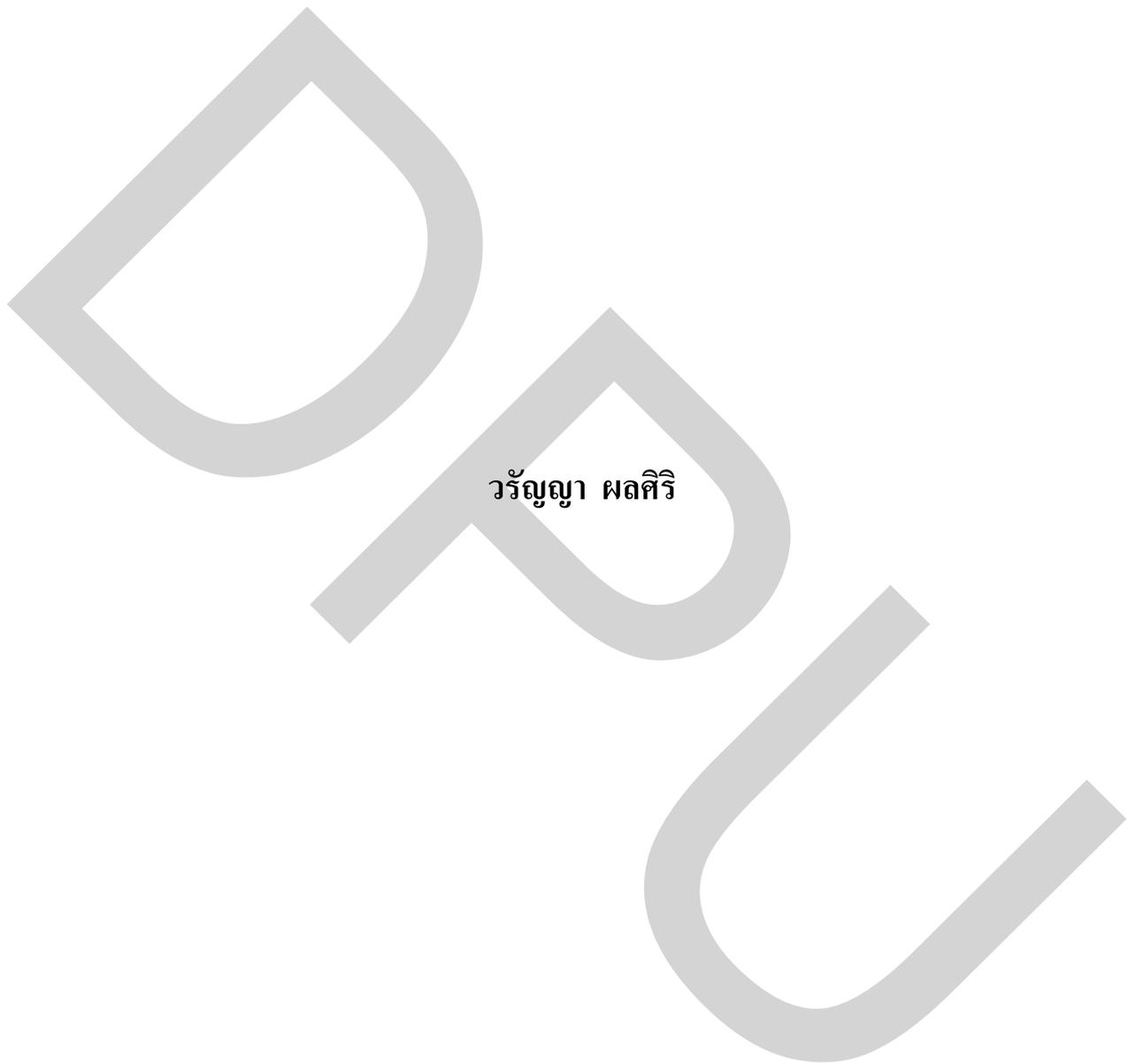


# มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

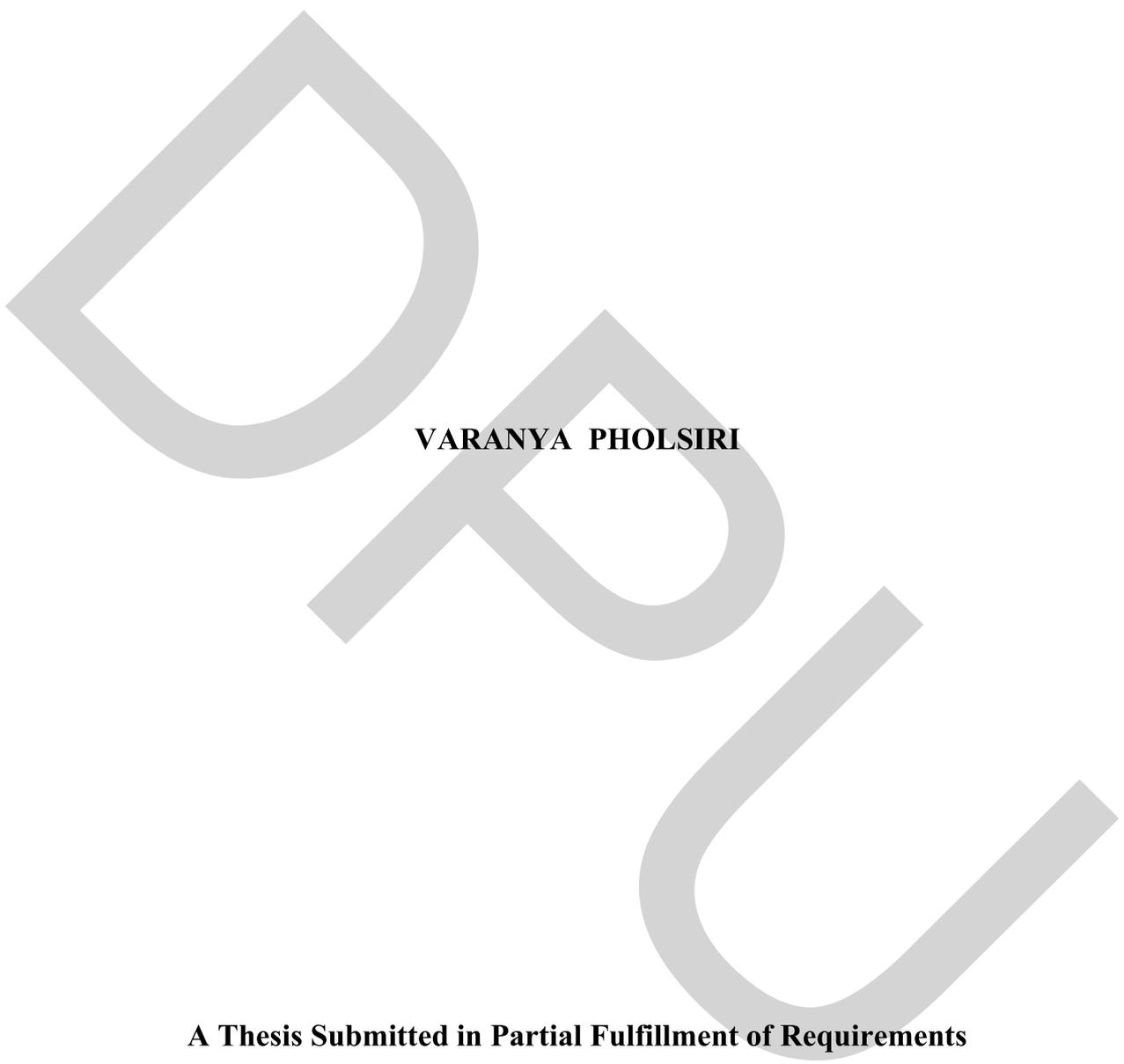


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**Legal Measures of the labor protection for professional footballer**



**VARANYA PHOLSIRI**

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

**For the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Graduate School, Dhurakijpundit University**

**2010**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และอนุเคราะห์อย่างดีจากท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำปรึกษาและคำแนะนำและให้ข้อมูลต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล เป็นอย่างสูงที่กรุณาเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และท่านอาจารย์พีระ พงคาวีรัตน์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวคิด และปรับเนื้อหาบางส่วน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน และขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความสะดวกในการติดต่อประสานงานต่างๆ รวมถึงเพื่อนๆ สาขาเอกชน 50 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างด้วยดีเสมอมา ซึ่งผู้เขียนขอขอบคุณในความมีน้ำใจของท่านอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ กำลังใจ ความรัก ความเมตตา และความห่วงใยของบิดา มารดา พี่และน้อง ของผู้เขียน และคุณสิวฤทธิ์ นิมกุลที่ได้ให้การสนับสนุน ห่วงใย และเป็นกำลังใจในทุกๆ เรื่องเสมอมา

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขอน้อมอุทิศให้แก่ ครูบาอาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้อันมีค่าประเมินค่ามิได้ให้แก่ผู้เขียนตลอดระยะเวลาที่ผู้เขียนได้ศึกษาในสถาบันแห่งนี้ หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

วรัญญา ผลศิริ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
<b>2. แนวคิด ความหมายและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน</b>	
<b>    ในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ.....</b>	<b>6</b>
2.1 แนวคิดการคุ้มครองแรงงาน .....	6
2.1.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน .....	7
2.1.2 วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงาน .....	8
2.1.3 เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน .....	8
2.2 แนวคิดหลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน .....	11
2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ .....	11
2.2.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ .....	12
2.2.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม.....	12
2.3 แนวคิด ความหมายและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน .....	13
2.3.1 แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน .....	13
2.3.2 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน .....	20
2.3.3 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน .....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 แนวคิด ความหมายและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ.....	23
2.4.1 แนวคิดของสัญญาจ้างทำของ.....	23
2.4.2 ความหมายของสัญญาจ้างทำของ.....	25
2.4.3 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ.....	27
2.5 เปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ .....	27
2.6 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลและสถานภาพของแรงงาน ในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ.....	31
2.6.1 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอล.....	31
2.6.1.1 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย.....	31
2.6.1.2 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศญี่ปุ่น.....	34
2.6.1.3 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย.....	34
2.6.2 สถานภาพของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ.....	37
<b>3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพของ     ต่างประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)     เปรียบเทียบกับประเทศไทย.....</b>	<b>39</b>
3.1 มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะนำของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	39
3.1.1 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 และข้อแนะนำฉบับที่ 182 ปี พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา.....	42
3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและ การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 .....	44
3.1.2.1 สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน .....	44
3.1.2.2 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง .....	46
3.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองการจัดตั้งองค์กร และการเจรจาต่อรอง.....	48
3.1.4 ข้อแนะนำที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย จากการทำงาน พ.ศ.2507.....	50

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.1.5 ข้อแนะที่ 102 ว่าด้วยการจัดตั้งอำนาจความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ.2499.....	51
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของ ต่างประเทศ.....	54
3.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศญี่ปุ่น.....	54
3.2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศอังกฤษ .....	62
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย.....	70
3.3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 .....	70
3.3.1.1 การคุ้มครองการทำงาน .....	71
3.3.1.2 การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน .....	73
3.3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 .....	74
3.3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2542. 76	76
3.3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	78
<b>4. วิเคราะห์มาตรการในการคุ้มครองแรงงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ .....</b>	
4.1 วิเคราะห์ปัญหาการให้ความคุ้มครองทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทย .....	80
4.1.1 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.....	81
4.1.2 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.....	82
4.1.3 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537.....	83
4.1.4 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	83
4.2 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของกลุ่ม นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	84
4.2.1 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการคุ้มครองการทำงานบางเวลา.....	84

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2.2 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงาน.....	87
4.2.3 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการให้ความคุ้มครองตามระบบประกันสังคม.....	89
4.2.4 วิเคราะห์ประเด็นเรื่ององค์การในการคุ้มครองลูกจ้าง.....	91
4.3 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ.....	94
<b>5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>107</b>
5.1 บทสรุป.....	107
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	111
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>114</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>120</b>
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	121
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>128</b>

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ
ชื่อผู้เขียน	วรัญญา ผลศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวงการกีฬาฟุตบอลในประเทศไทยอย่างมาก แต่นักฟุตบอลอาชีพก็ยังไม่เป็นที่รับรู้หรือยอมรับถึงความจำเป็นอาชีพของบุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้นักฟุตบอลอาชีพขาดความชัดเจน ในเรื่องสถานะ สภาพการจ้างและการทำงาน รูปแบบการจ้าง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีตามกฎหมาย

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา มาตรการทางกฎหมายในการ คุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเป็นมา ลักษณะ ของการทำงาน สภาพการจ้างงาน และสภาพปัญหาของการให้ความคุ้มครอง แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายในการ คุ้มครองแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งวิเคราะห์การ คุ้มครองแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย กับกฎหมายของต่างประเทศว่ามีข้อแตกต่าง ข้อดี ข้อเสียอย่างไร เหมาะสมหรือไม่ เพื่อค้นหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาของแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ มีปัญหาทั้งในด้านการ ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่ได้รับสวัสดิการสังคมตามระบบประกันสังคม วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวความคิดในการดำเนินการแก้ไขปัญหา การให้ความคุ้มครองแรงงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ของประเทศไทย จึงจำเป็นต้องออกบทกฎหมาย เฉพาะเพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่ และการให้ความคุ้มครองแรงงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้มีมาตรฐาน สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าจ้าง ค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวความคิดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการให้ความคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพว่าจำเป็นต้องออกบทกฎหมายเฉพาะ เพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่ และ

การให้ความคุ้มครองในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้มีมาตรฐานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้กฎหมายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการให้ความคุ้มครองในเรื่องสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ



Thesis Title	Legal Measures of the labor protection for professional footballer
Author	Varanya Pholsiri
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

## ABSTRACT

Professional Footballer can be accounted as one of a group of workers who is considerably essential for the development of football sport in Thailand. However, this professional occupation is still not well recognized and accepted, unlike its reputation in European Countries. Consequently, the Thai professional footballers seems to be lacked of the clarity in their status, working conditions, wage, the formation of employment and lawful privilege which they are supposed to have according to the labor law.

The thesis aims to study the legal measurements of the labor protection for professional footballer. The study examines the professional footballers' career background and its nature, working condition and environment, problems rose from the protection to professional footballers. Moreover, the research investigates the concept, theory as well as the legal measures of the labor protection for professional footballer. The thesis also studies further in analyzing the protection measurements from relevant Thai law and compares its pro and con with existing law in other countries to learn both the advantages and disadvantages of Thai law system to explore the proper measurements. Subsequently, we can apply them to the labor protection for the professional footballers in Thailand.

The study finds out that the problems in which the professional footballers encounter currently are for instance an inadequate or even not being protected under the Labor Protection Act and also not entitle for the social welfare from the social security system. These are the critical drawbacks so that this thesis proposes the conceptual methodologies to solve these problems especially for the labor protection for professional footballers. The study concludes that

the specific law is needed in order to assign the rights and functions together with the protection scheme for the professional footballers. This, consequently, creates a professional footballers career standard and guide them to the same direction. The Law amendment definitely brings more efficiency and certainty in wage, compensation, security, health and welfares in practical.

As a result, the thesis recommends that the specific law is required to solve the problem of the labor protection for professional footballers. The specific law can particularly assign the right, duty and also the protection to the professional footballers to set a career standard as well as assist them to the same direction. This law will eventually create the most effective implementation of law to the professional footballers in term of the labor protection in working environment, wage, compensation, security and health in comparison with a minimum standard guaranteed by the Labor Protection Act. In practice, the implementation of law will be more obvious and precise.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นที่ทราบกันดีว่ากฎหมายฉบับนี้มุ่งให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงาน ให้สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งยังให้ประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างในการคุ้มครองต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการต่างๆ การประกันสังคม เงินทดแทน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น เพื่อให้ได้รับประโยชน์และความเป็นธรรมในการทำงาน แต่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้คุ้มครองไปถึงลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง คือ แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) เป็นแรงงานที่กฎหมายไม่ยอมรับหรือรับรองก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญต่อเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับกับแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งแรงงานนอกระบบทั้งหลายล้วนแต่มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น

ปัจจุบันกีฬาเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ เนื่องจากกีฬาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้ประชากรในประเทศมีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ ในทุกเพศทุกวัยให้มีความสมบูรณ์ กล่าวคือ การกีฬาช่วยในการพัฒนาด้านสติปัญญา โดยใช้ขบวนการวางแผน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การคิดแก้ปัญหาต่างๆ อย่างสุขุมรอบคอบมากขึ้น มีระเบียบวินัยและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การพัฒนาในด้านสังคมจะช่วยให้เคารพในกฎ กติกา และกฎหมายต่างๆ ของบ้านเมือง โดยกีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมสูงสุดทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย กีฬาฟุตบอลถือเป็นกิจการหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง โดยจะเห็นได้จากการจัดการแข่งขันต่างๆ ภายในประเทศรวมถึง การแข่งขันระดับชาติ โดยมีสมาคมฟุตบอลที่เป็นสถาบันในการพัฒนากีฬาฟุตบอลและส่งเสริมเพื่อให้เป็นอาชีพ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการเตรียมการและมีการวางระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน โดยการ

นำกฎระเบียบของ AFC (Asian Football Confederation) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการควบคุมพัฒนาฟุตบอลในทวีปเอเชีย ให้มีการพัฒนาไปสู่ในระดับอาชีพ เพื่อให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับสหภาพยุโรป

นักฟุตบอลอาชีพ จัดเป็นแรงงานจำพวกนักกีฬา ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถในทางเศรษฐศาสตร์ เราเรียกแรงงานประเภทนี้ว่า “แรงงานผู้เชี่ยวชาญ” (Skill Labor) ขณะเดียวกันการโยกย้ายทีมของนักฟุตบอลอาชีพ สาเหตุหนึ่งมาจาก สโมสรขึ้นบัญชีขาย (Transfer List) ดังนั้นหากเราสามารถมองนักฟุตบอล ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลอาชีพไม่ต่างอะไรกับ ธุรกิจ (Firm) ในวงการธุรกิจประเภทกีฬา การจัดการเรื่องซื้อขายไปจึงเป็นการบริหารต้นทุนและรายรับอย่างหนึ่งของสโมสร

จากการศึกษาถึงรูปแบบและระเบียบในการแข่งขันฟุตบอลระดับไทยแลนด์ พรีเมียร์ลีก (Thailand Premier League) ซึ่งเป็นฟุตบอลลีกสูงสุดของประเทศไทยนั้น ได้มีการวางมาตรการที่จะให้ความสำคัญกับฟุตบอลให้มีความเป็นธุรกิจมากขึ้น โดยมีการกำหนดให้สโมสรที่จะทำการส่งทีมฟุตบอลเข้าแข่งขันจะต้องมีการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริษัทดังกล่าวสามารถมุ่งเน้นในการหากำไรให้กับบริษัท ด้วยสาเหตุการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลต้องมีการจดทะเบียนเป็นบริษัท จึงส่งผลให้นักกีฬาในสังกัดของสโมสรฟุตบอลนั้นควรที่จะต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทที่จัดขึ้นดังกล่าว เนื่องจากสภาพการทำงานนั้นมีลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้างตลอดระยะเวลาที่จ้างจนกว่าจะเลิกจ้าง และมีการจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โดยมีการจ่ายค่าสินจ้างเป็นรายเดือน อย่งไรก็ดี สภาพการทำงานก็มีลักษณะของสัญญาจ้างทำของด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ผู้ประกอบการหรือสโมสรหลีกเลี่ยงการทำสัญญาจ้างโดยกำหนดในสัญญาให้เป็นสัญญาจ้างทำของ เพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน อันเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการหรือสโมสรเพิ่มขึ้นนั่นเอง ซึ่งเป็นปัญหาความคาบเกี่ยวกันระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ ประกอบกับสภาพการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพนั้น มีความแตกต่างกับการใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็น สภาพการทำงาน ระยะเวลาและช่วงเวลาในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพในกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมตลอดถึงกฎหมายฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับแรงงานในประเทศ ทำให้แรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ เป็นกลุ่มแรงงานที่อยู่ในรูปแบบแรงงานนอกระบบอีกประเภทหนึ่งที่ไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการคุ้มครองการทำงานจากรัฐ ซึ่งกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่งในการสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศชาติ รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างในการสร้าง

แรงผลักดันให้กับเยาวชนภายในประเทศให้สนใจมาเล่นกีฬาเพื่อพัฒนาไปสู่อาชีพได้ในอนาคต จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะได้ทำการศึกษาถึงสภาพปัญหา สภาพการจ้าง และลักษณะรูปแบบของการทำงาน เพื่อนำมาพิจารณาหาแนวทางในการให้ความคุ้มครองการทำงาน และการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงสภาพความเป็นมาและสภาพปัญหาของแรงงานในกลุ่มอาชีพนักฟุตบอลอาชีพ

1.2.2 เพื่อศึกษาขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าให้ความคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพด้วยหรือไม่

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบและหลักกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพนักฟุตบอลอาชีพ

1.2.4 เพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุป เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายต่างๆของประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหามาตรการและแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เหมาะสมและเกิดผลบังคับใช้ได้จริงในทางปฏิบัติเพื่อคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพได้อย่างเป็นธรรมและได้ผลจริง

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากนักฟุตบอลอาชีพยังมิได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งไม่มีบทบัญญัติครอบคลุมไปถึงการคุ้มครองแรงงานในเฉพาะกลุ่มอาชีพนักฟุตบอล ทำให้เกิดปัญหากับกลุ่มอาชีพดังกล่าว เนื่องจากไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานรวมถึงความไม่เป็นธรรมจากการจ้างงาน ตลอดจนสิทธิต่างๆรวมถึงปัญหาต่างๆซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ จึงสมควรให้มีการเสนอบทกฎหมายเฉพาะเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในกลุ่มอาชีพนักฟุตบอล

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพของปัญหาของการคุ้มครองแรงงานอัน ได้แก่ แรงงานกลุ่มอาชีพนักฟุตบอล ตลอดจนแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกลุ่มอาชีพนักฟุตบอล โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความคุ้มครองและรับรองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพดังกล่าว

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ ผลงานและงานวิจัยทางราชการ และเอกสารต่างๆ รวมถึงข้อเสนอแนะจากบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ความคุ้มครองและรับรองแรงงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ โดยวิธี Descriptive and Analytical คือ การพรรณนาและวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ และข้อโต้แย้งในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่บังคับใช้ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับแนวสากลเพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะต่อไป อีกทั้งได้ทำการวิจัยภาคสนาม(Field Research) โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก(In depth Interview) กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาวิเคราะห์ประกอบการวิจัย

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงสภาพความเป็นมาและสภาพปัญหาของแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าให้ความคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพด้วยหรือไม่
- 1.6.3 ทำให้ทราบถึงผลของการวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบและหลักกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพนักฟุตบอล
- 1.6.4 ทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์หาข้อสรุป เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายต่างๆของประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหามาตรการและแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เหมาะสมและเกิดผลบังคับใช้ได้จริงในทางปฏิบัติเพื่อคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพได้อย่างเป็นธรรม และได้ผลจริง

### 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ “นักฟุตบอลอาชีพ” ดังต่อไปนี้  
“นักฟุตบอลอาชีพ” คือ ผู้ที่มีเจตนาที่จะดำรงชีพด้วยการเล่นฟุตบอลเพื่อหารายได้ โดยใช้แรงงานกาย ความสามารถเฉพาะตัวในการเล่นกีฬาฟุตบอลอาชีพ อันเป็นการหาเลี้ยงชีพจากรายได้ในการเล่นฟุตบอลอาชีพ

## บทที่ 2

# แนวคิด ความเป็นมาและความหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

ความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ มีความสำคัญมาก ในการที่รัฐจะต้องเข้าไปดูแลและให้ความคุ้มครอง เนื่องจากอาชีพดังกล่าวก็ถือได้ว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่จะได้รับความคุ้มครอง ซึ่งจัดได้ว่าอยู่ในประเภทแรงงานนอกระบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการคุ้มครองแรงงาน (Labor Protection) หมายถึงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างเอาเปรียบลูกจ้างโดยใช้งานเกินควร ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพื่อขจัดความเดือดร้อนของลูกจ้าง<sup>1</sup> ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยนั้น ได้มีการแบ่งแยกลักษณะของการจ้างแรงงาน โดยใช้สัญญาเป็นหลักเช่นเดียวกับอาชีพนักฟุตบอลอาชีพที่มีการทำสัญญาจ้างกัน ซึ่งสัญญานั้นมีลักษณะกำกับระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของจึงไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายมารับรองคุ้มครองการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพ เป็นผลให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์ใดๆ ตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิดของการคุ้มครองแรงงาน แนวคิด ความหมาย ลักษณะ ความแตกต่างและความเหมือนของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ รวมทั้งศึกษาถึงความหมาย ลักษณะและสภาพการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพ ดังจะกล่าวโดยละเอียดต่อไปนี้

### 2.1 แนวคิดการคุ้มครองแรงงาน<sup>2</sup>

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และ

<sup>1</sup> สุชาติริ เสงพุลธนา. (2530). คำบรรยายกฎหมายแรงงาน. หน้า 20.

<sup>2</sup> ปิยะมาศ รัตนะบติ. (2544). ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. หน้า 14-16.

ต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยมระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก หวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวความคิด และความเชื่อในลัทธิเสรีนิยม ที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างเด็ก แรงงานหญิง หรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงานหรือแม่ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระวังและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่งวิธีการลดต้นทุนการผลิต คือการใช้แรงงานให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิง และเด็กให้มากเพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปากมีเสียงพยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระยะนั้น<sup>3</sup>

### 2.1.1 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร จำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองลูกจ้างขึ้นเพื่อที่จะลดปัญหาด้านแรงงาน<sup>4</sup>

<sup>3</sup> จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา. (2536). เศรษฐศาสตร์. หน้า 232-233.

<sup>4</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 15.

### 2.1.2 วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองแรงงาน ก็เพื่อจะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมแล้ว ซึ่งเป็นผลต่อการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และอำนวยความสะดวกต่อเศรษฐกิจส่วนรวมอันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงานอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งจุดมุ่งหมายการคุ้มครองแรงงานสามารถพิจารณาได้หลายด้าน พอสรุปได้ดังนี้ คือ

1) คุ้มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่คนงาน เช่น ในด้านลูกจ้างคนงาน นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างคนงานได้รู้ว่ามีหลักประกันที่แน่นอนจะไม่ถูกออกจากงาน หรือจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง ในส่วนของนายจ้างรัฐบาลจะต้องให้ความมั่นใจแก่ผู้ผลิตว่า เมื่อผลิตสินค้าออกมาแล้วจะต้องมีตลาดขายจะได้รับการคุ้มครองไม่ถูกยึดครองสินค้าที่ผลิตได้

2) คุ้มครองเพื่อให้สภาพการทำงานดี เช่น ในสถานที่ทำงานจะต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีน้ำดื่มที่สะอาดภายในโรงงาน เป็นต้น

3) คุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ในการทำงานย่อมมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอันเกิดจากเครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัยหรือเสื่อมคุณภาพนายจ้างจะต้องกำหนดปัจจัยการปฐมพยาบาลไว้ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งนายจ้างจะต้องให้ได้รับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

คุ้มครองเพื่อให้สวัสดิการ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการที่จะให้การทำงานเป็นไปโดยปลอดภัย เมื่อเกิดอันตรายขึ้นนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหายหรือเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงาน โดยไม่มีความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยหรือจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง เป็นต้น<sup>5</sup>

### 2.1.3 เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การให้ความคุ้มครองเกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสมและด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้

1) เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิตและการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้น แรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างหักโหม

<sup>5</sup> จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชติ ก้องคงคา. เล่มเดิม. หน้า 238.

แทนที่จะก่อประโยชน์มากกลับจะกลายเป็นการลดผลิตผลให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ แก่แรงงานเหล่านั้นได้

2) เหตุผลในทางสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะค่อนข้างเสียเปรียบ และนายจ้างเป็นผู้อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบเพราะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่ นายจ้างเท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างไม่อาจเป็นผู้ตั้งเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน จึงมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตาม เงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่มากมาย จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างถูกความจำเป็นเรื่องปากเรื่องท้อง บีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดที่ว่ารัฐมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างผาสุก

3) เหตุผลในทางศีลธรรมและมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณ โหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตก สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ดังที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นมีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้งานมากเกินไป อันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงจะมีให้แก่กัน

ในการคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการใช้กฎหมายโดยตรงในการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยวิธีนี้ เป็นการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการในการให้ความคุ้มครองโดยการออกกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งนี้ในการกำหนดจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและมีเจ้าหน้าที่ของรัฐคอยตรวจสอบตราสอดส่องไม่ให้มีการใช้แรงงานที่กดขี่หรือต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคุ้มครองแรงงาน สำหรับกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานของไทยที่ใช้เป็นหลักอยู่ในขณะนี้ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนอีกวิธีหนึ่งคือวิธีที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรง วิธีการคุ้มครองแรงงานนอกจากการใช้กฎหมายคุ้มครองโดยตรงแล้ว ยังมีอีกหลายวิธี เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การรวมตัวกันเป็นสหภาพของลูกจ้าง เป็นต้น แต่วิธีการที่ไม่เป็นกฎหมายโดยตรงนี้ ถ้ามองผิวเผินแล้วจะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและมีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างที่เป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยในการคุ้มครองแรงงาน เพราะทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานนั้น เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะหากกำหนดเงื่อนไข หรือสิทธิประโยชน์ของ

ลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอาจส่งผลให้นายจ้างมีความผิดทางอาญาอีกด้วย ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่หลายแห่งมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือกำหนดเงื่อนไขต่างๆในรูปแบบข้อบังคับในการทำงานที่ให้สิทธิและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เสียอีก ฉะนั้น จึงนับได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานได้วิธีหนึ่ง สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อหาทางส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการนี้เป็นวิธีการที่คุ้มครองลูกจ้าง โดยใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ แต่ถ้าพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งแล้วจะเห็นว่า เป็นวิธีการที่ลูกจ้างคุ้มครองตนเองวิธีหนึ่ง เพราะข้อตกลงที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น มีผลผูกพันให้ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามเท่ากับเป็นการปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงานใหม่ โดยมีสหภาพเป็นผู้ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับลูกจ้าง ถ้าจะพิจารณาให้ลึกกลงไปอย่างถ่องแท้แล้ว วิธีการต่างๆ ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เกือบทั้งหมด เช่น การปรึกษาหารือร่วม การตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง การไต่เถียง ประนอมข้อพิพาทแรงงาน การอนุญาโตตุลาการ และศาลแรงงาน เป็นต้น วิธีการต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานทั้งสิ้น แม้ว่าวิธีการดำเนินการต่างๆจะเป็นงานด้านแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก ไม่เฉพาะแต่การออกกฎหมายและการดำเนินการโดยรัฐเท่านั้น การดำเนินการโดยลูกจ้างหรือเมื่อนายจ้างเอง เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพทำงานที่ดีและให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ก็นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองแรงงานด้วย การคุ้มครองแรงงานโดยรัฐออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดเป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปแล้วจะกำหนดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน ค่าชดเชย สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก รวมทั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปบ้างในแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จารีตประเพณีของประเทศนั้นๆ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์ที่อยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ<sup>6</sup>

<sup>6</sup> จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชติ ค้อคงคา. เล่มเดิม. หน้า 233-238.

## 2.2 แนวคิดหลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

หลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน เกิดจากการที่มนุษย์มีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อการดำรงชีวิตที่มั่นคง ทำให้เกิดทฤษฎี อันได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม ซึ่งถือว่าเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากความต้องการเบื้องต้นของผู้ใช้แรงงานก็คือค่าแรงหรือสินจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการในเบื้องต้นเท่านั้น แต่ความต้องการของมนุษย์หาได้เพียงพอต่อการครองชีพของผู้ใช้แรงงานแต่ประการใดไม่ มนุษย์ยังมีความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะศึกษาถึงแนวคิดและหลักทฤษฎีดังกล่าวโดยละเอียด กล่าวคือ

### 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์<sup>7</sup>

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรน และทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยในความต้องการอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรืออาจเกิดจากการปรุงแต่งของมนุษย์เองก็ตาม ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำ เกิดการเรียนรู้ ความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของบางสิ่งบางอย่างในร่างกาย แต่บ่อยครั้งก็เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลังแต่บางครั้งก็อาจจะอ่อนแรงลง

นอกจากความต้องการความทะเยอทะยานอยากโดยธรรมชาติของแต่ละคนก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถทำให้มนุษย์แต่ละคนมีความทะเยอทะยานเพิ่มทวีขึ้นอย่างเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัดถือเป็นสิ่งที่ดี สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่ โดยความทะเยอทะยานนั้น ต้องเป็นความทะเยอทะยานอยากที่อยู่บนพื้นฐานของ “คุณภาพ” ซึ่งหมายความว่ามนุษย์มิใช่เพียงแต่มีความทะเยอทะยานอยากค้นไม่จำกัดเพียงอย่างเดียว หากจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของความ ต้องการพัฒนา โดยกระตุ้นคุณภาพความทะเยอทะยานอยาก จากความปรารถนาทางวัตถุและความปรารถนาที่จะมีให้มากกว่าผู้อื่น ไปสู่ความปรารถนาทางด้านจริยธรรม สติปัญญา และความ ประณีตงดงาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญควบคู่กันไป “ปริมาณ” ของความทะเยอทะยานอยากด้วย

ดังนั้น ตามแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในร่างกาย และเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์มีแรงจูงใจต่างๆ ที่จะดำรงชีวิตต่อไปได้ รวมถึงแรงผลักดันภายนอกจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ หรือสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและมีหลักในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม

<sup>7</sup> วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. หน้า 29-49.

ด้วยความสงบสุข สัมพันธภาพที่ดีต่อกันในหมู่มนุษย์ด้วยกัน ด้วยเหตุจากความต้องการของมนุษย์ในสังคมดังกล่าว ทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งการคุ้มครองแรงงานการจัดสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพก็ถือเป็นสิ่งหนึ่ง

### 2.2.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะต้องคำนึงถึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความว่า ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว<sup>8</sup> และยังหมายรวมถึงความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และในด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเองและครอบครัวสำหรับผู้นั้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ปัจจุบันที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้นั้น รวมทั้งมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีปัจจัยในหลายกรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านั้นเอง และเกิดจากสิ่งแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

ดังนั้น การสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่แรงงานนักฟุตบอลอาชีพ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคคลเหล่านั้น นอกเหนือจากค่าจ้างหรือสินจ้างแล้ว ยังเป็นการช่วยส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับเขาเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพิ่มความเชื่อมั่นแก่พวกเขาเหล่านั้นได้อีกระดับหนึ่ง

### 2.2.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นไปแล้ว ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงานนอกระบบ เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องมาประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้

<sup>8</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. หน้า 6.

การมีรายจ่ายเกิดขึ้นและการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล<sup>9</sup>

แนวความคิดพื้นฐาน และวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมจากความพยายามของมนุษยชาติในการแสวงหาสิ่งจำเป็น และสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว โดยแนวความคิดดังกล่าวประกอบด้วยแนวความคิดทางการเมือง แนวความคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม ซึ่งแนวความคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมเกิดความสงบสุขแก่ผู้ใช้แรงงาน และครอบครัวลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งใจในการที่จะทำงานมากยิ่งขึ้น และให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทัดเทียมกับแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

## 2.3 แนวคิด ความหมาย และลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานมีแนวคิด ความเป็นมา และลักษณะสำคัญ แยกศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

### 2.3.1 แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงาน

แนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ในสมัยโรมัน ยุคกลาง และยุคการปฏิวัติของฝรั่งเศส ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแนวคิดของประเทศไทย ดังต่อไปนี้

ในสมัยโรมัน ยังไม่มีแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างที่มีอยู่ในปัจจุบัน นักกฎหมายโรมันรู้จักเพียงสัญญาเช่า (Locatio Conductio) ประเภทเดียวเท่านั้น และได้ใช้กฎเกณฑ์ของสัญญาเช่านี้ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ทุกประการที่ถือว่าอยู่ในสัญญาเช่า<sup>10</sup>

ตามกฎหมายโรมันคู่สัญญาในสัญญาเช่ามีอยู่ด้วยกันสองฝ่าย คือ Locator และ Conductor Locator คือ “บุคคลผู้มอบสิ่งของบางสิ่งให้” (Locare หมายถึง มอบให้) เป็นผู้อนุญาตให้บุคคลอื่นมีอำนาจใช้สอยหรือได้ประโยชน์ในสิ่งของของเขา ในกรณีการเช่าทรัพย์สินเขาก็ยินยอมให้บุคคลอื่นใช้สอยหรือได้ประโยชน์ในทรัพย์สินของเขา ในกรณีการเช่าทำงาน เขาก็มอบการทำงานของเขาให้บุคคลอื่น และสุดท้ายในกรณีการเช่าเพื่อผลงานเขาก็มอบผลงานที่ทำสำเร็จให้ ขณะที่ Conductor คือ “บุคคลผู้รับเอาสิ่งของที่เขาให้เช่า” ซึ่งก็คือบุคคลผู้มีอำนาจใช้สอย หรือได้รับประโยชน์ในสิ่งของนั้น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน การทำงานให้ของบุคคล หรือผลงานที่ทำสำเร็จ<sup>11</sup>

<sup>9</sup> แหล่งเดิม หน้า 6-7.

