

การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงตามกฎหมายของประเทศไทย

นักแสดง เป็นองค์ประกอบในงานบันเทิงที่มีความหมาย อาจถือได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่สามารถเพิ่มคุณค่าได้และมีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร นักแสดงหลายคนไม่เคยคิดว่าจะแสวงหาอนาคตที่ไหนอีกนอกจากวงการบันเทิงที่ซึ่งตนเองได้ทุ่มเทมาเป็นเวลากว่า 10- 20 ปี

แม้ว่านักแสดงไม่อาจบอกได้ว่า แรงกายแรงใจที่ได้ทุ่มเทลงไปหรือสิ่งที่ได้ทำไปได้สร้างอะไรให้เกิดขึ้นกับเศรษฐกิจของชาติบ้าง แต่สิ่งที่นักแสดงสมควรได้รับในฐานะของการทำงานก็คือ ความช่วยเหลือจุนเจือ การดูแล และการคุ้มครองให้การทำงานเป็นไปด้วยความสะดวปลอดภัยโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกคุกคามใดๆ รวมถึงการดูแลด้านสุขภาพ อนามัย ตลอดจนความเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน

การทำงานบนพื้นฐานของความเสี่ยงในวิชาชีพนี้เป็นสิ่งที่นักแสดงยอมรับมาโดยตลอด ตั้งแต่นักแสดงรุ่นอดีตมาจนถึงรุ่นปัจจุบัน แต่เมื่อเกิดปัญหาใดๆหรือเกิดความเจ็บป่วยขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานอย่างเต็มกำลังให้กับนายทุนหรือสถานประกอบการแล้ว การไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่สามารถเรียกร้องตามสิทธิที่ควรได้รับ เป็นเรื่องที่ไม่อาจทำใจยอมรับได้สำหรับคนทำงาน トラบโดก็ตามที่ “สวัสดิภาพ” ยังถูกมองว่าเป็นของที่ฟุ่มเฟือย ความหวังที่จะคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงไทย ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น เราจึงควรที่จะต้องรับรู้และพยายามทำความเข้าใจรวมทั้งเปลี่ยนทัศนคติเดิมๆ ในการมองปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักแสดง และควรมาร่วมกันศึกษาปัญหาต่างๆเพื่อนำไปสู่การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงในลักษณะที่เป็นไปได้และได้ผลดีที่สุด

ในบทที่ผ่านมาได้ทำการวิเคราะห์ถึงสถานภาพของนักแสดงและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับนักแสดง พบว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะของสัญญาจ้างนักแสดงในสังกัด ถือว่ามีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่สัญญาจ้างนักแสดงอิสระโดยจ้างเฉพาะคราว ถือว่ามีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นสัญญาจ้างทำของ ซึ่งการวิเคราะห์จุดนี้มีความสำคัญในเบื้องต้นเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลถึงปัญหาหลายๆประการที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการวิชาชีพนักแสดง เนื่องจากสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของคู่สัญญาของสัญญาทั้งสองประเภทนั้นแตกต่างกันอย่างมาก และอาจทำให้ได้รับการคุ้มครองในสวัสดิภาพในทางกฎหมายมีความแตกต่างกันด้วย และขณะนี้ในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่บัญญัติ

ขึ้นมาคุ้มครองนักแสดงเป็นการเฉพาะตามลักษณะวิชาชีพโดยตรง ดังนั้นสัญญาจ้างนักแสดงที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ ก็จะมีกฎหมายทั่วไปในเรื่องต่างๆ ให้ความคุ้มครองเท่านั้น แต่หากเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ก็ย่อมจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะเพิ่มเข้าไปอีก ส่งผลให้สิทธิทางกฎหมายที่นักแสดงจะได้รับก็ย่อมมากกว่าสิทธิตามสัญญาจ้างทำของ

ประเด็นหลักที่ผู้เขียนจะทำการวิเคราะห์ในบทนี้ คือ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาสวัสดิภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักแสดง และ กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของนั้น สามารถคุ้มครองนักแสดงได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และจากความคุ้มครองที่มีอยู่ตามกฎหมายดังกล่าวเกิดปัญหาในทางปฏิบัติใดๆ หรือไม่ โดยแยกออกเป็นประเด็นต่างๆ คือ ปัญหาเรื่องเวลาในการทำงานที่เหมาะสมของนักแสดงเด็ก, ปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานของนักแสดงหญิง และปัญหาการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของนักแสดง

1. การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงเด็กเกี่ยวกับการทำงาน

จุดเริ่มต้นในการริเริ่มแนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก เกิดจากความห่วงใย และต้องการจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป โดยได้รับอิทธิพลมาจากปรัชญาแนวความคิดของ John Locke¹ ทำให้วิเคราะห์ได้ว่า หากเด็กถูกใช้แรงงานอย่างไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมจากผู้ใหญ่ ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี จะส่งผลต่อนิสัยและบุคลิกภาพของเด็ก อาจก่อให้เกิดผลกระทบเป็นปัญหาต่อไปในอนาคตได้

