และส่วนการมาทำงานนี้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มี	1	5
ไม่มี	19	95
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน คิดเป็น ร้อยละ 95

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	15	75
1-2 ปี	4	20
3-4 ปี	1	5
มากกว่า 4 ปี	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็น ร้อยละ 75 ส่วนอายุการทำงานระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และส่วนอายุการทำงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงาน

สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บิดามารดาผู้ปกครองชักชวน	10	50
รายได้ดี	8	40
หาเงินเรียนหนังสือ	2	10
ตามเพื่อน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ตัดสินใจมาทำงานเพราะบิดามารดาผู้ปกครองชักชวน คิดเป็น ร้อยละ 50 ส่วนรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 40 และส่วนหาเงินเรียนหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไป

เหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไป	จำนวน	ร้อยละ
เหนื่อยเบื่อหน่าย	13	65
เรียนต่อ	1	5
เปิดร้านเสริมสวย	3	15
เก็บเงินได้พอสมควร	1	5
เป็นเจ้าของธุรกิจ	1	5
ไม่ก้าวหน้า	1	5
รวม	20	100



จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไปเพราะเหนื่อยเบื่อหน่าย คิดเป็นร้อยละ 65 ส่วนการไปเปิดร้านเสริมสวย คิดเป็นร้อยละ 15 และส่วนการเรียนต่อ เก็บเงินได้พอสมควร ส่วนการ เป็นเจ้าของธุรกิจ และส่วนการคิดว่างงานไม่ก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 5 เท่าๆกัน

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลังจากออกจากงาน

อาชีพหลังจากออกจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
เสริมสวย	9	45
เกษตรกรรม	2	10
ค้าขาย	6	30
เรียนหนังสือ	3	15
รวม	20	100

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการออกไปประกอบอาชีพเสริมสวย คิดเป็น ร้อยละ 45 ส่วนการประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนการเรียนหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 15 และ ส่วนการประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 10

### ส่วนที่ 3 สถานภาพการทำงานและการจ้าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
มี	0	0
ไม่มี	20	100
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกับเจ้าของสถานบริการ คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทดลองงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	17	85
1 สัปดาห์	3	15
2 สัปดาห์	0	0
3 สัปดาห์	0	0
มากกว่า 3 สัปดาห์	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีระยะเวลาการทดลองงาน คิดเป็น ร้อยละ 85 ส่วนการทดลองงาน 1 สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์

วันทำงานต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
4 วัน	10	50
5 วัน	0	0
6 วัน	10	50
7 วัน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็น ร้อยละ 50 ส่วนการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่นอน	0	0
13.00-19.00 น.	0	0
20.00-02.00 น.	20	100
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ ระหว่างเวลา 20.00 – 02.00 น. คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทนขณะทดลองงาน

ค่าจ้างขณะทดลองงาน	จำนวน	ร้อยละ
300 ต่อวัน(ค่าค้ำแยกต่างหาก)	3	15
10,000-12,000 บาท/เดือน(ค่าค้ำแยกต่างหาก)	0	0
12,001-14,000 บาท/เดือน(ค่าค้ำแยกต่างหาก)	0	0
มากกว่า 14,000 บาท/เดือน(ค่าค้ำแยกต่างหาก)	0	0
ไม่มี	17	85
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 85 ไม่มีการทดลองงาน ส่วนการทดลองงานได้รับ 300 บาท ต่อวัน (ค่าค้ำแยกต่างหาก) คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทนที่ได้รับ

ค่าตอบแทนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
300 ต่อวัน(ค่าค้ำแยกต่างหาก)	3	15
50-150 บาท/ชั่วโมง	0	0
151-250 บาท/ชั่วโมง	17	85
251-500 บาท/ชั่วโมง	0	0
มากกว่า 500 บาท/ชั่วโมง	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทน 251-500 บาท/ชั่วโมง คิดเป็น คิดเป็นร้อยละ 30 ได้รับค่าตอบแทน 50-150 บาท/ชั่วโมง 151-250 บาท/ชั่วโมง มากกว่า 500 บาท/ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20 เท่าๆกัน และได้รับค่าตอบแทน 300 ต่อวัน(ค่าค้ำแยกต่างหาก) คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน

กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ทุกวัน	0	0
ทุกสัปดาห์	13	65
2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	5	25
เดือนละครั้ง	2	10
รวม	20	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับคำตอบแทนทุกสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 65 ส่วนการได้รับคำตอบแทน 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25 และส่วนการได้รับคำตอบแทนเดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	13	65
1 ครั้ง/สัปดาห์	5	25
2 ครั้ง/สัปดาห์	0	0
2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	2	10
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 65 หยุด 1 ครั้ง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 25 และหยุด 2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันหยุดตามประเพณีที่วัน

วันหยุดตามประเพณีที่วัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 วัน	0	0
5-10 วัน	20	100
มากกว่า 10 วัน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดมีวันหยุดตามประเพณี 5-10 วัน คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากเจ้าของสถานบริการ หยุดบริการตามปกติ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี	จำนวน	ร้อยละ
วันปีใหม่	0	0
วันสงกรานต์	0	0

วันแม่	20	100
วันพ่อ	20	100
วันอาสาฬหบูชา	20	100
วันมาฆบูชา	20	100
วันวิสาขบูชา	20	100
วันเข้าพรรษา	20	100
วันแรงงาน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดหยุดงานในวันแม่, วันพ่อ, วันอาสาฬหบูชา, วันวิสาขบูชา, วันเข้าพรรษา โดยเหตุเจ้าของสถานบริการหยุดบริการตามปกติ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
น้อยกว่า 5 วัน	0	0
5-10 วัน	0	0
มากกว่า 10 วัน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันลาป่วย

วันลาป่วย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
น้อยกว่า 5 วัน	0	0
5-10 วัน	0	0
มากกว่า 10 วัน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีวันลาป่วย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันลาจิก

วันลาจิก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
น้อยกว่า 5 วัน	0	0
5-10 วัน	0	0
มากกว่า 10 วัน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีวันลาจิก คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันลาคลอด

วันลาคลอด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
1 เดือน	0	0
2 เดือน	0	0
3 เดือน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีวันลาคลอด คิดเป็นร้อยละ 100

#### ส่วนที่ 5 สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจุดบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม

น้ำสะอาดสำหรับดื่ม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	0	0
1 จุด	19	95
2 จุด	1	5
มากกว่า 3 จุด	0	0
รวม	20	100

จากตาราง ที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับการบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่มจากเจ้าของสถานบริการ จำนวน 1 จุด คิดเป็นร้อยละ 95 และ 2 จุด คิดเป็น ร้อยละ 5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจุดบริการห้องน้ำ

ห้องน้ำ	จำนวน	ร้อยละ
1 ห้องใช้แยกกับลูกค้า	16	80
1 ห้องใช้ร่วมกับลูกค้า	4	20
มากกว่า 1 ห้อง	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับการบริการห้องน้ำ 1 ห้อง จากเจ้าของสถานบริการมีห้องน้ำ 1 ห้อง โดยใช้แยกกับลูกค้า คิดเป็น ร้อยละ 80 และส่วนการมีห้องน้ำโดยใช้ร่วมกับลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการตรวจสอบภาพประจำปี

การตรวจสอบภาพประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
1 ครั้ง/ปี	0	0
2 ครั้ง/ปี	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้ตรวจสอบภาพประจำปี คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับบริการอาหาร

การได้รับบริการอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
มี 1 มื้อ	0	0
มี 2 มื้อ	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับการบริการอาหาร คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับเครื่องแต่งกาย

การได้รับเครื่องแต่งกาย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	19	95
ได้รับตามเทศกาล	0	0
ไม่ได้รับแต่ต้องใส่ตามที่ร้านกำหนด	1	5
มีชุดฟอร์มของร้าน	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับเครื่องแต่งกาย คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับคำรักษาพยาบาล

การได้รับคำรักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับเลย	20	100
ได้รับถ้ามีใบรับรองแพทย์	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับคำรักษาพยาบาล คิดเป็น ร้อยละ 100

#### ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการประสบอันตราย

การประสบอันตราย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	13	65
เคยตกเวที	7	30
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ 65 และส่วนการเคยตกเวที คิดเป็น ร้อยละ 30



ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการช่วยเหลือจากเจ้าของสถานบริการ กรณีประสบอันตราย

การช่วยเหลือจากเจ้าของสถานบริการ กรณีประสบอันตราย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	13	65
ได้รับ โดยการช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	7	35
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าของสถานบริการ กรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ 65 และได้รับการช่วยเหลือโดยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น คิดเป็น ร้อยละ 35

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการจ่ายค่ารักษาพยาบาล

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่จ่าย	20	100
จ่ายให้บางส่วน	0	0
จ่ายให้ทั้งหมด	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้ได้รับค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน

การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	5	25
1-5 ครั้ง/ปี	6	30
6-10 ครั้ง/ปี	4	20
มากกว่า 10 ครั้ง/ปี	5	25
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน 1-5 ครั้งต่อปี คิดเป็น ร้อยละ 30 ไม่เคยเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ 25 เจ็บป่วยมากกว่า 10 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 25 และเคยเจ็บป่วย 6-10 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุการเจ็บป่วย

สาเหตุการเจ็บป่วย	จำนวน	ร้อยละ
คิ้มสุรา	5	25
พักผ่อนน้อยและไม่ตรงเวลา	2	10
คิ้มสุรา เหนื่อยล้า	12	60
ทานอาหารไม่ตรงเวลา	1	5
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเจ็บป่วยมาจากการคิ้มสุราและเหนื่อยล้า คิดเป็น ร้อยละ 60 คิ้มสุรา คิดเป็น ร้อยละ 25 พักผ่อนน้อย คิดเป็นร้อยละ 10 ทานอาหารไม่ตรงเวลา คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย

การจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่จ่าย	20	100
จ่ายบางส่วน	0	0
จ่ายให้ทั้งหมด	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากเจ้าของสถานบริการ คิดเป็น ร้อยละ 100

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนเงินที่จ่าย

จำนวนเงินที่จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตอบ	20	100
500-2,000 บาท	0	0
2,001-3,000 บาท	0	0
มากกว่า 3,000 บาท	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ตอบเนื่องจาก เจ้าของสถานบริการไม่จ่าย

**ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการให้เจ้าของสถานบริการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน**

**ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการปรับปรุง**

ความต้องการในการปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	20	100
ไม่ต้องการ	0	0
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดต้องการให้เจ้าของสถานบริการปรับปรุง คิดเป็น ร้อยละ 100

**ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน**

ความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทน	1	5
วันหยุด	1	5
สวัสดิการ	15	75
ลาคลอดและลาป่วย	0	0
ประกันสังคม	3	15
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 15 ส่วนค่าตอบแทนและวันหยุด คิดเป็นร้อยละ 5 เท่าๆกัน

**ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยราชการ**

ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยราชการ	จำนวน	ร้อยละ
เรื่องค่าตอบแทน	0	0
คุ้มครองการทำงาน	16	80
สวัสดิการ	4	20
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้ราชการคุ้มครองการทำงาน คิดเป็น ร้อยละ 80 และส่วนสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	3	15
ไม่เพียงพอ	17	85
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็น ร้อยละ 85 และส่วนเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว

ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้อง	1	5
ส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้องและค่ารักษาพยาบาลและส่งน้องเรียนหนังสือ	13	65
ส่งเงินให้น้องเรียนและค่าห้องและค่ารักษาพยาบาล	6	30
รวม	20	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภาระต้องส่งเงินให้พ่อแม่จ่ายค่าห้อง ค่ารักษาพยาบาลและส่งน้องเรียน คิดเป็น ร้อยละ 65 ส่งเงินให้น้องเรียนและจ่ายค่าห้องและจ่ายค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 30 และส่วนส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้อง คิดเป็น ร้อยละ 5

### สรุปวิเคราะห์

จากตารางแบบสัมภาษณ์ กลุ่มอาชีพโคโยตี้สรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้ กลุ่มอาชีพโคโยตี้ทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 18-24 ปี เป็นส่วนใหญ่และมีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดกลุ่มอาชีพโคโยตี้อาศัยอยู่กับเพื่อนและอยู่คนเดียวในสัดส่วนเท่ากัน โดยลักษณะและการตัดสินใจทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพใดมาก่อนทำงานอาชีพโคโยตี้ เหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงาน เพราะตามเพื่อน กลุ่มอาชีพโคโยตี้ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

เพราะเห็นว่าเป็นงานที่ไม่ต้องการความรู้ความสามารถ ส่วนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปีสาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงานเพราะบิดา มารดา ผู้ปกครองมีฐานะยากจนและคิดว่ารายได้ดี กลุ่มไคโยตี้ส่วนใหญ่มีเหตุที่ไม่ทำงานต่อไปเพราะเบื่อหน่ายและส่วนใหญ่ต้องการออกไปประกอบอาชีพเสริมสวยหรือประกอบอาชีพค้าขาย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มอาชีพไคโยตี้เหล่านี้คือการทำงานจะไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือหรือรูปแบบการจ้างแรงงาน โดยมีรูปแบบการจ้างงานโดยผู้ทำงานในระบบการจัดการของเจ้าของสถานบริการ แต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดก็ได้ รายได้จะเกิดจากการบริการโดยเจ้าของสถานบริการจะใช้การชี้แจงด้วยวาจาว่ามีเงื่อนไขในการทำงานอย่างไรบ้าง และรายได้จะเป็นลักษณะของการแบ่งรายได้เป็นรายชั่วโมงหรืออาจได้รับเป็นรายเดือนและการแบ่งเป็นรายชั่วโมง หรือได้รับเป็นรายวันและแบ่งรายได้เป็นรายชั่วโมง กลุ่มอาชีพไคโยตี้ส่วนใหญ่ไม่มีระยะเวลาการทดลองงาน โดยทำงาน 4 วัน และ 6 วันต่อชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่างเวลา 20.00-02.00 น โดยค่าตอบแทนที่ได้รับส่วนใหญ่ 251-500 บาท/ชั่วโมง ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนจะได้รับค่าจ้างทุกสัปดาห์ในวันเสาร์เป็นส่วนใหญ่ กรณีวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มอาชีพไคโยตี้ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่เจ้าของกิจการจะให้หยุดเดือนละ 2 ครั้ง โดยจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและวันหยุดตามประเพณีเจ้าของสถานบริการหยุดบริการตามปกติโดยไม่จ่ายค่าตอบแทน เช่น วันแม่ วันพ่อ วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด กลุ่มไคโยตี้ทั้งหมดไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากหยุดวันใดจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและถูกหักค่าตอบแทน ส่วนด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน กลุ่มอาชีพไคโยตี้ จะได้รับบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่มและห้องน้ำให้บริการ กรณีการตรวจสุขภาพประจำปี หรือบริการอาหารหรือเครื่องแต่งกายหรือค่า รักษาพยาบาล กลุ่มอาชีพไคโยตี้ทั้งหมดไม่ได้รับจากเจ้าของสถานบริการ ส่วนกรณีการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน หากมีบ้างก็เป็นเรื่องเคยตกเวที ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้รับความช่วยเหลือ กรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานจากเจ้าของสถานบริการ กลุ่มอาชีพไคโยตี้ไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากเจ้าของสถานบริการ ส่วนการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน โดยสาเหตุจากการดื่มสุรา และเหน็ดเหนื่อย ส่วนกรณีความต้องการในการให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มอาชีพไคโยตี้ทั้งหมดต้องการให้ปรับปรุงโดยต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน เช่น สวัสดิการ ประกันสังคม ส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ต้องการให้มีการคุ้มครองการทำงานและสวัสดิการ กลุ่มอาชีพไคโยตี้ส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัวโดยส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้องและค่ารักษาพยาบาลและส่งน้อง