<sup>10</sup> Barry Nicholas (อ้างถึงใน วินัย สุวีโรจน์, 2533 : 7)

<sup>11</sup> Max Kaser. (อ้างถึงใน วินัย สุวีโรจน์, 2533 : 7)

แม้ว่าในสมัยโรมันจะถือว่าสัญญารูปแบบเดียว (Uniform Contract) แต่ก็ได้เริ่มมีการจำแนกสัญญาเช่าออกเป็นสามแบบตามวัตถุประสงค์ที่เช่าคือการใช้สอย หรือใช้ประโยชน์ในสิ่งของการทำงานให้ หรือผลงานที่ทำสำเร็จ<sup>12</sup>

ในยุคหลังสมัยโรมัน นักกฎหมายคลาสสิกในยุคหลังสมัยโรมัน ได้ศึกษาสัญญาเช่าของโรมันและได้อธิบายเป็นแนวคำอธิบายสมัยใหม่ว่า แบ่งออกเป็นสามประเภท คือ

1) Locatio Conductio Rei (สัญญาเช่าทรัพย์สิน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locator (หรือ Lesser)” ตกลงกันที่จะให้สิ่งของเพื่อการใช้สอยหรือการใช้ประโยชน์ (ไม่ว่าจะเป็นที่ดินเพาะปลูก บ้าน ห้องพัก ทาส สัตว์หรือสิ่งของที่เคลื่อนที่ได้อื่นๆ)แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Lessee)” และ Conductor ตกลงที่จะค่าตอบแทน

2) Locatio Conductio Operis (สัญญาเช่าเพื่อผลงาน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Contractor)” ตกลงที่จะให้ผลงานที่เขาทำงานเสร็จ เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locctor (หรือ Employer)”

3) Locatio Conductio Operarum (สัญญาเช่าการทำงาน) คือ สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locator (หรือ Employee)” ตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเช่นการต่อสู้ในสนามกีฬา เป็นต้น) เพื่อค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor (หรือ Employer)”

ตามข้อเท็จจริงในสมัยโรมันยังไม่มีการบัญญัติกฎหมาย โดยแบ่งสัญญาออกเป็นสามประเภทแตกต่างกันอย่างชัดเจนในยุคหลัง การจำแนกว่าข้อเท็จจริงใดเป็นสัญญาประเภทใด นักกฎหมายยุคหลังอาจคิดว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก ตัวอย่างเช่น การที่ ก. ให้ ข. เช่าม้า โดยมีเงื่อนไขว่า นอกจาก ข. ต้องจ่ายค่าเช่าแล้ว ยังต้องฝึกม้าให้เชื่องด้วยนั้น ตามข้อเท็จจริงในปัจจุบันอาจมีการจำแนกเพราะถือว่าเป็นสัญญาเช่าทั้งหมด<sup>13</sup>

นักกฎหมายโรมันในยุคหลัง ได้พยายามอธิบายความแตกต่างระหว่างสัญญาเช่าการทำงานและสัญญาเช่าเพื่อผลงาน ว่าหากตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทาสทำงานให้แก่บุคคลอื่นนอกจากเจ้าของของตน โดยสมัครใจ ความสัมพันธ์ระหว่างทาสกับบุคคลอื่นที่ทาสทำงานให้ ถือเป็นสัญญาเช่าการทำงาน แต่ถ้าเจ้าของทาสให้ทาสของตนไปทำงานให้บุคคลอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทาสกับบุคคลอื่นถือเป็นสัญญาเช่าเพื่อผลงาน<sup>14</sup> ซึ่งเห็นได้ว่าสัญญาเช่าการทำงาน

<sup>12</sup> Henry John Roby. (อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์, 2533: 8)

<sup>13</sup> Lord Mackenzie. (อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์ 2533:9)

<sup>14</sup> Lord Mackenzie. (อ้างถึงใน วินัย สุวิโรจน์ 2533:9)

เป็นการให้เช่า “การทำงาน” หรือ “การบริการ” จริงๆ ไม่ใช่เช่าตัวบุคคลหรือทาส ทั้งนี้เพราะ “การทำงาน” ของทาสเป็นวัตถุของสัญญาเช่าไม่ใช่ “ตัวบุคคล” ที่ทำงานให้

แม้บุคคลจะให้เช่าการทำงานได้ด้วยความสะดวกใจ แต่ในสมัยโรมันไม่ใช่บุคคลทุกประเภทจะให้เช่าการทำงานเพื่อบริการ ได้ผู้ที่ให้เช่าการทำงานได้ต้องเป็นพวกทำงานเกี่ยวกับการใช้แรงงาน หรือผู้ที่ทำงานเป็นแรงงานรายวันเท่านั้น ส่วนผู้มีความรู้ในวิชาการสูง เช่น พวกทนายความ นักฟิสิกส์ นักสำรวจ อาจารย์ นักปราชญ์ และผู้มีวิชาการความชำนาญอื่นๆ จะเข้าทำสัญญาการทำงานไม่ได้ เพราะในยุคนั้นถือว่าอยู่ในฐานะสมาชิกสังคมชั้นสูงของโรมัน การให้เช่าการทำงานเพื่อรับค่าจ้างเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎเกณฑ์ที่ตีงามของบรรพบุรุษสมาชิกของบุคคลชั้นสูงจึงต้องทำงานให้บุคคลอื่นในลักษณะการให้เปล่าโดยทำในฐานะผู้แทน และจารีตประเพณียุคนั้นก็กำหนดให้ผู้ที่ได้รับบริการ ต้องมีหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้และยุคต่อมาจึงค่อยถือว่าค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องให้ตอบแทนและเป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่การฟ้องร้องเรียกค่าตอบแทนก็ไม่อาจทำได้โดยวิธีการดำเนินคดีธรรมดา ต้องกระทำโดยวิธีการดำเนินคดีพิเศษเท่านั้น<sup>15</sup>

ในสมัยโรมันกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสัญญาเช่าการทำงานมีน้อยมาก ทำให้ทราบเพียงแต่หลักเกณฑ์ที่สำคัญๆ เท่านั้น ได้แก่

- 1) หากผู้ให้เช่าการทำงานพร้อมจะทำงานให้ ผู้เช่าการทำงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนที่ตกลงไว้ ไม่ว่าผู้เช่าการทำงานจะได้ให้ผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานหรือไม่ก็ตาม
- 2) ถ้ามีเหตุทำให้เช่าการทำงาน ไม่ต้องทำงานโดยไม่ใช่ความผิดของตนเอง ผู้ให้เช่าการทำงานยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเว้นแต่เขามีงานอื่น
- 3) ผู้ให้เช่าการทำงานจะต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดตามมา อันเกิดเนื่องมาจากความประมาท หรือความผิดของตน
- 4) ค่าตอบแทนจะจ่ายให้วันต่อวัน ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทาสทำงานให้ผู้เช่าการทำงานแล้วทาสถูกขายไปยังเจ้าของทาสคนอื่นเจ้าของทาสใหม่ไม่มีสิทธิในค่าตอบแทนที่ผู้เช่าการทำงานค้างจ่าย นับจากวันที่มีการซื้อขายทาส แต่ด้วยเหตุทาสเป็นคู่สัญญาให้เช่าแรงงานกับผู้เช่าการทำงานทาสเท่านั้นจึงมีสิทธิฟ้องร้องคดีได้ แต่ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของทาสใหม่ตามขบวนการฟ้องคดี

<sup>15</sup> W.W. Buckland. (อ้างถึงใน วินัย ลูว์โรจน์.2533:10)

5) ความสัมพันธ์ตามสัญญาเช่าการทำงานจะยุติลง เมื่อผู้ให้เช่าการทำงาน ทำงานเสร็จสิ้นและได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน หรือเป็นไปได้ที่จะทำงานต่อไปได้ หรือผู้ให้เช่าการทำงานตาย และการเช่าการทำงานนั้นเป็นการทำงานให้เป็นการเฉพาะส่วนบุคคล<sup>16</sup>

ตัวอย่างสัญญาเช่าการทำงานแบบพิเศษในยุคนั้นก็คือ การที่เสรีชนให้เช่าตนเองในการต่อสู้ในสนามต่อสู้ ซึ่งเมื่อเขาได้ทำสัญญาเช่าการทำงานแล้ว เขาจะไม่อาจไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นได้อีก หรือเป็นพยานในคดีอาญาได้อีก และเหมือนกับทาสเขาอาจถูกขโมยไปได้

การที่นักกฎหมายโรมันไม่ให้ความสนใจในการบัญญัติกฎหมาย โดยจำแนกสัญญาทั้งสามประเภทออกจากกันอย่างชัดเจนและไม่ได้บัญญัติกฎหมายของสัญญากำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาให้ชัดเจนเหมือนกับที่ได้บัญญัติในกฎหมายประเภทอื่นๆ ก็เพราะเหตุที่นักกฎหมายซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาการชั้นสูง (Liberal Arts) ไม่อยู่ในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานทั้งสองฝ่ายเหมือนกับสัญญาประเภทอื่นๆ ที่ตนหรือกลุ่มคนในสังคมของตนเข้าไปเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียในฐานะใดฐานะหนึ่งตลอดเวลา เช่น สัญญาซื้อขาย สัญญาแลกเปลี่ยน สัญญาให้ สัญญากู้ยืม สัญญาจ้างหุ้นส่วน สัญญารับขน มรดก เป็นต้น

บุคคลที่ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจ ในเหตุผลที่นักกฎหมายโรมันไม่ได้บัญญัติกฎหมายจำแนกสัญญาทั้งสามประเภทออกจากกันอย่างชัดเจน คือ Barry Nicholas ซึ่งได้ให้ความเห็นว่าไม่อาจกล่าวได้ว่านักกฎหมายโรมันไม่ระมัดระวังถึงข้อแตกต่างระหว่างการเช่าสิ่งของ กับการเช่าการทำงานหรือระหว่างการเช่าการทำงานกับการเช่าเพื่อผลงานแต่เป็นที่แน่นอนว่านักกฎหมายโรมันไม่เคยสนใจวิเคราะห์จำแนกความแตกต่างของสัญญาทั้งสามประเภทนี้อย่างเป็นระบบเลย ซึ่งเป็นเรื่องที่แปลกมาก เพราะตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ระบบกฎหมายลักษณะสัญญาของโรมันโดยแท้จริง คือการบรรจุเรียบเรียงโครงสร้างของเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้ และเหมาะสมกับพฤติกรรมในแต่ละรูปแบบ สัญญาทั้งสามประเภทนั้นแม้ว่าโดยลักษณะทั่วไปจะคล้ายคลึงกัน แต่ก็มี ความแตกต่างเพียงพอที่จะจำแนกว่าเป็นโครงสร้างของเหตุการณ์ที่แตกต่างกันได้ เป็นที่น่าสังเกตว่าขณะที่สัญญาเช่าที่ดินแตกต่างกับสัญญาเช่าการทำงาน สัญญาเช่าการทำงานก็แตกต่างจากสัญญาเช่าเพื่อผลงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าบ้านที่กำลังปลูกสร้างเกิดเพลิงไหม้และต้องเริ่มปลูกสร้างใหม่หรืองานที่ทำถูกทำลายเสียหายโดยดินฟ้าอากาศ เป็นต้น เหตุการณ์เสี่ยงภัยนี้จะตกเป็นภัยแก่ผู้ใดก็ต้องดูจากลักษณะของสัญญา นักกฎหมายโรมันก็รู้ถึงความจริงในเรื่องนี้ แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรเหมือนกับที่ได้ทำในสัญญาประเภทอื่น กล่าวคือ ไม่ได้จำแนกกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานออกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนเหมือนกับสัญญาประเภทอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นการจำแนกสัญญาทั้ง

<sup>16</sup> Rudolf Huebner. (อ้างถึงใน วินัย สุวีโรจน์ 2533:11)

สามประเภทตามหน้าที่ของคู่สัญญาที่ไม่ได้แสดงการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์แต่อย่างใด ในทัศนะของนักกฎหมายโรมันเห็นว่าตามสัญญาประเภทอื่นๆ เช่น สัญญาซื้อขาย ผู้ซื้อและผู้ขายมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน นักกฎหมายโรมันจึงเห็นความจำเป็นในการบัญญัติกฎหมายควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่นๆ เพื่อป้องกันคู่สัญญาที่มีพลังทางเศรษฐกิจที่มากกว่า มิให้ใช้อำนาจต่อรองไปในทางที่มีขอบ เพราะในยุคโบราณความไม่เท่าเทียมกันยังมีอยู่มาก แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้เช่าที่ดินเพื่อการกสิกรรม ซึ่งมีฐานะต่ำต้อยมากในยุคนั้น ซึ่งยุคหลังก็ตกต่ำลงมาเป็นทาสติดที่ดินของเจ้าของที่ดินนั้น นักกฎหมายโรมันไม่ใช่นักปฏิรูปสังคม แต่เป็นสมาชิกหัวโบราณของกลุ่มชนชั้นสูง และไม่เห็นความจำเป็นใดที่จะต้องปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วในสังคมให้ดีขึ้น นักกฎหมายโรมันไม่ได้ให้ความสนใจในสัญญาเช่า (Locatio Conductio) มากไปกว่าสังคมของตน และเห็นว่ามีความจำเป็นต้องรักษาความสำคัญทางเศรษฐกิจของชนชั้นของตนไว้

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทยนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรของโรมัน ซึ่งมีรากฐานมาจากสัญญาเช่า และได้นำหลักต่างๆ ของลักษณะสัญญาต่างๆ มาใช้บัญญัติกฎหมายของไทย ซึ่งตามกฎหมายโรมันแบ่งออกเป็น สัญญาเช่าทรัพย์สิน (Locatio Conductio Rei) สัญญาเช่าบริการ หรือสัญญาจ้างแรงงาน (Locatio Conductio Operarum) และสัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำของ (Locatio Conductio Operis) สัญญาเช่าทรัพย์สินคือสัญญาให้เช่าทรัพย์สินโดยมีค่าตอบแทน สัญญาเช่าบริการคือสัญญาการใช้แรงงานกระทำการให้นายจ้างโดยมีค่าตอบแทน และสัญญาจ้างทำของคือสัญญาการจ้างทำภารงานใดจนสำเร็จ<sup>17</sup>

สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย เป็นสัญญาที่บัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นครั้งแรกในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ว่าด้วยเอกเทศสัญญา ซึ่งมีการประกาศใช้ใน พ.ศ. 2467

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ได้รับอิทธิพลมาจากต่างประเทศมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของเทศในภาคพื้นทวีปยุโรป โดยการร่างเป็นภาษาอังกฤษก่อน แล้วจึงนำมาถอดเป็นภาษาไทยในภายหลัง ส่วนสัญญาจ้างแรงงานนั้นก็มียากฐานมาจากสัญญาเช่าประเภทที่มีวัตถุประสงค์แห่งนี้เป็นแรงงานมนุษย์ตามกฎหมายลักษณะเช่าการทำงานของกฎหมายโรมัน ซึ่งเป็นลักษณะจ้างแรงงานของประเทศต่างๆ ในภาคพื้นทวีปยุโรป โดยกฎหมายโรมันได้แบ่งสัญญาเช่าดังกล่าว

<sup>17</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2517, 2 พฤษภาคม) “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 43.

ออกเป็นสามลักษณะ คือ สัญญาเช่าทรัพย์สิน (Hire of Property) สัญญาเช่าบริการ (Hire of Service) หรือสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาเช่างาน (Hire of Work) หรือสัญญาจ้างทำของ<sup>18</sup>

ก่อนที่จะมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ที่ใช้กันในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยได้ใช้กฎหมายตราสามดวงตามพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและวาน รวมกันเป็นลักษณะเดียวกันมีบัญญัติตั้งแต่บทที่ 98-111

ตามกฎหมายตราสามดวงในพระอัยการเบ็ดเสร็จ ความหมายของสัญญาจ้างและวานเป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ของผู้อื่นเพื่อกิจการสิ่งหนึ่ง หรือชั่วระยะเวลาหนึ่ง สัญญานี้ใช้ในสมัยอยุธยา และตลอดมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ในรัชกาลแรก สัญญาจ้างและวานถือว่าใช้กันน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคนั้นมีทาสเหลือเฟือและมีไพร่เลขประจำข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้เป็นประมุขในครอบครัวมักจะมีทาส หรือว่าไพร่คอยรับใช้ ได้ตามความต้องการ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบุคคลอื่นอีก สัญญาจ้างและวานเป็นสัญญา ซึ่งโดยมากมักทำขึ้นสำหรับชั่วระยะเวลาสั้นๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง มิใช่สัญญาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ และมีระยะเวลานานเหมือนสมัยปัจจุบัน

ในสมัยนั้นถือว่า บทบัญญัติของกฎหมายที่แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างที่สัญญาจ้างทั้งสองปะปนกันอยู่ เช่น พระอัยการเบ็ดเสร็จ บทที่ 100 กล่าวถึง การจ้างช่าง ม้า โค กระบือ ซึ่งความจริงควรเป็นสัญญาเช่า ช่าง ม้า โค กระบือ เป็นต้น และพระอัยการเบ็ดเสร็จ ได้บัญญัติถึงสัญญาจ้างไว้หลายประการ คือ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ตกอยู่ในอำนาจของผู้อื่นซึ่งในสมัยนั้นมักจะเป็นเช่นนั้นเสมอ คือเป็นว่า ไพร่ บุตร หรือทาส สัญญาจ้างจะต้องเป็นมูลนาย หรือพ่อแม่ หรือนายของผู้นั้น มิฉะนั้นผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบในการตาย หรือหนีหายของลูกจ้าง ซึ่งตนได้จ้างมาไม่ว่าจะเสียหายหรือไม่ (พระอัยการเบ็ดเสร็จ บทที่ 106) และหากสัญญาได้กระทำถูกต้อง ผู้ว่าจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบในการหนีหาย หรือตายของลูกจ้าง แม้การตายจะเกิดขึ้นจากงานที่ต้องเสี่ยงภัยอย่างร้ายแรงก็ตาม (พระอัยการเบ็ดเสร็จ บทที่ 103, 106, และ 109) ผู้จ้างเพียงเสียค่าจ้างให้เท่านั้น มีข้อยกเว้นข้อเดียวเท่านั้น คือเมื่อจ้างคนไปดำน้ำหาของที่ตกหาย หากลูกจ้างจมน้ำตายแต่ได้ของที่สูญหายคืนมา ผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ตกหายนอกจากจะต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงแล้ว ยังต้องจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้เป็นนายจ้างอีกหนึ่งในสี่ของราคาของที่ได้คืนมาฐานเป็นค่าปลงศพผู้ตาย (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่104) ค่าจ้างจะเกิดขึ้นต่อเมื่อเป็นสัญญาจ้างและผู้ว่าจ้างจะต้องชำระให้แก่ผู้ทำสัญญาด้วย คือ ชำระแก่ผู้เป็นมูลนาย บิดามารดา หรือนายของลูกจ้างแล้วแต่กรณี ค่าจ้างจะต้องชำระตามที่ได้ให้สัญญาไว้เสมอ แม้ว่า

<sup>18</sup> นิคม จันทรวินิจ. (2526). แรงงานและกฎหมายไทย. หน้า 33.

กิจการซึ่งผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำนั้นจะไม่ก่อให้เกิดกำไรแก่ผู้จ้าง ดังที่ได้คาดหมายไว้ (พระอัยการเบ็ดเสร็จบทที่ 102)

ต่อมาเมื่อมีการเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาสก็เพิ่มมากขึ้นทุกที บทบัญญัติดังกล่าวจึงไม่เพียงพอในการบังคับใช้ และยังมีบทบัญญัติหลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้อีกด้วย ดังนั้นต่อมาจึงได้มีการยกเลิกกฎหมายตราสามดวงในบทบัญญัติพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและวาน และประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3<sup>19</sup>

ในช่วงระยะเวลาเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 นี้ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการทางกฎหมายของไทยที่สำคัญ เนื่องจากประเทศไทยต้องเผชิญหน้ากับอิทธิพล และวัฒนธรรมตะวันตกทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และการจัดระบบการปกครองและสังคม และในที่สุดประเทศไทยก็ถูกกดดันให้ต้องยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของตะวันตกเข้ามาในประเทศไทย โดยในระยะแรกได้รับหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติของอังกฤษเข้ามาในการชี้ขาดตัดสินคดีในศาล และในการสอนในโรงเรียนกฎหมาย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงสมัยรัชกาลที่ 6 เป็นระยะเวลาครึ่งศตวรรษ ในทางปฏิบัติหลักกฎหมายอังกฤษรับเข้ามาใช้เป็นเรื่อยๆ (Piecemeal) ตามแต่คดีที่เกิดขึ้น และตามแต่คดีที่ศาลจะตัดสินชี้ขาด คดีที่ศาลไทยจะนำหลักกฎหมายอังกฤษมาใช้ชี้ขาดตัดสินคดี ส่วนมากก็จะเป็กรณีที่กฎหมายไทยดั้งเดิมไม่มีบทบัญญัติไว้หรือมีแต่ล้าสมัยไม่เหมาะกับยุคสมัยใหม่

จนกระทั่ง ในปลายสมัยรัชกาลที่ 6 จึงได้มีการตัดสินยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิม ที่ใช้กันมานานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 และได้ทำประมวลกฎหมายแบบตะวันตกขึ้นมาแทน ในกลางศตวรรษที่ 19 โดยเฉพาะในการยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะที่ 6 สัญญาจ้างแรงงาน พระยามานวราชเสวี อดีตกรรมการร่างกฎหมาย การร่างกฎหมายในช่วงปี พ.ศ. 2466-2467 ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ถึงที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพที่ 1-5 ว่าสัญญาจ้างแรงงานในมาตรา 575 มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศต่างๆ รวมกัน 5 ประเทศด้วยกันคือ ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายเยอรมันมาตรา 611 ประมวลกฎหมายสวิส มาตรา 238 และประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ร. แลงการ์ด, (2526). ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 22. หน้า 227-231.

<sup>20</sup> วินัย ลู่วิโรจน์. (2533). สัญญาจ้างแรงงานศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์. หน้า 22-23

### 2.3.2 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้อีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากบทบัญญัติของมาตรา 575 นั้น สามารถสรุปสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างฝ่ายหนึ่งและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

“นายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่สามารถพิจารณาจากคำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แล้วสามารถสรุปความหมายของนายจ้างได้ว่าเป็นบุคคลซึ่งตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานให้ตน ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของนายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทนด้วย
- (3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่า ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

สำหรับลูกจ้างนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า ลูกจ้างไว้โดยตรง ถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 575 ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้างคือ บุคคลหนึ่งที่ตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ตนทำงานให้ และถ้าพิจารณาจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2541 แล้ว จะพบคำจำกัดความคำว่า ลูกจ้าง ในมาตรา 5 ว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจด้วย” หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

2541 ที่ได้ให้คำจำกัดความว่าลูกจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร

อย่างไรก็ตามในกรณีที่นิติบุคคลอยู่ในฐานะคู่สัญญา นิติบุคคลจะทำหน้าที่เป็นนายจ้างได้ เนื่องจากนิติบุคคลมีทรัพย์สินที่จะจ่ายได้ แต่นิติบุคคลเป็นลูกจ้างไม่ได้ เพราะนิติบุคคลทำหน้าที่ลูกจ้างไม่ได้ เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีแรงงานไม่มีกำลังกายและกำลังความคิดที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างต้องอาศัยคนธรรมดาไปทำแทนให้<sup>21</sup>

สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จดังเช่นสัญญาจ้างทำของ(ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586)<sup>22</sup>

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำการงานสิ่งใดให้แก่ นายจ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานจะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชนและไม่พ้นวิสัย เช่น จ้างทำลายป่า ผลิตเฮโรอีน เต้นโชว์เปลือยหรือให้ลูกจ้างเรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรถ ซึ่งโดยปกติธรรมดาไม่สามารถทำได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2950/2533)<sup>23</sup>

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น มิได้ทำแบบให้เปล่า แต่กระทำการงานไปโดยหวังจะได้รับสินจ้าง ดังนั้น ในสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงานหากแต่เป็นการงานหรือการใช้หรือการช่วยเหลือเพื่อเพื่อนฝูง<sup>24</sup>

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้เรียกค่าตอบแทนในการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างว่า สินจ้าง แต่ถ้าดูในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะปรากฏว่า มีการให้ถ้อยคำ คำว่า “ค่าจ้าง” ที่เป็นที่รู้จักและใช้กันโดยทั่วไป โดยคำว่า ค่าจ้างนี้หมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด

<sup>21</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2540). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง. หน้า 3.

<sup>22</sup> ไพทษิต เอกจรัชกร. (2542). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน. หน้า 25-32.

<sup>23</sup> รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536). นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง. หน้า 108.

<sup>24</sup> วสันต์ รัตนากิจ. (2535). ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ. หน้า 106.

หรือโดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร(มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) หรือค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ้างให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำให้ในระยะเวลาปกติของวันทำงาน และ ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

คำว่า “สินจ้าง” มีความหมายกว้างกว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน “สินจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น จะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด แต่ “ค่าจ้าง” ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีความหมายแคบกว่า กล่าวคือค่าจ้างจะต้องเป็น “เงิน”<sup>25</sup>

### 2.3.3 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีการจำแนกลักษณะอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของสัญญาจ้าง แรงงาน 5 ลักษณะ คือ

(1) เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงาน ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ เป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่ต้อง ปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยลูกจ้างมีหนี้หรือหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ส่วนนายจ้างก็มี หน้าที่หรือมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ดังนั้น เมื่อคู่สัญญาต่างมีฐานะเป็นเจ้าของหนี้ซึ่งกันและกันในลักษณะของสัญญาต่างตอบแทนจึงต้องนำบทบัญญัติแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาต่างตอบแทนมาใช้บังคับด้วย เว้นแต่จะมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายในเรื่องจ้างแรงงานกำหนดไว้เป็นพิเศษ<sup>26</sup>

ดังนั้นการทำงานและสินจ้าง จึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การทำงาน ให้โดยปราศจากค่าจ้าง หรือสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

(3) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงไม่ จำต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่สัญญาจ้างแรงงานถือเป็น สัญญาทางแพ่งอย่างหนึ่ง นิติสัมพันธ์ของคู่สัญญานั้นจึงเกิดจากการที่เจตนากรรมของผู้เสนอและ

<sup>25</sup> ไพทิจิต เอกจริยกร. เล่มเดิม. หน้า 34.

<sup>26</sup> สุทธิ สุภนิศย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพทิจิต เอกจริยกร. (2549). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรียงมาตรา ว่าด้วย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์. หน้า 73.

สนองต้องตรงกัน โดยอาจจะทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำด้วยวาจาก็ได้ และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานในนั้น ก็ถือว่าค่าเสนอและค่าสนองของคู่สัญญาต้องตรงกัน ก่อให้เกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว แม้ตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้น โดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้าทำงานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงานสัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น

สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้ หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญา หรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

(4) เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือ ถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เช่น สัญญาจ้างนักฟุตบอลอาชีพ จะเห็นได้ว่าสาระสำคัญอยู่ที่ตัวคู่สัญญาเป็นสำคัญ เพราะการที่ผู้ว่าจ้างจ้างนักฟุตบอลอาชีพนั้นย่อมพิจารณาถึงคุณสมบัติลักษณะความสามารถและทักษะของนักฟุตบอลอาชีพเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกทำการงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะยินยอม(มาตรา 577) หากฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างสัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (มาตรา 584)

นอกจากลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนี้แล้ว สัญญาจ้างแรงงานนี้มิได้หมายถึงการจ้างแรงงานที่ใช้แรงงานแต่เพียงอย่างเดียว หากหมายถึงงานที่ใช้สมองด้วย เช่น งานของนักกฎหมาย นักบัญชี แพทย์ และผู้บริหาร เป็นต้น

(5) เป็นสัญญาที่ตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ตาม แต่ข้อตกลงนั้นจักต้องไม่ขัดหรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน<sup>27</sup>

## 2.4 แนวคิด ความหมาย และลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของมีแนวคิด ความหมาย และลักษณะสำคัญ แยกศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

### 2.4.1 แนวคิดของสัญญาจ้างทำของ

แนวคิดของสัญญาจ้างทำของนั้น เริ่มตั้งแต่สมัยโรมันเหมือนกับสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ สมัยโรมัน นักกฎหมายโรมันไม่ได้บัญญัติกฎหมายจำแนกสัญญาเช่าการทำงาน กับสัญญาเช่าเพื่อผลงานออกจากกัน ซึ่งสัญญาเช่าเพื่อผลงาน (Locatio Conductio Operis) นั่นก็คือ

<sup>27</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายแรงงาน. หน้า 56-58.

สัญญาจ้างทำของ และสัญญาเช่าการทำงาน (Locatio Conductio Operum) คือสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาลักษณะทั้งสองประเภทในยุคหลังเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น การศึกษากฎหมายในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ซึ่งระบบกฎหมายนี้เริ่มเกิดขึ้นจากการรวบรวม กฎหมายจารีตประเพณีมาเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และค่อยๆ เจริญเติบโตขึ้นจากความเห็น ของนักกฎหมาย ปัจจุบันอิทธิพลของระบบกฎหมายนี้ยังได้แพร่ขยายไปในประเทศแถบลาติน อเมริกาและในเอเชีย ประเทศไทยก็จัดอยู่ในระบบนี้ หรือในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) ซึ่งเป็นระบบกฎหมายที่เกิดขึ้นในประเทศอังกฤษ และได้แพร่ขยายไปในประเทศต่างๆที่เคยเป็น อาณานิคมของประเทศอังกฤษ ระบบกฎหมายนี้เกิดขึ้นโดยคำพิพากษาของศาลหลวง (Case Law) ส่วนกฎหมายลายลักษณ์อักษรจะถูกบัญญัติขึ้นเฉพาะเรื่องเฉพาะราว และถือว่าเป็นกฎหมายที่ ยกเว้นจากหลักทั่วไป ทั้งนี้ เพราะระบบกฎหมายทั้งสองต่างได้รับอิทธิพลความคิดมาจากกฎหมาย โรมัน ทำให้บทบัญญัติเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของในปัจจุบันมีลักษณะคาบเกี่ยว คล้ายคลึงกันอย่างมากด้วย<sup>28</sup>

ในสมัยยุคกลางของยุโรป ก็ยังไม่มีกำหนดแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้าง แรงงานและสัญญาจ้างทำของอย่างที่เป็นอย่างในปัจจุบัน แต่ก็ได้เริ่มมีการพัฒนาอย่างช้าๆขึ้นใน ยุโรป โดยในช่วงตอนต้นของยุคกลาง ก็มีหลักฐานที่แสดงว่ามีการทำสัญญาทั้งสองประเภท ดังกล่าวขึ้น ในช่วงยุคกฎหมายชาวบ้าน (Folk-Laws) หรือ (Folk Reacht) มีแรงงานเสรี (Free Servant) ที่รับจ้างทำงานอย่างอิสระเกิดขึ้นคล้ายผู้รับจ้างในสัญญาจ้างทำของในปัจจุบัน แรงงาน ประเภทนี้เริ่มมีความสำคัญมากขึ้นในเขตเมืองใหญ่ของยุโรป โดยเฉพาะในช่วงการพัฒนาโรงงาน ช่างฝีมือ (Handicraft) ซึ่งเป็นแรงงานที่ผลิตสินค้าออกจำหน่าย ช่างผลิต (Job Work) ซึ่งเป็น แรงงานที่ผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้ว่าจ้างเป็นรายๆไป

ในยุคกลาง มีการห้ามการผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายในอนาคต ช่างผลิตจะรับวัสดุมา และทำการผลิตตามความรับผิดชอบของตน ซึ่งอาจจะทำอยู่ในบ้านของตนเองหรือบ้านของผู้ว่าจ้าง ก็ได้ ช่างผลิตมักจะได้อำนาจตอบแทนเป็นสินค้าหรือเงิน จำนวนค่าจ้างอาจแล้วแต่คู่สัญญาจะกำหนด ขึ้นเอง แต่โดยทั่วไปจะถูกกำหนดในรูปบัญชีค่าจ้าง โดยเจ้าหน้าที่ปกครองท้องถิ่นหรือสมาคม ช่างฝีมือ ในยุคกลางการที่ช่างผลิตจะได้รับค่าตอบแทนโดยคำนวณโดยวิธีใดต่างถือเป็นสัญญาจ้าง ทำของทั้งสิ้น ซึ่งต่างจากสัญญาจ้างแรงงาน ในยุคกลางถือว่าเป็นสัญญาที่คนงานจะไม่อาจทำงานได้ อย่างอิสระ แต่ต้องทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะหรือตามความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ตาม

<sup>28</sup> ปรีดี เกษมทรัพย์. กฎหมายแพ่งลักษณะทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2526. หน้า 105-123. อ้างใน วินัย ลู่วิโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 13.

สัญญาจ้างแรงงานคนงานจะไม่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จและคุณภาพของงาน นายจ้างต้องผูกพันที่จะควบคุมการทำงานของลูกจ้างเอง จึงถือว่าสัญญาจ้างแรงงานแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของตรงที่มีความเป็นอิสระนั่นเอง

ประวัติแนวคิดของสัญญาจ้างทำของในประเทศไทย ปรากฏเป็นกฎหมายครั้งแรกในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ว่าด้วยเอกเทศสัญญา เช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งสัญญาทั้งสองก็มีที่มาจากกฎหมายโรมันเหมือนกัน

ความเป็นมาก่อนที่จะมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับนี้ ก็มีที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงตามพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและวาน ซึ่งเป็นที่มาของสัญญาจ้างทำของชัดเจนกว่าสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสมัยก่อนนั้น จะไม่มีคนจ้างงานกันมาก เพราะมีทาสคอยรับใช้เหลือเฟือ อีกทั้งยังมีไพร่เลขประจำตัวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ที่คอยรับใช้ และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ต้องใช้แรงงานมาก จึงไม่มีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลอื่น

บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างและวานนี้ เมื่อสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ได้มีการเลิกทาสแล้ว การจ้างคนเลยมีการจ้างคนเพิ่มมากขึ้นทำให้ไม่สามารถบังคับใช้ได้เพียงพอ อีกทั้งมีหลายบทที่ใช้บังคับต่อไปไม่ได้เลย จนได้มีการยกเลิกกฎหมายตราสามดวงพระอัยการเบ็ดเสร็จ ที่บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างและวาน และประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ขึ้นมาแทน<sup>29</sup> โดยมีการแยกสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของออกจากกัน และใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน

#### 2.4.2 ความหมายของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างทำของไว้ว่า อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

จากคำนิยามในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของสัญญาจ้างทำของได้ว่าสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาต่างตอบแทนชนิดหนึ่งที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างและฝ่ายผู้รับจ้าง โดยผู้รับจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ และผู้ว่าจ้างตกลงให้สินจ้าง เพื่อผลสำเร็จแห่งงานนั้น จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างทำของย่อมเกิดจากการแสดงเจตนาตกลงในสาระสำคัญ คือการตกลงจะ

<sup>29</sup> ร.แสงกาต้. เล่มเดิม. หน้า 227-231.

ทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ มิใช่เป็นเพียงการตกลงทำงานให้แต่เพียงอย่างเดียว และตกลงให้สินจ้างนั้นก็เพื่อผลสำเร็จแห่งงานที่ทำ มิใช่เป็นการให้สินจ้างเมื่อมีการทำงานให้เท่านั้น<sup>30</sup>

จากบทบัญญัติมาตรา 587 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของได้ว่า

1) สัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่ประกอบด้วยคู่สัญญา 2 ฝ่าย

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในสัญญาจ้างทำของก็คือ ฝ่ายผู้ว่าจ้างฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตนแล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็คือ ผู้รับจ้างที่ตกลงรับทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยจะได้รับการตอบแทน การตอบแทน ฉะนั้นบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่สัญญาก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้คู่สัญญาฝ่ายใดต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามสัญญาได้

2) วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของนั้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ การที่ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนเป็นผลสำเร็จ ผู้ว่าจ้างมิได้ต้องการเฉพาะแรงงานของผู้รับจ้างแต่อย่างเดียว ดังเช่น นายจ้างต้องการจากลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนที่เกี่ยวกับการงานที่ผู้รับจ้างจะทำให้แก่ผู้ว่าจ้างนั้น อาจเป็น

ก. การทำให้เกิดวัตถุอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา เช่น การรับจ้างสร้างบ้าน ถนน สะพาน เฟอร์นิเจอร์

ข. การซ่อมแซม คัดแปลง หรือต่อเติมวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น งานซ่อมรถ พ่นสีรถ

ค. การทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น เช่น จ้างร้องเพลง หรือแสดงดนตรี

3) ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จการทำงานนั้น

ในสัญญาจ้างทำงานนั้น เมื่อผู้รับจ้างมิได้ทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยเปล่าประโยชน์ หรือโดยปราศจากค่าตอบแทน เมื่อผู้รับจ้างทำการงานให้แก่ผู้ว่าจ้างแล้วก็จะได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทนและเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ตอบแทนซึ่งกันและกัน สินจ้างที่ต้องจ่ายโดยมากเป็นเงินตรา แต่จะตกลงจ่ายเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้<sup>31</sup>

<sup>30</sup> สุทธิ ศุภนิคย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจรรย์กร. เล่มเดิม. หน้า 116-119.