¹ ทฤษฎี “tabula rosa” ของ John Locke นักปรัชญากฎหมายธรรมชาติในยุคฟื้นฟู ในช่วงค.ศ. ที่ 14-16 เชื่อว่าจิตใจของมนุษย์นั้น เป็นจิตใจที่ว่างเปล่าและบริสุทธิ์ สภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และความรู้สึกรู้จักคิด มนุษย์ทุกคนไม่ว่าดีหรือชั่วเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น อุปนิสัยใจคอของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือพระเจ้าสร้างมา ซึ่งหากพิจารณาตามทฤษฎีของนักกฎหมายธรรมชาตินี้ ส่งผลให้เกิดแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงแก้ไขนิสัยและบุคลิกภาพของมนุษย์ต้องเริ่มตั้งแต่เมื่ออายุน้อย เด็กซึ่งได้รับการเลี้ยงดูในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับการอบรมสั่งสอนอย่างถูกต้อง จะสามารถเติบโตเป็นมนุษย์อย่างมีเหตุผล

เหตุผลที่ต้องให้ความคุ้มครองนักแสดงเด็ก เนื่องจากนักแสดงเด็กไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่องการทำงาน ซึ่งต่างกับเด็กที่ทำงานในอาชีพอื่นๆ ที่กฎหมายจะให้ความคุ้มครองโดยห้ามมิให้มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน แต่ในส่วนของงานแสดงนั้นถือเป็นข้อยกเว้นโดยไม่มีการกำหนดห้ามในเรื่องอายุเด็ก จึงทำให้สามารถจ้างเด็กให้ทำงานแสดงได้ตั้งแต่คลอดมาเลยก็ได้ ซึ่งงานแสดงกว่าจะออกมาแต่ละชิ้นงานบางครั้งต้องใช้เวลาถ่ายทำที่นานมาก หากเด็กแสดงไม่ได้ตั้งใจผู้กำกับก็จะมีกรถ่ายทำซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนกว่าจะได้ถึงระดับที่ผู้กำกับต้องการ เด็กจึงต้องทนอยู่กับสภาพบังคับ แสง สี เสียง ต้องฝืนใจเล่นทั้งที่โดยธรรมชาติแล้วเด็กเป็นวัยที่ต้องวิ่งเล่นสนุกสนาน ไม่ใช่วัยต้องมาทำงานหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว และบางครั้งผู้ปกครองเห็นว่าเด็กสามารถทำรายได้ให้ดี จึงให้เด็กทำงานหนักจนลืมนึกถึงอนาคต การศึกษาเล่าเรียนและความเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กและสุขภาพของเด็ก ดังนั้นเราจึงควรที่จะต้องให้ความดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการจ้างนักแสดงเด็ก

1.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานของนักแสดงเด็ก

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักแสดงเด็กที่ทำงานตั้งแต่ยังอายุน้อยนั้น ถ้าต้องถูกให้ทำงานในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจเด็กได้

นักแสดงเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 15 ปี หากจะต้องทำงานก็ถือว่ายังไม่มีความพร้อมเต็มที่เท่ากับผู้ใหญ่ ดังนั้นการทำงานแสดงที่เหมาะสมกับนักแสดงเด็กนั้น น่าจะต้องเป็นงานที่ไม่ทำติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มีเวลาหยุดพักให้เด็ก เพราะสภาพร่างกายของเด็กทนต่องานหนักได้ไม่เท่ากับผู้ใหญ่ จึงควรต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับงานแสดงด้วยว่าไม่ควรเกินกี่ชั่วโมงต่อวัน มิฉะนั้นเด็กก็ยังคงต้องทำงานอยู่ต่อไปจนงานเสร็จเนื่องจากเด็กเกรงใจพ่อแม่หรือผู้ใหญ่ที่ดูแลอยู่ และถ้าหากเด็กต้องทนทำงานหักโหมอยู่ต่อไปเช่นนั้น ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีแน่นอนว่าอาจมีผลต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กซึ่งจะส่งผลกระทบต่อนิสัยและบุคลิกภาพของเด็กได้ เช่น

- น้องพี มิกจิก นักแสดงตลกหุ่นยาว ทำงานจนไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อนเหมือนเด็กทั่วไป เนื่องจากมีงานแสดงทั้งกลางวันและกลางคืนตามคาเฟ่หรือตามกองถ่ายภาพยนตร์