เรียนหนังสือเมื่อพิจารณาจากลักษณะและสภาพการทำงานค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพและ  
อนามัยของกลุ่มอาชีพไคโยตินั้นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมถึง  
ลักษณะการทำงานดังกล่าว จึงถือได้ว่ากลุ่มอาชีพไคโยตีเหล่านี้อยู่นอกขอบข่ายการคุ้มครองตาม  
กฎหมาย จึงมีผลกระทบต่อแรงงานกลุ่มอาชีพไคโยตีทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครอง  
ตามกฎหมายแรงงาน

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

จากการศึกษาแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มอาชีพโคโยตี้ ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่มีผลกระทบทั้งทางด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจและสังคม และได้พบความหมายของแรงงานนอกระบบว่า “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม จำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ ลูกจ้างภาคเกษตรตามฤดูกาล เป็นต้น กับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง เช่น คนขับรถรับจ้างทั่วไปทั้งที่เป็นรถของตนเองหรือรถเช่า ผู้ทำการเกษตรทั้งที่เป็นที่ดินของตนเอง หรือเช่า หาบเร่แผงลอย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำหรือร้านขายยา ทนายความ แพทย์ ทันตแพทย์ หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ ผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น แต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้รายได้จะเกิดจากการขายหรือการบริการ เช่น ผู้รับสินค้าไปเร่ขาย หมอนวดแผนโบราณประจำร้าน หมอนวดในสถานบริการอาบ อบ นวด เป็นต้น

แรงงานนอกระบบได้รับความรับรองคุ้มครองจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะทั้งนี้ก็ เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกเว้นมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และสหกรณ์

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศใช้บังคับในสถานบริการ โดยเฉพาะประเทศแคนาดามีกฎหมายทั้งในระดับสหพันธรัฐและระดับมลรัฐ ซึ่งกฎหมาย Quebec Labour Standards Law (หรือ The Act respecting Labour Standards) ของมณฑลควิเบค (Quebec) กำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปซึ่งใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานบริการ นอกจากนี้กฎหมาย Quebec Labour Standard Law กำหนดให้คณะกรรมการที่เรียกว่า Le Commission des normes du travail มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว รวมถึงการใช้สิทธิเรียกร้องแทนลูกจ้างเพื่อให้นายจ้างชำระค่าจ้างและสิทธิ

ประโยชน์ใด ๆ ที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 98) หากนายจ้างไม่ยอมชำระคณะกรรมการ Le Commission des normes du travail อาจชำระเงินค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ค้างชำระดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง และเข้ารับช่วงสิทธิไถ่เบีย้ให้นายจ้างชำระคืนได้ในภายหลังได้ (มาตรา 112) โดยคณะกรรมการ Le Commission des normes du travail มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างชำระเงินเพิ่มอีก 20 %

ในส่วนกฎหมาย The Employment Right Act 1996 ของประเทศอังกฤษบัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้าง(employer) กับลูกจ้าง (employee) และคนทำงาน(workers) ไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง และกฎหมาย The Working Time Regulations 1998 เป็นกฎหมายหลักซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง(employer) กับคนทำงาน(workers) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อาทิเช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดการทำงานกลางคืน เวลาพัก วันหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น สำหรับกฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย The Maternity and Parental Leave(Amendment) Regulation 2002 เป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการลาหยุดเพื่อคลอดบุตร และการลาของบิดามารดาเพื่อดูแลบุตรเกิดใหม่หรือบุตรบุญธรรมตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้กฎหมาย The Employment Right Act 1996 ให้คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง(Employee)” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานหรือทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับคำนิยาม “คนทำงาน(Workers)” มีความหมายเช่นเดียวกับคำนิยามของ “คนทำงาน(Workers)” ที่กำหนดไว้ใน The Working Time Regulation 1998 ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าลูกจ้างตามที่บุคคลทั่วไปเข้าใจกัน กล่าวคือ หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำหรือทำงานตาม (ก)สัญญาว่าจ้างทำงาน หรือ (ข)สัญญาอื่นใด ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และ(ในกรณีที่เป็นโดยชัดแจ้ง) ไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยที่บุคคลยอมรับที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองสำหรับการทำงานหรือการให้บริการแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมิได้มีฐานะตามสัญญาเป็นลูกค้า(Client หรือ Customer) ทางธุรกิจหรือการประกอบวิชาชีพของบุคคลดังกล่าว

สำหรับประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย The Labour Standards Law ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ “คนทำงาน(workers)” ซึ่งได้กำหนดคำนิยามไว้ว่าหมายความว่า บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจ และได้รับค่าจ้าง(wagers) โดยไม่คำนึงว่าทำงานประเภทใด สำหรับ “ค่าจ้าง(wagers) มีการให้คำนิยามไว้อย่างกว้างว่าหมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน



เงินช่วยเหลือ โบนัส และการจ่ายเงินอื่นใดจากผู้ว่าจ้างให้แก่คนทำงาน(workers) เพื่อตอบแทนการใช้แรงงานในการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะเรียกชื่อการจ่ายเงินดังกล่าว

ส่วนประเทศออสเตรเลียมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับทั้งในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) และระดับท้องถิ่น(State Level)กฎหมาย The Workplace Relations Act 1996 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในระดับสหพันธรัฐ(Federal Level) ซึ่งกำหนดแนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศออสเตรเลีย โดยมีแนวทางในการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้างในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้หลายรูปแบบ ได้มีการกำหนดความหมายของ “ลูกจ้าง” โดยให้รวมถึงบุคคลใด ๆ ซึ่งในการทำงานตามปกติมีลักษณะเป็นลูกจ้างด้วย แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการทำงานฝึกหัดวิชาชีพ(Vocational Placement) อันได้แก่ บุคคลที่ทำงานกับนายจ้าง โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนและบุคคลที่ทำงานตามที่มีข้อกำหนดทางการศึกษาหรือหลักสูตรการฝึกอบรม