<sup>31</sup> แหล่งเดิม. หน้า 116-119.

### 2.4.3 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของมีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่หลายประการ ลักษณะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญา (ผู้รับจ้าง) ฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้ว่าจ้าง) และพร้อมกันนั้นฝ่ายแรก (คือฝ่ายผู้รับจ้าง) ก็จะได้รับสินจ้างต่างตอบแทนจากฝ่ายหลัง (คือผู้ว่าจ้าง) สำหรับงานนั้น
- 2) ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จและผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างตอบแทน ก็เพื่อผลสำเร็จของการทำงานที่ทำนั้นโดยเน้นลงไปที่ผลสำเร็จของงาน
- 3) เป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์ โดยมีเจตนาตกลงกัน กล่าวคือ ไม่ต้องทำตามแบบ และไม่ต้องมีพยานหลักฐานอย่างไร ก็ฟ้องร้องบังคับคดีก็ได้<sup>32</sup>

### 2.5 เปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน เพราะเป็นสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีข้อตกลงให้ค่าตอบแทนเพื่อการทำงานนั้น มีลักษณะแห่งสัญญาเป็นสัญญาต่างตอบแทนเหมือนกันและไม่มีแบบแห่งสัญญา แต่สิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาและความคุ้มครองต่อคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของนั้นมีความแตกต่างกันมาก เช่น หากเป็นสัญญาจ้างแรงงานคู่สัญญาจะมีสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองตามกฎหมายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายแรงงานต่างๆ เช่น มีสิทธิเกี่ยวกับเรื่องเวลาทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุด วันลาต่างๆ เมื่อบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานก็ได้เงินทดแทน ถ้าถูกเลิกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชย มีการตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เมื่อมีข้อพิพาทที่เป็นคดีแรงงานสามารถฟ้องร้องคดีกันได้ เป็นต้น แต่ถ้าเป็นสัญญาจ้างทำของคู่สัญญาจะมีสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด<sup>33</sup>

การที่สัญญาดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกันเป็นอย่างมากนั้น ทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงของนายจ้างที่จะทำเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยการทำเป็นสัญญาจ้างทำของแทน เพื่อไม่ต้องการให้ตนอยู่ในฐานะนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียและความไม่ชัดเจนต่อการคุ้มครอง

<sup>32</sup> จินดา บุญยอาคม. (2512). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ. หน้า 15.

<sup>33</sup> สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. (2550). กฎหมายคุ้มครองนักกีฬาอาชีพ. หน้า 21.

ลูกจ้าง อีกทั้งสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ควรจะได้รับ ดังนั้นการทราบถึงความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของนี้ นอกจากจะเกิดประโยชน์ในการนำมาใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้องแล้ว ยังสามารถที่จะช่วยคุ้มครองลูกจ้างที่มักจะถูกลูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ที่มักจะหลีกเลี่ยงการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน แต่กลับทำเป็นสัญญาลักษณะสัญญาจ้างทำของแทนให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

โดยสัญญาจ้างทำของมีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงาน อาจแยกได้ดังนี้

#### 1) วิธีการคำนวณสินจ้าง

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดดั้งเดิมตามทฤษฎีความคิดเห็นเก่า (Classical Theory) หรือทฤษฎีตามตำรา ซึ่งแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ โดยพิจารณาจากวิธีการคำนวณสินจ้าง หากสัญญาใดมีการคำนวณสินจ้างตามระยะเวลา เช่น ให้สินจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน เป็นต้น สัญญานั้นก็เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนสัญญาใดมีการคำนวณสินจ้างตามผลสำเร็จของงาน เช่น ให้ค่าจ้างในการขุดดินต่อตารางเมตรหรือลูกบาศก์ฟุต เป็นต้น สัญญานั้นก็จะเป็สัญญาจ้างทำของ<sup>34</sup> แนวความคิดนี้มีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่ว่า “ นายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และมาตรา 587 ที่ว่า “ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำ”

อย่างไรก็ตาม วิธีการคำนวณสินจ้างก็ไม่อาจถือเป็นหลักวินิจฉัยที่แน่นอนได้ เพราะในสัญญาจ้างแรงงานก็อาจมีการคำนวณค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้หรือคำนวณค่าจ้างเป็นรายชิ้นของเสื้อผ้าที่ตัดได้ เป็นต้น<sup>35</sup> ในบางกรณีก็อาจกำหนดค่าจ้างแน่นอนตายตัวสำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาเอาไว้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องคำนวณค่าจ้างตามระยะเวลาเสมอไป เช่น สัญญาจ้างให้ทำงานเป็นคนใช้ในช่วงเวลาที่นายจ้างเดินทางไปท่องเที่ยว โดยกำหนดค่าจ้างกันไว้แน่นอน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 580 เป็นต้น<sup>36</sup>

#### 2) วัตถุประสงค์แห่งสัญญา

ทฤษฎีวัตถุประสงค์แห่งสัญญา (Objectives of Contract) ซึ่งแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์แห่งสัญญากล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ขณะที่นายจ้างก็ต้องการแต่แรงงานของลูกจ้าง งานที่ลูกจ้างทำจะสำเร็จหรือไม่ไม่ใช่ข้อสำคัญของสัญญา การจ่ายสินจ้างจึงมิใช่หวัง

<sup>34</sup> วินัย สุวีโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 53.

<sup>35</sup> สุธี ศุภนิคย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจริยกร. เล่มเดิม. หน้า 79.

<sup>36</sup> วินัย สุวีโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 54.

ผลสำเร็จของงาน ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างต้องทำงานจนเสร็จ ผู้ว่าจ้างต้องการแต่ผลสำเร็จของงานเท่านั้น ผู้รับจ้างจะทำงานมากน้อยอย่างไรในแต่ละวันหรือทำด้วยวิธีใดนั้น ไม่เป็นข้อสำคัญของสัญญา<sup>37</sup>

อย่างไรก็ตาม การใช้วัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็นหลักในการแบ่งแยกนั้น ไม่อาจถือเป็นหลักวินิจฉัยที่แน่นอนได้ เพราะความประสงค์ของคู่สัญญาที่ต้องการแต่งงานหรือต้องการแต่ผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่อยู่ในใจของคู่สัญญายากที่จะรู้ได้ นอกจากนี้ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือหน่วยก็มีลักษณะใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของที่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน เช่นกัน<sup>38</sup>

### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา

ทฤษฎีอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power) เป็นทฤษฎีที่เน้นในเรื่องของการใช้อำนาจบังคับบัญชา มาพิจารณาแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ หากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งสัญญานั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ถ้าไม่มีการใช้อำนาจบังคับบัญชาในการทำงาน ก็เป็นสัญญาจ้างทำของ<sup>39</sup> หรืออาจกล่าวได้ว่า ลักษณะสำคัญที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของอยู่ที่ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในข้อที่ว่านายจ้างอยู่ในลักษณะที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง

อำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจในการสั่งและอำนาจในการลงโทษ<sup>40</sup> ดังนี้

1) อำนาจในการสั่งนั้น โดยทั่วไปลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และคำสั่งนั้นต้องไม่ฝ่าฝืนวิสัยที่จะปฏิบัติได้ กล่าวคือ ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำกันไว้ ดังนั้นคำสั่งของนายจ้างจึงต้องเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงานและขอบเขตของข้อตกลงระหว่างกัน

2) อำนาจในการลงโทษ การลงโทษเป็นอำนาจบังคับบัญชาอย่างหนึ่งของนายจ้าง แต่การที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้นั้น ลูกจ้างจะต้องทำผิด หากไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษไว้ให้ลงโทษตามกฎหมาย แต่ถ้าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษ ต้องลงโทษตาม

<sup>37</sup> สุทธิ ศุภนิศย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจรรย์กร. เล่มเดิม. หน้า 79-80

<sup>38</sup> วินัย สุวีโรจน์. เล่มเดิม. หน้า 53

<sup>39</sup> สุทธิ ศุภนิศย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจรรย์กร. เล่มเดิม. หน้า 80.

<sup>40</sup> รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 108-109, 114.

ข้อบังคับ การลงโทษผิดขั้นตอนถือเป็นการลงโทษที่ไม่ชอบ งานประเภทที่ใช้ความรู้ในวิชาชีพ เฉพาะ เช่น แพทย์ ครู หนายความ เป็นต้น นายจ้างจะออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานก็ต้องอยู่ใน ขอบเขตของวิชาชีพนั้นๆ ตามประเพณีการจ้างแรงงานในวิชาชีพนั้น

งานประเภทที่ใช้ความรู้ในวิชาชีพเฉพาะนี้ นายจ้างก็มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ตามกฎหมาย เพราะเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง แต่นายจ้างมักจะไม่ว่าเข้าไปควบคุมหรือบังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด นายจ้างมักจะสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติในหน้าที่ แล้วคอยควบคุมดูแลผลงานของลูกจ้าง ในภายหลัง เพราะส่วนใหญ่ นายจ้างไม่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเฉพาะนั้นๆ จึงไม่สามารถสั่งงาน ลูกจ้างโดยใกล้ชิดว่าจะทำงาน โดยวิธีอย่างไรเพียงใด<sup>41</sup>

สรุปความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ<sup>42</sup>

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. คู่สัญญาเรียกว่า นายจ้างกับลูกจ้าง	1 คู่สัญญาเรียกว่า ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง
2. ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้นายจ้างตลอดไป จนกว่าจะเลิกจ้าง	2. ผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานให้ผู้รับจ้าง จนงานนั้นสำเร็จ
3. ถือตามระยะเวลาที่ทำงานเป็นสำคัญ	3. ถือความสำเร็จของการทำงานเป็นสำคัญ
4. นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ตลอดที่ ลูกจ้างทำงานให้ หรือคำนวณตามผลงานที่ ลูกจ้างทำได้	4. ผู้ว่าจ้างจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของ การงานที่ตกลงกัน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการ ทำงานเลย
5. ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง มีการควบคุมบังคับบัญชากันได้	5. ผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่ง เพียงแต่ ทำงานให้สำเร็จตามสัญญาเท่านั้น
6. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือ หรือสัมภาระ ในการทำงาน เว้นแต่มีข้อตกลงเป็นพิเศษ	6. ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือสำหรับใช้ทำ การงาน และบางครั้งต้องจัดหาสัมภาระด้วย
7. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้าง เพราะอยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้างอยู่ แล้ว	7. ผู้รับจ้างต้องส่งมอบงานที่ทำให้ทันเวลาต่อ ผู้ว่าจ้าง
8. นายจ้างเป็นนิติบุคคลได้ แต่ลูกจ้างจะเป็น นิติบุคคลไม่ได้	8. ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเป็นนิติบุคคลได้

<sup>41</sup> นัตรดาว ตั้งศิริไพบูลย์ (2547). การคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. หน้า 41.

<sup>42</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข. (2527). สัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 16.

## 2.6 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลและสถานภาพของแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้าวิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมถึงสถานภาพการทำงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพมีวิวัฒนาการและสถานภาพดังต่อไปนี้

### 2.6.1 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอล

ฟุตบอล (Football) หรือซอกเกอร์ (Soccer) เป็นกีฬาที่มีผู้สนใจที่จะชมการแข่งขันและเข้าร่วมเล่นมากที่สุดในโลก ชนชาติใดเป็นผู้กำเนิดกีฬานี้นั้นยังไม่อาจยืนยันได้แน่นอน เพราะแต่ละชนชาติต่างยืนยันว่าเกิดจากประเทศของตน แต่ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศอิตาลี ได้มีการละเล่นชนิดหนึ่งที่เรียกว่า "ซูลูเอ" (Soule) หรือ "โจโก เดล กัลโซ" (Gioco Del Calcio) มีลักษณะการเล่นที่คล้ายคลึงกับกีฬาฟุตบอลในปัจจุบัน ทั้งสองประเทศอาจจะเถียงกันว่ากีฬาฟุตบอลถือกำเนิดจากประเทศของตน อันเป็นการหาข้อยุติไม่ได้ เพราะขาดหลักฐานยืนยันอย่างแท้จริง ดังนั้น ประวัติของกีฬาฟุตบอลที่มีหลักฐานที่แท้จริงและสามารถอ้างอิงได้ เพราะการเล่นที่มีกติกาการแข่งขันที่แน่นอน คือประเทศอังกฤษ เพราะประเทศอังกฤษตั้งสมาคมฟุตบอลในปี พ.ศ. 2406 และฟุตบอลอาชีพของอังกฤษเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2431

วิวัฒนาการด้านฟุตบอลจะเป็นไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ตลอดมา ต้นกำเนิดกีฬาตะวันออกไกลจะได้รับอิทธิพลมาจากสงครามครั้งสำคัญๆ เช่น สงครามพระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช ได้นำเอา "แกลโล-โรมัน" (Gello-Roman) พร้อมกีฬาต่างๆ เข้ามาสู่เมืองกอล (Gaul) อันเป็นรากฐานส่วนหนึ่งของกีฬาฟุตบอลในอนาคต และการเล่นฮาร์ปัสตัม (Harpastum) ได้ถูกดัดแปลงมาเป็นกีฬา ซูลูเอ

#### 2.6.1.1 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศอังกฤษ<sup>43</sup>

กีฬา ซูลูเอ ได้ถูกเผยแพร่ไปยังอังกฤษโดย อีมีลล์ ซูเวสเตอร์ ผู้ติดตามของวิลเลียม ผู้พิชิตภายหลังการรบที่เฮสติ้งส์ (ปี ค.ศ.1066) โดยนิยมเล่นกันในวันสำคัญของวันคริสต์ศาสนา ซึ่งในวันนั้นจะมีการเล่นสนุกสนานกันไปทั่วเมืองเรียกว่า โชรฟทิวสเคย์ ชาวเมืองจะใช้ประตูของหอประชุมแอซบราวน์ และประตูทางเข้าโบสถ์เป็นประตูของแต่ละฝ่าย เกมนี้เป็นที่นิยมกันมากในสมัยนั้น และได้มีการเผยแพร่ไปสู่ชนบท โดยมีการแข่งขันกันระหว่างตำบลและระหว่างเมืองในแบบทีมเหย้าและทีมเยือน การเล่นฟุตบอลในวันเทศกาลทางศาสนาได้กลายเป็นประเพณีนิยมในเมืองต่างๆ ของประเทศอังกฤษอย่างน้อยสามร้อยปีมาแล้ว การเล่นฟุตบอลนี้บางครั้งก็เล่นกันไปในรอบๆ เมืองหรือบางครั้งก็เล่นกันระยะทางไกลๆ โดยออกไปตามชนบทนอกเมือง ส่วนประตุนั้นมักจะใช้สิ่งก่อสร้างถาวร เช่น ประตูเมืองหรือต้นไม้ ผู้เล่นสามารถใช้ทุกส่วนสัมผัส

<sup>43</sup> สมศักดิ์ ศิริอนันต์ (2546). ฟุตบอล. หน้า3-6

ฟุตบอลได้ ประตู่จะอยู่ห่างกันหลายร้อยเมตร แท้คติก ทุกอย่างถูกนำมาใช้ในการเล่นและมีการเล่นที่ผิดๆ ไม่มีกฎระเบียบ เช่น มีการเตะผู้เล่นตรงกันข้าม มีการกอดปล้ำกัน ความเสียหายและบาดเจ็บจะเกิดขึ้นเมื่อทั้งสองฝ่ายใช้กำลังเข้าต่อสู้กันเพื่อจะนำลูกบอลไปกว้าง หรือเตะเข้าประตูของฝ่ายตรงข้าม มีการจุดคิงเสื้อผ้ากันจนได้รับบาดเจ็บ เกมฟุตบอลนี้จึงเรียกว่าเกมฟุตบอลจรจัด

ต่อมาเกมนี้ได้ถูกประกาศห้ามเล่นโดยพระเจ้าเอ็ดเวิร์ดที่สอง เมื่อวันที่ 13 เมษายน ค.ศ.1314 ซึ่งทรงออกพระราชกฤษฎีกา “เนื่องจากมีเสียงอีกทีก โครมคราม จากการวิ่งแย่งลูกบอล ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุมากมาย อันเป็นข้อห้ามของพระเจ้า จึงมีพระบรมราชโองการในนามของพระเจ้าแผ่นดิน ให้ห้ามการเล่นกีฬาดังกล่าวในเมืองผู้ฝ่าฝืนมีโทษถึงจำคุก” นอกจากนี้ยังมีข้อห้าม ที่ออกเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน ค.ศ.1349 โดยพระเจ้าเฮนรี่ที่สี่ ซึ่งขอให้เล่นธนูในวันฉลองต่างๆ แทนการเล่นเกมโง่ เช่น ฟุตบอล

ดังนั้นการเล่นฟุตบอลจึงไม่มีการพัฒนากฎกติกาและวิธีเล่น ระหว่างศตวรรษที่ 14-16 ซึ่งได้มีผู้บันทึกถึงสภาพการเล่นฟุตบอลในศตวรรษที่ 16 โดยบรรยายและพรรณนาถึงความรุนแรงในการเล่นว่าฟุตบอลเป็นเกมการต่อสู้มากกว่าเป็นเกมที่ทำให้ความสนุกสนาน โดยมีลักษณะของการคิดอุบายที่จะทำร้ายผู้เล่นฝ่ายตรงข้าม ทั้งยังฝึกให้มนุษย์เป็นผู้ร้ายมีความรุนแรง จำนวนคนไม่มีกำหนดไว้ ในบางครั้งมีผู้เล่นข้างละ 100 กว่าคน มีระยะห่างกันเป็นไมล์ๆ และเกมส์ประกอบด้วยคนหนุ่มโสด ซึ่งมีการกระโดดโลดเต้น และโยนลูกกันไปมาระหว่างพวกเดียวกัน การต่อຍ ทุ่มลูกบอล อนุญาตให้ปฏิบัติได้ การได้รับบาดเจ็บแตกหักและมีแผลถลอกจึงมีมากมาย จนได้รับการขนานนามว่าเกมอยู่กับดินกินกับทราย

อย่างไรก็ดี กีฬาฟุตบอลก็ได้รับการนิยมนิยมจากประชาชนมาโดยตลอดและมีผู้ที่พยายาม จะให้การเล่นมีระเบียบกติกาขึ้น ดังเช่นในปี ค.ศ. 1527 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการเล่นฟุตบอลขึ้นในกรุงดับลิน ประเทศไอร์แลนด์ โดยจำกัดผู้เล่นให้ลดเหลือข้างละ 15 คน อนุญาตให้ใช้การกว้างลูกบอล แต่ผู้เล่นสามารถพาลูกบอลไปได้โดยการทุ่มกับพื้น การเตะ การจับและโด้ง หรือการชกต่อຍลูกบอล เสาประตูนั้นคล้ายกับเสาธงของกีฬารักบี้ แต่มีเน็ตอยู่ใต้คาน ถ้าผู้เล่นสามารถเตะต่อຍลูกบอลเข้าไปในตาข่ายใต้คานประตู จะได้ 3 คะแนน และถ้าเตะต่อຍข้ามคานประตูได้จะได้ 1 คะแนน ในปี ค.ศ. 1561 ริชาร์ด คัสเตอร์ อาจารย์สอนหนังสือชาวอังกฤษกล่าวถึง “การเล่น” ควรกำหนดไว้ในบทเรียนของเยาวชน โดยได้รับอิทธิพลจากการเล่น “คาลซิโอ” ในเมืองฟลอเรนซ์ และในปี ค.ศ. 1580 จิโอวานนี มาร์ติ ได้จัดพิมพ์กติกาการเล่น คาลซิโอ ขึ้นเผยแพร่ จึงทำให้กีฬาวิ่งไล่แย่งลูกบอลนี้เป็นกีฬาที่มีรูปแบบการเล่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาในตอนปลายศตวรรษที่ 17 ปี ค.ศ. 1680 ฟุตบอลในประเทศอังกฤษ ก็ได้รับพระบรมราชานุญาตจากพระเจ้าชาร์ลส์

ที่สอง แต่อย่างไรก็ดีการเล่นทั่วไปยังมีการเล่นที่รุนแรงอยู่ กีฬาฟุตบอลจึงได้รับการปฏิเสธและเสื่อมความนิยมลงจนถึงศตวรรษที่ 19

โดยกีฬาฟุตบอลเป็นที่นิยมเล่นกันในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยทั่วไปในแต่ละโรงเรียน มีวิธีการของตนเอง โดยปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และกติกาต่างๆ ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างอิสระไม่ขึ้นกับใคร การพัฒนาชุดเครื่องแต่งกายก็แล้วแต่ความชอบ ประเพณีและสนามเล่นของแต่ละสถาบัน เช่น ฟุตบอลของชาวถิ่นที่เป็นบ้านเช่า นิยมเล่นกันบนแผ่นดินซึ่งเป็นลานโบสถ์ โดยมีผู้เล่นข้างละ 20 คน ไม่อนุญาตให้ใช้มือ พวกถิ่นวินเชสเตอร์ และเวสต์มินสเตอร์ นิยมเล่นฟุตบอลคล้ายกันกับถิ่นบ้านเช่า แต่วินเชสเตอร์ไม่มีเสาประตูและลูกบอลที่ถูกเตะไปข้ามเส้นหลังของฝ่ายตรงข้ามจะถือว่าได้คะแนน ฟุตบอลของชาวถิ่น แฮร์โรว์ คูคล้ายกันกับกีฬาฟุตบอลมากที่สุด ในแง่ที่ว่าเล่นกันข้างละ 11 คน ในสนามซึ่งเต็มไปด้วยโคลน ล้าบาก และขรุขระ การเล่นของชาว เองอีดัน ได้เล่นกันตามข้างๆ กำแพง และเกมข้างกำแพงที่ไม่เหมือนใครนี้ ยังคงมีการเล่นกันจนปัจจุบันนี้ ในระยะนั้นการเล่นฟุตบอลในระหว่างโรงเรียนไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากแต่ละโรงเรียนแต่ละท้องถิ่นก็มีการเล่นและกติกาที่แตกต่างกัน

ในปี ค.ศ. 1823 ได้มีการจัดการเล่นในรูปแบบของการเล่นในปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างไปจากการเล่นรักบี้ ดังมีเกร็ดพงศาวดาร เล่าถึงนายวิลเลียม แรวีม์ เอลลิส แห่งโรงเรียนรักบี้ ที่ได้จับลูกฟุตบอล แล้วถือวิ่งไปด้วยมือทั้งสองและกว้างลูกบอลเข้าไปยังประตูของฝ่ายตรงข้ามซึ่งในขณะนั้นโรงเรียนแห่งนี้ได้อนุญาตให้เริ่มเล่นกีฬาฟุตบอลโดยใช้มือได้ แต่ห้ามการจับถือวิ่งไป เมื่อเอลลิส กระทำการฝ่าฝืนกฎการเล่นและได้มีผู้สังเกตเห็นว่า เป็นแนวทางในการเล่นได้อีกวิธีหนึ่ง ดังนั้น กีฬาฟุตบอลจึงได้เริ่มขึ้น ณ จุดนี้เอง

ในปี ค.ศ. 1863 ได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ที่สุดในการพัฒนากีฬาฟุตบอลให้มั่นคง และเป็นรากฐานของการเล่นฟุตบอลในปัจจุบัน คือเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม ค.ศ. 1863 โดยมีตัวแทนของ 11 สโมสรในกรุงลอนดอนได้มาประชุมกัน ฟริมาสันส์ เทเวิร์น ในเมืองฮอร์นบอร์ เพื่อก่อตั้งสมาคมฟุตบอลของอังกฤษ ซึ่งเป็นสมาคมฟุตบอลแห่งแรกของโลก และมีการพิจารณาเกี่ยวกับกติกาการเล่น โดยใช้กฎข้อบังคับ แคมบริดจ์ เป็นแนวทาง โดยถือว่าการใช้แขนฟาดฟันเป็นสิ่งที่ผิดกติกา แต่อนุญาตให้แขนถูกลูกบอลได้ในบางครั้ง มือผู้เล่นสามารถจับลูกบอลและทำเครื่องหมายมาร์ค ผู้เล่นจะได้เตะกินเปล่า และการล่าหน้า กำหนดให้ผู้เล่นคนใดซึ่งอยู่หน้าผู้เล่นหรือผู้เตะลูกจะต้องอยู่นอกการเล่นและห้ามสัมผัสกับลูกบอล ซึ่งต่อมาได้เป็นแนวทางแก้ไขกติกาต่างๆ

นอกจากนั้นในปีเดียวกันนี้ยังได้มีการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาชิงถ้วยเป็นครั้งแรก (FA CUP) โดยการริเริ่ม ของนาย ชาลี ดับเบิลยู อัลค็อก ซึ่งในขณะนั้นเป็นเลขาธิการของสมาคมฟุตบอลอังกฤษ และจากจุดนี้เองกีฬาฟุตบอลก็ได้รับการนิยมและมีการพัฒนาเกี่ยวกับกติกาและการจัดการแข่งขันมากขึ้นในเวลาต่อมา และต่อมาในปี ค.ศ. 1888 เริ่มเปิดการแข่งขันระบบฟุตบอลลีก และยินยอมให้มีนักฟุตบอลอาชีพ โดยได้รับผลมาจากการแข่งขันชิงถ้วยระหว่างประเทศ ภายใต้แนวทางของประเทศอังกฤษและสก็อตแลนด์

กีฬาฟุตบอลได้เริ่มเข้าสู่รูปแบบของการเล่นที่ค่อนข้างจะทันสมัยขึ้นแล้วในช่วงนี้ และสามารถเรียกชื่อได้อย่างเต็มภาคภูมิว่า “กีฬาฟุตบอลที่ใช้เท้าเตะ” หรือ “ซ็อคเกอร์” ซึ่งต่อมาคำคำนี้ ได้กลายมาเป็นคำที่ทันสมัยและนิยมกัน อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

#### 2.6.1.2 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศญี่ปุ่น

ฟุตบอลเริ่มมีการเล่นในประเทศญี่ปุ่นในยุคเมจิ เช่นเดียวกับกีฬาประเภทอื่นที่มีการแนะนำโดยชาวต่างชาติ มีการเล่นทั่วไปในมหาวิทยาลัยและโรงเรียน และในปี พ.ศ. 2464 สมาคมฟุตบอลญี่ปุ่นได้ก่อตั้งขึ้น และต่อมาได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกฟีฟ่าในปี พ.ศ. 2472 และเอเอฟซี ในปีพ.ศ. 2497 ในปีพ.ศ.2536 เจลีก ลีกฟุตบอลอาชีพของญี่ปุ่นได้ก่อตั้งขึ้นแทนที่ลีกฟุตบอลสมัครเล่นเดิมคือ เจแปนซอกเกอร์ลีก ซึ่งทำให้เริ่มมีกระแสการนิยมฟุตบอลมากขึ้นในญี่ปุ่น ในปี พ.ศ. 2541 ญี่ปุ่นได้ร่วมการแข่งขันฟุตบอลโลก 1998 ที่ถูกจัดขึ้นที่ประเทศฝรั่งเศส และต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ญี่ปุ่นได้ร่วมจัดการแข่งขัน ฟุตบอลโลก 2002 ร่วมกับประเทศเกาหลีใต้ สำหรับประเทศญี่ปุ่น ฟุตบอลเป็นกีฬาที่นิยมอันดับสองรองลงมาจากเบสบอล การแข่งขันที่สำคัญในญี่ปุ่น ได้แก่

1. เจลีก ลีกฟุตบอลอาชีพ แบ่งเป็น 2 ดิวิชั่น เป็นลีกฟุตบอลอาชีพในระดับสูงสุดของประเทศญี่ปุ่น
2. เจเอฟแอล ลีกฟุตบอลสมัครเล่นระดับประเทศ
3. ถ้วยจักรพรรดิ ฟุตบอลชิงถ้วยสูงสุดของประเทศญี่ปุ่นประจำปี เริ่มครั้งแรก พ.ศ. 2464 การแข่งขันรอบสุดท้ายจะถูกจัดขึ้นทุกวันปีใหม่เฉลิมฉลองกษัตริย์ญี่ปุ่น

#### 2.6.1.3 วิวัฒนาการของกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย<sup>44</sup>

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 คนไทยรู้จักกีฬาของชาวยุโรปและชาวตะวันตกมากขึ้นกว่าทุกยุคที่ผ่านมา “ฟุตบอล” ก็เป็นกีฬาชนิดหนึ่งในจำนวนหลายๆ ชนิด ที่ชาวไทยได้เริ่มรู้จัก และเริ่มเล่นกันบ้างแต่ยังไม่เป็นที่นิยมกันมากนัก จนถึงรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 วัฒนธรรมของกีฬาชาวตะวันตกจึงเป็นที่รู้จักของคนไทยมากขึ้นตามลำดับ เมื่อพระองค์ส่งพระเจ้าลูกยาเธอและข้าราชการ

<sup>44</sup> แหล่งเดิม. หน้า 11-13.

เดินทางไปศึกษาวิชาการด้านการต่างๆ จากต่างประเทศกลับมาพร้อมกับการนำวัฒนธรรมการเล่นกีฬาชนิดต่างๆมาเล่นกันในเมืองไทยมากขึ้น โดยมีชาวต่างประเทศ ในกรุงรัตนโกสินทร์นั้นเป็นผู้ร่วมกิจกรรมดังกล่าว

ยุคของการแข่งขันกีฬาอันเป็นแบบแผนและแบบฉบับของตะวันตก ในเมืองไทยได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2440 อันเป็นวันที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จนิวัติ พระนครจากการประภาส ทวีปยุโรป บรรดาโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆ ได้ร่วมกันจัดการแข่งขันกรีฑานักเรียนขึ้นที่ท้องสนามหลวง เพื่อเป็นการเฉลิมฉลองและรับเสด็จ นับเป็นครั้งแรกของการแข่งขันกีฬาสากลในประเทศไทย

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางรากฐานของกีฬาในเมืองไทย ได้อย่างมากมายมหาศาล ด้วยการออก “พระราชกิจจานุเบกษาว่าด้วยการส่งเสริมกีฬา” พร้อมทั้งทรงสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาสากลชนิดต่างๆ เสมอๆ ตลอดจนรับเอาบุคคลจากต่างชาติมาช่วยเหลือในการวางรากฐานกีฬาสากล และกีฬาไทยให้กับกระทรวงธรรมการ หรือกระทรวงศึกษาธิการในสมัยนี้อย่างเป็นทางการ

เจ้าพระยาพระธรรมศักดิ์มนตรี เป็นคนไทยคนแรกที่ริเริ่มนำฟุตบอลแบบสากลเข้ามาเล่นและเผยแพร่ การนำเอากีฬาฟุตบอลมาบุกเบิกในเมืองไทย เริ่มต้นด้วยการเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่างๆ ท่ามกลางความรู้สึกต่อต้านของบรรดาผู้ปกครอง เพราะเห็นว่าการเล่นฟุตบอลนั้นทำให้เสียการเรียนและมีผลร้ายทำให้ได้รับอันตรายบาดเจ็บและอาจถึงตายได้ แต่สิ่งเหล่านั้นหาทำให้ท่านเลิกล้มความตั้งใจในเรื่องนี้แต่อย่างใด ไม่ช้ายังได้พยายามหาทางป้องกันอันตรายจากการเล่นฟุตบอล พร้อมทั้งให้คำสอนและคำแนะนำต่างๆ อีกด้วย ะยะนั้นคนที่รู้จักกีฬาฟุตบอลและเล่นฟุตบอลจึงได้รับอิทธิพลแนวความคิด “จงเล่นฟุตบอล อย่าไปเล่นคน” (Play the ball not play the man) ของท่าน อันเป็นแนวความคิดสำคัญ ทำให้ความเติบโตของกีฬาฟุตบอลในเมืองไทย เริ่มเป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น โดยเฉพาะหลังจากที่ท่านได้เชิญโรงเรียนต่างๆ มาประชุมชี้แจงในเรื่องนี้ ตลอดจนช่วยเป็นแรงในการทำความเข้าใจกับบรรดาผู้ปกครองเสียใหม่

หลังจากการเสด็จนิวัติพระนครของรัชการที่ 5 เมื่อปี พ.ศ. 2440 แล้ว การเล่นกีฬาสากลในเมืองหลวงเริ่มคึกคักมากขึ้นตามลำดับ กีฬาฟุตบอลก็เริ่มมีคนเล่นมากขึ้น โดยเฉพาะชาวอังกฤษในไทยและบรรดาข้าราชการ ครูบาอาจารย์ต่างๆ

“เสาร์ที่ 2 กุมภาพันธ์ รัตนโกสินทร์ศก 119 พุทธศักราช 2443 เป็นวันซึ่งมีการแข่งขันฟุตบอลตามแบบสากลขึ้นเป็นครั้งแรกของเมืองไทยที่ท้องสนามหลวงอันเปรียบเสมือนสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่ประกอบงานพิธีต่างๆ

การแข่งขันครั้งนั้นเป็นการพบกันระหว่าง “ชุดบางกอก” หรือชื่อเต็มว่า “ชุดที่เหลือของบางกอก (The Rest of Bangkok)” กับ “ชุดกรมศึกษาธิการ” จากกระทรวงธรรมการ ชื่อการแข่งขันอย่างเป็นทางการคือ “การแข่งขันฟุตบอลตามข้อบังคับของแอสโซซิเอชัน” เพราะฟุตบอลในยุคนั้นเรียกว่า “แอสโซซิเอชันฟุตบอล” (Association Football)

การแข่งขันฟุตบอลครั้งแรกของเมืองไทยนั้น เป็นการแข่งขันที่เป็นทางการ หลังจากมีการซ้อมกันเล่นสนุกๆ มาเป็นเวลานานพอสมควร ทีมบางกอกประกอบด้วยผู้เล่นต่างชาติในเมืองไทยสมัยนั้นที่มีความชำนาญในเกมฟุตบอลเป็นอย่างดี และทีมกรมศึกษาธิการนั้นประกอบด้วยผู้เล่นต่างชาติที่นอกเหนือจากการเล่นให้ทีมบางกอกแล้ว สมทบด้วยผู้เล่นชาวไทยแท้ๆ อีกประมาณ 4-5 คน นักฟุตบอลไทยยุคต้นในทีมศึกษาธิการได้แก่ “พลตรีพระยาอานุกาฬไตรภพ” (จ่ารัส เทพหัสดิน ณ อยุธยา) เคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารกองพลนครราชสีมา “คุณพระภักดีบรมนาถ (สุดใจ สันธิโยธิน)” อดีตหัวหน้ากองบัญชาการกรมไปรษณีย์โทรเลข “ครูตั้ง” หรือ “ครูบุญตั้ง” เข้าใจว่าเป็นนักเรียนรุ่นแรกในจำนวน 108 คนของโรงเรียนสาวยลวิสัยธรรมการ หรือ “หม่อมหลวงคชย กุญชร” ส่วนนักฟุตบอลชาวต่างชาติในครั้งนั้นล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่เดินทางมาทำงานและรับราชการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษาในกระทรวงธรรมการของเมืองไทย

การแข่งขันฟุตบอลอย่างเป็นทางการครั้งแรกของเมืองไทยครั้งนั้น ถือกันว่าเป็นนัดพิเศษ ที่ไม่มีการเก็บค่าชมแต่อย่างใด วางแผนกันว่าจะใช้สนามของโรงเรียนราชวิทยาลัย หรือวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาในปัจจุบันนี้เป็นสนามแข่งขันกัน แต่หลังจากพิจารณาแล้วจึงตกลงย้ายมาแข่งขันกันที่ท้องสนามหลวงใจกลางพระนครแทน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ชมการแข่งขันกันอีกด้านหนึ่งด้วย

โดยต่อมาในปี 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าตั้งสมาคมฟุตบอลขึ้น ใช้ชื่อย่อว่า ส.ฟ.ท. ภาษาอังกฤษ The Football Association of Thailand under Patronage of His Majesty the King และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกฟีฟ่า เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2468 และสมาชิกเอเอฟซี ในปี พ.ศ. 2500 หลังจากนั้นก็มีจัดการแข่งขันกันเรื่อยมา แต่ไม่ได้รับความนิยมกันมากนัก จวบจนกระทั่งปี พ.ศ.2539 ประเทศไทยได้มีการจัดการแข่งขันฟุตบอลระบบพบกันหมดเป็นครั้งแรก ซึ่งถือเป็นการแข่งขันแบบลีก(Leagues) เป็นครั้งแรก โดยใช้ชื่อว่า จอห์นนิวอลล์เกอร์ไทยแลนด์ชอกเกอร์ลีก ซึ่งมีสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยเป็นผู้ริเริ่มจัดการแข่งขันและได้เปลี่ยนไปตามชื่อของผู้สนับสนุนหลักในปีต่อมา แต่ทีมส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทำให้คนส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในต่างจังหวัด ไม่มีโอกาสได้ชมเกมการแข่งขัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ได้จัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ โปรวิเชียนลีกขึ้น ซึ่งเป็นการแข่งขันของทีมจากหลายภูมิภาคในประเทศไทยมาแข่งขันกันแบบพบกันหมด

(เหย้า-เยือน) แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการแข่งขันมีลักษณะที่ซับซ้อนกัน และในปีถัดมา พ.ศ. 2550 เพื่อยกระดับฟุตบอลอาชีพของไทย ไทยลีกและโปรวิเชิลลีกก็เข้าร่วมด้วยกันเป็น ฟุตบอล ไทยแลนด์ พรีเมียร์ลีก ซึ่งมี คณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาล เป็นฝ่ายจัดการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การเป็นลีกฟุตบอลอาชีพอย่างสมบูรณ์

ปัจจุบันการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ พรีเมียร์ลีก มีความเป็นฟุตบอลอาชีพมากขึ้น โดยกรีกกีฬาแห่งประเทศไทยได้ให้คำจำกัดความของฟุตบอลอาชีพไว้ดังนี้ เป็นการจัดการแข่งขันระบบลีกให้ทั่วถึงทั่วประเทศ และประกอบด้วยทีมที่แน่นอน มีระบบการแข่งขันแบบเหย้า-เยือน และจำนวนต่อนัดที่เพียงพอ ระยะเวลาในการแข่งขันต้องยาวนานเพียงพอ รวมทั้งยังมีการเก็บค่าเข้าชม และมีผู้ชม มีกิจกรรมทางการตลาดอันเป็นที่เข้าใจกันระหว่างลีกและสโมสร ในการจัดการแข่งขันในสโมสรต้องมีสนามที่มีคุณภาพสูง ฝ่ายบริหารลีกจัดตั้งขึ้นถูกต้องตามกฎหมาย และมีการจัดการที่ดี และสโมสรที่เข้าหลักเกณฑ์ในระบบฟุตบอลอาชีพเท่านั้นที่มีสิทธิ์ร่วมแข่งขันในลีก ในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพเปิดกว้างต่อสื่อทุกสื่อ ไม่ว่าจะเป็นโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และนิตยสารต่างๆ ด้วย

## 2.6.2 สถานภาพกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

เนื่องจากกลุ่มอาชีพนักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับความสนใจของสังคมในปัจจุบัน มีสถานภาพการทำงานดังนี้

- 1) สถานที่ทำงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ทำงานในสนามฟุตบอลเป็นส่วนใหญ่ ในการฝึกซ้อม ลงทีม และในการแข่งขัน
- 2) หน้าที่ มีหน้าที่ฝึกซ้อมตามที่ผู้ฝึกสอนสั่ง ทำการลงแข่งขันตามแต่ละรายการที่สโมสรเข้าร่วมแข่งขัน เป็นต้น

3) สภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีการทำสัญญาจ้างกัน แต่เป็นไปในลักษณะสัญญาจ้างทำของ ซึ่งในสัญญาจะระบุรายละเอียดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานหรือข้อตกลง และนักฟุตบอลอาชีพก็ปฏิบัติตาม เวลาทำงานส่วนใหญ่ไม่แน่นอน โดยนายจ้างจะกำหนดไว้ในเวลาใดก็ได้ เช่น 09.00-18.00 น. หรือ 16.00-23.00 น. ตามแต่ที่ผู้ฝึกซ้อมจะนัดหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะทำการซ้อมกันในเวลาช่วงเช้ากับช่วงเย็น ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ จะเห็นได้ว่าวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาทำหมัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานกลุ่มฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

4) สวัสดิการ กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ มีการจัดสวัสดิการให้ เช่นมีการทำประกันให้แก่ นักฟุตบอลอาชีพ เป็นต้น แต่ยังไม่เพียงพอในด้านต่างๆ ทั้งเรื่องที่พัก รถรับส่ง การตรวจสุขภาพ ตามระยะเวลา ซึ่งในทางเป็นจริง มีเพียงบางสโมสรเท่านั้นที่มีการจัดสวัสดิการครบ ส่วนมากยังไม่ มีเท่าที่ควร แม้กระทั่งการให้กู้ยืมเงินล่วงหน้าหรือเงินประกันสังคม จะจัดสวัสดิการให้เพียง เล็กน้อย เช่น เจ็บป่วยเนื่องจากการแข่งขันเท่านั้น

5) กลุ่มอาชีพนักฟุตบอล ส่วนใหญ่จะรับรายได้เป็นรายเดือนแบ่งได้หลายเกรด หลาย ระดับ ถ้ายังเป็นระดับทีมชาติก็จะได้เงินที่สูงส่วนพวกที่ไม่ค่อยได้ลงแข่งขันก็จะมีเงินเดือนน้อย กว่าตามแต่ระดับ และการลงแข่ง

โดยสรุป จากลักษณะและสภาพการทำงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร แต่กระนั้นก็ตามกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพก็ยังปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเรียกร้องใดๆ ไม่มีความคิดที่จะเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย แต่อย่างใด

### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ กฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ในการให้ความคุ้มครองแรงงานนักฟุตบอลอาชีพของไทยให้เหมาะสม ควรที่จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานอาชีพฟุตบอล ตามกฎหมายต่างประเทศ และในประเทศไทยนั้น จะต้องศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานฟุตบอลอาชีพมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่นานาประเทศกำหนดขึ้น ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้กับประเทศสมาชิกใช้ในการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานและนำมากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน ซึ่งในบทนี้ จะได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น อังกฤษ และประเทศไทย ดังนี้

#### 3.1 มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ องค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กร มาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล<sup>1</sup>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งด้วย วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งสันนิบาตได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลัก

<sup>1</sup> ซีระ ศรีธรรมรักษ์ ค. (2545). บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย. หน้า 1.

เพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน 181 ประเทศ (พ.ศ. 2551)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม การรับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนให้เกิดการเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และสหกรณ์ นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้มีคำประกาศแห่งฟิลาเดเฟีย ในปี พ.ศ. 2487 ในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองฟิลาเดเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีหลักสำคัญ ดังนี้

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางด้านวัตถุ และพัฒนาการทางด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขเสรีภาพ และความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมีได้คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศใด

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) คือ สำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้สำนักงานใหญ่แล้ว ยังมีสำนักงานภูมิภาคอีก 4 แห่ง คือ 1) สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่กรุงเทพมหานคร 2) สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกา ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู 3) สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุงแอดดิสอาบาบา ประเทศเอธิโอเปีย 4) สำนักงานภูมิภาคตะวันออกกลางและยุโรป ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการทำงานต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกัน และรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะให้ทำงาน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างคนงานชายหญิง หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น<sup>2</sup> ซึ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ใน

<sup>2</sup> แหล่งเดิม. หน้า 3.

รูปแบบที่เป็นอนุสัญญา (Convention) และรูปแบบที่เป็นข้อเสนอแนะ (Recommendation) โดยอนุสัญญามีลักษณะเป็นตราสารที่ประเทศสมาชิกของ ILO ร่วมกันลงมติพิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันก็จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาเป็นข้อผูกพันต้องปฏิบัติตาม และหากประเทศสมาชิกใดไม่ปฏิบัติตาม ประเทศสมาชิกอื่น ๆ หรือองค์กรทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สามารถยื่นประท้วงต่อองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ ส่วนข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางรายละเอียดสำหรับให้ประเทศสมาชิกรับไปเป็นแนวปฏิบัติ เป็นแนวทางในการนำไปกำหนด ไม่มีสภาพบังคับใช้ภายในประเทศเพียงรัฐสมาชิกให้ความเห็นชอบใช้วิธีรับเอา (Adoption) โดยไม่มีผลผูกพันรัฐสมาชิกที่จะต้องปฏิบัติตามหรือให้สัตยาบัน อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะทั้งหลายอาจถูกยกกร่างขึ้นมาใหม่เป็นอนุสัญญาได้ หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามีควมจำเป็น

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ได้ประกาศใช้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกรับไปใช้ในการคุ้มครองแรงงาน จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2549) รวม 185 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 195 ฉบับ ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวดดังต่อไปนี้

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

สำหรับประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6<sup>3</sup> โดยเข้าร่วมลงนามก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับบรรดาประเทศสมาชิกผู้เริ่มก่อตั้ง เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ.2462 แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในยุคนั้น ยังไม่อำนวยต่อการขยายการคุ้มครองแรงงานในประเทศ จึงไม่ปรากฏผลด้านการคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจนนัก ในระหว่าง พ.ศ.2472-2475 เป็นยุคภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเมืองโดยทั่วไป ประเทศไทย ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองในประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลในขณะนั้น ได้ริเริ่มนโยบายด้านสาธารณะ (Public Policy) ขึ้น โดยมีการจัดตั้งแผนกจัดหางานเพื่อรองรับปัญหาการว่างงาน และจากการที่รัฐบาลส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตลอดมา ทำให้ประเทศไทยรู้จักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ นำอนุสัญญาและข้อเสนอมาพิจารณากำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศ

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ที่มีลักษณะเป็นการให้ความคุ้มครองการทำงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ อันควรศึกษา เพื่อเป็นการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ต่อไป ดังนี้

**3.1.1 ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 และข้อเสนอฉบับที่ 182 ปี พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา**

#### 1) ประกาศอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา เพื่อให้เห็นความสำคัญของการจ้างงานโดยเสรีและเกิดปะโยชน์แก่คนงานทุกประเภท ความสำคัญทางเศรษฐกิจของการทำงานบางเวลา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการว่าจ้างที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้น ในระบบเศรษฐกิจและการผลิตที่สมัยใหม่ขึ้น การกำหนดมาตรการในการคุ้มครองการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองต่อการว่างงาน โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครอง กล่าวคือ การกำหนดความหมาย “คนงานบางเวลา หมายความว่า บุคคลซึ่งทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของคนทำงานแบบเต็มเวลา ซึ่งอาจคำนวณเป็นรายสัปดาห์หรือจะเฉลี่ยจากช่วงเวลาที่มีการทำงาน อย่างไรก็ตามได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานให้แก่คนทำงานบางเวลา ให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานใกล้เคียงกับคนทำงานแบบเต็มเวลา อีกทั้งยังให้สิทธิในการรวมตัวกัน สิทธิในการร่วมกันเจรจาต่อรอง ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างและประกอบอาชีพ

<sup>3</sup> 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2537). หน้า 15.

อีกทั้งดำเนินการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน มิให้ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของ  
 คนทำงานเต็มเวลาที่นำมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งเมื่อคำนวณด้วยวิธีเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการคำนวณ  
 ตามชั่วโมงการทำงาน ตามผลงานหรือชิ้นงานแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างพื้นฐานของคนทำงาน  
 แบบเต็มเวลา และสุดท้ายแผนการคุ้มครองจากประกันสังคม ซึ่งมีฐานประกอบอาชีพ ควรถูกปรับ  
 ให้เท่าเทียมเพื่อให้ คนทำงานบางเวลา ได้รับสิทธิประโยชน์ในทำนองเดียวกับที่คนทำงานแบบเต็ม  
 เวลาได้รับ โดยมีการกำหนดเงื่อนไขเหล่านี้ให้มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงทำงาน เงินช่วยเหลือ  
 รายได้ หรือในประการอื่นให้สอดคล้องตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งควร  
 พิจารณาถึงการคุ้มครองในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

- ก. การคุ้มครองเกี่ยวกับการเป็นมารดา
- ข. การเลิกจ้าง
- ค. การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างและการหยุดตามประเพณีโดยได้รับ  
 ค่าจ้าง
- ง. การลาป่วย

คนทำงานบางเวลาที่ไม่เข้าเงื่อนไขขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ อาจไม่มีสิทธิได้รับความ  
 คุ้มครองจากประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจาก  
 การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรืออาจไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน  
 ยกเว้นสิทธิในการลาคลอดบุตร ทั้งนี้ก็เพื่อไม่ให้เกิดการยกเว้นคนทำงานบางเวลามากเกินไปจน  
 อาจทำให้คนทำงานบางเวลาไม่ได้รับสิทธิเท่าที่ควรและไม่เท่าเทียม และเป็นธรรมแก่คนทำงาน  
 บางเวลา

## 2) ข้อแนะนำฉบับที่ 182 พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา

ข้อแนะในเรื่องการทำงานบางเวลาฉบับนี้ มีการกำหนดถึงมาตรการขั้นพื้นฐานต่างๆ  
 ในการให้ความคุ้มครองคนทำงานบางเวลาให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลาที่จะ  
 ได้รับสิทธิ อย่างเช่น สิทธิในการร่วมตัวกัน การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง  
 การได้รับความปลอดภัยและสุขภาพ คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับ  
 ประโยชน์จากการประกันสังคมที่เท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลา ตลอดจนการให้ความ  
 คุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง สิทธิในการลาต่างๆ เป็นต้น โดยมาตรการเหล่านี้ที่กำหนดไว้  
 จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อคนทำงานบางเวลาในการอำนวยความสะดวกและสามารถกระทำ  
 ได้โดยเสรี และมีประสิทธิภาพ

### 3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491

อนุสัญญาฉบับนี้เป็นแม่บทในเรื่องเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นสมาคมของผู้ใช้แรงงาน โดยได้กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม<sup>4</sup> โดยแยกพิจารณาได้ 3 ส่วนใหญ่ ดังนี้<sup>5</sup>

- 1) การรวมตัวโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ในอาชีพ ผิว เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือลัทธิความเชื่อทางการเมือง
- 2) การรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ กล่าวคือ กฎหมายภายในประเทศ จะต้องให้อิสระต่อสมาคมหรือสหภาพแรงงานโดยปลอดภัยจากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3) สิทธิเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตนหรือองค์กรที่ตนพอใจได้ หมายถึง การมีสิทธิและเสรีภาพในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนได้โดยอิสระและสามารถจัดตั้งหรือเข้าร่วมในองค์กรที่ตนพอใจได้โดยเสรี

#### 3.1.2.1 สิทธิและหลักประกันขององค์การสหภาพแรงงาน<sup>6</sup>

เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาอนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้กำหนดสิทธิและหลักประกันให้กับองค์กรนี้ในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะได้ระบุถึงบทบาทของรัฐในอันที่จะละเว้นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใดๆ ที่จะก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือสร้างอุปสรรคให้แก่สหภาพแรงงานในอันที่จะใช้สิทธิตามที่กฎหมายให้ไว้ สิทธิและหลักประกันตามอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดประเด็นสำคัญๆ ที่จะต้องมีการยอมรับรับรอง คือ

สิทธิเสรีภาพประชาชน สิทธิเสรีภาพของประชาชนนี้จำเป็นจะต้องได้รับการรับรองเพื่อโอกาสที่จะใช้สิทธิทางด้านสหภาพแรงงานอย่างอิสระ กล่าวอีกนัยหนึ่งสิทธิด้านสหภาพแรงงานมีมากแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับเสรีภาพของบุคคลที่มีอยู่ ความสัมพันธ์ของสิทธิทั้งสองนี้แยกกันไม่ขาด องค์การ ILO เองได้พยายามเน้นอยู่เสมอถึงความสัมพันธ์อันนี้ ในปี ค.ศ.1979 ก็ได้มีการรับรองมติในเรื่องนี้โดยกล่าวว่าสิทธิที่ให้กับองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับเสรีภาพของพลเมืองด้วย

<sup>4</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. อัดสำเนาคำบรรยายปริญญาโทมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ภาค 2 ปีการศึกษา 2549.

<sup>5</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ค. เล่มเดิม. หน้า 12.

<sup>6</sup> นิคม จันทรวาท. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 45-47.

อนึ่งสิทธิของประชาชนในที่นี่ได้รวมถึงสิทธิเสรีภาพในเรื่องความมั่นคงของบุคคล กล่าวคือบุคคลจะไม่ถูกจับกุมหรือถูกควบคุมตัวโดยพลการหรือเนื่องจากการใช้ดุลพินิจ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง บุคคลจะต้องมีเสรีภาพในการรวมตัว บุคคลจะต้องได้รับการพิจารณาคดีในชั้นศาลอย่างเป็นธรรม และสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองทางทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน

สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะกำหนดข้อบังคับสิทธิเช่นนี้สหภาพแรงงานโดยทั่วไปมีอยู่และกำหนดข้อบังคับได้อิสระตราบใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตามประเทศต่างๆ ส่วนมากจะกำหนดหลักเกณฑ์ ซึ่งสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติตามในการกำหนดข้อบังคับของตน ฉะนั้น การจะพิจารณาว่าเกณฑ์ของรัฐขัดกับสิทธิข้อนี้หรือไม่ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอนุสัญญากับกฎหมายที่รัฐกำหนด

สิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนได้อย่างอิสระ มีบางประเทศกำหนดกฎหมายในการที่บุคคลจะสมัครเข้าแข่งขันเป็นคณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน เช่น กำหนดสัญชาติ อาชีพ ความเชื่อทางการเมือง ประวัติในทางด้านคดี หรือต้องเคยเป็นกรรมการมาก่อน สิ่งเหล่านี้ในบางกรณีอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้

สิทธิในการจัดกิจกรรมและการบริหารสหภาพแรงงาน สิทธิด้านนี้ปัญหามีไม่มากนักและอาจเป็นปัญหาว่าจะเกี่ยวกับความสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ ก็คือการที่กฎหมายภายในแต่ละประเทศระบุว่าสหภาพแรงงานมีอิสระในการบริหารเพียงไร อย่างเช่นกรณีต้องทำรายงานเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเสนอรายงานการเงินและกิจการต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าขอบเขตของรายงานมีเพียงไร หากเพียงแต่จัดส่งรายงานตามกำหนดระยะเวลาไม่มากกว่านั้นก็ไม่น่าจะขัดกับปัญหาการสอดคล้องกับอนุสัญญาหรือไม่ แต่ถ้ากฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลพินิจเข้าตรวจสอบการบริหารกิจการภายในของสหภาพแรงงานแล้วก็น่าจะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาข้อนี้

อีกประเด็น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาก็คือการเข้าไปมีบทบาทในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมือง ปัญหานี้มีหลายประเทศกำหนดห้ามสหภาพแรงงานมิให้ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองในลักษณะโดยทั่วไป ซึ่งข้อห้ามโดยทั่วไปนี้คลุมกว้างขวางมากทำให้ไม่สามารถชี้แจงจำกัดขอบเขตได้ องค์คณะที่ปรึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเคยมีการศึกษาและให้ข้อคิดเห็นว่าการกำหนดข้อห้ามโดยทั่วไปน่าจะ ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา และควรใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามก็มีการให้ข้อเสนอแนะว่าการจะพิจารณาว่าสหภาพแรงงานยุ่งเกี่ยวกับการเมืองจนเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือไม่สมควรให้ศาลเป็นผู้พิจารณา

นอกจากสิทธิดังกล่าว สหภาพแรงงานหรือองค์กรของนายจ้างยังมีสิทธิจะก่อตั้งและรวมตัวเป็นสหพันธ์หรือสมาพันธ์ และสหพันธ์หรือสมาพันธ์ มีสิทธิจะเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรระหว่างประเทศของนายจ้างหรือลูกจ้างได้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องก็คือ การบริหารหรือทำกิจกรรมต่างๆ ตามสิทธิข้างต้นไม่มีอุปสรรค อนุสัญญาจึงได้กำหนดหลักประกันที่องค์กรสหภาพแรงงานจะไม่ถูกยกเลิกหรือให้ระงับการดำเนินกิจกรรมโดยฝ่ายรัฐบาล อย่างไรก็ตามการจะระงับหรือยกเลิกนั้นมิใช่จะทำไม่ได้ แต่อนุสัญญากำหนดว่าควรให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะเป็นผู้ตัดสิน อย่างไรก็ตามวิธีดีเพื่อเป็นประกันว่าองค์กรนายจ้างก็ดีหรือองค์กรลูกจ้างก็ดี จะดำเนินกิจการของตนโดยไม่ขัดต่อเสรีภาพของคนอื่น อนุสัญญาจึงกำหนดเอาไว้ว่านายจ้างและลูกจ้างตลอดจนองค์กรของเขามีพันธะจะต้องเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง แต่ถึงกระนั้นเพื่อมิให้กฎหมายนั้นขัดต่ออนุสัญญาที่ให้สิทธิไว้ อนุสัญญาได้ระบุว่ากฎหมายของแต่ละประเทศไม่ควรจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญาด้วย

### 3.1.2.2 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง

ในข้อ 2 ของอนุสัญญานี้กำหนดสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรหรือเข้าร่วมองค์กรได้อย่างมีอิสระปราศจากอุปสรรคที่จะมาขัดขวางการใช้สิทธิอนุสัญญานี้ไม่ได้ประกันสิทธิเฉพาะของนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชน แต่คลุมถึงลูกจ้างของภาครัฐบาลด้วย ยกเว้นทหาร ตำรวจ ซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นหรือการตัดสินใจของประเทศที่ให้สัตยาบันจะพิจารณาว่าควรให้สิทธิหรือไม่ หรือภายใต้ขอบเขตเพียงใด นอกจากนั้นในการใช้สิทธิในข้อนี้ประเทศหรือรัฐบาลจะไม่ยกข้อแตกต่างในเรื่องของอาชีพ ผิวกาย เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือแม้กระทั่งลัทธิความเชื่อทางการเมืองมาเป็นข้อยกเว้น หรือเลือกปฏิบัติในการพิจารณา

อนุสัญญายังกำหนดว่าการให้สิทธิก่อตั้งองค์กรนี้จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์กับกฎหมาย หรือข้อบังคับของกฎหมายของแต่ละประเทศมีอยู่ กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎหมายต่างๆ ที่มีใช้อยู่แล้วจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการให้สิทธิด้วย ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของสิทธิในเรื่องการจัดตั้งองค์กรก็คือ นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถใช้สิทธิอันนี้ในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรโดยการเลือกด้วยตัวเองซึ่งหมายถึงว่านายจ้างหรือลูกจ้างมีอิสระที่จะตัดสินใจด้วยตนเองที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรใดที่ปรารถนาได้ กฎหมายภายในของประเทศใดปฏิเสธการใช้สิทธิหรือจำกัดการใช้สิทธิย่อมถือว่าไม่สอดคล้องต่ออนุสัญญา

ในทางปฏิบัติการใช้สิทธินี้เกิดขึ้น คือ การที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเข้าร่วมสหภาพใดหรือองค์กรนายจ้างใดก็ได้ ผลจากการมีอิสระนี้เองจะก่อให้เกิดความหลากหลายหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากเกินไป และดูไม่สอดคล้องต่ออุดมคติขององค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างที่

ต้องการเพียงองค์กรเดียว อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งและความสามัคคี ฉะนั้นเมื่อมองคุณุสัญญาฉบับนี้แล้วก็เท่ากับว่าอนุสัญญาให้โอกาสในการทำเช่นนั้นได้ (ให้ตั้งสหภาพแรงงานหรือองค์กรนายจ้างหลายแห่งได้) ทั้งๆ ที่เจตนารมณ์ของอนุสัญญาไม่ได้มีเช่นนั้น

กรณีปัญหาต่อเนื่องก็คือมีหลายประเทศ ซึ่งมีระบบการปกครองแบบสังคมนิยม ในลักษณะมีพรรคการเมืองพรรคเดียว หรือบางประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ มักกำหนดนโยบายเน้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศเป็นอันดับหนึ่งและจะขอหรือกำหนดให้มีเพียงองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างเพียงองค์กรเดียว กรณีเช่นนี้จะขัดต่อเสรีภาพในการเลือกอย่างไรหรือไม่ เพราะการเช่นนั้นเท่ากับว่านายจ้างหรือลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือก และเท่ากับตัดเสรีภาพในการจะใช้สิทธิเลือกด้วยตัวเองปัญหานี้อาจนำมาซึ่งความยุ่งยากพอสมควรหากระบุงเงินไขออกมาชัดเจน

อย่างไรก็ดี เราจะต้องไม่เข้าใจผิดว่าในกรณีที่องค์กรนายจ้างหรือลูกจ้างรวมตัวกันเองด้วยใจสมัครและจัดตั้งเป็นองค์กรเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงความหลากหลายและส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ถือว่าเข้าข่ายในเรื่องที่กล่าวข้างต้น

มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้คือ สิทธิในการหยุดงาน สิทธิการนัดหยุดงานมิได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนในอนุสัญญาฉบับที่ 87 นี้ อย่างไรก็ดีก็มีกฎหมายที่เสนอโดยคณะกรรมการชุดต่างๆ ในเรื่องนี้ไว้หลายเรื่อง อย่างเช่นมีการกล่าวว่าการห้ามการนัดหยุดงานเป็นการทั่วไปจะไปจำกัดโอกาสขององค์กรลูกจ้างในอันที่จะใช้สิทธิปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก และสิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดทำกิจกรรมของเขา นอกจากนั้นคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งก็ได้ให้ข้อพิจารณาเอาไว้ว่าสิทธิการนัดหยุดงาน โดยลูกจ้างและองค์กรของเขาได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิธีการที่จะปกป้องผลประโยชน์ในอาชีพของเขาเอง

อย่างไรก็ดีคณะกรรมการข้างต้น เห็นพร้อมกันว่าข้อจำกัดในการห้ามนัดหยุดงานสามารถทำได้ในกรณีของลูกจ้างภาครัฐบาล และสำหรับกิจการที่จำเป็น หรือกรณีมีเหตุฉุกเฉินหรือจนกว่าจะผ่านขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดวางไว้แล้ว เพื่อประกันสิทธินี้ การดำเนินการในเงื่อนไขเหล่านี้ย่อมอย่างรวดเร็ว เป็นกลาง และอย่างเหมาะสม เพราะมีฉะนั้นจะเท่ากับขัดต่อสิทธิของลูกจ้างที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

อนึ่ง นับถึง 1 มกราคม 1986 มีประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว 97 ประเทศ ในจำนวนนี้ 7 ประเทศอยู่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

### 3.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง

ปกติประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 มักจะให้สัตยาบันฉบับที่ 98 ด้วย<sup>7</sup> เพราะเนื้อหาและการใช้สิทธิเกี่ยวข้องกับฉบับที่ 87 พุทธลักษณะของนายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคมพุทธิถึงกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิ โดยเฉพาะสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กร โดยการเลือกของเขาเอง ตลอดจนการมีอิสระในการร่างข้อบังคับ เลือกตัวแทน และการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการบริหารสหภาพแรงงาน ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 98 กล่าวถึงการคุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างในการใช้สิทธิดังกล่าวอย่างมีอิสระไม่ถูกบังคับ ควบคุมในการจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานทั้งจากรัฐบาลหรือแต่ละฝ่าย (ทั้งนายจ้างและลูกจ้างพึงละเว้นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 87 พุทธิถึงการให้สิทธิพื้นฐานการรวมตัวกันเป็นสมาคม ส่วนฉบับที่ 98 พุทธิถึงการคุ้มครองผู้ใช้สิทธิ

นอกจากนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 98 ได้กล่าวถึงการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองของกรณีในลักษณะของความมีอิสระเท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 98 นี้ใช้คลุมถึงลูกจ้างทั่วไปทั้งลูกจ้างที่ทำงานสังกัดเอกชนและลูกจ้างที่ทำงานให้รัฐ เมื่อพุทธิถึงพนักงานลูกจ้างของรัฐนั้นอนุสัญญาฉบับนี้หมายถึงลูกจ้างของรัฐโดยทั่วๆ ไปจะมียกเว้นก็เพียงทหารหรือตำรวจ ซึ่งอนุสัญญาให้ถือเป็นดุลยพินิจของประเทศผู้ให้สัตยาบันจะต้องทำการตัดสินใจเองว่าจะให้คลุมถึงหรือไม่ นอกจากทหารและตำรวจแล้ว ยังมีข้อยกเว้นให้บุคคลบางประเภทที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารประเทศ กล่าวคือบุคคลซึ่งมีตำแหน่งรับผิดชอบในการบริหารบ้านเมือง (ในกรณีนี้ให้หมายถึงผู้บริหาร โดยตรง มิใช่พนักงานซึ่งถูกว่าจ้างทำงานโดยรัฐ ในลักษณะลูกจ้างทั่วไป)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ก็คือ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือบุคคลจะไม่ถูกการเลือกปฏิบัติหรือมีการลำเอียงในเรื่องการปฏิบัติอันเนื่องมาจากลูกจ้างหรือบุคคลดังกล่าวนั้นเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานในเมื่อเข้างาน หรือในระหว่างทำงาน ในการคุ้มครองลูกจ้างอันเนื่องจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น มิใช่คุ้มครองป้องกันการถูกเลิกจ้างแต่อย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการป้องกันมิให้ต้องถูกโยกย้าย การลดขั้นหรือตำแหน่ง การตัดค่าจ้าง หรือการลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายเพื่อกีดกันผู้นำสหภาพแรงงานในการทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำสหภาพแรงงาน

<sup>7</sup> แหล่งเดิม. หน้า 49-52.

การเลิกหรือกระทำการใดข้างต้นนั้น อนุสัญญาฉบับนี้ห้ามไว้ทั้งในช่วงระยะเวลาที่ ลูกจ้างดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสภาพแรงงานหรือภายหลังจากที่พ้นตำแหน่ง ยกเว้นในกรณีที่ ลูกจ้างดังกล่าวกระทำความผิดร้ายแรง

อย่างไรก็ดี เพื่อการคุ้มครองปกป้องสิทธิของลูกจ้างในการดังกล่าว อนุสัญญาได้ กำหนดการและกลไกเอาไว้ เช่น การชดเชยค่าทดแทน หรือมีบทลงโทษในกรณีมีการละเมิดสิทธิ รวมทั้งการกำหนดให้มีการจัดตั้งขั้นตอนการระงับข้อขัดแย้ง เช่น ขั้นตอนการระงับข้อร้องทุกข์ที่ รวดเร็วและเป็นธรรม การกำหนดให้นายจ้างพิสูจน์ว่าการปลดออกนั้นมีได้กระทำเพราะสาเหตุจาก การเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพแรงงาน และการเยียวยา โดยชดเชยค่าเสียหายและการรับลูกจ้าง กลับเข้าทำงาน เป็นต้น

ข้อที่จะต้องพิจารณาประกอบก็คือ การห้ามละเมิดสิทธินั้นมิได้ห้ามเฉพาะนายจ้าง แต่ ได้ห้ามลูกจ้างที่จะไปแทรกแซงสิทธิของนายจ้างในเรื่องที่กล่าวถึงข้างต้นด้วย ในประเด็นนี้ อนุสัญญาได้กำหนดให้รัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดมาตรการในทางด้านกฎหมายในอันที่จะ ปกป้องมิให้มีการแทรกแซงซึ่งกันและกัน มาตรการนี้ได้ระบุถึงบทกำหนดโทษไว้ด้วย

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ก็คือการส่งเสริมการร่วมเจรจา ต่อรอง ในเรื่องนี้อนุสัญญาได้เน้นหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

- การส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรอง
- การเจรจาต่อรองนั้นต้องเป็นเรื่องของการสมัครใจและความเป็นอิสระของกลุ่ม

ในส่วนของการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ได้ระบุว่าให้ฝ่ายจัดการยอมรับผู้แทนของ สภาพแรงงาน ซึ่งการยอมรับสภาพแรงงานนั้นอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการปฏิบัติอยู่ 2 ลักษณะ ลักษณะแรกนั้นเป็นเรื่องของการที่คู่กรณีเคารพซึ่งสิทธิของกันและกัน วิธีการนี้อาจเกิดขึ้นจาก ระเบียบปฏิบัติ ประเพณีที่มีการจัดทำติดต่อกันมาช้านาน หรือมีเช่นนั้นก็เป็นเรื่องของการที่คู่กรณีมี ข้อตกลงร่วมกันก็ได้ วิธีแรกนี้การเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องของการสมัครใจเป็นหลัก ส่วนลักษณะ ที่สองนั้นเป็นการใช้วิธีการบังคับทางกฎหมายโดยระบุขั้นตอนและวิธีการซึ่งกำหนดให้มีการ ยอมรับสภาพแรงงานแห่งหนึ่งหรือมากกว่าภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ในการเจรจายายจ้างควรรับรององค์กรตัวแทนซึ่งลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นเป็น สมาชิกอยู่ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานหรือองค์กรนั้น

ในส่วนของการส่งเสริมการเจรจาได้ระบุว่า ไม่ควรกำหนดข้อห้ามหรือข้อจำกัด ในการที่คู่กรณีคือนายจ้างและลูกจ้างจะเจรจาในระดับสูงขึ้น ไปจากสถานประกอบการ เช่น การเจรจาในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้ให้ถือเป็นความสมัครใจของกลุ่ม และเพื่อให้

การเจรจาได้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่นและเป็นธรรม และการส่งเสริมการให้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องสภาพเศรษฐกิจ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เป็นต้น

การร่วมเจรจาต่อรองที่ประกันสิทธิของทุกฝ่ายได้นั้นจำเป็นต้องให้แต่ละฝ่ายมีอิสระปราศจากการบังคับด้วย ทั้งนี้ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการใดๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้มีสิ่งเหล่านี้ด้วย สิ่งสำคัญในการเจรจาต่อรองจะต้องไม่มีข้อกำหนดหรืออุปสรรคใดไปขวางกั้นการเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง เพราะทั้งสองประเด็นนี้เป็นหัวข้อพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม

เรื่องที่มีจะมีการอภิปรายกันกว้างขวางในเรื่องเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองก็คือ การแทรกแซงของรัฐ ทั้งนี้ไม่ว่าการแทรกแซงนั้นจะเป็นรูปทางตรงหรือทางอ้อม โดยหลักการแล้ว การแทรกแซงของรัฐนั้นไม่ควรจะมี ยกเว้นแต่จะมีเหตุหรือข้ออ้างทางสังคมหรือเศรษฐกิจที่ยืนยันถึงผลเสียหายต่อเศรษฐกิจส่วนรวม อย่างไรก็ตามการแทรกแซงของรัฐในบางเรื่อง รัฐจะต้องระมัดระวังไม่ให้กระทบถึงสภาพความเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมนั้น เช่น การไปกำหนดเพดานค่าจ้างในการเจรจาทำข้อตกลง โดยระบุไม่ได้สูงกว่าเพดานที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนั้นในการกำหนดขีดจำกัดหรือการแทรกแซงด้วยกลไกใด ก็ไม่ควรที่จะยาวนานเกินไปจนอาจมีผลกระทบต่อสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งด้วย(อนึ่งนับถึงวันที่ 1 มกราคม 2529 มี 113 ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และส่วนใหญ่ของประเทศที่ให้สัตยาบันฉบับนี้จะให้อนุสัญญาฉบับที่ 87 ด้วย)

#### 3.1.4 ข้อแนะที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน

พ.ศ. 2507

ข้อแนะที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน มีสาระสำคัญ จากมติที่ประชุมของคณะประศาสน์กา ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 48 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ.1964 องค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องการให้ประเทศสมาชิก ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวคือ ต้องการให้ประเทศสมาชิกในแต่ละประเทศ ขยายขอบเขตการใช้กฎหมาย เกี่ยวกับการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ออกเป็นระยะๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนในกิจการทุกประเภท เนื่องจากยังมีกิจการบางประเภทในหลายประเทศ

ที่ถูกยกเว้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน<sup>8</sup>

จากข้อแนะนำดังกล่าวแม้จะไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน แต่ก็แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มีความต้องการที่จะให้ขยายขอบเขตความคุ้มครองของกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน

### 3.1.5 ข้อแนะที่ 102 ว่าด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ. 2499

ข้อแนะที่ 102 ว่าด้วยการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ<sup>9</sup> มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สถานที่พักผ่อน อุปกรณ์ การเล่นเพื่อความสนุกสนานหรือความบันเทิงใจและการรับส่งลูกจ้างไป-กลับจากที่ทำงานในกรณีที่รถโดยสารสาธารณะไม่เพียงพอหรือไม่สะดวก

ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหารนั้น ข้อแนะนำนี้ได้กำหนดสาระสำคัญคือ

1. การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดให้มีห้องอาหาร (Canteens) ในสถานที่ทำงานหรือใกล้ที่ทำงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้าง ความต้องการในการใช้ห้องอาหารของลูกจ้างและทางเลือกอื่นของลูกจ้างในการเลือกหาเลือกซื้ออาหาร

การจัดห้องอาหารนี้อาจเกิดจากกฎหมาย คณะกรรมการลูกจ้าง หรือข้อตกลงสภาพการจ้างก็ได้ ซึ่งข้อแนะนำนี้ได้เสนอรายละเอียดอื่นด้วย คือ

(1) องค์การผู้มีอำนาจของรัฐหรือองค์การอื่นที่เหมาะสม ควรได้เข้ามาให้ข้อมูลคำแนะนำและคำชี้แนะในการจัดห้องอาหารที่เหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับที่ตั้งของห้องอาหาร มาตรฐานพื้นที่ว่าง แสงสว่าง ความร้อน อุณหภูมิ การระบายอากาศ การจัดที่นั่ง คริว สถานที่ล้างจาน ห้องน้ำ อุปกรณ์จัดเตรียมอาหาร ห้องเย็นเก็บอาหาร การใช้เชื้อเพลิง รายการอาหาร คุณค่าอาหารทางโภชนาการ ประเภทของการบริการในห้องอาหาร สุขอนามัยในครัวและห้องรับประทานอาหาร รวมถึงราคาอาหาร และค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับห้องอาหาร

<sup>8</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2507-0509) **ตัวบท-คำแปล และสาระสรุปความเห็นประกอบข้อแนะของ ILO.** หน้า22

<sup>9</sup> ปิยพล บุญมี. (2553). **มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการศึกษานอกระบบเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอก** ระบบ. หน้า 61-63

(2) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการไม่สามารถจัดห้องอาหารขึ้นได้ สถานประกอบกิจการก็อาจจัดเป็นโต๊ะวางอาหาร (Buffets) หรือ รถเข็นขายอาหาร (Trolleys) โดยขายอาหารประเภทจัดเป็นชุด ของว่าง น้ำชา กาแฟ นมและเครื่องดื่มอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างแทน ในเวลาอาหารกลางวันหรือเวลาพัก

(3) หากสถานประกอบกิจการไม่สามารถจัดห้องอาหารได้ สถานประกอบกิจการอาจจัดห้องพักผ่อนเป็นห้องรับประทานอาหาร ให้ลูกจ้างแทน โดยให้มีอุปกรณ์เกี่ยวกับการอุ่นอาหารและให้ลูกจ้างจัดเตรียมอาหารเอง โดยห้องพักผ่อนนี้ควรมีโต๊ะ เก้าอี้ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีแสงสว่างและการระบายอากาศที่ดี และมีน้ำดื่มให้ลูกจ้างด้วย

(4) ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานกระจายในหลายพื้นที่ และไม่อาจหาซื้ออาหารได้ สถานประกอบกิจการอาจจัดห้องอาหารเคลื่อนที่ (Mobile Canteens) เพื่อขายอาหารที่เหมาะสมให้คนงาน

(5) สถานประกอบกิจการควรพิจารณาจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ (Shift Workers) สามารถได้ซื้อหรือได้รับอาหารและเครื่องดื่มในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งจัดหาอาหารที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วย หรือลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับอาหารพิเศษเนื่องจากปัญหาทางสุขภาพด้วย

2. สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อน (Rest Facilities) นั้นขอแนะนำได้เสนอแนะไว้ 2 เรื่อง คือ

(1) ที่นั่งพัก (Seats) สถานประกอบกิจการควรจัดที่นั่งพักและให้ลูกจ้างได้ใช้ประโยชน์จากที่นั่งพัก โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก ถ้าการนั่งนั้นไม่ก่อให้เกิดความเสียหายในการทำงาน มีจำนวนที่นั่งพักอย่างเพียงพอ จัดไว้ใกล้สถานที่ทำงานของลูกจ้าง และมีการออกแบบที่เหมาะสมกับร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาให้ข้อมูลและคำแนะนำในเรื่องเหล่านี้

(2) ห้องพัก (Rest Rooms) ในสถานประกอบกิจการที่ไม่อาจให้ลูกจ้างได้พักชั่วคราวระหว่างเวลาทำงาน สถานประกอบกิจการควรจัดห้องพักให้ลูกจ้างตามสภาพการทำงาน ห้องพักนี้ควรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหญิงซึ่งต้องทำงานที่อาจเป็นอันตรายหรืองานพิเศษที่ต้องพักชั่วคราวระหว่างเวลาทำงาน หรือลูกจ้างที่อยู่ระหว่างรอเข้ากะ ทั้งนี้ห้องพักควรมีสภาพอากาศที่สุขสบายไม่หนาวหรือร้อนเกินไป มีการระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างที่เหมาะสมและมีจำนวนที่นั่งอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจมีกฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สถานประกอบกิจการบางประเภทจัดห้องพักที่เหมาะสมกับประเภทการจ้างงาน

3. สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการพักผ่อนหย่อนใจ (Recreation Facilities) รัฐควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างด้านการพักผ่อนหย่อนใจหรือใกล้เคียงกับสถานประกอบการ โดยให้ตัวแทนของลูกจ้างได้มีส่วนร่วมเสนอแนะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกนี้อาจมาจากข้อกำหนดของกฎหมายหรือเป็นไปโดยสมัครใจ โดยจากการปรึกษาหารือของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งองค์การของรัฐเข้ามามีส่วนสนับสนุน

4. การจัดการให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหารและการพักผ่อนหย่อนใจนั้น อาจดำเนินการได้หลายทาง ขึ้นอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ละประเทศ โดยอาจเป็นการดำเนินการโดยคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย หรือโดยฝ่ายบริหารเองที่ได้มีการปรึกษาหารือกับลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือโดยคณะกรรมการกลางที่จัดตั้งโดยฝ่ายลูกจ้างหรือองค์กรอื่นที่จัดตั้งตามกฎหมาย หรือข้อบังคับซึ่งมีการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในด้านการบริหารและการควบคุม

5. สำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร นายจ้างอาจเข้ามารับผิดชอบในการก่อสร้าง การให้เช่า หรือการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็น โดยลูกจ้างจ่ายค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นเกี่ยวกับอาหารเอง สำหรับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการพักผ่อนหย่อนใจ นายจ้างอาจรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอุปกรณ์ที่ถาวรพร้อมการตกแต่ง และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ความร้อน แสงสว่าง การทำความสะอาด การเสียบาย การประกันภัย และการซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ดังกล่าว โดยให้ลูกจ้างรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายประจำวันเป็นภาระของลูกจ้างที่ได้มาใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์ดังกล่าวด้วยการออกค่าใช้จ่ายโดยตรง หรือการจ่ายค่าสมาชิกค่าสมัครเข้าแข่งขันหรือลักษณะอื่นๆ

6. ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอาหารหลักและอาหารอื่นแก่ลูกจ้างโดยตรงนั้น ราคาอาหารควรเป็นราคาที่เหมาะสมและต้องไม่สร้างกำไรแก่นายจ้าง หากมีเงินเหลือเงินนั้นควรจัดเป็นกองทุนเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงอุปกรณ์ต่างๆ ให้ลูกจ้างได้ใช้ในกรณีที่มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการ ก็จะต้องมีการควบคุมราคาอาหารให้เหมาะสมแก่ลูกจ้างโดยไม่สร้างกำไรให้นายจ้างเช่นกัน แต่ถ้าสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นเกิดจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การดูแลเงินทุนเพื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือโดยลูกจ้างเอง และลูกจ้างไม่ควรต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ถ้าลูกจ้างไม่ได้ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกนั้น

7. ในกรณีที่ลูกจ้างประสบความยากลำบากในการเดินทางไป-กลับระหว่างที่ทำงานและบ้าน ไม่ว่าจะมาจากการบริการรถโดยสารสาธารณะที่ไม่เพียงพอ หรือตารางเวลาเดินทางไม่เหมาะสม สถานประกอบการควรดูแลให้การจัดรถโดยสารสาธารณะเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง หรือปรับเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานให้สอดคล้องกับการบริการรถโดยสารสาธารณะนั้น แต่ถ้าการบริการสาธารณะยังไม่เพียงพอ สถานประกอบการควรจัดบริการรถรับส่งลูกจ้างเอง หรือจ่ายเป็นค่าพาหนะให้ลูกจ้าง

### 3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพของต่างประเทศ

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยได้รับการคุ้มครองแรงงานที่สมควรและเหมาะสม จึงควรศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพให้ได้รับความคุ้มครองและเหมาะสมอย่างแท้จริง ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษรและประเทศอังกฤษที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี

#### 3.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือ ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษร(Civil Law ) ประเทศญี่ปุ่นถือเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่มีมาตรฐานในระดับที่มีการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในทุกประเภท ซึ่งประเทศญี่ปุ่นมีการพัฒนาด้านแรงงานไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษามีกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น (The Labour Law of Japan) มีจุดประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไป เป็นกฎหมายหลักของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเอาไว้ เช่น กำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา และการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น รวมถึงการใช้แรงงานเด็ก และการใช้แรงงานหญิง ข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กและหญิง ตลอดจนการให้ความคุ้มครอง และรับรองหลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการทำงาน และการได้รับค่าจ้างของชายและหญิง โดยที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงาน (Workers) ซึ่งคำว่า “คนทำงาน” นั้นจะมีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ลูกจ้าง” ตามที่เข้าใจกันทั่วไป กฎหมาย The Minimum Wage Law 1959 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ของการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้ดำเนินการกำหนด และประกาศบังคับใช้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการ (Industrial Minimum Wage) หรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาค (Minimum Wage for Prefectures) โดยเฉพาะก็ตาม

ส่วนกฎหมาย The Equal Opportunity and Treatment Act เป็นกฎหมายที่บัญญัติการ รับรองความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสในการทำงานในสถาน ประกอบการ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือการ แบ่งแยกไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ และกฎหมาย The Industrial Safety and Health Law เป็นกฎหมาย เฉพาะที่กำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในสถาน ประกอบการที่มีการว่าจ้างให้ทำงานเพื่อที่จะคุ้มครองบุคคลต่างๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการให้ ได้รับความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

การคุ้มครองแรงงานทั่วไป กฎหมาย The Labour Standard Law<sup>10</sup> ที่กำหนดมาตรฐาน ในการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำเอาไว้เอาไว้ ซึ่งจะมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับนายจ้างและคนทำงาน อยู่หลายประการ โดยจะมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานเป็นหลัก ให้คำนิยามของคนทำงาน เอาไว้ว่า “คนทำงาน (Workers)” หมายความว่ารวมถึงบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถาน ประกอบการหรือสถานที่ดำเนินธุรกิจและได้รับค่าจ้าง โดยจะไม่คำนึงว่าเป็นการทำงานประเภทใด สำหรับ ค่าจ้าง มีการให้คำนิยามไว้กว้างๆ ว่าหมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ โบนัส และ การจ่ายเงินอื่นใดจากผู้ว่าจ้างให้แก่คนทำงาน เพื่อตอบแทนการใช้แรงงานในการทำงาน โดยไม่ คำนึงว่าจะเรียกชื่อการจ้างดังกล่าวอย่างไร

กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและมาตรการสำคัญ ในการคุ้มครองแรงงานที่คนทำงานควรทราบดังนี้

- สัญญาว่าจ้างให้ทำงานระหว่างนายจ้างกับคนทำงาน (Workers) จะมีกำหนด ระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ให้ตกลงกันได้ไม่เกิน 1 ปี แต่อาจตกลงกันเป็นเวลา 3 ปีได้ สำหรับ กรณีที่เป็นการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป<sup>11</sup> ต้องระบุถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ ไว้อย่างชัดเจน<sup>12</sup> หากข้อตกลง ในสัญญานั้นมีข้อความที่แตกต่างจากความเป็นจริงที่ได้ตกลงกันไว้ คนทำงานสามารถยกเลิก

<sup>10</sup> กฎหมาย The Labour Standards Law, จาก [http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/lj\\_law1-rev.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/lj_law1-rev.pdf).

<sup>11</sup> Labour Standards Law, Article 14.

<sup>12</sup> Labour Standards Law, Article 15.

สัญญาได้ทันที และมีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้างด้วยในกรณีที่คนทำงานได้มีการย้ายภูมิลำเนาเพื่อการทำงาน และจะกลับภูมิลำเนาภายใน 14 วันนับแต่วันที่ได้มีการยกเลิกสัญญาดังกล่าว<sup>13</sup> นายจ้างไม่อาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่แน่นอนได้ ซึ่งคนทำงานต้องชดใช้หากมีการปฏิบัติผิดสัญญา หรือก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าในสัญญาจ้าง<sup>14</sup>

การทำงานในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) ได้บัญญัติเวลาทำงานเอาไว้ ซึ่งนายจ้างจะให้คนทำงาน (Workers) นั้น ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานดังกล่าวนี้จะไม่รวมเวลาพัก<sup>15</sup> แต่สำหรับกิจการหรือสถานประกอบการบางประเภท ซึ่งไม่อาจกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้แน่นอน นายจ้างอาจกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้คนทำงานทราบล่วงหน้าก่อนที่คนทำงานจะเริ่มทำงาน สำหรับการทำงานของเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี จะมีเวลาการทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 7 ชั่วโมงต่อวัน โดยได้รวมเวลาเรียนเข้าไปด้วย และการทำงานในช่วงระยะเวลา 1 สัปดาห์ จะมีการลดชั่วโมงทำงานลงเป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน โดยนายจ้างอาจขยายเวลาทำงานในวันอื่นๆ เป็น 10 ชั่วโมงก็ได้ แต่ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เวลาพัก นายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงาน มีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 45 นาที เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาเกินกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกัน และให้คนทำงานมีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง<sup>16</sup>

วันหยุดประจำสัปดาห์ มีการกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน หรือ 4 วัน ในช่วงเวลา 4 สัปดาห์<sup>17</sup>

วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้วประมาณ 80% ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลา 10 วันทำงาน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดด้วย สำหรับคนทำงานที่ได้ทำงานมาแล้วเป็นเวลากว่า 1.5 ปี และได้ทำงานมาแล้ว 80% ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลา

<sup>13</sup> Labour Standards Law, Article 15.

<sup>14</sup> Labour Standards Law, Article 16.

<sup>15</sup> Labour Standards Law, Article 32.

<sup>16</sup> Labour Standards Law, Article 34.

<sup>17</sup> Labour Standards Law, Article 35.

หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานซึ่งจะได้รับค่าจ้างด้วย

การทำงานล่วงเวลา กำหนดความหมายของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ หมายความว่าการทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด กำหนดให้คนทำงาน (Workers) ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้ให้คนทำงาน (Workers) ทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ในช่วงวันหรือสัปดาห์ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา<sup>18</sup>

สำหรับหลักเกณฑ์การทำงานที่ได้กล่าวข้างต้นนี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) ยังได้ให้ความคุ้มครองคนฝึกหัดงาน (Apprentice) นักเรียนฝึกงาน (Trainee) หรือคนทำงานไม่ว่าจะเรียกว่าอย่างไร เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวประสงค์ได้รับการฝึกฝนเพื่อความชำนาญในการทำงาน นายจ้างจะต้องไม่ว่าจ้างคนทำงานที่ประสงค์จะได้รับการฝึกฝนการทำงานให้ทำงานบ้าน หรืองานอื่นใดที่ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนเพื่อความชำนาญในการทำงาน กรณีที่คนฝึกงานเป็นเด็กฝึกงานตามหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 80% ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดประจำปีเป็นระยะเวลา 12 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างสำหรับคนฝึกงานที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 1.5 ปี และได้ทำงานมาแล้ว 80% ของวันทำงานทั้งหมด ได้รับสิทธิในการลาหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

การบัญญัติเกี่ยวกับอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างเอาไว้ใน กฎหมาย Minimum Wage Law ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำนี้จะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งตามภูมิภาค (Minimum Wage by Region) และค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม (Minimum Wage by Industry) โดยจะมีองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการที่ปรึกษากลางเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (The Central Advisory Committee on Minimum Wages) สภาค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค (The Prefectural Minimum Wage Councils) และคณะกรรมการเฉพาะกิจค่าจ้างอุตสาหกรรม (The Ad-Hoc Industrial Wage Committees) เพื่อเป็นประกันสำหรับคนทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของคนทำงาน

<sup>18</sup> Labour Standards Law, Article 36.

การประกันสังคมประเทศญี่ปุ่น<sup>19</sup> มีระบบการประกันสังคมตามประเภทต่างๆ ดังนี้คือ 1) ชราภาพ ทูพพลภาพ และการตาย 2) เจ็บป่วยและการคลอดบุตร 3) อุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 4) ว่างงาน และ 5) สงเคราะห์ครอบครัว

1) **กรณีประกันชราภาพ ทูพพลภาพ และการตาย** มีระบบการประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลักได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pensions Insurance) ใช้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีเรือด้วยและระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับเกษตรกร ครูโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างในภาคเกษตร ป่าไม้ สหกรณ์ ประมงและคนงานในกิจการสาธารณะโดยระบบแรกผู้มีหน้าที่ออกเงินสมทบได้แก่ นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น โดยออกเท่ากัน คือ 7.25% (ผู้ชาย) หรือ 7.75% (ผู้หญิง) ของเงินเดือนส่วนระบบที่สองมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนด้วยโดยรัฐออก 33.3% ของผลประโยชน์และค่าบริหารที่เหลือเป็นของลูกจ้างและนายจ้างที่ต้องสมทบ (แต่ขาดข้อมูลว่าแต่ละฝ่ายต้องออกเงินสมทบเท่าไร) เรื่องประโยชน์ทดแทนมีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นบำนาญชราภาพ บำนาญทูพพลภาพ บำนาญตกทอดรวมทั้งให้เงินเสริม เมื่อมีผู้อยู่ภายใต้อุปการะผู้ประกันตนด้วยและทุกๆ ปีจะมีการปรับอัตราการให้ผลประโยชน์ทดแทนโดยอัตโนมัติในทั้ง 2 ระบบหลักลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี

2) **กรณีประกันการเจ็บป่วยและคลอดบุตร** ในระบบประกันสังคมของญี่ปุ่นมีอยู่ 2 ระบบ คือ การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) ซึ่งเน้นครอบคลุมพลเมืองทั่วไป และการประกันสุขภาพคนงาน (Employee Health Insurance) ซึ่งเน้นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์และผู้ประกันตนโดยสมัครใจและมีระบบพิเศษสำหรับผู้มีอายุตั้งแต่ 70 ปี กะลาสีเรือ ครูเอกชน และคนงานในกิจการสาธารณะ ระบบแรกให้ประโยชน์ทดแทนเฉพาะบริการทางการแพทย์เท่านั้น ระบบหลังมีทั้งการให้ประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้และประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ระบบแรกประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ให้ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีอยู่ภายใต้การประกันสุขภาพพิเศษอื่นๆ โดยไม่กำหนดเวลาก่อนการให้ประโยชน์ ส่วนประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์และประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ระบบหลังนั้น โดยต้อง

<sup>19</sup> สำนักงานประกันสังคม. (2548). รายงานการศึกษาวิจัยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ. หน้า 29-30.

ทำงานในรอบ 12 เดือน ที่ผ่านมากลับมาในระบบแรกสำหรับการสมทบเงินผู้ประกันตนและรัฐบาลสมทบ โดยผู้ประกันตนสมทบน้อยกว่ารัฐบาลเพราะรัฐบาลออก 50% ของค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ค่าบริหารงาน และเงินอุดหนุนในบางท้องที่ ส่วนนายจ้างไม่ต้องสมทบส่วนในระบบที่สองลูกจ้างและนายจ้างออกเงินสมทบเท่ากันและรัฐบาลออกน้อยกว่า แต่ก็ช่วยออกค่าบริหารงานการให้ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรักษา ผ่าตัด ค่าโรงพยาบาล ค่าพยาบาลการ ทำฟัน การคลอดบุตร ค่ายาและค่ายานพาหนะ ส่วนผลประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสดกรณีเจ็บป่วย จะให้ 60% ของค่าจ้างเฉลี่ยโดยจ่ายให้ 42 วันก่อนคลอด 56 วันหลังคลอด (รวม 98 วัน) นอกจากนี้ ยังให้เงินก้อนเมื่อคลอดบุตร 1 ใน 2 เดือน ของเงินค่าจ้าง (20,000 เยน) และเงินค่าพยาบาลเด็ก (2,000 เยน) เป็นต้น

3) กรณีประกันประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน คู่ครองลูกจ้างในอุตสาหกรรมและพาณิชย์ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการประกันโดยสมัครใจในกิจการเกษตร ป่าไม้และประมงที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นน้อยกว่า 5 คน นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระและคนงานในกิจการสาธารณะการจ่ายเงินสมทบนั้นเป็นหน้าที่นายจ้าง ประมาณ 0.6%-14.9% ของเงินเดือน (ตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุในรอบ 3 ปี) ลูกจ้างผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายส่วนรัฐบาลช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางอย่างจำกัดจากงบประมาณการได้รับประโยชน์ทดแทนจะได้ทันที โดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำแต่อย่างใด ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะมีทั้งประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ เช่น กรณีพิการได้ 60% ของรายได้เฉลี่ยรายวันและการให้บริการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีบ้านพักฉุกเฉินให้แก่ผู้ที่มีสิทธิได้รับ ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ปู่ย่า หลานและพี่น้องที่ต้องดูแลด้วย

4) กรณีประกันการว่างงาน ใช้สำหรับลูกจ้างในกิจการทั่วไป ไม่ใช่บังคับกับผู้ที่มิใช่ อายุตั้งแต่ 65 ปี คนงานตามฤดูกาลที่มีการจ้างไม่เกิน 4 เดือน นอกจากนี้ การประกันว่างงานโดยสมัครใจมีได้ในกิจการเกษตร ป่าไม้และประมง และกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 5 คน และมีระบบพิเศษสำหรับคนงานรายวัน กะลาสีเรือและลูกจ้างในกิจการสาธารณะผู้ประกันตน นายจ้างและรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบคือรัฐบาลออกค่าใช้จ่าย 25% ของผลประโยชน์และการบริหารงาน ลูกจ้างและนายจ้างออก 75% โดยที่ลูกจ้างออก 0.55% ของรายได้ และนายจ้างออก 0.9% ของเงินเดือนลูกจ้าง แสดงถึงลูกจ้างออกน้อยกว่านายจ้างเกือบ 1 เท่า การจะขอรับสิทธิประโยชน์มีเงื่อนไขว่าทำประกันมาอย่างน้อย 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน โดยผลประโยชน์ที่ได้ 60%-80% ของค่าจ้างโดยกำหนดขั้นต่ำ

5) กรณีเงินสงเคราะห์ครอบครัว นั้นใช้กับพลเมืองที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 4 ปี (พ.ศ.2536) หรือ 3 ปี (พ.ศ.2537) ผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบ ให้นายจ้างออกเงิน 70% ของค่าใช้จ่ายสมทบร่วมกับภาครัฐ กรณีผู้ประกันตนประกอบอาชีพอิสระหรือไม่มีงานทำ ภาครัฐออกฝ่ายเดียวประโยชน์ที่ได้รับเป็นเงินต่อเดือน โดยพิจารณาจากจำนวนเด็กที่ต้องอุปการะ เช่น เด็กคนแรกให้เงินช่วย 5,000 เยน และคนที่ 2 ให้ 10,000 เยนต่อเดือนองค์การบริหารระบบความมั่นคงทางสังคมในส่วนของประกันชราภาพ พิการ ทูพพลภาพและตาย การเจ็บป่วยและคลอดบุตร และการสงเคราะห์บุตรจะรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงสุขภาพและสวัสดิการ (Ministry of Health and Welfare) ส่วนการประกันการเจ็บป่วยจากงานและการว่างงานจะรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour)

#### องค์กรที่คุ้มครองลูกจ้างและองค์กรกำกับดูแลกีฬาฟุตบอล

สหภาพแรงงานของประเทศญี่ปุ่น<sup>20</sup> มีลักษณะพิเศษเนื่องจากสหภาพแรงงานของญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการแต่ละกิจการ จะมีจำนวนน้อยในประเภทอุตสาหกรรม เช่น ในยุโรปหรือสหรัฐอเมริกา สหภาพแรงงานโดยทั่วไปของประเทศญี่ปุ่นยังจัดไม่ได้ว่าอยู่ในฐานะสมมูลกับนายจ้างในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการจ้างแรงงานที่ถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้าง และลูกจ้างก็มีความรู้สึกว่าเป็นการยากที่จะออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่ สหภาพแรงงานจึงไม่ค่อยมีการเรียกร้องมากเกินไปจนถึงขนาดนัดหยุดงานหรือทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย เนื่องจากสหภาพมีขอบเขตจำกัดและบริษัทก็สามารถทำตามที่สหภาพเรียกร้องได้ สหภาพแรงงานส่วนมาก เมื่อได้ดำเนินการเป็นปีก็ผ่าน จึงเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง และเห็นประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งต่างๆ ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

ในการเรียกค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำกันในเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายนซึ่งเรียกว่า Spring Labour offensive เมื่อกิจการหนึ่งสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่นๆ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตาม สหพันธ์แรงงานจะทำการวิเคราะห์รายได้และสภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมแต่ละประเทศ และทำข้อเสนอแนะให้สหภาพแรงงานสัมพันธ์มีโอกาสต่อรองค่าจ้างสูงสุดเป็นผู้เรียกร้องก่อน เพื่อที่สหภาพแรงงานอื่นจะได้นำมาเป็นมาตรฐานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มจากนายจ้างได้ แต่ทั้งนี้ในการเรียกร้องจะเรียกร้องไม่มาก

<sup>20</sup> ไพอิชฐ์ พิพัฒน์กุล. (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นในหนังสือภาษาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น. ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคมชุมชนนักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520. หน้า 94-96.

จนเกินไปที่นายจ้างจะตอบสนอง เพราะการเจรจาต่อรองกันนั้นเป็นเรื่องระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ย่อมสามารถหาทางตกลงกันได้ด้วยดี โดยไม่กระทบต่อการทำงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กฎหมาย Labour Relation Adjustment Law 1976 เป็นหลักกลางเกี่ยวกับระงับข้อพิพาทแรงงาน ตามกฎหมายนี้วางหลักไว้ว่าคู่กรณีในแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะส่งเสริมความเป็นธรรมและความสมควรในแรงงานสัมพันธ์ และถ้ามีข้อพิพาทระหว่างกัน ก็ต้องพยายามที่จะระงับข้อพิพาทนั้นด้วยความจริงใจ ฝ่ายรัฐบาลก็ถือว่าหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลืออยู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อระงับข้อเรียกร้องระหว่างกัน โดยต้องพยายามอย่างที่สุดในการป้องกันมิให้เกิดการกระทำใดๆ เช่น การนัดหยุดงาน การปิดงานหรือการกระทำหรือการโต้ตอบอย่างอื่นเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

นอกจากนี้ยังมี The Japan Football Association<sup>21</sup> หรือสมาคมฟุตบอลญี่ปุ่น ได้มีการปรับรูปแบบการแข่งขันและใช้ชื่อว่า เจ-ลีก (Japan football League) หรือ JFL ถือเป็นลีกสูงสุดของประเทศญี่ปุ่น เริ่มก่อตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อปี 1993 ซึ่งฝ่ายจัดการแข่งขันพยายามที่จะพัฒนารูปแบบการแข่งขันให้เท่าเทียมกับทวีปยุโรป โดยมีการเปลี่ยนกฎ กติกา เรื่อยมาจนกระทั่งเมื่อปี 2005 ฝ่ายจัดการแข่งขันมีวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งฟุตบอลภายในของประเทศขึ้น 3 ข้อ

- 1) เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของวงการฟุตบอลให้ทัดเทียมกับนานาชาติ
- 2) เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของด้านกีฬา และพัฒนาสภาพร่างกาย และจิตใจของประชากรในภายในประเทศ
- 3) เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี และหลักเปลี่ยนความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศโดย เจ-ลีก หรือ JFL มีการดำเนินการที่ให้ความคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพดังนี้

#### **ด้านกิจกรรมบริหารจัดการ (Management Activities)**

เจลีก มีกิจกรรมหลายอย่าง การจัดการไม่ได้หมายถึงการจัดการแข่งขันอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงธุรกิจและกิจกรรมด้านอื่นๆ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาลีก และการออกกฎระเบียบของลีก ซึ่งกิจกรรมทางธุรกิจมีดังนี้

1. จัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และจัดทำบันทึกการแข่งขันอย่างเป็นทางการ
2. ออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล

<sup>21</sup> รายงานผลการศึกษาคูงาน. (2551,14-19 พฤษภาคม). การบริหารการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ณ ประเทศญี่ปุ่น. หน้า30-35.

3. อุปถัมภ์ ออกใบอนุญาต และจดทะเบียนนักฟุตบอลอาชีพ โค้ชอาชีพ และกรรมการอาชีพ

4. จัดทำบัญชีสิ่งอำนวยความสะดวก และออกใบอนุญาตสิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการแข่งฟุตบอล

5. สนับสนุนและเผยแพร่ฟุตบอลอาชีพผ่านสื่อออกอากาศต่างๆ

6. ดำรวจวิจัย และหาแนวทางที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล และทักษะที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล

7. สวัสดิการของนักฟุตบอลอาชีพ โค้ชอาชีพ และกรรมการอาชีพ

8. การแลกเปลี่ยนธุรกิจข้ามชาติที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล

9. สนับสนุนช่วยเหลือฟุตบอลและกีฬาอื่น

10. เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอลอาชีพผ่านสื่อพิมพ์ที่เป็นทางการเป็นระยะๆ

11. ธุรกิจอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของเด็ก

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เจลีกยังมีศูนย์ส่งเสริมอาชีพเจลีกช่วยเหลือนักฟุตบอลที่เกษียณแล้วหาอาชีพใหม่ และให้คำแนะนำฟุตบอลในปัจจุบันให้วางอนาคตหลังเกษียณของเขาไว้ โดยมีกิจกรรมหลักๆ ดังนี้

- เข้าร่วมกับศูนย์ทดสอบความสามารถสาธารณะในเดือนธันวาคมและเดือนมกราคมในแต่ละปี เพื่อช่วยนักฟุตบอลที่หมดสัญญาแล้วหาสโมสรใหม่

- ให้คำปรึกษาแนะนำอาชีพ แนะนำโอกาสในการหางานและสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง

- จัดการประชุมเพื่อให้ผู้เล่นปัจจุบันสามารถพูดคุยในเรื่องต่างๆ กับผู้เล่นในอดีต

- ให้โอกาสในการเรียนภาษาอังกฤษต่างประเทศ เรียนคอมพิวเตอร์ และเข้าห้องเรียนเพื่อเรียนหนังสือ

- จัดโครงการหาประสบการณ์โดยการฝึกงานในช่วงปิดฤดูกาล

### 3.2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ ตั้งอยู่ทางยุโรปตะวันตก เป็นเกาะที่ตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรแอตแลนติกเหนือและทะเลเหนือ ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Common law และจากการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ ซึ่งในการคุ้มครองแรงงานในประเทศอังกฤษเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองนักกีฬาก็มีเป็นเวลานานมาแล้ว เนื่องจากประเทศอังกฤษได้ให้ความสำคัญกับกีฬาทุกประเภท โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอล โดยได้มีการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1. นักกีฬาสมัครเล่น 2. นักกีฬาอิสระ 3. นักกีฬาที่ถูกผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งใน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะกล่าวถึงนักกีฬาที่ผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือนักฟุตบอลที่อยู่ในฐานะลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งจะศึกษาถึงกฎหมายของอังกฤษที่เกี่ยวข้องพบว่ามีกฎหมายที่สำคัญกับการคุ้มครองแรงงานที่สำคัญหลายฉบับ 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 (Prevention of Less Favorable Treatment Regulations) 2000, The National Insurance Act 1911

กฎหมาย The Employment Right Act 1996<sup>22</sup> เป็นกฎหมายหลักที่ได้มีการบัญญัติถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้าง และการทำงานระหว่างนายจ้าง (Employer) กับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง ส่วนกฎหมาย The Working Time Regulations 1998<sup>23</sup> เป็นกฎหมายหลักด้านการคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ ที่มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ.1998 เป็นกฎหมายหลัก ซึ่งบัญญัติถึงข้อกำหนดของการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employer) กับคนทำงาน (Workers) ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น ในเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดของการทำงานในเวลากลางคืน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

ข้อสังเกต กฎหมาย The Employment Right Act 1996 ให้คำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง (Employee)” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานหรือทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับคำนิยามของคำว่า “คนทำงาน (Workers)” นั้นจะมีความหมายเช่นเดียวกับที่บัญญัติอยู่ในกฎหมาย The Working Time Regulation 1998 ซึ่งจะมีความหมายกว้างกว่าลูกจ้างตามที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ โดยจะหมายความว่าบุคคลซึ่งเข้าทำงาน หรือทำงานตามสัญญาว่าจ้างทำงาน หรือสัญญาอื่นใด ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และในกรณีที่เป็นโดยชัดแจ้ง ไม่ว่าจะได้กระทำด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบุคคลยอมรับที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองสำหรับการทำงาน หรือการ

<sup>22</sup> กฎหมาย The Employment Rights Act 1996, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.dit.gov.uk>.

<sup>23</sup> กฎหมาย The Working time Regulations 1998, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.opsi.gov.uk/SI/si1998/19981833.htm>.

ให้บริการแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมิได้มีฐานะตามสัญญาเป็นลูกจ้างทางธุรกิจหรือการประกอบวิชาชีพของบุคคลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อกำหนดออกมาเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย The Working Time Regulations 1998 ว่าไม่ให้ใช้บังคับทั้งหมด หรือบางส่วนกับกิจการหรือการทำงานบางประเภทโดยระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นกรณีๆ ไป ได้แก่ 1) กิจการขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ ทางรถยนต์ ทางทะเล และในทะเลสาบ 2) การปฏิบัติงานของแพทย์ในระหว่างการฝึกหัดงาน 3) การทำงานบ้าน 4) การทำงานที่ไม่อาจกำหนดระยะเวลาทำงานที่ชัดเจนได้ หรือไม่อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าได้ เช่น คนทำงานเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา คนทำงานภายในครอบครัว 5) การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการผลิต หรือการให้บริการเพื่อชุมชน เช่น งานเกษตรกรรม งานไปรษณีย์ งานการท่องเที่ยว เป็นต้น

สำหรับกฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999<sup>24</sup> ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002<sup>25</sup> เป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดเรื่องของการคุ้มครองสิทธิของคนทำงานในการลาหยุดเพื่อคลอดบุตร และการลาของบิดามารดาเพื่อดูแลบุตรเกิดใหม่ หรือบุตรบุญธรรมตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กำหนดไว้

กฎหมาย The Employment Right Act 1996 ได้ให้คำนิยามคำว่าลูกจ้างว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่พิจารณาว่านักฟุตบอลอาชีพได้รับความคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษหรือไม่นั้น จึงต้องนำหลักอื่นมาพิจารณาประกอบด้วย คือ หลักเรื่อง “อำนาจบังคับบัญชา” ซึ่งเป็นหลักหนึ่งของกฎหมาย common Law ที่ใช้ในการพิจารณาว่าบุคคลใดที่อยู่ใต้สัญญาจ้างการทำงานนั้นคือลูกจ้าง ซึ่งถูกควบคุมบัญชาโดยนายจ้างที่มีอำนาจในการสั่งการ ในกรณีที่นายจ้างทำการจ้างนักฟุตบอลอาชีพ โดยพยายามจะหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และให้สิทธินักฟุตบอลอาชีพต่ำกว่ามาตรฐานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปนั้น การจ้างนั้นจะต้องอยู่ภายใต้ มาตรา 23 ของ Employment Relation Act 1999 ด้วย ซึ่งกฎหมายดังกล่าวให้อำนาจแก่รัฐมนตรีที่จะสามารถขยายความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนงานกลุ่มอื่นๆ เช่น คนงานที่ทำงานในเวลาที่ไม่แน่นอน หรือคนงานที่มาทำงานโดยผ่านตัวแทนหรือบริษัทจัดหางาน(ซึ่งคนงานเหล่านี้มักจะไม่ได้รับการยอมรับเป็น

<sup>24</sup> กฎหมาย The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999, สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2552, จาก <http://www.legislation.hmsso.gov.uk/si/1999/19993312.htm>.

<sup>25</sup> กฎหมาย The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002, สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2552, จาก <http://www.Legislation.hmsso.gov.uk/si2002/20022789.html>.