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า กฎหมายไทยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้ อันจะส่งผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องธุรกิจสถานบริการและรวมถึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในสถานบริการ กล่าวคือ ควรมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในสถานบริการ อันเป็นกฎหมายที่มีมาตรฐานเดียวกัน สามารถใช้บังคับได้กับผู้ใช้แรงงานในสถานบริการทั่วไป จากเหตุผลดังกล่าวผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย

ควรมีบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในสถานบริการขึ้นเป็นลักษณะเฉพาะ โดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้

#### 5.2.1.1 นิยามศัพท์ ควรเป็นดังนี้

1) สถานบริการ หมายถึง สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการ โดยหวังประโยชน์ทางการค้า ได้แก่

- สถานบริการในรูปแบบของบาร์ ไนต์คลับ ภัตตาคาร บาร์เบียร์
- สถานบริการในรูปแบบของภัตตาคารที่มีหญิงนั่งร่วมโต๊ะปรนนิบัติ

ลูกค้าถึง โรงน้ำชาที่มีเตียงพักผ่อนนอนหลับ และมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

— สถานบริการในรูปแบบของสถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว เซาวน่า  
 — สถานบริการในรูปแบบของคอฟฟี่ช็อป ร้านอาหาร หรือเครื่องดื่มที่มีการแสดงดนตรี หรือ การแสดงอย่างอื่นเพื่อความบันเทิง

- สถานบริการในรูปแบบของร้านตัดผม ร้านเสริมสวย
- สถานบริการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2) งานบริการ หมายถึง งานที่ทำในสถานบริการ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้ทำนอกสถานบริการ โดยเป็นผู้จัดสถานที่ อำนวยความสะดวก หรือจัดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่สำคัญให้

3) ผู้ประกอบกิจการ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการ สถานบริการไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือนิติบุคคลก็ตาม และหมายความรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้บริหารงานสถานบริการนั้นด้วย

4) ผู้ทำงาน หมายถึง ผู้ที่เข้าทำงานในสถานบริการ โดยมีใช้ผู้ทำงานของผู้ประกอบกิจการ แต่ได้รับผลประโยชน์เป็นส่วนแบ่งรายได้จากผู้ประกอบกิจการสถานบริการและ/หรือ ได้รับประโยชน์จากผู้ที่มาใช้บริการ

5) สภาพการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์การทำงานที่ตกลงกันระหว่างผู้ประกอบกิจการสถานบริการ และผู้ทำงานในสถานบริการ ไม่ว่าจะตกลงเป็นหนังสือหรือไม่ก็ตาม

6) สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากการแบ่งปันผลประโยชน์ตามปกติ ที่ผู้ประกอบกิจการสถานบริการ จัดให้แก่ผู้ทำงานในสถานบริการ

7) วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ทำงานตามปกติ

8) วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ทำงานหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

9) วันลา หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ทำงานลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

10) ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบกิจการและผู้ทำงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ทำงานทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่ผู้ประกอบกิจการให้แก่ผู้ทำงานในวันหยุดและวันลาที่ผู้ทำงานมิได้ทำงานแต่ผู้ทำงานมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

11) การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่ผู้ประกอบการผู้ทำงานตกลงกัน ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

12) ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

13) ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการให้แก่ผู้ทำงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

14) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

15) ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่ผู้ทำงานเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งผู้ประกอบการตกลงจ่ายให้แก่ผู้ทำงาน

**บทบัญญัติข้อกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองการทำงานของผู้ทำงานในสถานบริการ โดยแบ่งเป็นหมวดดังต่อไปนี้**

#### 5.2.1.2 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ควรเป็นดังนี้

1) มาตรา .. ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้ประกอบการ กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงานเท่าเทียมกัน ไม่ว่าผู้ทำงานนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

2) มาตรา.. ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ผู้ทำงาน ณ สถานที่ทำงานของผู้ทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทำงาน

3) มาตรา .. ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ทำงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

4) มาตรา.. ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ทำงานในวันลาป่วย เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ผู้ทำงานใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้น ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ทำงานในวันลาด้วย

5) มาตรา.. ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ทำงานซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์

6) มาตรา.. ในกรณีที่ผู้ประกอบการให้ผู้ทำงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ผู้ทำงานในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

7) มาตรา.. ในกรณีที่ผู้ประกอบการให้ผู้ทำงานทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ผู้ทำงานในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

### 5.2.1.3 วันหยุด ควรเป็นดังนี้

1) มาตรา.. ให้ผู้ประกอบการจัดให้ผู้ทำงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกัน ไม่เกินหกวันผู้ประกอบการและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ผู้ประกอบการและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

2) มาตรา.. ให้ผู้ประกอบการประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ผู้ทำงานทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้ผู้ประกอบการพิจารณา กำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ทำงาน ให้ผู้ทำงานได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่ผู้ประกอบการไม่อาจให้ผู้ทำงานหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากผู้ทำงานทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้ประกอบการ

ตกลงกับผู้ทำงานว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือผู้ประกอบกิจการจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

3) มาตรา.. ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ทำงานล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามผู้ประกอบกิจการและผู้ทำงานตกลงกัน

ในปีต่อมาผู้ประกอบกิจการอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ทำงานมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

ผู้ประกอบกิจการและผู้ทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับผู้ทำงานซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี ผู้ประกอบกิจการอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ผู้ทำงานโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

#### 5.2.1.4 วันลา ควรเป็นดังนี้

1) มาตรา.. ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป ผู้ประกอบกิจการอาจให้ผู้ทำงานแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ผู้ทำงานไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ผู้ทำงานชี้แจงให้ผู้ประกอบกิจการทราบ

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ผู้ทำงานไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ผู้ทำงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

2) มาตรา.. ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

3) มาตรา.. ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

4) มาตรา.. ให้ผู้ทำงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

### 5.2.1.5 กำหนดชั่วโมงทำงาน ควรเป็นดังนี้

1) มาตรการ.. ให้ผู้ประกอบการประกาศเวลาทำงานปกติให้ผู้ทำงานทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของผู้ทำงานได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่ผู้ประกอบการ ไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้ผู้ประกอบการและผู้ทำงานตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

### 5.2.1.6 ค่าชดเชย ควรเป็นดังนี้

1) มาตรการ.. ให้ผู้ประกอบการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ทำงานซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ผู้ทำงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับผู้ทำงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่ผู้ประกอบกิจการไม่ให้  
 ผู้ทำงานทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญางานบริการหรือเหตุ  
 อื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ผู้ทำงานไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่ผู้ประกอบ  
 กิจการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

#### 5.2.1.7 สวัสดิการ ควรเป็นดังนี้

1) มาตรา .. ให้ผู้ทำงานซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปี  
 บริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ผู้ทำงานซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปี  
 บริบูรณ์ และยังเป็นผู้ทำงานของผู้ประกอบกิจการซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่า  
 ผู้ทำงานนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

2) มาตรา .. ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตน โดยจ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบ  
 สองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป  
 ให้แสดงความ จำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุด  
 ความเป็นผู้ประกันตน จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรค  
 หนึ่ง ต้องส่งเข้ากองทุน ให้เป็นไปตามอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความ  
 เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้ง  
 ภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายใน  
 เวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยัง  
 มิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับ  
 เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวัน หรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