ลูกจ้าง) โดยให้สิทธิในลักษณะเช่นเดียวลูกจ้างลูกจ้างตาม The Working Time Regulations 1998 และ Part-Time Work Regulations 2000<sup>26</sup>

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการ หรือสถานประกอบการของประเทศอังกฤษนั้น จะไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดที่เป็นบทเฉพาะในการไปบังคับใช้กับกรณีดังกล่าว ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป จึงตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองการทำงานแบบทั่วไประหว่างผู้ว่าจ้างกับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ตามกฎหมาย The Employment Rights Act 1996 และ The Working Time Regulation 1998 ซึ่งมีแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

กฎหมาย The Employment Right Act 1996<sup>27</sup> เป็นกฎหมายหลักซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้าง(Employer) กับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ไว้หลายประการ ได้แก่การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ประเภทการว่าจ้าง เป็นต้น สำหรับแนวทางและหลักการ การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

- ข้อตกลงการว่าจ้างเป็นหนังสือ : นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบให้ลูกจ้างฉบับหนึ่ง และมอบสัญญาให้แก่ลูกจ้างไม่ช้ากว่า 2 เดือนนับแต่วันเริ่มการจ้าง สัญญาที่ทำนั้นจะประกอบไปด้วยสาระสำคัญ เช่น ชื่อของนายจ้างและลูกจ้าง วันเริ่มต้นของสัญญา ระยะเวลาและสัญญาจ้างแรงงานแบบต่อเนื่องได้เริ่มต้นขึ้น ค่าตอบแทนหรือวิธีคำนวณค่าตอบแทน ข้อตกลงเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดต่างๆ เป็นต้น

- การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง (Guarantee Payment): ลูกจ้าง (Employee) บางประเภทได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 5 วันในช่วงเวลา 3 เดือนใดๆ เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างลดการทำงานของกิจการลง หรือเหตุประกอบอื่นทำให้ไม่มีงานให้ทำ ลูกจ้าง (Employee) ที่ทำงานถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม ไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้าง

<sup>26</sup> สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. เล่มเดิม. หน้า 114.

<sup>27</sup> สตุคดี สินไชย. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีกลุ่มอาชีพโลโยตีฟพื้นที่กรุงเทพมหานคร. หน้า 61-63.

- การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1 เดือน โดยระยะเวลาบอกกล่าวขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจเลือกการจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้

- สิทธิชดเชยการให้ออกจากงาน : ลูกจ้าง (Employee) มีสิทธิไม่ถูกไล่ออกจากงานอย่างไม่ยุติธรรม (มาตรา 94) ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 2 ปี ลูกจ้างอายุ 65 ปี หรืออยู่ในช่วงอายุการเกษียณตามข้อตกลงของนายจ้าง

- การจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีหนี้สินล้มฟื้นตัว (Insolvency) : ลูกจ้าง (Employee) มีสิทธิได้รับเงินที่นายจ้างค้างชำระตามเกณฑ์ที่กำหนดจาก The National Insurance Fund

กฎหมาย The Working Time Regulation 1998 ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employer) กับคนทำงาน (Workers) ทุกคน ซึ่งรวมไปถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker) คนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) คนฝึกหัดงาน (Apprentice) คนทำงานที่ถูกส่งมาจากตัวแทนจ้างงาน (Agent) เพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง (Agent Worker) เกี่ยวกับสภาพการทำงานด้วย ซึ่งพอสรุปหลักการและสาระสำคัญ ดังนี้

- เวลาในการทำงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดเอาไว้แน่นอนว่า ในหนึ่งวันคนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงของการทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อระยะเวลา 7 วัน ซึ่งในบางกิจการคนทำงานอาจจะต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ก็ได้ แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นอย่างอื่นก็ได้

- การทำงานตอนกลางคืน (Night work) ซึ่งคนทำงานในเวลากลางคืนจะทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงของในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องคำนึงถึงสุขภาพ และความปลอดภัยของคนทำงานให้มากที่สุด นายจ้างไม่อาจโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ (Adult Worker) หมายถึงคนทำงานอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปให้ไปทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่จะได้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนและตรวจเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานตอนกลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น (Young Worker) ได้แก่ คนทำงานที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ให้ไปทำงานในเวลากลางคืน คือช่วงเวลาดังแต่ 22.00-06.00 น. เว้นแต่ได้มีการตรวจสอบสุขภาพของคนทำงานก่อน และตรวจสุขภาพเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานกลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

- เวลาพักผ่อนต่อวัน (Daily Rest Periods) ลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่มีเวลาพักผ่อนต่อวันไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมงต่อเนื่องกันในช่วงระยะเวลา 24 ชั่วโมง ลูกจ้างวัยรุ่นมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง

ติดต่อกันในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง และเมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 4 สัปดาห์ต่อปี แต่คนทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการหยุดงาน และไม่มีสิทธิขอเงินทดแทนการที่คนทำงานไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดได้ เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ นายจ้างบอกเลิกจ้าง

- เวลาพัก (Rest Breaks) ลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเกิน 6 ชั่วโมง สามารถหยุดพัก 1 ครั้ง อย่างน้อย 20 นาที ลูกจ้างวัยรุ่นที่มีชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเกิน 4.5 ชั่วโมง สามารถหยุดพัก 1 ครั้ง อย่างน้อย 30 นาที และถ้าหากคนทำงานในช่วงวัยรุ่นได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง มากกว่า 1 คนในแต่ละวัน ให้นับรวมชั่วโมงทำงานของแต่ละนายจ้างเข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดเวลา พักสำหรับการทำงานให้กับนายจ้างแต่ละราย

ดังนั้น ข้อกำหนดที่กล่าวมาข้างต้น จะใช้บังคับกับบุคคลซึ่งถูกส่งมาจากบุคคลที่เป็น ตัวกลาง (Agent) เพื่อทำงานให้แก่บุคคลอื่น (Agency Worker) และบุคคลที่อยู่ในระหว่างการ ฝึกงานที่มีใช้การทำงานตามสัญญาจ้างทำงานถือว่าเป็น คนทำงาน (Workers) ด้วย โดยสถาน ประกอบการที่จัดให้มีการฝึกงานถือว่าเป็นนายจ้าง จึงได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานด้วย

นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998<sup>28</sup> ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ของคนทำงานที่กำหนดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง เรียกว่า The Low Pay Commission ซึ่ง คณะกรรมการนั้นจะมาจากตัวแทนของภาครัฐ นายจ้าง และคนทำงาน โดยคณะกรรมการชุดนี้จะมี หน้าที่ในการพิจารณา และกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยการออกมาเป็นข้อบังคับ (Regulation) ซึ่งใน ปัจจุบันมีการออกข้อบังคับ The National Minimum Wage Regulations (ประกาศภายใต้อำนาจที่ กำหนดเอาไว้ใน The National Minimum Wage Act 1998) มากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National minimum Wage-NMW)<sup>29</sup> เอาไว้ 2 ระดับ จะมีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นทุกปี ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2551 มีรายละเอียดดังนี้

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จะกำหนด ไว้ที่อัตรา 5.73 ปอนด์/ชั่วโมง

<sup>28</sup> กฎหมาย The National Minimum Wage Act 1998. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/employment-terms-and-conditions>.

<sup>29</sup> อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหราชอาณาจักร, สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.dit.gov.uk/er/nmw>.

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 4.77 ปอนด์/ชั่วโมง
- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.53 ปอนด์/ชั่วโมง แต่จะไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน ที่มีอายุระหว่าง 16-17 ปี อัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นจะถูกปรับขึ้นอีกครั้งในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเปลี่ยนแปลงไปดังนี้
- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จะกำหนดไว้ที่อัตรา 5.80 ปอนด์/ชั่วโมง
- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 4.83 ปอนด์/ชั่วโมง
- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.57 ปอนด์/ชั่วโมง แต่จะไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน ที่มีอายุระหว่าง 16-17 ปี อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมานี้ ใช้บังคับกับการทำงานทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงขนาดของกิจการ หรือประเภทกิจการ หรือภูมิภาค ซึ่งคนทำงาน(Workers) ทุกคนรวมถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker) และคนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) มีสิทธิได้รับการคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง โดยคนทำงานจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (NMW) ที่กำหนดไว้

กฎหมาย The National Insurance Act 1911<sup>30</sup> เนื่องจากประเทศอังกฤษ มีการประกันภัยเชิงบังคับ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จะต้องหักเงินค่าประกันสุขภาพ (National Insurance) จากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนตามประกันสังคม (Social Security Benefits)

หลักการเกี่ยวกับประกันภัยเชิงบังคับได้ถูกยอมรับเป็นครั้งแรกโดย The National Insurance Act 1911 ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากโรงพยาบาล และหน่วยงานทางการแพทย์ และลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยจากการเจ็บป่วย(Sickness Benefit) เป็นระยะเวลาไม่เกิน 26 สัปดาห์ แต่อาจจะได้รับเพิ่มขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ หรือพิการ ต่อมาในปี ค.ศ.1946 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยที่เท่าเทียมกันตามระดับความสูญเสียของรายได้ และได้มีการก่อตั้ง National Health Service ขึ้น และต่อมาได้มีการกำหนดบทบัญญัติ เพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่บุคคลที่ทุพพลภาพ หรือไร้ความสามารถเป็นระยะเวลานาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1966 หลักการดังกล่าว

<sup>30</sup> สุนาญ หาญเพียรพงศ์. เล่มเดิม. หน้า 129-130.

ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นจนรวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินบำนาญสำหรับคนไร้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งทำให้ระบบประกันสังคมของอังกฤษพัฒนาขึ้นจนเกือบจะเทียบเท่ากับของประเทศยุโรป อย่างไรก็ตามในปี ค.ศ. 1982 ได้มีการยกเลิกการจ่ายเงินชดเชยการเจ็บป่วยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในระยะสั้น (Short Term) เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐลง

การจ่ายเงินของรัฐที่เกิดจากการบาดเจ็บ หรือไม่สามารถมาทำงานได้นั้น ลูกจ้างผู้ที่มีสิทธิที่จะเรียกร้อง คือ ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างน้อย 4 วัน นับระยะเวลารวมกันแล้ว ต้องไม่เกิน 8 อาทิตย์ ต้องไม่เข้าเกณฑ์ที่จะเรียกร้องได้ตาม Statutory Sick Pay (SSP) ต้องอายุไม่เกินเกณฑ์ที่ต้องรับบำนาญ และลูกจ้างผู้นั้นจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม จำนวนค่าชดเชยที่จะจ่ายให้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของลูกจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง สำหรับการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้างที่ทำงานในช่วง 28 อาทิตย์แรก จะได้รับค่าชดเชยในอัตราที่ต่ำ การเจ็บป่วยในช่วงอาทิตย์ที่ 29 ถึง อาทิตย์ที่ 52 จะได้รับค่าชดเชยในอัตราที่สูงขึ้น แต่ยังเป็นค่าชดเชยในอัตรารายของลูกจ้างที่ทำงานในระยะสั้นอยู่ (Short Term) และหลังจากลูกจ้างทำงานครบ 52 อาทิตย์ขึ้นไปแล้ว ค่าชดเชยดังกล่าวจะจ่ายในอัตรารายของลูกจ้างที่ทำงานระยะยาว (Long Term)

#### องค์กรที่คุ้มครองลูกจ้างและองค์กรกำกับดูแลกีฬาฟุตบอล

แรงงานและสมาชิกเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังนี้<sup>31</sup>

- ก) สหภาพแรงงานจะปฏิเสธไม่รับลูกจ้างในประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นไม่ได้
- ข) สมาชิกสหภาพแรงงานจะเข้าจะออกเมื่อไรก็ได้ตามความสมัครใจ トラบใดที่ทำตามระเบียบของสหภาพแรงงานแล้ว
- ค) สมาชิกที่มีสิทธิ จะถูกห้ามมิให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานไม่ได้
- ง) การลงคะแนนเสียงในสหภาพแรงงานเป็นแบบลับ นายจ้างหรือสมาชิก หรือใครจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวไม่ได้
- จ) สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกกีดกันแกล้งจากผู้ใดไม่ได้
- ฉ) สหภาพแรงงานจะลงโทษสมาชิกโดยไม่ให้ออกสแก่สมาชิกแก้ตัวก่อนไม่ได้และต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐาน เพื่อป้องกันการกีดกันแกล้ง

<sup>31</sup> เคนพงษ์ พลละคร. (2515). สหภาพแรงงาน. หน้า 170-171.

ข) สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกปลดออกจากงานหรือถูกลดค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

นอกจากนี้ยังมีสมาคมฟุตบอลอาชีพ หรือ The Professional Footballer's Association (PFA) ของประเทศอังกฤษ ทำหน้าที่คล้ายกับเป็นสหภาพแรงงานของนักฟุตบอลอาชีพ โดยปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของสมาชิกในการเจรจาต่อรองกับองค์กรที่ควบคุมกฎระเบียบ และมีความมุ่งหมายที่จะเลิกข้อกำหนดทุกอย่างที่มีผลเสียต่อความเป็นอยู่ของนักฟุตบอลอาชีพ

จุดเริ่มต้นของสมาคมมาจากการประชุมที่โรงแรมอิมพีเรียล เมืองแมนเชสเตอร์ เมื่อ ค.ศ.1904 ซึ่งมีบิลลี เมเรดิธ (Billy Meredith) เป็นประธานจึงเรียกกันตอนนั้นว่าสหภาพของเมเรดิธ ผลงานในช่วงแรกคือใน ค.ศ.1909 ได้เรียกร้องเงินค่าจ้างให้แก่นักฟุตบอลและจะนำคดีฟ้องต่อศาลโดยตรง ทำให้เกิดความขัดแย้งกับสมาคมฟุตบอล ซึ่งสมาคมฟุตบอลใช้ไม้แข็งไม่ยอมรับสถานะของ PFA จึงมีการนัดหยุดงาน แต่ในที่สุดตกลงกันได้

บทบาทในอดีตของ PFA คือการเรียกร้องให้ยกเลิกการจำกัดค่าจ้างขั้นสูงของนักฟุตบอลอาชีพ และระบบการกักตัวและย้ายสโมสร (retain and transfer system)

ในปัจจุบันบทบาทของ PFA เปลี่ยนแปลงไป คือไปทำในเรื่องประกันชีวิต บำนาญ รวมถึงจ้างคนมาให้ความรู้เพิ่มเติมและอบรมวิชาชีพแก่นักฟุตบอลอาชีพที่เลิกเล่นไปแล้ว เป็นที่ปรึกษาในการทำสัญญา หรือช่วยบริหารการเงินแก่สมาชิก อย่างไรก็ตาม ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2001 PFA ได้กลับมาสู่บทบาทเดิม โดยเรียกร้องให้พรีเมียร์ลีกและฟุตบอลลีกเพิ่มส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์ที่ได้รับจากสัญญาถ่ายทอดฟุตบอลทางโทรทัศน์ ถ้าไม่ได้ตามที่เรียกร้องก็จะให้นักฟุตบอลอาชีพที่เป็นสมาชิกของ PFA ไม่ลงเล่นในนัดที่มีการถ่ายทอดโทรทัศน์ แต่ในที่สุดก็ตกลงกันได้ จึงไม่เกิดเหตุนัดหยุดงานตามมา<sup>32</sup>

### 3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

#### 3.3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ข้อบังคับที่รัฐได้บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน องค์กรของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน ปิด

<sup>32</sup> สุรพล คงลาภ. (2547). ภาษากฎหมายฟุตบอลอังกฤษ. หน้า 292-294.

งาน งดจ้าง สหภาพแรงงาน ตลอดจน การกำหนดคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง การจัดหางาน การสงเคราะห์อาชีพ และการส่งเสริมการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงานให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ในการ ทำงานทุกประเภท และเนื่องจากแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพก็เป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่เป็น ผู้ใช้แรงงานกาย ความสามารถ ชำนาญ ที่ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้าง ที่ไม่ได้รับความ คุ้มครองเท่าที่ควร ดังที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นยังได้ บัญญัติถึงสิทธิและความคุ้มครองด้านต่างๆ

### 3.3.1.1 การคุ้มครองการทำงาน

การคุ้มครองการทำงาน คือการกำหนดกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อใช้ในการ คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน มีดังนี้

#### 1) กำหนดเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 มาตรา 23 วรรค 1 ได้เพิ่มรายละเอียดในการตกลงเวลาทำงาน ให้นายจ้างต้อง ประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยประกาศเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะ ตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน วันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันเวลาทำงานต่อสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

เวลาพัก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ได้ กำหนดเกี่ยวกับเวลาพักไว้ คือ นายจ้างต้องจัดเวลาให้ลูกจ้างได้พักผ่อน โดยให้ลูกจ้างมีเวลา พักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่า วันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ โดยรวมกัน แล้วต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง แต่ถ้ามีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานได้ หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่น ที่สามารถตกลงกันและลูกจ้างยินยอมด้วย นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้ โดยไม่จัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างได้

#### 2) การทำงานในวันหยุด

วันหยุด ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัตินิยาม ไว้ในมาตรา 5 กำหนดคำว่า วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุด ตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28)

วันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยกำหนดประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ หรือวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ก็ให้หยุดในวันอื่นชดเชย หรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยในวันหยุดตามประเพณีก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี สามารถหยุดได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30)

### 3) วันลา

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาตลอด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5)

วันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ป่วย แต่ไม่เกินปีละสามสิบวันทำงาน

วันลาเพื่อการทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง และสิทธิลาเพื่อทำหมันนั้นให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันที่ลาด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 33)

วันลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลากิจเพื่อธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การจ่ายค่าจ้างในวันลาภะนั้น นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34)

วันลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อรับราชการทหารในการเลือกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยรับราชการ

ทหาร และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35)

วันลาเพื่อการฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36)

วันลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน ซึ่งมีสิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรรวมทั้งการลาเพื่อเตรียมตัวคลอด ซึ่งอยู่ในระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน ที่กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41)

### 3.3.1.2 การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาในเวลาที่งานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในการจ่ายค่าจ้างนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำนี้จะใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภท หรือในท้องถิ่นที่ใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาทำงาน

ถ้าการจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานเกินกว่าปกติ ถือว่าเป็นเรื่องการทำงานล่วงเวลาในการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61)

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในวันหยุด

ถ้าการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นสองอัตรา คือ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำในวันหยุด และสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62)

ถ้าการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งเป็นวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงในการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ หรือสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63)

### 3.3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนให้อยู่ในความดูแลของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 กำหนดนิยามของคำว่าเงินทดแทนประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหายไว้ดังนี้<sup>33</sup>

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบต่อจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุผลอันสมควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

อัตราในการจ่ายเงินประเภทต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 13)

<sup>33</sup> สุนาฏ หาญเพชรพงศ์. เล่มเดิม. หน้า82-83.

2. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 15)

3. ค่าทำศพ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 16)

4. ค่าทดแทน ตามพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18 มีดังนี้<sup>34</sup>

1) ค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถมาทำงานได้ก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวน 60% ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานนั้นลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน จะมีสิทธิได้รับเพียงค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนเพียงอย่างเดียว เหตุเพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเอาไว้ว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมิให้ถือว่าเป็นวันลา ซึ่งถือว่าเป็นวันลาป่วย ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างค่าลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่ได้รับปีละ 30 วันทำงานเท่านั้น

2) ค่าทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวน 60% ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามประกาศกระทรวงแรงงาน แต่ต้องไม่เกิน 10 ปี

3) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจำนวน 60% ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงแรงงาน แต่ต้องไม่เกิน 15 ปี

4) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างตายหรือสูญหาย ทายาทมีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนจำนวน 60% ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 8 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน แต่อาการเจ็บป่วยปรากฏขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นเดียวกับเจ็บป่วยในระหว่างทำงาน โดยให้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย โดยหลักแล้ว นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

<sup>34</sup> แหล่งเดิม. หน้า84-85.

เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลให้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและในการทำงานของลูกจ้าง เมื่อเกิดอันตรายขึ้นแก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงานหรือการรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างจึงเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างในความบกพร่องต่อหน้าที่ดังกล่าว<sup>35</sup> เพื่อที่เป็นหลักประกันความมั่นคงต่อการเรียกร้องเงินทดแทนของลูกจ้าง นายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน คือ นายจ้างที่มีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เว้นแต่เป็นกิจการบางประเภท เช่น นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก กิจการประมง กิจการป่าไม้ ซึ่งมีใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เป็นต้น ซึ่งนายจ้างในกิจการพวกนี้นั้น ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แต่ยังคงมีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ(ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ฉบับที่ 2 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545) โดยกฎหมายบัญญัติให้กระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากสำหรับกรณีที่นายจ้างขอจ่ายเงินสมทบเป็นงวดไม่เกิดร้อยละ 25 ของเงินสมทบแต่ละปี (ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมิน และการเรียกเก็บเงินสมทบ ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2540)

ซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 45 กำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากสำหรับกรณีที่นายจ้างขอจ่ายเงินสมทบเป็นงวดไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบแต่ละปี<sup>36</sup>

### 3.3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542

การประกัน คือการเฉลี่ยความเสี่ยงระหว่างผู้ประกันตนทุกคนที่ตกลงจะจ่ายเงินสมทบอย่างสม่ำเสมอ ตามเวลาที่กำหนด โดยมุ่งหวังเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยต่างๆ เช่น โรคภัยไข้เจ็บ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตนหนึ่งราย ได้มาจากการนำเงินสมทบของผู้ประกันตนทุกรายมาเฉลี่ยกัน<sup>37</sup>

การประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงที่ให้แก่ผู้ประกันตนและครอบครัวเมื่อเกิดเหตุอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การแก่ชรา หรือการตาย และ

<sup>35</sup> วิจิตรา วิเชียรชม. (2548). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. หน้า112-113.

<sup>36</sup> สุนาถ หาญเพชรพงศ์. เล่มเดิม. หน้า85.

<sup>37</sup> นราพร คุณจักรเสรี. (2536). ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย. หน้า 25.

การให้หลักประกันเมื่อเกิดเหตุรุนแรงที่ไม่อาจคาดฝันได้ มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ หรือทุพพลภาพ รวมทั้งการให้หลักประกันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจของผู้ประกันตนและครอบครัว เช่น การตกงาน โดยบทบัญญัติของกฎหมายนี้ เป็นการจัดสวัสดิการที่เป็นไปตามมาตรา 86 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ประกอบด้วย

กองทุนประกันสังคม (Social security funds) เป็นการสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชนร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อช่วยเหลือตนเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลง หรือรายจ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่เป็นการให้ผู้อื่นและสังคม โดยได้รับเงินทุนสมทบเข้ากองทุนจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นการให้บริการแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม จำนวนผู้ใช้บริการของผู้ประกันตน จำนวนสถานพยาบาล โครงการประกันสังคม ประเภทการลงทุนของเงินกองทุนประกันสังคม เป็นต้น โดยครอบคลุมสวัสดิการให้แก่ผู้มีรายได้ประจำ ในด้านการรักษาพยาบาล ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ตาย และว่างงาน

กองทุนเงินทดแทน (Compensation funds) เป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ ตาย หรือสูญหายจากการทำงาน หรือป้องกันผลประโยชน์ของนายจ้าง และเจ็บป่วยหรือเป็นโรคจากการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบใน ปี 2549<sup>381</sup> ได้มีการกำหนดให้ผู้มีรายได้และมีงานทำหลากหลายสาขาอาชีพอิสระอายุระหว่าง 15-60 ปี สมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยสมัครใจ รับผิดชอบประโยชน์ขั้นพื้นฐาน 3 กรณี ส่งเงินสมทบอัตราเดียวกันเท่ากันหมดทุกสาขาอาชีพ สำคัญคือ ให้ความคุ้มครองกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานถูกกฎหมาย มีรายได้ และยังไม่ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม เช่น คนรับงานไปทำที่บ้าน คนรับจ้างตามฤดูกาล ได้แก่ คนงานตัดอ้อย กรีดยาง เกี่ยวข้าว แรงงานกิจการประมง ได้แก่ ตั้งเกรือ คนคัดแยกปลา คนขับแท็กซี่ สามล้อ หรือตุ๊กตุ๊ก จักรยานยนต์ จักรยานสามล้อ ลี้อเล็ก

<sup>381</sup>ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. (2548). สปส. เชิญชวนแรงงานนอกระบบเข้าสู่ประกันสังคมรับปี 2549 (เอกสารเลขที่ 86/2548).

คนขายของทั้งที่หาบเร่ แผงลอย หรือร้านขายของชำต่างๆ ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม ช่างซ่อมรองเท้า ช่อมานาฬิกา และผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่มีนายจ้างหรือฟรีแลนซ์ คือ ทัศนคติ ความสถาปนิก วิศวกร ทันตแพทย์ หรือแพทย์ เป็นต้น กลุ่มคนเหล่านี้คือแรงงานนอกระบบซึ่งมีจำนวนถึง 24 ล้านคน ยังไม่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคมซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ประกอบอาชีพและธุรกิจที่สร้างงาน และสร้างรายได้แก่ประเทศ และมีความเสี่ยงทั้งด้านการมีงานทำและความมั่นคงทางสังคม

โดยสรุปแล้ว ตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงานของไทย เป็นบทบัญญัติที่มีลักษณะในการให้ความคุ้มครองแรงงานตัวบุคคลโดยทั่วไปเท่านั้น กฎหมายยังไม่มีการให้ความคุ้มครองการทำงานของผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพแต่อย่างใด จึงควรที่จะมีการกำหนดหรือออกกฎหมายเฉพาะในการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ ให้ได้รับสิทธิ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยตรงจากการออกกฎหมายเฉพาะต่อไป

### 3.3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้กำหนดลักษณะสำคัญและแนวปฏิบัติต่อกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขั้นตอนในการเรียกร้อง ผลของข้อตกลงในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานหลักเกณฑ์ในการปิดงาน และนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งองค์กรตามกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของตน ดังนี้

1. สหภาพแรงงาน (Trade Union) คือ องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจรวมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกทั้งยังมีบทบาทที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นในทางที่ดีต่อกัน และในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะเป็นประโยชน์และส่งผลดีต่อลูกจ้างมากที่สุด

2. สหพันธ์แรงงาน การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน จะจัดขึ้นได้ด้วยการรวมตัวของสหภาพแรงงานประเภทเดียวกันที่จดทะเบียนแล้ว ตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป เพื่อจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง ในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานนี้ จะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพ และเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว สหพันธ์แรงงานย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคล

3. สภาก่อการลูกจ้าง คือการจัดตั้งสภาก่อการลูกจ้างจัดตั้งขึ้นจากสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 15 แห่ง รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาก่อการลูกจ้างเพื่อ ส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สภาก่อการลูกจ้างจะต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนต่อนายทะเบียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล

สำหรับสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์นั้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมดูแลของกทพ.แห่งประเทศไทย (กกท.) โดยมีหลักการและเหตุผล กล่าวคือ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบาย กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างเป็นระบบ พัฒนาผู้ฝึกสอน พัฒนาผู้ตัดสิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำสโมสรฟุตบอล การทำสัญญาว่าจ้าง และพิจารณาได้สวน เมื่อมีการร้องเรียนการละเมิดกฎ กติกาดูแล คณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และสโมสรฟุตบอลที่เข้าแข่งขันให้ดำเนินการไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

- 1) ส่งเสริมและเผยแพร่สอดส่องและติดตามการเคลื่อนไหวการกีฬาฟุตบอลทั้งในและนอกประเทศ
- 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสโมสรสมาชิกของสมาคมและวงการกีฬาอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศ
- 3) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ
- 4) ดำเนินการตามหน้าที่สมาชิกของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ และสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย
- 5) จัดดำเนินการวิจัยเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการตลอดจนข่าวสารและควบคุมการแข่งขันฟุตบอลที่ใช้กติกาของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ

จะเห็นได้ว่าสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เน้นในเรื่องการส่งเสริมเผยแพร่กีฬา และดำเนินงานของสมาคม โดยไม่ได้มีลักษณะเป็นการคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพแต่อย่างใด สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยจึงไม่ใช่ตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นนักฟุตบอลอาชีพไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอในการยอมรับสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรทางแรงงานของลูกจ้างเอง เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่นักฟุตบอลอาชีพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพหรือองค์กรที่เข้ามาคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง ซึ่งจะทำให้ให้นักฟุตบอลอาชีพเหล่านี้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของตนในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

## บทที่ 4

### วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นแรงงานประเภทใหม่ในประเทศไทยที่ยังไม่ได้รับความสนใจในการให้ความคุ้มครองเท่าที่ควร จึงทำให้ถูกละเลยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเพียงพอและครอบคลุม อาชีพนักฟุตบอลเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากงานทั่วไป คือ ไม่มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาการทำงานที่แน่นอน ข้อตกลงและเงื่อนไขของการทำงานจึงมีลักษณะพิเศษ ไม่สามารถใช้กฎเกณฑ์ที่แน่นอนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับได้ทั้งหมด กำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง การรักษาพยาบาล สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

จากการศึกษามาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศและมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ว่าจะเป็น ในเรื่องลักษณะการทำงาน สภาพการทำงาน การได้รับสิทธิทางด้านประกันสังคม รวมถึงสิทธิในการรวมตัว เพื่อวิเคราะห์หามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และแนวทางในการพัฒนากฎหมายดังนี้

#### 4.1 วิเคราะห์ปัญหาการให้ความคุ้มครองทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย

ปัจจุบันแรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะ ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ ไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายในหลายๆ ฉบับ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สาเหตุเนื่องมาจากว่าแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย เป็นอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ โดยเป็นการพัฒนามาจากการแข่งขันกีฬาฟุตบอลภายในประเทศ จึงทำให้ยังไม่ได้ได้รับความสนใจ ในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร ประกอบกับลักษณะการทำงานเป็น

ลักษณะที่แตกต่างจากการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งการจ้างงานมีความคาบเกี่ยวระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ ซึ่งนายจ้างหรือสโมสรร่วมจะหลีกเลี่ยงโดยกำหนดในสัญญาว่าเป็นสัญญาจ้างทำของเพื่อผลกำไรในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ทำให้แรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีปัญหาไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานภายในประเทศควรจะได้รับ ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

#### 4.1.1 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับกฎหมายนี้สำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใด แต่สิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ การที่จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องมองที่ประกอบที่เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่จะต้องชำระตอบแทนกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง และด้วยการที่สัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบกำหนดเอาไว้ตามกฎหมาย ทำให้มีผลกระทบต่อความไม่ชัดเจนของการแสดงเจตนาเข้าทำสัญญา ก่อให้เกิดผลเสียแก่ลูกจ้าง คือ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิบางประการหรือได้รับสิทธิน้อยลงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ ในส่วนของการทำงาน ยังมีความแตกต่างกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปในหลายด้าน การทำงานส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกซ้อมที่สามารถกำหนดได้แน่นอน โดยอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามแต่ตารางการแข่งขันในแต่ละช่วง เนื่องจากว่าการแข่งขันนั้นเป็นการแข่งขันที่พาดกลางแจ้ง ทำให้ในบางครั้งอาจมีสภาพอากาศเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน ประกอบกับการแข่งขันในบางรายการยังขึ้นอยู่กับผลงาน หรือผลแพ้ชนะในการเข้าแข่งขันในรอบต่อไป อีกทั้งการเดินทางไปแข่งขันยังต่างจังหวัด อาจต้องใช้เวลาการเดินทางนานหลายชั่วโมง จึงทำให้เป็นการยากในการกำหนดช่วงเวลาดังกล่าว ว่าเป็นชั่วโมงทำงานปกติ หรือเป็นการทำงานล่วงเวลา

การทำงานในวันหยุดสำหรับนักฟุตบอลอาชีพ ก็เป็นส่วนที่มีลักษณะแตกต่างกับวันหยุดของแรงงานทั่วไปที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากว่า วันแข่งขันของนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ มีการแข่งขันในช่วงสุดสัปดาห์ อาจเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ แล้วแต่ตารางการแข่งขันของแต่ละสโมสรทำให้การกำหนดวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ มีกำหนดที่ไม่แน่นอน

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานก็เป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากสโมสรหรือผู้ว่าจ้าง ด้วยสาเหตุที่สัญญาจ้างแรงงานนักฟุตบอลอาชีพนี้มีความคล้ายกับสัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างบริการทำให้ทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างเลือกที่จะบังคับใช้สัญญาไปในลักษณะของสัญญาจ้างทำของมากกว่า ด้วยเหตุที่สัญญาจ้างแรงงานทำให้ทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานแก่นักฟุตบอลอาชีพรวมทั้งเสียเวลาในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ด้วย ทำให้เกิดความยุ่งยากและสิ้นเปลืองเงินทองแก่ทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้ทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างไม่ยอมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ เพราะอาจทำให้ต้นทุนและงบประมาณในการทำทีมเพิ่มขึ้นอีกมาก

จึงเห็นได้ว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพดังกล่าวมิได้อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้โดยตรง เพื่อแก้ไขปัญหาค่าไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในหลายๆ ฉบับ

#### 4.1.2 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สำหรับแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ แม้ว่าจะมีการสนับสนุนผลักดันให้มีความสำคัญต่อแรงงานกลุ่มนี้มาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามความหมายของกฎหมายฉบับนี้ อีกทั้งผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพยังมีช่วงระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงสั้นๆ ไม่ได้รับเงินเดือนประจำตลอดทั้งปี ไม่สามารถส่งเงินสมทบประกันสังคมได้สะดวก มีรายได้ไม่แน่นอน ตลอดจนความแตกต่างของฐานรายได้ คือ มีทั้งผู้ที่มีรายได้น้อยจนถึงมีรายได้สูงถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติประกันสังคมจะได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนอิสระหรือผู้ที่ตกงาน สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายฉบับนี้ได้ก็ตาม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 บัญญัติว่า “บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน” ซึ่งเป็นการกำหนดให้ผู้มีรายได้และทำงานหลากหลายสาขาอาชีพ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน และได้รับประโยชน์ทดแทน 3 ประเภทคือการคลอดบุตร ทูพพลภาพ และเสียชีวิต โดยจะต้องส่งเงินสมทบ ปีละ 3,360 บาท เนื่องจากไม่มีผู้ประกอบกิจการร่วมจ่ายเงินสมทบ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วสำหรับการทำงานของผู้ใช้แรงงานในกลุ่มแรงงานนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ แทบไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน 3 ประเภดังกล่าวเลย หรือหากได้รับก็เห็นว่าได้รับประโยชน์น้อยมา โดยหลักประกันที่ต้องการมากน่าจะเป็นหลักประกัน

ทางด้านการศึกษาพยาบาลมากกว่า เนื่องจากลักษณะการทำงานต้องมีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมาก ส่งผลให้ไม่ได้รับความสนใจที่จะเข้ามาสมัครเป็นผู้ประกันตน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเห็นได้ว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม โดยเสมอภาคเฉกเช่นผู้ใช้แรงงานในระบบ

#### 4.1.3 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 กำหนดให้บังคับใช้กับกิจการทุกประเภท ประกอบกับมาตรา 44 กำหนดให้กระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดประเภท และขนาดของกิจการ และท้องที่ ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งสโมสรหรือผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ไม่มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนนี้ จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้

#### 4.1.4 วิเคราะห์ปัญหาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้ว่าจะเป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กร การเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง รวมทั้งการระงับข้อพิพาทแรงงานของลูกจ้างและนายจ้างก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาแล้วผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้ไม่ได้รับเสรีภาพในการสมาคม การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้ลูกจ้างเท่านั้นที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

แม้ว่าในปัจจุบันจะได้มีการจัดตั้งสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไว้แล้วก็ตาม แต่สมาคมดังกล่าวนี้ มีหน้าที่ในการพัฒนางานการกีฬาฟุตบอลโดยเน้นไปในการจัดการ และควบคุมแข่งขันเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้มีการพัฒนาทั้งระบบ กล่าวคือไม่มีอำนาจในการพัฒนา แสดงความเห็นในการให้ความคุ้มครอง การจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับตัวนักกีฬา ทำให้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่มีการรวมตัว หรือมีตัวแทนลูกจ้างเข้าต่อรองในเรื่องต่างๆ ตามที่กฎหมายฉบับนี้ให้สิทธิไว้

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ อาทิเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ในด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสม ในด้านการเยียวยาสุขภาพอนามัย และสิทธิในการต่อรองเพื่อสุขภาพอนามัยไว้เป็นการเฉพาะ

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างแต่ที่มีสัญญาจ้างแรงงาน แต่สำหรับผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ จะเป็นลักษณะการทำงานที่มีความคาบเกี่ยวกันระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ จึงทำให้ไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน และไม่ได้รับการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบเกี่ยวกับสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินประกันสังคม ซึ่งในขณะที่เดินทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างไม่ได้ให้การดูแลและกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่ผลบังคับใช้กับทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างเหล่านั้นได้ ทำให้แรงงานที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานเหล่านี้ ไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้ตามกฎหมาย ทำให้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ ไม่มีโอกาสใช้สิทธิเรียกร้อง เพราะส่วนใหญ่ต้องทำงานหารายได้ และไม่มีอำนาจต่อรองกับผู้ว่าจ้างจึงทำให้ต้องยอมรับสภาพกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่