#### 5.2.2 มาตรการส่งเสริมการทำงานและสวัสดิการ

1) ควรีระบบการประกันตน โดยพิจารณาให้มีมากกว่าการประกันตนรายบุคคล เช่น  
 ประกันตนเป็นกลุ่ม อาจเป็นกลุ่มอาชีพ หรือสหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกมากพอสมควร

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ อาจมีหลายรูปแบบได้ เช่น ถ้ามีสมาชิกของ  
 กลุ่มผู้ประกันตนจำนวน 500 คน อาจจ่ายเงินสมทบอัตราน้อยกว่ากลุ่มผู้ประกันตนที่มีสมาชิก 100 คน

แต่ควรกำหนดประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำอัตราเงินสมทบขั้นต่ำและจำนวนผู้ประกันตนขั้นต่ำอย่างเหมาะสมด้วย

2) ควรมีการส่งเสริมการจ้างงาน หรือการมีงานทำด้วยการพัฒนาส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบอย่างกว้างขวางและจริงจังโดยจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีโครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือในการทำงานของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และหลากหลายกว่าเดิม เป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานซึ่งต้องประสานงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์โครงการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม

3) กระทรวงแรงงาน ควรมีปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานโดยมีส่วนร่วมจากประชาสังคม การบังคับใช้กฎหมายและการบริหารงานจะต้องประสิทธิภาพและมีงบประมาณอย่างเพียงพอ และที่สำคัญการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีคุณภาพด้วย โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านสถานบริการ จึงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องด้วย กล่าวคือ การจัดตั้งอาสาสมัครตรวจแรงงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือการบังคับใช้กฎหมายในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค โดยมีระเบียบประกาศรองรับชัดเจน มีตัวแทนอย่างน้อย 5 ภาคี คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรธุรกิจ กลุ่มแรงงานนอกระบบ องค์กรปกครองท้องถิ่น สถาบันวิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชน เข้าร่วมทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) ควรกำหนดนโยบายรัฐบาลในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้เป็น “วาระแห่งชาติ” เพื่อให้มีข้อผูกพันในการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างจริงจังต่อเนื่องมีกลไกและทรัพยากรด้านต่าง ๆ สนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติมีวัตถุประสงค์คือ ประสานความร่วมมือทุกหน่วยงานได้แก่

(1) ฝ่ายรัฐบาล ประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นต้น

(2) ฝ่ายองค์กรผู้ประกอบการและธุรกิจเอกชนประกอบด้วย ผู้แทนจากสภาองค์กรผู้ประกอบการ สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น

(3) ฝ่ายองค์กรแรงงานได้แก่ ผู้แทนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

(4) ฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชนได้แก่ มูลนิธิส่งเสริมพัฒนาแรงงานและอาชีพ

5) กระทรวงแรงงานควรจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้าน ศิลปกรรม วัฒนธรรม จริยธรรมอันดี แก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพโคโยตี้



6) รัฐบาลควรควบคุมสถานบริการที่มีลักษณะการแสดงไปในทางยั่วยู่ทางเพศ หรือลามกอนาจาร เมื่อกระทำผิดกฎหมายจะต้องดำเนินการปิดสถานบริการเหล่านั้นทันที โดยให้บังคับตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรควบคุมไม่ให้เปิดใกล้แหล่งสถานศึกษา หรือสถานที่สำคัญทางศาสนา





## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กมล สนธิเกษตริน. (2532). **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานจ้างทำของ และ รับขน.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ.
- กรมประมง. (2544). **สรุปผลงานทางวิชาการ 75 ปี.** กรมประมง. กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2545). **คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาวิชา กฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 เล่มที่ 1.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พลสยาม.
- \_\_\_\_\_. (2545). **คำบรรยายของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาวิชากฎหมายแรงงาน ภาคหนึ่ง ปีการศึกษา 2545 เล่ม 4.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พลสยาม.
- \_\_\_\_\_. (2540). **สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ.
- จินดา บุญชอคม. (2512). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำ ของ.** พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2546). **ปัญหาการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ของประเทศไทย คำบรรยายประกอบวิชากฎหมายแรงงานชั้นสูง.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวินทร. (2531). **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์.
- ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง. (2547). **คู่มือแรงงานหญิง : เธอ... ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- ไพฑูริศ เอกจรรย์กร. (2542). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน สำนักโรงแรม.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.

- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยฉบับใหม่ ในหนังสือภาษาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น. ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคมชุมชนนักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520
- \_\_\_\_\_. (2524). กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิคตอรี เพาเวอร์ พอยท์ จำกัด.
- มณูญ ปุญญกริยากร. (2544). คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะสังคมศาสตร์ ศูนย์สตรีศึกษา. (2537). คู่มือกฎหมายสำหรับผู้หญิง. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธี ดุลยจินดา. (2518). คนงานก็มีหัวใจหรือการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- ร. แลงกาด์. (2526). ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- วิจิตรา (หญิงลัดดา) วิเชียรชม. (2542). กฎหมายแรงงาน 2 : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สมพร พรหมพิตร ธรรม โสคติพันธ์ และโดม วิศิษฐ์สรอรรถ. (2539). คู่มือกฎหมายสถานบริการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พรยา.

#### วารสาร

- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2517, 2 พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ม.ป.ป.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536, 1 มิถุนายน). “นายจ้างกับการบังคับบัญชาของลูกจ้าง” วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช. ม.ป.ป.
- วสันต์ รัตนกิจ. (2535, มิถุนายน). “ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและจ้างทำของ” เอกสารภาณีอากร.
- ศรัชัย ไขปัญหา. (2545, พฤษภาคม – มิถุนายน). “ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของพนักงานในอาชีพต่างๆ” วารสารแรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 43, ฉบับที่ 3.

## เอกสารอื่นๆ

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2550, 15 มีนาคม). เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย. ณ โรงแรมเซ็นจูรีพาร์ก กรุงเทพมหานคร โดยสมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) ร่วมกับ มูลนิธิฟรีดริค แแบร์ท (F.E.S).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ข้อเสนอแนะในการใช้แรงงานหญิง”, ม.ป.ป.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2546). สภาพการจ้างแรงงานภาคเกษตร (กรณีงานประมงทะเล). กรุงเทพมหานคร.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). รายงานผลการศึกษา “สภาพการจ้างงานและการทำงานของผู้จ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม”.

จรรยา ชันชวิทย์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “สภาพการทำงานของผู้หญิงบริการ” รายงานผลการศึกษาวิจัย, ม.ป.ป.

\_\_\_\_\_. (2535). “แรงงานกับเศรษฐศาสตร์การเมืองไทยยุคนิคส์” มูลนิธิฟรีดริชเอแบรท, มาลี พุกภัยพงศาวิ. “นโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กและสตรีจากธุรกิจบริการทางเพศ”. (2536). ในเอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 3 วันที่ 17-18 กันยายน.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2549, ภาค 2). อัดสำเนาคำบรรยายปริญญาโทมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สมศักดิ์ สามีคศิธรรม. (2538). “ปัญหาแรงงานในประเทศไทย” ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”, ม.ป.ป.

\_\_\_\_\_. (2537) “อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ.2533-2536”.

\_\_\_\_\_. (2539). “อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”.

สำนักงานวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม.(2537).กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 77-80 พ.ศ.2533-2536”.

## วิทยานิพนธ์

- จิรพงษ์ ตรวจวานิชนาม. (2546). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทยทัตย์ อกรกิจ. (2545). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรวัฒน์ ไม้สุวรรณกุล. (2547). การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนชนก ลำเพาเลิศวิไล. (2547). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของหญิงในสถานบริการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วินัย ลู่วิโรจน์. (2533). สัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลพรรณ เจสสะวะ. (2545). การบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับสัญญาจ้างทำของที่คล้ายกับสัญญาจ้างแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญาชัย ฉายสุวรรณ. (2547). มาตรการการคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าโหล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

## กฎหมาย

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509  
 พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485

## ภาษาอังกฤษ

## Books

International Labour Organization. **International Labour Conventions and**

**Recommendation 1977-1995.** Geneva : International Labour Office, 1996.

Sugeno, Kazuo. **Japanese Labour Law.** Translated by Leo Kanowitz. Tokyo : University of Tokyo Press 1995.

World Bank Office Bangkok. 2000. **Thailand Social Monitor : Thai Workers and the Crisis.**

Peter Hurst. 2005. **Agricultural Workers and their Contribution to Agriculture and Rural Development.** Food and Agriculture Organization, International Labour Organization and International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่นของแต่ละมณฑลและเขตปกครองของประเทศแคนาดาจาก [http://www.workplace.ca/laws/employ\\_standard\\_comp.html](http://www.workplace.ca/laws/employ_standard_comp.html) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละมณฑลและเขตปกครองจาก <http://www.labour.go.sk.ca/minwag.htm> และ [http://labour\\_travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmmec\\_eslc/eslc/salair\\_minwage/...](http://labour_travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmmec_eslc/eslc/salair_minwage/...)

การคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ จาก [http://www.dti.gov.uk/work\\_time\\_regs/index.htm](http://www.dti.gov.uk/work_time_regs/index.htm) และ [http://dit.gov.uk/er/individual/right\\_p/716.htm](http://dit.gov.uk/er/individual/right_p/716.htm)

กฎหมาย Quebec Labour Standards Law จาก <http://www.canlil.org/qc/laws/sta/n-1.1/20040323/whole.html>

กฎหมาย The Canada Labour Code จาก [www.laws.justice.gc.ca](http://www.laws.justice.gc.ca)

กฎหมาย The Employment Rights Act 1996 จาก <http://www.dit.gov.uk>

กฎหมาย The Fair Wages and Hours of Labour จาก [www.laws.justice.gc.ca](http://www.laws.justice.gc.ca)

กฎหมาย The Law Concerning the Improvement of Employment Management, etc. of Part-Time Workers จาก [http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3\\_1\\_1.html](http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html)

กฎหมาย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulations 2002 จาก

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si2002/20022789.html>

กฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 จาก

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1999/19993312.htm>

กฎหมาย The Minimum Wage Act จาก [http://www.canlii.org/qc/laws/sta/s-](http://www.canlii.org/qc/laws/sta/s-1/20040323/whole.html)

[1/20040323/whole.html](http://www.canlii.org/qc/laws/sta/s-1/20040323/whole.html).

กฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998 จาก

<http://www.hmso.gov.uk/acts1998/19980039.htm>

กฎหมาย The Part-Time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000

จาก <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si2000/2000151.htm>

กฎหมาย The Part-Time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000  
(Amendment) Regulations 2002 จาก

<http://legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022035.htm>

กฎหมาย The Quebec Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases จาก

<http://bsa.cbasc.org/go/bas/interface.nsf/engdoc/engdoc/11.11.7.html#a3>

กฎหมาย The Workplace Relations Act 1996 จาก [http://www.law.uts.edu.au/-](http://www.law.uts.edu.au/-peteru/legislation/f22964.htm)

[peteru/legislation/f22964.htm](http://www.law.uts.edu.au/-peteru/legislation/f22964.htm)

กฎหมาย The Occupational Health and Safety Act จาก [www.http://www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm](http://www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm)

กฎหมาย The Working Time Regulations 1998 จาก

[http://www.dit.gov.uk/work\\_time\\_regs/wtrsi.htm](http://www.dit.gov.uk/work_time_regs/wtrsi.htm)

โครงสร้างสินค้าส่งออกรายหมวดสินค้า กระทรวงพาณิชย์ จาก <http://www.moc.go.th>

คำสั่ง The Order Respecting the Retail Food Trade จาก [www.canlii.org/qu/laws/regu/q\\_1.1r/](http://www.canlii.org/qu/laws/regu/q_1.1r/20040323/whole.html)

[20040323/whole.html](http://www.canlii.org/qu/laws/regu/q_1.1r/20040323/whole.html)

สิทธิการลาคลอด การลาของบิดามารดา และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างในประเทศอังกฤษ

จาก <http://www.dit.gov.uk/er/individual/matrights-pl958.pdf>

สิทธิของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part-time worker) ของประเทศสหราชอาณาจักร จาก

<http://www.dti.gov.uk/er/individual/05.htm>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา [www.Krisdika.go.th](http://www.Krisdika.go.th)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหราชอาณาจักร จาก <http://www.dit.gov.uk/er/nmw/>



Award ของรัฐควีนส์แลนด์ จาก

[http://www.wagenet.gov.au/WageNet/GuideAssis\\*/GuideAssit1QLD.asp](http://www.wagenet.gov.au/WageNet/GuideAssis*/GuideAssit1QLD.asp)

Dorothy McCormick and Hubert Schmitz, Manual for Value Chain Research on Home workers in the Garment Industry, November 2001, pp 32-34. ( available at

<http://www.ids.ac.uk/global/pdfs/wiegomanualendnov01.pdf>)

<http://www.labourlations.org/labourLawCanada/LabourLawCanda.html>

Facts on Agriculture, ILO available on <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/>

[download/wssd/pdf/agriculture.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/wssd/pdf/agriculture.pdf)

[http://cia.gov/cia/publications/factbook/print/ja\\_html](http://cia.gov/cia/publications/factbook/print/ja_html)

<http://www.cia.gov/pubications/factbook/print/uk.html>

<http://www.cia.gov/cia/pubecations/factbook/print/as.html>

<http://www.depthai.go.th/interdate/Country/ญี่ปุ่น.doc>

<http://www.depthai.go.th/Interdate/Country/สหราชอาณาจักร.doc>

<http://www.depthai.go.th/Interdate/Country/ออสเตรเลีย 45.doc>

The World Factbook-Thailand available on

<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geoa/th.html> [www.midnightthailand.com](http://www.midnightthailand.com).

URL//<http://www.google.co.th>, 2546

URL//<http://www.mol.go.th>, 2546.

URL//<http://www.eldi.or.th>, 2546

URL//<http://www.ilo.org/asia/library>, 2546.