#### 4.2 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

จากการศึกษาหลักกฎหมายแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งของประเทศไทย ซึ่งมีประเด็นสำคัญเพื่อเปรียบเทียบและหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของกลุ่มแรงงานนักฟุตบอลอาชีพ ได้ดังนี้

##### 4.2.1 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการคุ้มครองการทำงานบางเวลา

เนื่องจากการทำงานของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพนั้น มีลักษณะและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป คือ ไม่มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่แน่นอน การคุ้มครองการทำงานจึงต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษ

สำหรับในเรื่องของเวลาทำงาน การทำงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพมีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ไม่สามารถใช้กฎเกณฑ์เวลาทำงานที่แน่นอนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้ได้ ดังนั้นข้อตกลงและเงื่อนไขของการทำงานจึงควรมีลักษณะพิเศษยึดหยุ่นตามลักษณะของงาน โดยระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกซ้อมตั้งแต่เวลา 15.30 นาฬิกา ถึง เวลาประมาณ 18.30 นาฬิกา และในบางสัปดาห์ อาจมีการกำหนดช่วงเวลาฝึกซ้อมในช่วงเวลาเช้าเพิ่มเติมหรือ มีการเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายเป็นการเฉพาะรายบุคคลบ้าง ซึ่งไม่สามารถกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของการทำงานได้แน่นอนเหมือนเช่นการทำงานทั่วไปแต่อย่างใด นอกจากนี้ระยะเวลาการแข่งขันนั้นแม้ว่าจะได้มีการกำหนดเวลาการแข่งขันที่แน่นอน แต่การกำหนดวันแข่งขันนั้นช่วงเวลาดังกล่าวส่วนใหญ่อาจต้องแข่งขันในช่วงเวลากลางคืน

วันหยุดสุดสัปดาห์ และในบางกรณีอาจต้องมีการเดินทางไปแข่งขันที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ โดยปัญหาสำคัญอีกประการคือการเดินทางไปแข่งขันดังกล่าวนั้น จะถือว่าเป็นระยะเวลาในการทำงานปกติหรือ การทำงานล่วงเวลาก็ไม่มีการกำหนดเป็นการแน่ชัด จากลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้ระยะเวลาในการแข่งขันของนักกีฬาไม่สามารถที่จะมีการกำหนดชั่วโมง การทำงานได้แน่นอนว่าเริ่มตั้งแต่เมื่อใด

ในส่วนของมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา เพื่อให้เห็นความสำคัญของการจ้างงานโดยเสรี และเกิดประโยชน์แก่คนงานทุกประเภท ซึ่งการทำงานบางเวลานี้นับเป็นรูปแบบหนึ่งของการว่าจ้างที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้น อันเป็นรูปแบบของการว่าจ้างอีกรูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดความหมาย “คนทำงานบางเวลา” หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานตามปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของคนทำงานแบบเต็มเวลา ซึ่งอาจคำนวณเป็นรายสัปดาห์หรือจะเฉลี่ยจากช่วงเวลาที่มีการทำงาน อย่างไรก็ตามก็มีการกำหนดให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานให้แก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time) ให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานใกล้เคียงในทำนองเดียวกับคนทำงานแบบเต็มเวลา (Full - time) ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน (Basic Wage) อีกทั้งประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐาน มิให้ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐาน (Basic Wage) ของคนทำงานเต็มเวลา (Full - time) ที่นำมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งเมื่อคำนวณด้วยวิธีเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน

นอกจากนี้ ข้อแนะนำฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางเวลายังสนับสนุนให้ประเทศสมาชิก ควรให้ความคุ้มครองคนทำงานบางเวลาให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลาที่จะได้รับสิทธิอย่างเช่น สิทธิในการรวมตัวกัน การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง การได้รับความปลอดภัยและสุขภาพ คุ้มครองให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมที่เท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลา โดยมาตรการเหล่านี้ที่กำหนดไว้จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อคนทำงานบางเวลาในการอำนวยความสะดวกและสามารถกระทำได้โดยเสรี และมีประสิทธิภาพ

โดยประเทศอังกฤษ กฎหมาย The Working Time Regulation, 1998 ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employee) กับคนทำงาน (Worker) ทุกคน ซึ่งรวมไปถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time Worker) คนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) คนฝึกหัดงาน (Apprentice) คนทำงานที่ถูกส่งมาจากตัวแทนจ้างงาน (Agent) เพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงานด้วย ซึ่งพอสรุป

หลักการและสาระสำคัญ ในเรื่องเวลาการทำงาน โดยเป็นการกำหนดเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนว่า ในหนึ่งวันคนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงของการทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อระยะเวลา 7 วัน ซึ่งในบางกิจการคนทำงานอาจจะต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ก็ได้ แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นอย่างอื่นก็ได้

สำหรับการให้ความคุ้มครองคนทำงานบางเวลาของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (The Labour Law of Japan) ได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา เป็นต้น โดยกำหนดสำหรับกิจการหรือสถานประกอบการบางประเภทซึ่งไม่อาจกำหนดเวลาชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้แน่นอน นายจ้างอาจกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้คนทำงานทราบล่วงหน้าก่อนที่คนทำงานจะเริ่มทำงาน ซึ่งมีลักษณะการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับประเทศไทย กล่าวคือ มีการกำหนดให้การคุ้มครองในเรื่องการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับแรงงานทั่วไปที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจทุกประเภท

สำหรับประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่กำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time) ไว้โดยเฉพาะแต่โดยทั่วไปหากมีการทำงานแบบไม่เต็มเวลาของการทำงานปกติในแต่ละวันทำงาน ลูกจ้างก็ยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปทั้งนี้ เพราะการจะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับชั่วโมงทำงานว่ามากหรือน้อยกว่าเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่เนื่องจากลักษณะและรูปแบบการว่าจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time) ทั้งนี้เพราะลักษณะการทำงานแตกต่างจากกิจการทั่วไป และโดยที่มาตรการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time) ได้กำหนดเพื่อช่วยเหลือสภาพการทำงานและการว่าจ้างงานที่เหมาะสมได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งฝ่ายนายจ้างและคนทำงาน

เมื่อพิจารณาการคุ้มครองแรงงานประเภทที่มีการว่าจ้างให้ทำงาน ในลักษณะที่แตกต่างจากปกติทั่วไป (Non-Standard Employment หรือ Non-Standard Workers) ในการคุ้มครองแรงงานประเภทนี้ จากการศึกษาปรากฏว่า ประเทศอังกฤษได้มีข้อกำหนด ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time Worker) และการทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Work) ไว้โดยเฉพาะ สำหรับการงานอย่างเดียวกันให้แก่ นายจ้างคนเดียวกัน โดยคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part - time Worker) จะได้รับการคุ้มครองสิทธิในลักษณะเช่นเดียวกับคนที่ทำงานเต็มเวลา ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง

ดังนั้น หากมีการนำหลักการและแนวทางการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของประเทศอังกฤษที่เกี่ยวข้อง มาใช้บังคับแก่การว่าจ้างคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนทำงานในกลุ่มนี้ ซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนไม่น้อยในประเทศไทย รวมทั้งที่อยู่ในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพด้วย ซึ่งแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายใดๆ ในเรื่องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา ดังนั้นควรจะนำมาพิจารณากำหนดให้ความคุ้มครองในกฎหมายฉบับใหม่ด้วย

#### 4.2.2 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน

อาชีพนักกีฬาฟุตบอล เป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย หรือบาดเจ็บสูง เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่ต้องมีความเสี่ยงต่อการเข้าปะทะ กระแทกกระทั้นกัน ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน จึงมีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายค่อนข้างสูง อีกทั้งยังต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่ร้อน มีฝุ่น หรือในบางครั้งต้องทำงานท่ามกลางสายฝน ด้วยสภาพการทำงานดังกล่าวอาจทำให้ผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพมักประสบอันตรายได้เสมอ เช่น ได้รับบาดเจ็บจากการหกล้มจากการเข้าสกัดกันของเพื่อนร่วมทีม หรือคู่ต่อสู้ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงสถานะของตนเองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ ซึ่งปัจจุบันมิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้สโมสรหรือผู้ว่าจ้างจัดมาตรการด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพื่อเยียวยา เมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วเมื่อนักกีฬาได้รับบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมหากปรากฏว่ามีการบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย เช่น ข้อเท้าพลิก หรือหัวกระแทกกันที่ไม่ถึงกับหัวแตกนั้น ก็จะได้รับ การปฐมพยาบาลเบื้องต้นโดยเอาน้ำแข็งมาประคบบริเวณที่บาดเจ็บเท่านั้น โดยไม่มีการนำส่งโรงพยาบาลเพื่อเช็คอากาโรให้ละเอียดจากแพทย์ ซึ่งในบางครั้งผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพนั้น ต้องไปพบแพทย์เองเพื่อเช็คอากาโรในวันรุ่งขึ้น หรือเมื่อมีอาการแสดงออกมาในภายหลังว่ามีอาการสาหัส และที่สำคัญคือคนเป็นผู้ออกค่ารักษาพยาบาลเอง

ตามข้อแนะนำฉบับที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ปี ค.ศ. 1964 มีความต้องการให้ประเทศสมาชิก ในแต่ละประเทศขยายขอบเขตการใช้กฎหมายเกี่ยวกับการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ออกไปเป็นระยะๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนในกิจการทุกประเภท ซึ่งแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ต้องการจะให้ขยายขอบเขตความคุ้มครองของกฎหมายออกไปในกิจการทุกประเภท เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน

ในส่วนของการคุ้มครองการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บในประเทศไทย ปัจจุบันมีเพียงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และด้วยสาเหตุจากการที่สัญญาดังกล่าวมีความคล้ายกันระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการนี้เอง ทำให้สโมสรหรือผู้ว่าจ้าง ไม่มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจึงไม่สามารถเรียกร้องเงินทดแทนผ่านทางกองทุนเงินทดแทนได้

สำหรับประเทศญี่ปุ่นในส่วนของการให้ความคุ้มครองกรณีของการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง (Labour Laws of Japan 1980 : Workmen's accident Compensation Insurance Law) บังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน ในทุกสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่รวมหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ และกิจการบางประเภทที่ได้รับยกเว้น เนื่องจากมีกฎหมายพิเศษรองรับ ซึ่งมีทำให้ธุรกิจประเภทสโมสรฟุตบอลมีหน้าที่ต้องเข้าสู่ระบบกฎหมายนี้ โดยผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนคือ มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่มีสัญญากับกองทุน โดยรวมถึงการให้ค่าปรึกษา เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาลค่าพาหนะและค่าห้องพัก ซึ่งสามารถใช้สิทธิโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลา แต่หากผู้ประกันตนจะเข้าโรงพยาบาลที่ไม่มีสัญญากับกองทุน ก็สามารถเบิกค่ารักษาได้และหากค่ารักษาพยาบาลมีราคาที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดกองทุนกับผู้ประกันตนจะร่วมกันออกเงิน

สำหรับประเทศอังกฤษนั้นกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ได้แก่ กฎหมาย The National Insurance Act 1911 โดยเป็นการประกันภัยในลักษณะที่เป็นการประกันภัยเชิงบังคับ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จะต้องหักเงินค่าประกันสุขภาพ (National Insurance) จากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนตามประกันสังคม (Social Security Benefits) โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากโรงพยาบาลและหน่วยงานทางการแพทย์ต่างๆ

ในเรื่องของการจัดมาตรการด้านการเยียวยาและการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานสำหรับผู้ใช้งานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ จากการศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าได้มีการ ระบุชัดถึงมาตรการในการประกันการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และในกฎหมายของต่างประเทศ ได้มีการกำหนดถึงมาตรการต่างๆ ในการประกันการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งในส่วนนี้ควรมีการกำหนดให้ทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้างในธุรกิจกีฬาฟุตบอลอาชีพต้องมีมาตรการในให้การเยียวยาและการรักษาพยาบาลอันเกิดจากการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอในกีฬาฟุตบอลอาชีพด้วย ดังเช่นที่ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษได้มี

ข้อกำหนดดังกล่าวไว้ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีความจำเป็นต่อความปลอดภัย ในด้านสุขภาพและร่างกายของกลุ่มแรงงานนักฟุตบอลอาชีพเป็นอย่างมาก

อีกทั้ง ในการกำหนดมาตรการด้านการเยียวยาและการประกันการประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บเนื่องมาจากการทำงานนั้น ควรมีมาตรการด้านการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพด้วย เพื่อเป็นเครื่องมือในการบังคับใช้มาตรการที่กำหนดขึ้น

ส่วนในเรื่องอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บนั้น ควรกำหนดให้สโมสรหรือผู้ว่าจ้างเป็นผู้เตรียมไว้ให้ในระหว่างการฝึกซ้อม และควรกำหนดให้มีการจัดให้มีการตรวจร่างกายแก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพด้วย

นอกจากนี้สวัสดิการทางด้านสังคม ได้แก่การประกันสังคมนั้น ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขณะนี้ยังมีได้กำหนดครอบคลุมถึงแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพนี้ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม

#### 4.2.3 วิเคราะห์ประเด็นเรื่องการให้ความคุ้มครองตามระบบประกันสังคม

ระบบประกันสังคม ถือเป็นสวัสดิการที่สำคัญที่สุดของผู้ใช้แรงงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการกำหนดไว้ในอนุสัญญาที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคมที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำโดยกำหนดให้มีความคุ้มครองการประกันสังคม 9 กรณี คือ การรักษาพยาบาลและความเจ็บป่วย การว่างงาน การชราภาพ การบาดเจ็บจากการทำงาน การสงเคราะห์ครอบครัว การคลอดบุตร การทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของแรงงาน ครอบครัว ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในการสร้างสามัคคีในสังคม ทำให้เกิดความสงบสุขและการรวมตัวกันในสังคม อันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการป้องกันและบรรเทาความยากจน

สำหรับประเทศไทยการที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 นั้นจะต้องปรากฏว่าเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีลูกจ้างในกิจการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมตลอดถึงลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ส่วนบุคคลและกิจการที่ไม่อยู่ในขอบเขตการใช้บังคับ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ เป็นต้น โดยเมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานที่มีลักษณะคล้ายกันระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างบริการแล้ว ซึ่งโดยหลักการแล้วสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมฉบับนี้ด้วย ซึ่งทางสโมสรต้นสังกัดหรือผู้ว่าจ้างนั้นสมควรมีหน้าที่ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม รวมตลอดถึงต้องมีการจ่ายเงินสมทบและหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ในทางปฏิบัติแล้วผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้

ไม่ได้รับการคุ้มครองตามระบบประกันสังคมเนื่องจากถูกหลีกเลี่ยงการใช้สัญญาจ้างแรงงานโดยกำหนดเป็นสัญญาจ้างทำของแทน ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันมีระบบประกันสุขภาพที่เป็นภาคบังคับ ซึ่งผูกติดกับระบบความมั่นคงทางสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ระบบประกันสำหรับลูกจ้างที่อยู่ในระบบ และระบบประกันสุขภาพในชุมชน หรือระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ สำหรับประชาชนที่ประกอบอาชีพอิสระ โดยกำหนดให้สิทธิประโยชน์ทั้งประเภทบังคับที่กำหนดตามกฎหมาย และสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มเติมจากกองทุนในแต่ละแห่งที่เพิ่มให้แก่ผู้ประกันตน สำหรับประเภทของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดตามกฎหมาย ได้แก่ การบริการทางการแพทย์ เงินชดเชยสำหรับการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ การคลอด การดูแลบุตร รวมทั้งค่าเดินทาง ซึ่งการคุ้มครองนี้รวมไปถึงครอบครัวของผู้มีสิทธิด้วย แต่ไม่ครอบคลุมถึงค่าห้องพิเศษ ค่าพยาบาลเฝ้าไข้ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพได้รับความคุ้มครองตามระบบประกันสุขภาพภาคบังคับนี้ในฐานะลูกจ้างที่อยู่ในระบบ

ในส่วนของ การประกันสังคมสำหรับผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย อังกฤษนั้น ได้กำหนดโดย กฎหมายเงินประกันสุขภาพ (The National Insurance Act, 1911) สำหรับกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด เนื่องจากประเทศอังกฤษจะมีการประกันภัยเชิงบังคับ โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการหักเงินค่าประกันสุขภาพจากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนเพื่อส่งเป็นค่าเบี้ยประกันภัย ซึ่งการประกันภัยเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถจะคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพผู้ที่ได้รับบาดเจ็บให้ได้รับค่าสินไหมทดแทนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายในการจัดระบบประกันสังคมของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทย และประเทศอังกฤษแล้ว เห็นได้ว่า ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานทางด้านประกันสังคมตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่อย่างใด โดยประเทศไทยได้กำหนดระบบประกันสุขภาพโดยบังคับให้สิทธิสำหรับผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพทางด้าน บริการทางการแพทย์ เงินชดเชยสำหรับการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ เป็นต้น ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษที่มีระบบประกันภัยเชิงบังคับที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการหักเงินค่าประกันสุขภาพจากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนเพื่อส่งเป็นค่าเบี้ยประกันภัย ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพได้รับการเยียวยาเมื่อเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บไม่ว่าจะเกิด

จากการทำงานหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ซึ่งให้การคุ้มครองที่ไม่แบ่งแยกไม่ว่าการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บนั้นจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม แม้ว่าการประกันภัยจะไม่ใช้ระบบทางกฎหมายแต่ก็เป็นการเยียวยาช่วยเหลือลูกจ้างที่นับว่ามีประสิทธิภาพได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งสังเกตได้ว่าการให้สิทธิแก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพทางการประกันสังคมในการช่วยเหลือลูกจ้างของทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการขยายกำหนดสิทธิทางด้านประกันสังคมของลูกจ้างในทุกภาคอาชีพ

ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสให้กับผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ได้เข้าถึงสวัสดิการทางด้านประกันสังคมจากรัฐได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้สิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับในด้านการรักษาพยาบาล และสิทธิอื่นๆ ทางด้านประกันสังคม ซึ่งการที่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมจะเป็นการสร้างประโยชน์เพื่อจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียมกันกับประชาชนทุกคน จึงควรมีการออกกฎหมายในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพให้ได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะและสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการขยายสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน ให้กับกลุ่มแรงงานในอาชีพต่างๆ ให้ได้รับการคุ้มครองตามระบบประกันสังคม ให้เป็นไปตามเจตนาและวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

#### 4.2.4 วิเคราะห์ประเด็นเรื่ององค์การในการคุ้มครองลูกจ้าง

ด้วยเหตุที่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ ยังไม่มีการให้ความสนใจในการให้ความคุ้มครองอย่างชัดเจน จึงไม่มีการรวมตัวกันในรูปแบบขององค์การทางด้านแรงงานในการหาข้อต่อรองทางด้านสิทธิประโยชน์ของตน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทางด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน รวมตลอดถึงกระบวนการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นธรรมในด้านสังคมและเสรีภาพทางประชาธิปไตย จึงทำให้เมื่อผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีปัญหาเกี่ยวกับทางสโมสรหรือผู้ว่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้างแรงงาน ระยะเวลาของสัญญา สวัสดิการหรือความปลอดภัยต่างๆ ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เหล่านี้

การรวมตัวกันเป็นสมาคมของผู้ใช้แรงงานในส่วนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยบัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงของรัฐ และให้สิทธิและเสรีภาพในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนได้โดยอิสระ กล่าวคือ ให้สิทธิ

แก่นายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งสมาคม และกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิ โดยเฉพาะสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กร ตลอดจนการมีอิสระในการร่างข้อบังคับ เลือกลงตัวแทน และการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการบริหารสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง ยังได้กำหนดเนื้อหาและการใช้สิทธิที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 โดยอนุสัญญาฉบับที่ 98 นี้จะเป็นการกล่าวถึงการคุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างผู้ใช้สิทธิ ในการใช้สิทธิดังกล่าวอย่างมีอิสระไม่ถูกบังคับควบคุม ในการจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน ซึ่งสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ ก็คือ การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือบุคคล จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือมีการลำเอียงในเรื่องการปฏิบัติอันเนื่องมาจากลูกจ้างหรือบุคคลดังกล่าว เข้าไปเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือเนื่องจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ไม่ให้ถูกเลิกจ้าง ถูกโยกย้าย ตัดค่าจ้าง ลดขั้นหรือตำแหน่ง หรือลดผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หรือการกระทำใดที่อาจก่อให้เกิดการเสียหายเพื่อกีดกันผู้นำสหภาพแรงงานในการทำหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำสหภาพแรงงาน

ในส่วนของสิทธิในการจัดตั้งองค์กรตามกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง แม้ว่าจะได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เนื่องจากยังมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสโมสรหรือผู้ว่าจ้างกับผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จึงส่งผลให้ธุรกิจฟุตบอลอาชีพนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ เช่นเดียวกับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ จึงไม่มีการรวมตัวกันในรูปขององค์กรทางด้านแรงงานที่มีความเข้มแข็งเพื่อที่จะต่อรองสิทธิประโยชน์ของตนกับนายจ้าง ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันจะได้มีการมีสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ก็ตาม เห็นได้ว่าสมาคมดังกล่าวเน้นในเรื่องของการส่งเสริมและดำเนินการพัฒนากีฬาฟุตบอลภายในประเทศ โดยไม่ได้มีการให้ความคุ้มครองถึงนักกีฬาอาชีพในเรื่องต่างๆ แต่อย่างใด จึงทำให้สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ไม่ใช่ตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่ลูกจ้าง ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ

สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้นมีลักษณะพิเศษในเรื่องนี้ เนื่องจากสหภาพแรงงานของญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการแต่ละกิจการ สำหรับธุรกิจกีฬาฟุตบอลได้มีการจัดตั้งสมาคมฟุตบอลญี่ปุ่น (The Japan Football Association) ในปี 1993 โดยไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการจัดการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงการพัฒนาธุรกิจและกิจกรรมด้านอื่นๆ ซึ่งรวมถึงการจัดสวัสดิการของนักฟุตบอลอาชีพ โค้ชอาชีพ และกรรมการอาชีพด้วย

ในส่วนของประเทศอังกฤษได้มีสมาคมฟุตบอลอาชีพ (The Professional Footballer's Association: PFA) ที่ทำหน้าที่คล้ายกับเป็นสหภาพแรงงานของนักฟุตบอลอาชีพ โดยปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของสมาชิกในการเจรจาต่อรองกับองค์กรที่ควบคุมกฎระเบียบ และมีความมุ่งหมายที่จะเลิกข้อกำหนดทุกอย่างที่มีผลเสียต่อความเป็นอยู่ของนักฟุตบอล นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการทำประกันชีวิต บำนาญ รวมถึงจัดให้มีการศึกษาเพิ่มเติมและอบรมวิชาชีพแก่นักฟุตบอลอาชีพที่เลิกเล่นไปแล้ว เป็นที่ปรึกษาในการทำสัญญา หรือช่วยบริหารการเงินแก่สมาชิกอีกด้วย

เมื่อพิจารณาถึงการคุ้มครองแรงงานในส่วนของการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่เจรจาต่อรองสำหรับลูกจ้างกับนายจ้าง ตามมาตรการของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษแล้ว เห็นได้ว่า สมาคมฟุตบอลของทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ จะมีวัตถุประสงค์ที่ไม่เพียงแต่จะเป็นการพัฒนาทางด้านการจัดแข่งขันกีฬาฟุตบอลเพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถให้ความสำคัญรวมตลอดไปถึงความเป็นอยู่ของนักฟุตบอล ทั้งทางด้านสวัสดิการ การทำประกันชีวิต การอบรมวิชาชีพแก่นักฟุตบอลอาชีพที่เลิกเล่นไปแล้ว ซึ่งให้อำนาจสมาคมในการทำหน้าที่คล้ายกับการเป็นสหภาพแรงงานของนักฟุตบอลอาชีพ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับของประเทศไทยแล้ว ไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานใดที่ทำหน้าที่คล้ายกับสหภาพแรงงานในการต่อรองเกี่ยวกับสิทธิของผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

ดังนั้น ในกรณีของประเทศไทยจึงควรมีการนำมาตรการในการจัดตั้งองค์กรตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาบังคับใช้ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพได้มีองค์กรที่ทำหน้าที่คล้ายกับสหภาพแรงงานของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายสโมสรหรือผู้ว่าจ้าง เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษต่อไป

นอกจากนี้ ในปัจจุบัน ยังพบว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน และไม่รู้ถึงการคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆ ตามกฎหมาย เห็นว่าการที่จะให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ควรที่จะมีการให้ความรู้ตั้งแต่ยังอยู่ในโรงเรียนด้วย ซึ่งปัจจุบันในโรงเรียนต่างๆ มิได้มีการให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป จากการที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงาน สภาพการจ้างของผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ที่ยังประสบปัญหาทั้งการขาดสวัสดิการด้านประกันสังคมไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาลจากการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทำให้ทราบว่าการทำงานของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ยังไม่มีการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่

ประชาชนทุกคนควรได้รับอย่างเท่าเทียมกันทั่วถึงและเหมาะสม โดยกำหนดมาตรการต่างๆ ที่สามารถช่วยเหลือกลุ่มอาชีพนี้ และควรให้มีกฎหมายเฉพาะเข้ามาคุ้มครองให้อาชีพนักฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคง ซึ่งจะได้ทำการสรุปเพื่อนำเสนอแนวทางในการคุ้มครองแรงงานต่อไป

#### 4.3 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20-27 ปี	25	83.4
อายุ 28-35 ปี	5	16.7
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 85 และส่วนอายุ 28-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	30	100
สมรส	0	0
แยกกันอยู่	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีสถานภาพโสดทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา(ป.6)	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	5	16.7

ปวส.	0	0
ปริญญาตรี	25	83.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเป็นอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.4 และมีเป็นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 16.7

**ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย**

บุคคลที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาศัยอยู่ด้วย	จำนวน	ร้อยละ
บิดามารดา	4	13.4
เพื่อน	13	43.4
คนเดียว	13	43.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับเพื่อนและอยู่คนเดียวในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีเพียงอยู่กับบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 13.4

**ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้หลักของผู้ตอบแบบสอบถาม**

รายได้หลักของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้างทั่วไป	0	0
ค้าขาย	0	0
เล่นบอลลอาชีพ	30	100
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดมีรายได้จากการเล่นบอลลอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100

## ส่วนที่ 2 ลักษณะและสภาพการทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มี	25	83.4
ไม่มี	5	26.7
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 83.4 และไม่มีประสบการณ์ทำงานคิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามงานที่ทำถือเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม

งานที่ทำถือเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพหลัก	30	100
อาชีพเสริม	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเล่นฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพหลัก คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	10
1-2 ปี	7	23.4
3-4 ปี	10	33.4
มากกว่า 4 ปี	10	33.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4 ส่วนอายุการทำงานระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 และส่วนอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจมาเล่นบอล

อาชีพ		
สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ดี	16	53.4
หาเงินเรียนหนังสือ	0	0
ใจรักในการเล่นฟุตบอล	8	26.7
ต้องการมีชื่อเสียง	6	20
รวม	30	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ตัดสินใจมาทำงานเพราะรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่วนใจรักในการเล่นบอล คิดเป็นร้อยละ 26.7 และส่วนต้องการมีชื่อเสียง คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อ

เหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไป	จำนวน	ร้อยละ
เหนื่อยเบื่อหน่าย	3	10
เรียนต่อ	2	6.7
บาดเจ็บจนไม่สามารถเล่นต่อได้	21	70
เก็บเงินได้พอสมควร	3	10
รวม	30	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อไปเพราะเกิดการบาดเจ็บไม่สามารถเล่นต่อได้ คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนความเหนื่อยเบื่อหน่ายและเก็บเงินได้พอสมควร คิดเป็นร้อยละ 10 และเรียนต่อ คิดเป็นร้อยละ 6.7

**ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพหลังเลิกเล่นบอล**

อาชีพหลังเลิกเล่นบอล	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว	23	76.7
รับราชการ	2	6.7
เรียนต่อ	5	16.7
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการออกไปประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 76.7 ส่วนเรียนต่อ คิดเป็นร้อยละ 16.7 และรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.7

### ส่วนที่ 3 สถานภาพการทำงานและการจ้าง

**ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสัญญาจ้างแรงงาน**

สัญญาจ้างแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
มี	30	100
ไม่มี	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกับเจ้าของสโมสร คิดเป็นร้อยละ 100

**ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวันทำงานต่อสัปดาห์**

วันทำงานต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
4 วัน	0	0
5 วัน	0	0
6 วัน	30	30
7 วัน	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดทำงานต่อสัปดาห์ 6 วัน คิดเป็นร้อยละ 100

**ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน**

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่นอน	15	50
07.00-10.00 น.	5	16.7
15.30-18.30 น.	10	33.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 07.00-10.00 น. คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 15.30-18.30น. คิดเป็นร้อยละ 33.4

**ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทนที่ได้รับ**

ค่าตอบแทนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
5000-12000บาท/เดือน	14	46.7
13000-30000บาท/เดือน	11	36.7
30000-80000บาทต่อเดือน	5	16.7
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทน 5,000-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.7 ส่วนค่าตอบแทน 13,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 และค่าตอบแทน 30,000-80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.7

**ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน**

กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ทุกสัปดาห์	0	0
2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	0	0
เดือนละครั้ง	30	100
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดได้ค่าตอบแทนเดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

#### ส่วนที่ 4 สวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆ ที่รับขณะปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจุดบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม

น้ำสะอาดสำหรับดื่ม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	0	0
1 จุด	30	100
2 จุด	0	0
มากกว่า 3 จุด	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับการบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่มจากเจ้าของสโมสร จำนวน 1 จุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจุดบริการห้องน้ำ

ห้องน้ำ	จำนวน	ร้อยละ
1 ห้องรวมกับคนดู	7	23.4
1 ห้องแยกกับคนดู	13	43.4
มากกว่า 1 ห้อง	10	33.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับการบริการห้องน้ำ 1 ห้องจากทางสโมสรมีห้องน้ำ 1 ห้อง โดยแยกกับคนดู คิดเป็นร้อยละ 43.4 ส่วนการมีห้องน้ำโดยใช้ร่วมกับคนดู คิดเป็นร้อยละ 23.4 และมีห้องน้ำมากกว่า 1 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 33.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการตรวจสอบสภาพประจำปี

การตรวจสอบสภาพประจำปี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	100
1 ครั้ง/ปี	0	0
2 ครั้ง/ปี	0	0
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับบริการอาหาร

การได้รับบริการอาหาร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	7	23.4
มี 1 มือ	20	66.7
มี 2 มือ	3	10
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับบริการอาหาร 1 มือ คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนได้รับบริการอาหาร 2 มือ คิดเป็นร้อยละ 10 และไม่ได้รับบริการอาหาร คิดเป็นร้อยละ 23.4

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับคำรักษาพยาบาล

การได้รับคำรักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับเลย	30	100
ได้รับถ้ามีใบรับรองแพทย์	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ได้รับคำรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100

#### ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการประสบอันตราย

การประสบอันตราย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	2	6.7
เคย	28	93.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 93.4 และไม่เคยประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการช่วยเหลือจากทางของ  
สโมสร กรณีประสบอันตราย

การช่วยเหลือจากเจ้าของสโมสร กรณีประสบอันตราย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	0	0
ได้รับ	30	100
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับการช่วยเหลือจากทางสโมสร กรณีประสบอันตราย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการจ่ายค่ารักษาพยาบาล

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่จ่าย	0	0
จ่ายให้บางส่วน	8	26.7
จ่ายให้ทั้งหมด	22	73.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางสโมสร โดยจ่ายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 73.4 และจ่ายให้บางส่วน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุเจ็บป่วยเนื่องจากการ  
ปฏิบัติงาน

การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
เหนื่อยล้า	20	66.7
พักผ่อนไม่เพียงพอ	10	33.4
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเจ็บป่วยมาจากความเหนื่อยล้า คิดเป็นร้อยละ 66.7 พักผ่อนไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 33.4

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการที่ให้อำนาจของสโมสรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการปรับปรุง

ความต้องการในการปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	30	100
ไม่ต้องการ	0	0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดมีความต้องการทางสโมสรปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทน	6	20
วันหยุด	5	16.7
สวัสดิการ	9	30
ลาป่วย	5	16.7
ประกันสังคม	5	16.7
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนคุ้มครองเรื่องค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 20 และต้องการให้คุ้มครองในด้านวันหยุด วันลา ประกันสังคม เท่าๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

ความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ	จำนวน	ร้อยละ
คุ้มครองการทำงาน	9	30
เรื่องค่าตอบแทน	16	53.4
สวัสดิการ	9	16.7

รวม	30	100
-----	----	-----

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้ราชการคุ้มครองค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่วนคุ้มครองการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30 และส่วนสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ความเพียงพอของค่าใช้จ่ายกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	6	20
ไม่เพียงพอ	24	80
รวม	30	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 80 และส่วนเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว

ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ส่งให้พ่อแม่และค่าห้อง	16	53.4
ผ่อนรถ	11	36.7
ค่าเรียนหนังสือ	3	10
รวม	30	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภาระต้องส่งเงินให้พ่อแม่และจ่ายค่าห้อง คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่งเงินผ่อนค่ารถ คิดเป็นร้อยละ 36.7 และจ่ายค่าเรียนหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 10

### สรุปวิเคราะห์

จากตารางแบบสัมภาษณ์ กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ สรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้ กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เป็นเพศชายทั้งหมด อายุระหว่าง 20-27 ปี เป็นส่วนใหญ่ และมีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับเพื่อนและอยู่คนเดียว โดยลักษณะและการตัดสินใจทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพใดมาก่อนทำงานอาชีพนักฟุตบอลอาชีพ เหตุผลที่ตัดสินใจมาทำงานมาจากการได้ค่าตอบแทนสูงเป็นส่วนใหญ่ และประกอบกับมีใจรักในการเล่น

ฟุตบอลต้องการหาประสบการณ์ เพื่อที่จะได้มีชื่อเสียงในอนาคต กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพราะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเฉพาะตัวในการเล่นฟุตบอล ส่วนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 3-4 ปี สาเหตุที่ตัดสินใจมาทำงานเพราะต้องการหารายได้จากความสามารถของตนเองและคิดว่าเป็นสิ่งที่ตนทำได้ดี กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่มีเหตุผลที่จะไม่ทำงานต่อเพราะเกิดการบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมและลงแข่งขันจึงไม่สามารถลงแข่งขันได้ และส่วนใหญ่ต้องการออกจากงานไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และทำอาชีพโค้ชคุมทีมฟุตบอลต่อไป ปัญหาที่เกิดกับกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ คือการทำงาน จะไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือหรือรูปแบบการจ้างแรงงาน โดยมีรูปแบบการจ้างงานในลักษณะสัญญาว่าจ้าง หรือสัญญาจ้างทำของซึ่งเป็นสัญญาสำเร็จรูปที่ทางสโมสรแต่ละสโมสรจัดทำขึ้น โดยให้นักฟุตบอลอาชีพเซ็นสัญญากับทางสโมสรตามข้อตกลงของสโมสร ซึ่งเป็นการหลีกเลี่ยงหน้าที่นายจ้างของสโมสรฟุตบอลอาชีพ ในเรื่องระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลาที่ไม่นาน ส่วนใหญ่จะทำงาน 3-4 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีค่าตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับระดับความสามารถและประสบการณ์ในการลงแข่งขันฟุตบอลอาชีพประกอบกับสโมสรที่นักฟุตบอลสังกัดอยู่ด้วยว่ามีงบประมาณมากน้อยเพียงใดรวมทั้งตามระดับลีกของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพต่างๆอีกด้วย ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพทั้งหมดไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ส่วนด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพจะได้รับน้ำสะอาดสำหรับดื่มและห้องน้ำให้บริการ กรณีการตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพทั้งหมดไม่ได้รับจากทางสโมสร ส่วนกรณีประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเคยประสบอันตรายจากการทำงานส่วนใหญ่เป็นการได้รับบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมและลงแข่งขัน ซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือจากในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางสโมสรฟุตบอล โดยทางสโมสรจะเป็นผู้ทำประกันอุบัติเหตุให้กับนักฟุตบอลอาชีพ ส่วนการเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน โดยสาเหตุจากการเหนื่อยล้าและพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่วนกรณีความต้องการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพทั้งหมดต้องการให้ปรับปรุง โดยต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองการทำงาน เช่น สวัสดิการ ประกันสังคม ส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานของราชการ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการคุ้มครองการทำงานและสวัสดิการ กลุ่มนักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องช่วยเหลือครอบครัว โดยส่งเงินให้พ่อแม่ ค่าห้อง และค่าผ่อนรถ เมื่อพิจารณาจากลักษณะและสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพและอนามัยของกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพนั้น กฎหมาย

แรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงลักษณะการทำงานดังกล่าวแต่อย่างใด จึงถือได้ว่ากลุ่มนักฟุตบอลอาชีพเหล่านี้ อยู่นอกขอบข่ายการคุ้มครองตามกฎหมาย จึงมีผลกระทบต่อแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและไม่ได้รับความเป็นธรรมต่อกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ



## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

อาชีพนักฟุตบอลในประเทศไทยเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เรียกว่าเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ โดยมีลักษณะของการทำงานที่มีรูปแบบในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั่วไป เนื่องจากการทำงานมีความผสมผสานระหว่างการทำงานกับการเล่นกีฬาจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งในปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการส่งเสริมให้การแข่งขันกีฬาฟุตบอลภายในประเทศมีการพัฒนาไปสู่ระบบอาชีพ เพื่อให้ นักกีฬาฟุตบอลสามารถที่จะหารายได้ในการเล่นเองและครอบครัว และด้วยการที่แรงงานกลุ่มนี้เป็นอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนขึ้นใหม่ ส่งผลให้ในปัจจุบันยังไม่มีกฎระเบียบหรือกฎหมายใดที่จะเข้ามาควบคุมดูแลแรงงานกลุ่มนี้ให้ได้รับการคุ้มครองและเข้าถึงสวัสดิการในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ตลอดจนสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมถึงศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมถึงตลอดถึงอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อไป

จากการศึกษาพบว่ายังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดที่จะสามารถนำมาปรับใช้เพื่อคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม สาเหตุสำคัญอาจเนื่องมาจากยังไม่มีผู้ริเริ่ม และให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง ประกอบกับสภาพการทำงาน ช่วงเวลาในการทำงานมีความแตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไปนี้เอง ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการที่จะออกกฎหมายมาบังคับใช้

ปัจจุบันแรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองเป็นการเฉพาะ ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ ไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานตามกฎหมายในหลายๆ ฉบับ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 สาเหตุเนื่องมาจากว่าแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย เป็นอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ โดยเป็นการพัฒนามาจากการแข่งขันกีฬาฟุตบอลภายในประเทศ จึงทำให้ยังไม่ได้ได้รับความสนใจ ในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร ประกอบกับลักษณะการทำงานเป็นลักษณะที่แตกต่างจากการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งการจ้างงานมีความคาบเกี่ยวระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ และสัญญาจ้างบริการ ซึ่งนายจ้างหรือสโมสรมักจะหลีกเลี่ยงโดยกำหนดในสัญญาว่าเป็นสัญญาจ้างทำของเพื่อผลัดภาระในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ทำให้แรงงานในกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีปัญหาไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานภายในประเทศควรจะได้รับ

จากการศึกษาหลักกฎหมายแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีประเด็นสำคัญเพื่อเปรียบเทียบและหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของกลุ่มแรงงานนักฟุตบอลอาชีพ โดยในส่วนของ การคุ้มครองการทำงานในบางเวลา เนื่องจากการทำงานของกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพนั้น มีลักษณะและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป คือไม่มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่แน่นอน การคุ้มครองการทำงานจึงต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษส่งผลให้ระยะเวลาในการแข่งขันของนักกีฬาไม่สามารถที่จะมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานได้แน่นอนว่าเริ่มตั้งแต่เมื่อใด

โดยอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลา พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา เพื่อให้เห็นความสำคัญของการจ้างงานโดยเสรี และเกิดประโยชน์แก่คนงานทุกประเภท ซึ่งการทำงานบางเวลานี้นับเป็นรูปแบบหนึ่งของการว่าจ้างที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้น อันเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ข้อแนะนำฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางเวลายังสนับสนุนให้ประเทศสมาชิก ควรให้ความคุ้มครองคนทำงานบางเวลาให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลา ที่จะได้รับสิทธิอย่างเช่น สิทธิในการรวมตัวกัน การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง การได้รับความปลอดภัยและสุขภาพ คุ้มครองให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมที่เท่าเทียมกับคนทำงานแบบเต็มเวลา โดยมาตรการเหล่านี้ที่กำหนดไว้จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อคนทำงานบางเวลาในการอำนวยความสะดวกและสามารถกระทำได้โดยเสรี และมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งข้อแนะนำฉบับที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ปี ค.ศ. 1964 มีความต้องการให้ประเทศสมาชิก ในแต่ละประเทศขยายขอบเขตการใช้กฎหมายเกี่ยวกับการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ออกไปเป็นระยะๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนในกิจการทุกประเภท ซึ่งแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ต้องการจะให้ขยายขอบเขตความคุ้มครองของกฎหมายออกไป ในกิจการทุกประเภท เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน โดยอาชีพนักกีฬา ฟุตบอลเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย หรือบาดเจ็บสูง เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่ ต้องมีความเสี่ยงต่อการเข้าปะทะ กระแทกกระทั้นกัน ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน จึงมีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายค่อนข้างสูง อีกทั้งยังต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่ร้อน มีฝุ่น หรือในบางครั้งต้องทำงานท่ามกลางสายฝน ด้วยสภาพการทำงานดังกล่าวอาจทำให้ผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอล อาชีพมักประสบอันตรายได้เสมอ

ในส่วนของการให้ความคุ้มครองการทำงานของต่างประเทศนั้น ประเทศอังกฤษ กฎหมาย The Working Time Regulation, 1998 ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employee) กับคนทำงาน (Worker) ทุกคน ซึ่งรวมไปถึง คนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part – time Worker) คนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) คนฝึกหัดงาน (Apprentice) คนทำงานที่ถูกส่งมาจากตัวแทนจ้างงาน (Agent) เพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงานด้วย ซึ่งพอสรุปหลักการและสาระสำคัญ ในเรื่องเวลาการทำงาน โดยเป็นการกำหนดเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนว่า ในหนึ่งวันคนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงของการทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อระยะเวลา 7 วัน ซึ่งในบางกิจการคนทำงานอาจจะต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ก็ได้ แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นอย่างอื่นก็ได้ อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน กฎหมาย The National Insurance Act 1911 ซึ่งเป็นการประกันภัยในลักษณะที่เป็นการประกันภัยเชิงบังคับ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จะต้องหักเงินค่าประกันสุขภาพ (National Insurance) จากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนตามประกันสังคม (Social Security Benefits) โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากโรงพยาบาลและหน่วยงานทางการแพทย์ต่างๆ

สำหรับการให้ความคุ้มครองคนทำงานบางเวลาของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (The Labour Law of Japan) ได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา เป็นต้น โดยกำหนดสำหรับกิจการหรือสถานประกอบการบางประเภทซึ่งไม่อาจกำหนดเวลา ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันได้แน่นอน นายจ้างอาจกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ทำงานได้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้คนทำงานทราบล่วงหน้าก่อนที่คนทำงานจะเริ่มทำงาน ซึ่งมีลักษณะการให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับประเทศไทย กล่าวคือ มีการกำหนดให้การคุ้มครองในเรื่องการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับแรงงานทั่วไปที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจทุกประเภท

และในส่วนของการให้ความคุ้มครองกรณีของการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีกฎหมายแรงงานว่าด้วยกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง (Labour Laws of Japan 1980 : Workmen's accident Compensation Insurance Law) บังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน ในทุกสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่รวมหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ และกิจการบางประเภทที่ได้รับยกเว้น เนื่องจากมีกฎหมายพิเศษรองรับ ซึ่งมีทำให้ธุรกิจประเภทสโมสรฟุตบอลมีหน้าที่ต้องเข้าสู่ระบบกฎหมายนี้ โดยผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนคือ มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่มีสัญญาประกันกับกองทุน โดยรวมถึงการให้คำปรึกษา เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาลค่าพาหนะและค่าห้องพัก ซึ่งสามารถใช้สิทธิโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลา แต่หากผู้ประกันตนจะเข้าโรงพยาบาลที่ไม่มีสัญญากับกองทุน ก็สามารถเบิกค่ารักษาได้ และหากค่ารักษาพยาบาลมีราคาที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด กองทุนกับผู้ประกันตนจะร่วมกันออกเงิน

นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับระบบประกันสังคม ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่สำคัญที่สุดของผู้ใช้แรงงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการกำหนดไว้ในอนุสัญญาที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคมที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำโดยกำหนดให้มีความคุ้มครองการประกันสังคม 9 กรณี คือ การรักษาพยาบาลและความเจ็บป่วย การว่างงาน การชราภาพ การบาดเจ็บจากการทำงาน การสงเคราะห์ครอบครัว การคลอดบุตร การทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของแรงงาน ครอบครัว ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในการสร้างสามัคคีในสังคม แต่เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานที่มีลักษณะคล้ายกันระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของและสัญญาจ้างบริการแล้ว ซึ่งโดยหลักการแล้วสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมฉบับนี้ด้วย ซึ่งทางสโมสรต้นสังกัดหรือผู้ว่าจ้างนั้นสมควรมีหน้าที่ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม รวมตลอดถึงต้องมีการจ่ายเงินสมทบและหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ในทางปฏิบัติแล้วผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามระบบประกันสังคมเนื่องจากถูกหลีกเลี่ยงการใช้สัญญาจ้างแรงงานโดยกำหนดเป็นสัญญาจ้างทำของแทน ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองพื้นฐานตามกฎหมายแรงงาน

ปัญหาที่สำคัญอีกประการสำหรับแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ได้แก่สิทธิในการจัดตั้งองค์กรตามกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง แม้ว่าจะได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เนื่องจากยังมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสโมสรหรือผู้ว่าจ้างกับ

ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จึงส่งผลให้ธุรกิจฟุตบอลอาชีพนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้เช่นเดียวกับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ จึงไม่มีการรวมตัวกันในรูปแบบขององค์กรทางด้านแรงงานที่มีความเข้มแข็งเพื่อที่จะต่อรองสิทธิประโยชน์ของตนกับนายจ้าง ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันจะได้มีสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ก็ตาม เห็นได้ว่าสมาคมดังกล่าวเน้นในเรื่องของการส่งเสริมและดำเนินการพัฒนากีฬาฟุตบอลภายในประเทศ โดยไม่ได้มีการให้ความคุ้มครองถึงนักกีฬาอาชีพในเรื่องต่างๆ แต่อย่างใด จึงทำให้สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ไม่ใช่ตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่ลูกจ้าง ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ

จากการที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงาน สภาพการจ้างของผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ที่ยังประสบปัญหาทั้งการขาดสวัสดิการด้านประกันสังคม ไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาลจากการได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทำให้ทราบว่าการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ยังไม่มีการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนควรได้รับอย่างเท่าเทียมกันทั่วถึงและเหมาะสม โดยกำหนดมาตรการต่างๆ ที่สามารถช่วยเหลือกลุ่มอาชีพนี้ และควรให้มีกฎหมายเฉพาะเข้ามาคุ้มครองให้อาชีพนักฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคง และเพื่อให้ปัญหาเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนจึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวในการให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยทำการวิเคราะห์จากสภาพการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ตลอดจนสิทธิต่างๆ ที่ควรได้รับ และเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นจึงควรมีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะที่ให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพให้ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยจำเป็นต้องออกบทกฎหมายเฉพาะ เพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที และการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพดังนี้

### 5.2.1 การกำหนดพันธนิยามของลักษณะและขอบเขตของงานนักฟุตบอลอาชีพ

1) งานนักฟุตบอลอาชีพ หมายความว่า งานที่นักฟุตบอลอาชีพเข้าแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพ หรือกระทำการในกิจการ เพื่อกีฬาฟุตบอลอาชีพภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบการกีฬาฟุตบอลอาชีพ หรือนายจ้าง โดยได้รับทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นการตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ทำงานนั้น

2) นักฟุตบอลอาชีพ หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้าแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยได้รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นค่าตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ทำงาน

3) ผู้ประกอบการกีฬาฟุตบอลอาชีพ หมายความว่า บุคคลหรือนิติบุคคล ผู้ซึ่งทำหน้าที่จัดการหรือดำเนินกิจการกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งทำการจ้างนักฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้เข้าแข่งขันและจ่ายค่าจ้างให้แก่นักฟุตบอลอาชีพตลอดระยะเวลาที่ทำงาน

### 5.2.2 การคุ้มครองระยะเวลาการทำงาน วันหยุด วันลาของนักฟุตบอลอาชีพ

1) ชั่วโมงการทำงาน ไม่ควรมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันเอาไว้ ควรจะกำหนดเป็นชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์เพียงอย่างเดียว อาจเทียบเคียงได้ว่างานของนักฟุตบอลอาชีพเป็นงานที่ใช้วิชาชีพซึ่งได้รับยกเว้น ไม่ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันวันละ 8 ชั่วโมงเหมือนการจ้างแรงงานทั่วไปอยู่แล้ว แต่ควรกำหนดให้ชัดเจนเพื่อคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพ โดยเฉพาะเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากการตีความกฎหมายว่างานของนักฟุตบอลอาชีพเป็นงานที่ใช้วิชาชีพหรือไม่ต่อไป โดยอาจกำหนดในลักษณะ ให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันละกี่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2) วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ เพราะนักฟุตบอลอาชีพส่วนมากจะแข่งขันกันวันเสาร์หรือวันอาทิตย์

3) วันหยุดประจำปี ควรกำหนดวันหยุดประจำปี ให้หมายความว่า วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และกำหนดในลักษณะให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้เป็นการล่วงหน้า

4) วันลา กำหนดในลักษณะที่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน

### 5.2.3 มาตรการส่งเสริมการทำงานและสวัสดิการ

1) ควรจะมีระบบประกันสังคม โดยให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีสิทธิได้รับเงินประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม โดยการจ่ายค่าจ้างให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง และให้นายจ้างหักเงินที่จ้างให้กับนักฟุตบอลอาชีพเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

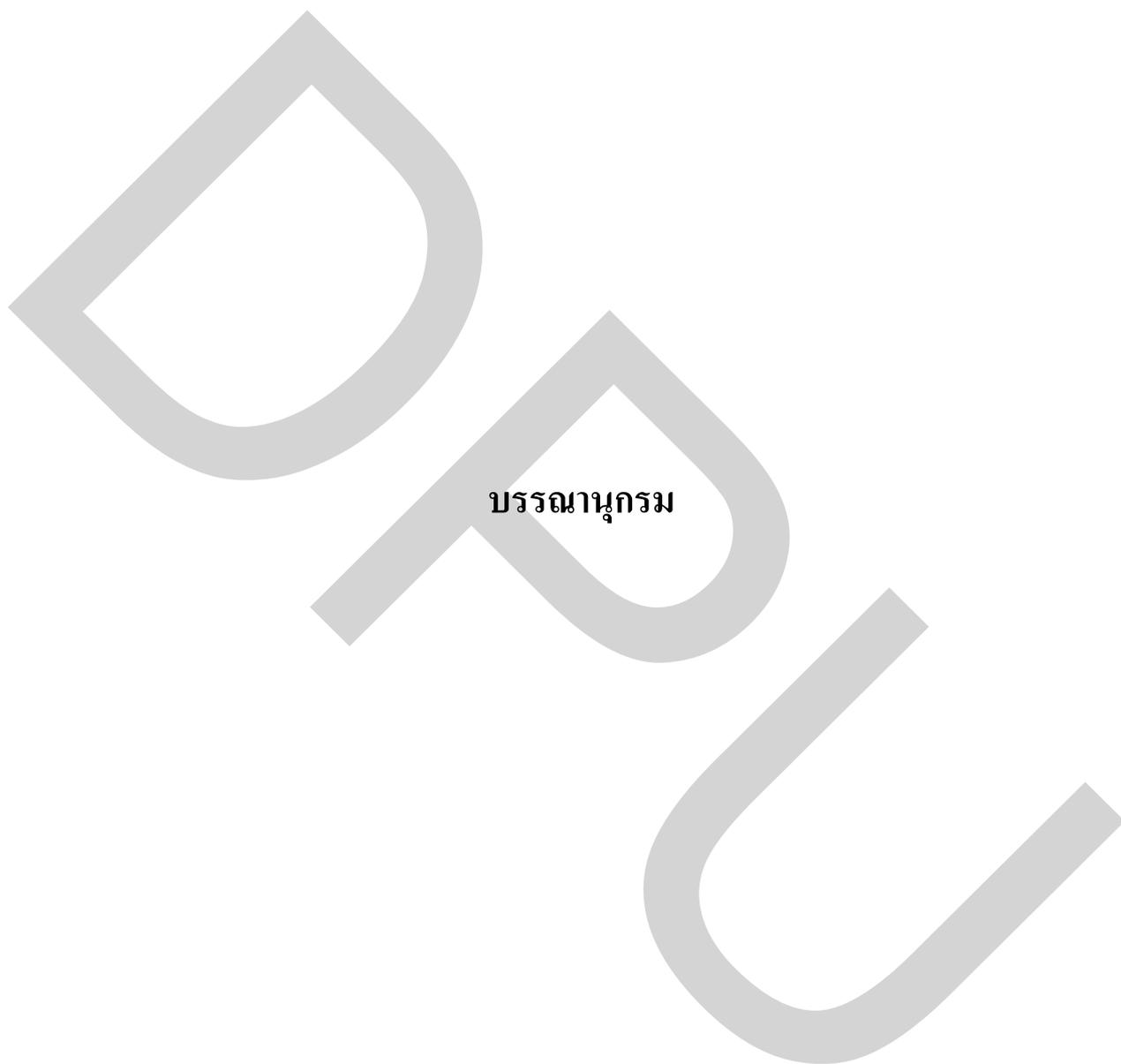
2) ควรให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบการของทางสโมสร ซึ่งเป็นนายจ้างว่ามีการดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ รวมถึงตรวจสอบว่ามีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เป็นต้น

3) ควรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกองทุนเงินทดแทนดำเนินการตรวจและแจ้งให้ทางสโมสร ซึ่งเป็นนายจ้างจดทะเบียนลูกจ้างต่อกองทุนเงินทดแทนและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในส่วนนี้ต่อไป

4) ควรกำหนดหน้าที่ของสโมสรฟุตบอลต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยสำหรับนักฟุตบอลอาชีพ โดยกำหนดให้เมื่อมีการจ้างแรงงานนักฟุตบอลอาชีพ ต้องมีการจัดทำประกันสุขภาพให้แก่นักฟุตบอลอาชีพ เช่น ทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้คุ้มครองการรักษาพยาบาลการบาดเจ็บต่างๆ ที่เกิดเนื่องจากการฝึกซ้อม การแข่งขันฟุตบอล โดยทางสโมสรต้นสังกัดเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

5) ควรมีการจัดตั้งกองทุนสำหรับนักฟุตบอลอาชีพ โดยให้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองนักฟุตบอลอาชีพ รวมถึงสวัสดิการทางด้านต่างๆ ให้แก่นักฟุตบอลอาชีพดูแลความเป็นอยู่ รวมถึงให้คุ้มครองอดีตนักฟุตบอลอาชีพด้วย

จากบทสรุปและข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนมีความมุ่งหวังว่า ข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นจะนำมาปรับใช้ เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลต่อไป



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2540). **สัญญาจ้างแรงงาน ลิขธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.**

พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

\_\_\_\_\_ ข. (2527). **สัญญาจ้างแรงงาน.** กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.

จินดา บุญยาคม. (2512). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน**

**จ้างทำของ.** พระนคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา. (2536). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน.**

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

\_\_\_\_\_ ข. (2541). **กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพฯ: รามคำแหง.

\_\_\_\_\_ ค. (2545). **บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประเทศ**

**ไทย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นิคม จันทรวาท. (2531). **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.**

กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์.

ไพฑูจิต เอกจริยกร. (2542). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์**

**สำนัก โรงแรม. พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2520). **การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นในหนังสือภาษาวัฒนธรรมและ**

**สังคมญี่ปุ่น. ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคมชุมชนนักเรียนทุนรัฐบาล**

**ญี่ปุ่นประจำปี 2519/2520**

ร. แลงการ์ด. (2526). **ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์

วิจิตรา วิเชียรชม. (2548). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 21.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติ

**ธรรม**

วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). **ระบบความมั่นคงทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธีร์ ศุภนิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑูริศ เอกจริยกร. (2549). **คำอธิบายประมวลกฎหมาย**

**แพ่ง และพาณิชย์ เรียงมาตรา ว่าด้วยเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน**  
**ยืมฝากทรัพย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา

สุรพล คงลาภ. (2547). **ภาษากฎหมายฟุตบอลอังกฤษ**. พิมพ์ครั้งที่แรก กุมภาพันธ์ 2547.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์

### บทความ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). “75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ”. จัดพิมพ์เป็นที่ระลึกในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ข. (2545). **บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมาย**

**แรงงานไทย**.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2517, 2 พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ”. วารสารกฎหมาย

**คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ม.ป.ป. หน้า43.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2536, 1 มิถุนายน). “นายจ้างกับการบังคับบัญชาของลูกจ้าง”. วารสาร

**สุโขทัยธรรมาธิราช**. ม.ป.ป.

วสันต์ รจนากิจ. (2535, มิถุนายน). “ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและจ้างทำของ”. เอกสาร

**ภาษีอากร**.

### วิทยานิพนธ์

ฉัตรดาว ตั้งสิริไพบูลย์. (2549). **การคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์

**ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นราพร ตุนจักรเสรี. (2536). **ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา

**มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปิยพล บุญมี. (2553). **มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการศึกษาระยะกลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปิยมาศ รัตนะบดิน. (2544). **ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินัย ลู่วิโรจน์. (2533). **สัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาในแง่ลักษณะของนิติสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สดุดี สินไชย. (2550). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบศึกษากรณีกลุ่มอาชีพไคโยตี้พื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุนาฏ หาญเพียรพงศ์. (2550). **กฎหมายคุ้มครองนักกีฬาอาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

#### เอกสารอื่นๆ

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2507-0509) “ตัวบท-คำแปล และสาระสรุปความเห็นประกอบข้อเสนอแนะของ ILO”. เอกสารบันทึกสมัยประชุมที่ 48-50 พ.ศ.2507-2509.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2549,ภาค2). **อัตถ์เนาคำบรรยายปริญญาโทมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**.
- วสันต์ รจนากิจ. (2535, มิถุนายน). “ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและจ้างทำของ”  
เอกสาร ภาษีอากร.
- สำนักงานประกันสังคม. (2548). **รายงานการศึกษาวิจัยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ (รายงานวิจัย)**.  
กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

<http://www.ilo.org>. (สืบค้น ณ วันที่ 16 พ.ย.2552)

<http://www.sat.or.th>. (สืบค้น ณ วันที่ 10 ธ.ค.2552)

<http://www.fat.or.th>. (สืบค้น ณ วันที่ 10 ธ.ค.255)

The Employment Rights Act 1998 จาก <http://www.dit.gov.uk> (สืบค้น ณ วันที่ 10 ส.ค.2552)

The Working Time Regulations 1998 จาก <http://www.opsi.gov.uk/SI/si1998/19981833.htm>  
(สืบค้น ณ วันที่ 10 ส.ค. 2552)

The National Minimum Wage Act 1998 จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/employment/employment-terms-and-conditions/time-off> (สืบค้น ณ วันที่ 20 ธ.ค.2552)

The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002 จาก

<http://www.Legislation.gov.uk/si2002/20022789.html> (สืบค้น ณ วันที่ 16 ก.ย. 2552)

The maternity and Parental Leave etc Regulation 1999 จาก

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si1999/19993312.htm>. (สืบค้น ณ วันที่ 16 ก.ย. 2552)

### กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

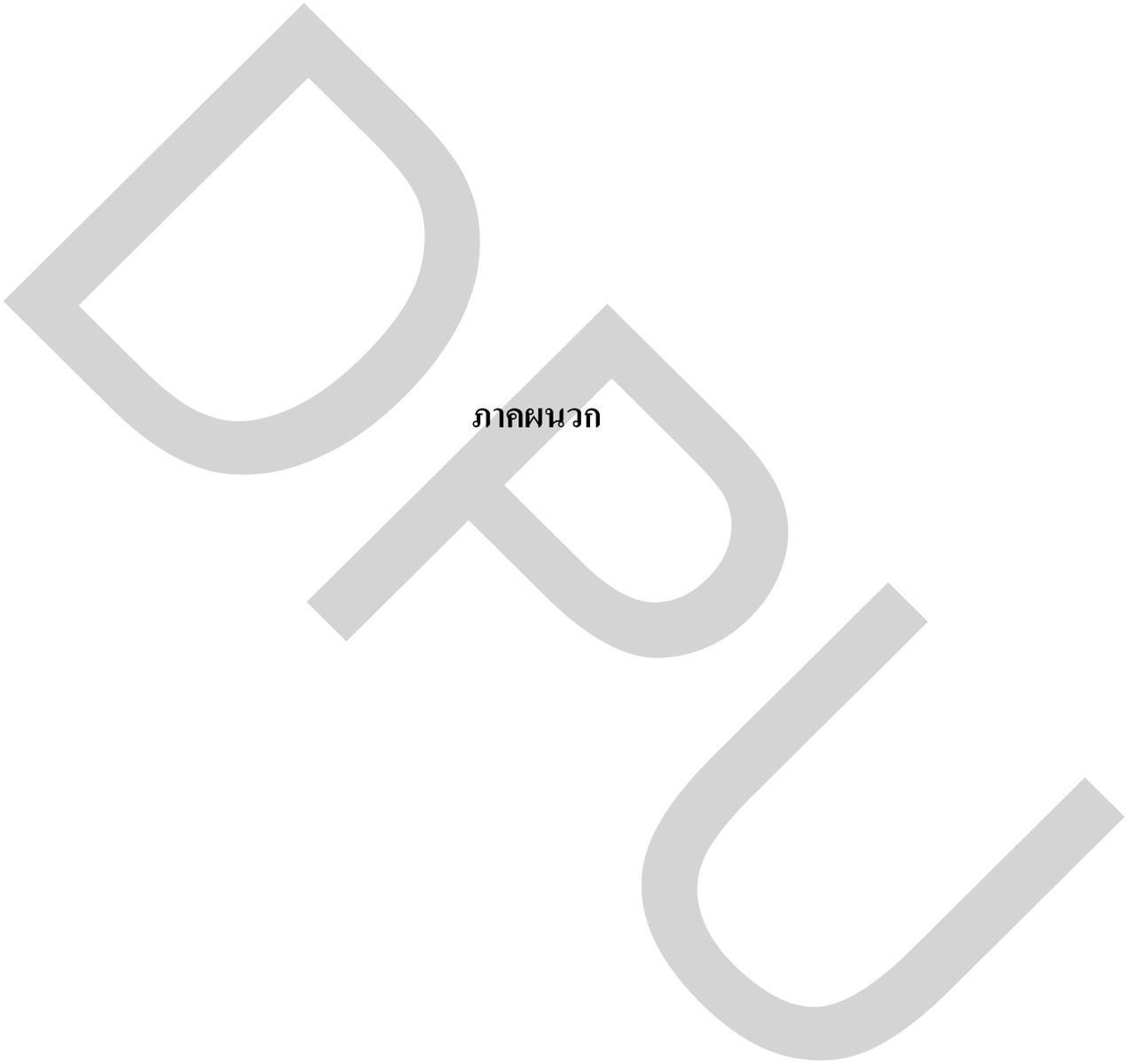
## ภาษาต่างประเทศ

## BOOKS

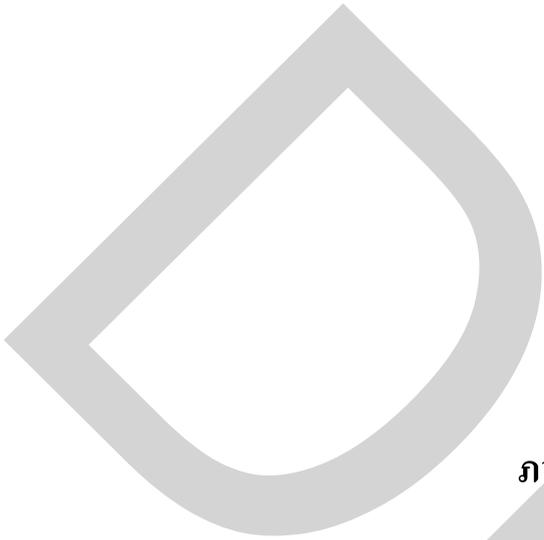
Alison Hough. (2001). **Employment Law**. London: First, Old Bailey Press.

Henry Campbell Black. (1990). **Black's Law Dictionary**. St. Paul, MN: West.

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



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก



## แบบสอบถาม

การศึกษาสภาพ ปัญหาในการทำงานของแรงงานในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ..... ปี

2. สถานภาพการสมรส

1. ( ) โสด

2. ( ) สมรสและอยู่ด้วยกัน

3. ( ) สมรสแล้วแต่แยกกันอยู่

4. ( ) ม่าย,หย่าร้าง

3. วุฒิการศึกษา

1. ( ) ประถมศึกษา (ป.6)

2. ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

3. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

4. ( ) ปวส.

5. ( )ปริญญาตรี

6. ( )ปริญญาโท

4. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

1. ( ) อยู่บ้านตนเอง

2. ( ) อยู่บ้านกับบิดามารดา

3. ( ) อยู่กับญาติ

4. ( ) อยู่บ้านเช่า

5. ( ) อื่นๆ ระบุ.....

5. รายได้หลักของครอบครัวท่านมาจากอาชีพใด

1. ( ) รับจ้างทั่วไป

2. ( ) เกษตรกรรม

3. ( ) ค้าขาย

4. ( ) การเตะบอลอาชีพ

## ส่วนที่ 2 ลักษณะ และสภาพการทำงาน

### 6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ( ) มี

2. ( ) ไม่มี

### 7. งานที่ทำนี้ถือว่าเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม

1. ( ) อาชีพหลัก

โดยมีอาชีพเสริมคือ.....

2. ( ) อาชีพเสริม

โดยมีอาชีพหลักคือ.....

### 8. ระยะเวลาการทำงาน

1. ( ) น้อยกว่า 1 ปี

2. ( ) 1-2 ปี

3. ( ) 3-4 ปี

4. ( ) มากกว่า 4 ปี

### 8. ประสบการณ์ในการเล่นฟุตบอลในต่างประเทศ

1. ( ) เคย ระบุ.....

2. ( ) ไม่เคย

### 9. สาเหตุที่ตัดสินใจมาเล่นบอลอาชีพ

.....

### 10. เหตุผลที่จะไม่ทำต่อไป

.....

11. อาชีพหลังเลิกเล่นบอลอาชีพ

.....

### ส่วนที่ 3 สถานภาพ การทำงานและค่าตอบแทน

12. สัญญาจ้างแรงงาน

1. ( ) มี  
2. ( ) ไม่มี

13. การทำงานต่อสัปดาห์

1. ( ) 4 วัน  
2. ( ) 5 วัน  
3. ( ) 6 วัน  
4. ( ) 7 วัน

14. ระยะเวลาในการปฏิบัติ

.....

15. ค่าตอบแทนที่ได้รับ

.....

16. กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน

1. ( ) รายสัปดาห์  
2. ( ) 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง  
2. ( ) รายเดือน  
4. ( ) อื่นๆ ระบุ.....

### ส่วนที่ 4 สวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆ ที่รับขณะปฏิบัติงาน

17. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม

1. ( ) ไม่มี  
2. ( ) 1 จุด  
3. ( ) 2 จุด  
4. ( ) มากกว่า 3 จุด

## 18. ห้องน้ำ

1. ( ) ไม่มี
2. ( ) 1 ห้องรวมกับคนดู
3. ( ) 1 ห้องแยกกับคนดู
4. ( ) มากกว่า 1 ห้อง

## 19. การตรวจสอบสภาพประจำปี

1. ( ) ไม่มี
2. ( ) 1 ครั้ง/ปี
3. ( ) 2 ครั้ง/ปี

## 20. การได้รับบริการอาหาร

1. ( ) ไม่มี
2. ( ) มี 1 มื้อ
3. ( ) มี 2 มื้อ
3. ( ) มี 3 มื้อ

## 21. การได้รับคำรักษาพยาบาล

1. ( ) ไม่ได้รับเลย
2. ได้รับถ้ามีใบรับรองแพทย์
3. ( ) อื่นๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

## 22. การประสบอันตราย

1. ( ) ไม่เคย
2. ( ) เคย ระบุ.....

## 23. การช่วยเหลือจากเจ้าของสโมสรต้นสังกัด กรณีประสบอันตราย

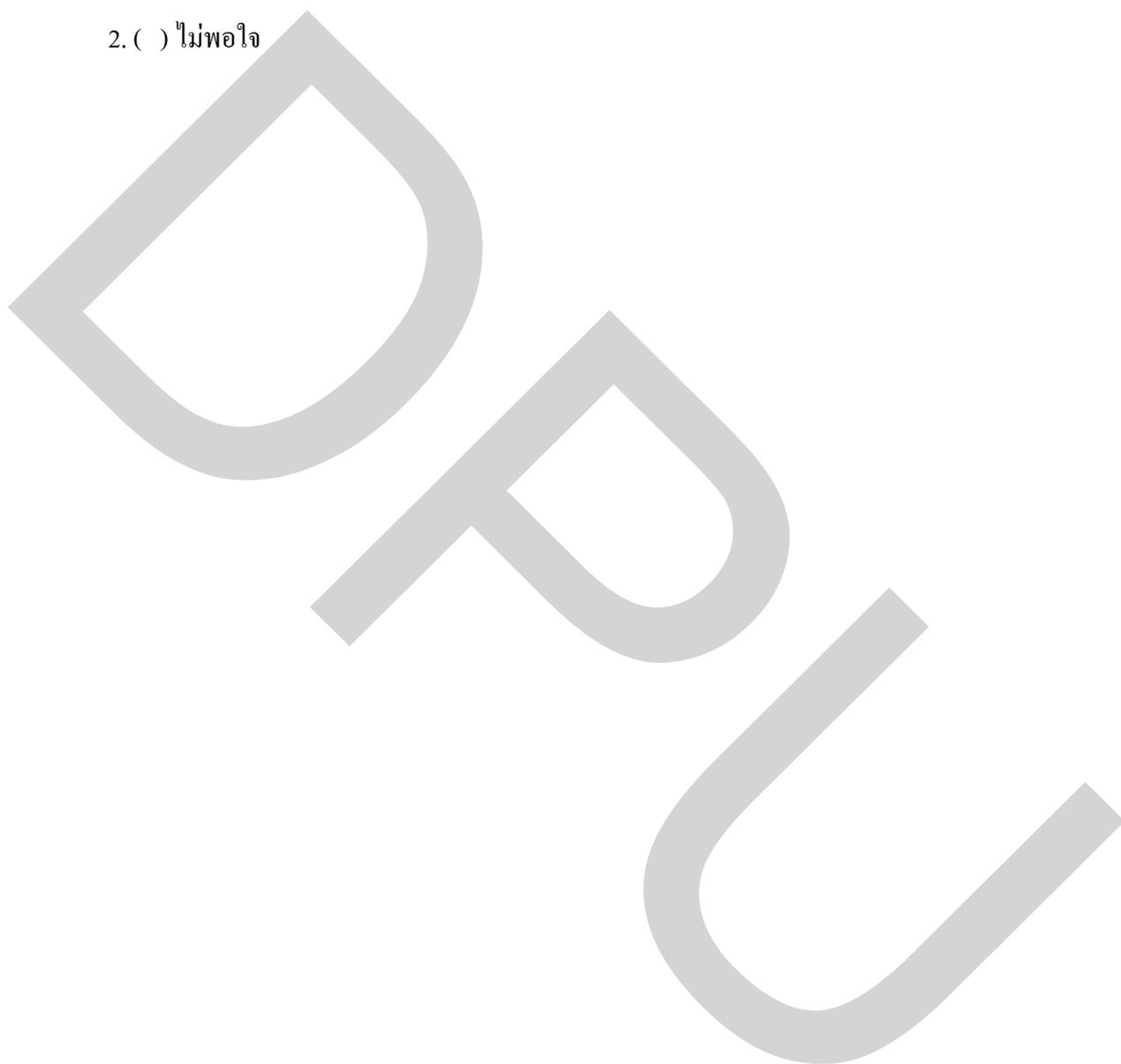
1. ( ) ไม่ได้รับ
2. ( ) ได้รับอย่างไร ระบุ.....



31. ท่านพอใจในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือไม่

1. ( ) พอใจ

2. ( ) ไม่พอใจ



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ – นามสกุล

นางสาววิรัชญา ผลศิริ

วัน เดือน ปี เกิด

16 มิถุนายน 2527

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2549