Working in Australia : Wages and Working Conditions ใน

<http://www.immi.go.au/settle/work/working.htm>

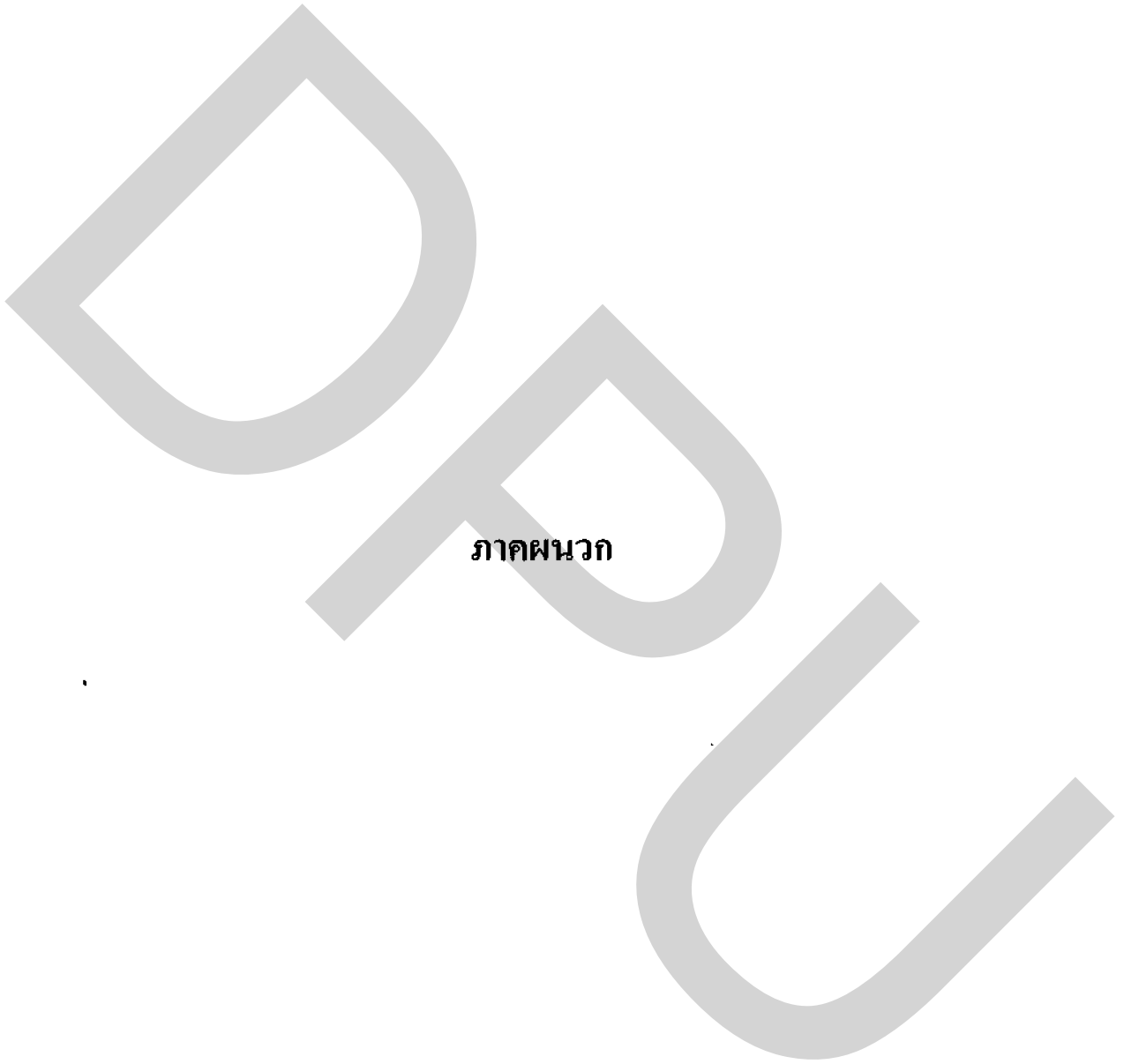
[www.canada.go.ca](http://www.canada.go.ca) (ประเทศแคนาดา)

[www.fed.gor.au](http://www.fed.gor.au) (ประเทศออสเตรเลีย)

[www.jil.go.jp](http://www.jil.go.jp) (ประเทศญี่ปุ่น)

[www.labour.go.th](http://www.labour.go.th).

[www.ukonline.gov.uk](http://www.ukonline.gov.uk) (ประเทศอังกฤษ)



ภาคผนวก

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

#### ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	▪ หญิง	20	100
2. อายุ			
	▪ อายุ 18-24 ปี	17	85
	▪ อายุ 25-30 ปี	3	15
	▪ อายุ 30 ปีขึ้นไป	0	0
3. สถานภาพการสมรส			
	▪ โสด	20	100
	▪ แยกกันอยู่	0	0
	▪ หม้าย	0	0
4. วุฒิการศึกษา			
	▪ ประถมศึกษา(ป.6)	0	0
	▪ มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
	▪ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15	75
	▪ ปวส.	5	25
	▪ ปริญญาตรี	0	0
5. ภูมิลำเนาเดิม			
	▪ กรุงเทพฯและปริมณฑล	4	20
	▪ ต่างจังหวัด	16	80
6. บุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย			
	▪ บิดามารดา	2	10
	▪ เพื่อน	9	45
	▪ คนเดียว	9	45

## ส่วนที่ 2 ลักษณะและการตัดสินใจทำงาน

ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับลักษณะและการตัดสินใจทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. อาชีพก่อนทำงาน			
	▪ ไม่มีอาชีพ	19	95
	▪ มี	1	5
2. เหตุผลในการเปลี่ยนมาทำงาน			
	▪ ตามเพื่อน	17	85
	▪ รายได้ดี	3	15
	▪ ญาติแนะนำ	0	0
3. บุคคลที่ชักชวนมาทำงาน			
	▪ ญาติพี่น้อง	5	25
	▪ เพื่อน	14	70
	▪ ทำเอง	1	5
4. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	▪ มี	1	5
	▪ ไม่มี	19	95
5. ระยะเวลาการทำงาน			
	▪ น้อยกว่า 1 ปี	15	75
	▪ 1-2 ปี	4	20
	▪ 3-4 ปี	1	5
	▪ มากกว่า 4 ปี	0	0
6. สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงาน			
	▪ บิดามารดาผู้ปกครองอยากจน	10	50
	▪ รายได้ดี	8	40
	▪ หาเงินเรียนหนังสือ	2	10
	▪ ตามเพื่อน	0	0

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
7. เหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไป			
	▪ เหนื่อยเบื่อหน่าย	13	65
	▪ เรียนต่อ	1	5
	▪ เปิดร้านเสริมสวย	3	15
	▪ เก็บเงินได้พอสมควร	1	5
	▪ เป็นเจ้าของธุรกิจ	1	5
	▪ ไม่กล้าหน้า	1	5
8. อาชีพหลังจากออกจากงาน			
	▪ เสริมสวย	9	45
	▪ เกษตรกรรม	2	10
	▪ ทำขาย	6	30
	▪ เรียนหนังสือ	3	15

### ส่วนที่ 3 สถานภาพการทำงานและค่าตอบแทน

#### ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานและค่าตอบแทน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. สัญญาจ้างแรงงาน			
	▪ มี	0	0
	▪ ไม่มี	20	100
2. ระยะเวลาการทดลองงาน			
	▪ ไม่มี	17	85
	▪ 1 สัปดาห์	3	15
	▪ 2 สัปดาห์	0	0
	▪ 3 สัปดาห์	0	0
	▪ มากกว่า 3 สัปดาห์	0	0

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
3. วันทำงานต่อสัปดาห์			
	▪ 4 วัน	10	50
	▪ 5 วัน	0	0
	▪ 6 วัน	10	50
	▪ 7 วัน	0	0
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	▪ ไม่นาน	0	0
	▪ 13.00-19.00 น.	0	0
	▪ 20.00-02.00 น.	20	100
5. ค่าตอบแทนขณะทดลองงาน			
	▪ 300 ต่อวัน	3	15
	▪ 10,000-12,000 บาท/เดือน	1	5
	▪ 12,001-14,000 บาท/เดือน	2	10
	▪ มากกว่า 14,000 บาท/เดือน	2	10
	▪ ไม่มี	17	85
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับ			
	▪ 300 ต่อวัน	2	10
	▪ 50-150 บาท/ชั่วโมง	4	20
	▪ 151-250 บาท/ชั่วโมง	4	20
	▪ 251-500 บาท/ชั่วโมง	6	30
	▪ มากกว่า 500 บาท/ชั่วโมง	4	20
7. กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน			
	▪ ทุกวัน	0	0
	▪ ทุกสัปดาห์	13	65
	▪ 2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	5	25
	▪ เดือนละครั้ง	2	10

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงาน

ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. วันหยุดประจำสัปดาห์			
	▪ ไม่มี	13	65
	▪ 1 ครั้ง/สัปดาห์	5	25
	▪ 2 ครั้ง/สัปดาห์	0	0
	▪ 2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	2	10
2. วันหยุดตามประเพณีที่วัน			
	▪ น้อยกว่า 5 วัน	0	0
	▪ 5-10 วัน	20	100
	▪ มากกว่า 10 วัน	0	0
3. วันหยุดตามประเพณี			
	▪ วันปีใหม่	0	0
	▪ วันสงกรานต์	0	0
	▪ วันแม่	20	100
	▪ วันพ่อ	20	100
	▪ วันอาสาฬหบูชา	20	100
	▪ วันมาฆบูชา	20	100
	▪ วันวิสาขบูชา	20	100
	▪ วันเข้าพรรษา	20	100
	▪ วันแรงงาน	0	0
4. วันหยุดพักผ่อนประจำปี			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ น้อยกว่า 5 วัน	0	0
	▪ 5-10 วัน	0	0
	▪ มากกว่า 10 วัน	0	0

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
5. วันลาป่วย			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ น้อยกว่า 5 วัน	0	0
	▪ 5-10 วัน	0	0
	▪ มากกว่า 10 วัน	0	0
6. วันลาเก็บ			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ น้อยกว่า 5 วัน	0	0
	▪ 5-10 วัน	0	0
	▪ มากกว่า 10 วัน	0	0
7. วันลาคลอด			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ 1 เดือน	0	0
	▪ 2 เดือน	0	0
	▪ 3 เดือน	0	0

### ส่วนที่ 5 สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน

#### ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. นำสะอาดสำหรับดื่ม			
	▪ ไม่มี	0	0
	▪ 1 จุด	19	95
	▪ 2 จุด	1	5
	▪ มากกว่า 3 จุด	0	0
2. ห้องน้ำ			
	▪ ไม่มี	0	0



ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
	▪ 1 ห้องใช้แยกกับลูกค้า	16	80
	▪ 1 ห้องใช้ร่วมกับลูกค้า	4	20
	▪ มากกว่า 1 ห้อง	0	0
3. การตรวจสอบภาพประจำปี			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ 1 ครั้ง/ปี	0	0
	▪ 2 ครั้ง/ปี	0	0
4. การได้รับบริการอาหาร			
	▪ ไม่มี	20	100
	▪ มี 1 มื้อ	0	0
	▪ มี 2 มื้อ	0	0
5. การได้รับเครื่องแต่งกาย			
	▪ ไม่ได้รับ	20	100
	▪ ได้รับตามเทศกาล	0	0
	▪ ไม่ได้รับแต่ต้องใส่ตามที่ร้านกำหนด	0	0
	▪ มีชุดฟอร์มของร้าน	0	0
6. การได้รับคำปรึกษาพยาบาล			
	▪ ไม่ได้รับเลย	20	100
	▪ ได้รับถ้ามีใบรับรองแพทย์	0	0

#### ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

##### ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. การประสบอันตราย			
	▪ ไม่เคย	13	65
	▪ เคยตกเวที	7	30

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
2. การช่วยเหลือจากเจ้าของสถานบริการ กรณีประสบอันตราย			
	▪ ไม่ได้รับ	13	65
	▪ ได้รับ โดยการช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	7	35
3. การจ่ายค่ารักษาพยาบาล			
	▪ ไม่จ่าย	20	100
	▪ จ่ายให้บางส่วน	0	0
	▪ จ่ายให้ทั้งหมด	0	0
4. การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน			
	▪ ไม่เคย	5	25
	▪ 1-5 ครั้ง/ปี	6	30
	▪ 6-10 ครั้ง/ปี	4	20
	▪ มากกว่า 10 ครั้ง	5	25
5. สาเหตุการเจ็บป่วย			
	▪ คัดมีสุรา	5	25
	▪ พักผ่อนน้อยและไม่ตรงเวลา	2	10
	▪ คัดมีสุราเหนียวล้า	12	60
	▪ ทานอาหารไม่ตรงเวลา	1	5
6. การจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย			
	▪ ไม่จ่าย	20	100
	▪ จ่ายบางส่วน	0	0
	▪ จ่ายให้ทั้งหมด	0	0
7. จำนวนเงินที่จ่าย			
	▪ ไม่ตอบ	20	100
	▪ 500-2,000 บาท	0	0
	▪ 2,001-3,000 บาท	0	0
	▪ มากกว่า 3,000 บาท	0	0

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการให้เข้าของสถานบริการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ  
การทำงาน

ตารางแสดงจำนวนร้อยละเกี่ยวกับความต้องการในการให้เข้าของสถานบริการปรับปรุง  
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. ความต้องการในการปรับปรุง			
	▪ ต้องการ	20	100
	▪ ไม่ต้องการ	0	0
2. ความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน			
	▪ ค่าตอบแทน	1	5
	▪ วันหยุด	1	5
	▪ สวัสดิการ	15	75
	▪ ลาคลอดและลาป่วย	0	0
	▪ ประกันสังคม	3	15
3. ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยราชการ			
	▪ เรื่องค่าตอบแทน	0	0
	▪ คุ้มครองการทำงาน	16	80
	▪ สวัสดิการ	4	20
4. ความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าตอบแทนที่ได้รับ			
	▪ เพียงพอ	3	15
	▪ ไม่เพียงพอ	17	85
5. ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว			
	▪ ส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้อง	1	5
	▪ ส่งเงินให้พ่อแม่และค่าห้องและค่ารักษาพยาบาลและ ส่งน้องเรียนหนังสือ	13	65
	▪ ส่งเงินให้น้องเรียนและค่าห้องและค่ารักษาพยาบาล	6	30

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสจตุ์ สินไชย
วัน เดือน ปี เกิด	5 มีนาคม 2511 8/1 ถนนบ้านโพธิ์ ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
วุฒิการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง(ปีการศึกษา 2536) เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งประเทศไทย(รุ่นปี 2543)
สถานที่ทำงาน	หัวหน้าสำนักงานทนายความสจตุ์ สินไชย