ควรห้ามทำงานในเวลากลางคืนในช่วงเวลาที่เด็กควรได้พักผ่อนหลับนอนแล้ว เนื่องจากเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ร่างกายมีการเจริญเติบโตและมีการซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ หากนักแสดงเด็กยังต้องทำงานอยู่ในกองถ่ายฯ ในช่วงเวลากลางคืน แม้ว่าจะได้มีการจัดให้เด็กพักผ่อนตามสมควรก็ตาม แต่การพักผ่อนที่กองถ่ายฯ กับการพักผ่อนที่บ้านนั้นแตกต่างกัน เพราะ

การพักผ่อนที่บ้านเด็กจะได้พักผ่อนอย่างแท้จริง แต่การพักผ่อนที่กองถ่ายฯเป็นการหยุดพักเป็นช่วงๆในเวลาที่ยังไม่ถึงคิวแสดงของเด็ก ซึ่งจากความเห็นในทางการแพทย์นั้น² กล่าวว่าเวลาที่เด็กที่เป็นนักแสดงมีเวลาพักผ่อนน้อยอาจเกิดปัญหาตามมา เนื่องจากเด็กในวัยนี้ร่างกายอยู่ในช่วงที่กำลังเจริญเติบโต การตรากตรำรับงานแสดง ทานอาหารไม่เป็นเวลาพักผ่อนก็ไม่เพียงพออาจเป็นสาเหตุให้เด็กไม่ค่อยแข็งแรง บางคนถึงขนาดเจ็บป่วยจนต้องพักรักษาตัว เช่น

- น้องลูกหมี ช่วงที่กำลังดั่งรับงานเยอะ พักผ่อนน้อยมากเป็นระยะเวลาติดต่อกันเป็นปีๆ จนกระทั่งต่อมาตรวจพบว่าเป็นเนื้องอกที่สมองและต้องเข้ารับการผ่าตัดตั้งแต่อายุน้อย

ส่วนปัญหาในเรื่องการศึกษา เด็กถือเป็นวัยที่ควรได้รับการศึกษาเล่าเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ งานแสดงที่让孩子ทำจึงไม่ควรเป็นงานที่ขัดขวางการศึกษา หรือไม่ควรอยู่ในระหว่างชั่วโมงเรียน

นักแสดงเด็กบางคนต้องทั้งเรียนทั้งทำงานแสดง หลายครั้งขาดเวลาในการศึกษาเล่าเรียน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนที่โรงเรียนก็อาจสูญเสียไปด้วยเนื่องจากเด็กไม่มีเวลาสังสรรค์หรือเล่นกับเพื่อน และเด็กบางคนมีปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้ต้องออกจากโรงเรียนเพื่อเข้าสู่วงการบันเทิงก่อนวัยอันสมควร โดยบางคนสมัครใจที่จะพักการศึกษาเพื่อทำงานแสดงหาเงินอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่ได้รับการอบรมสั่งสอนให้เรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ทำแต่งานแสดงวันแล้ววันเล่าจนในที่สุดร่างกายของเด็กเติบโตและไม่เหมาะสมกับงานที่เคยทำอีกต่อไปแล้ว เมื่อถึงเวลานั้นผู้ผลิตก็ไม่จ้างเด็กเหล่านี้แต่ไปรับเด็กรุ่นใหม่มาแสดงแทนต่อไป ซึ่งถ้าไม่ตระหนักถึงจุดนี้ก็อาจมีปัญหามาในอนาคต หากเด็กจะกลับมาเรียนหนังสือก็ตามเพื่อนรุ่นเดียวกันไม่ทัน และการปรับตัวในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนที่โรงเรียนก็ไม่ได้เท่าที่ควร เช่น

- น้องจีโน่ ฐิต อดีตเคยเป็นนักแสดงเด็กที่งานชุกมาก แต่ปัจจุบันเมื่อร่างกายเติบโตขึ้นและไม่เหมาะสมกับงานแสดงที่เคยทำอีกต่อไป จึงไม่ได้รับการว่าจ้าง และปัจจุบันไม่ค่อยได้ทำงานแสดงแต่กลับมาตั้งใจเรียนหนังสือแล้ว

ดังนั้นเพื่อยกระดับการทำงานของนักแสดงเด็กให้อยู่ในภาวะที่เด็กซึ่งเป็นนักแสดงจะสามารถเติบโตเป็นมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ จึงต้องมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ขึ้นมาเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กในลักษณะที่ไม่เหมือนกับแรงงานทั่วไป ควรมีลักษณะเป็นการอุปการะเลี้ยงดู

² สัมภาษณ์ นายแพทย์จรงค์ เจริญผล, แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาโรคในเด็ก โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น กรุงเทพมหานคร, พฤศจิกายน 2549.

ช่วยเหลือเด็กและเปิดโอกาสให้เด็กมีการพัฒนาฝีมือมากกว่าการเป็นลูกจ้างทั่วไป โดยผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติต่อนักแสดงเด็กในลักษณะการอุปการะเลี้ยงดู โดยหวังให้เด็กได้เรียนรู้งานและมีความชำนาญในอาชีพ เมื่อเด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต หากปล่อยให้เด็กต้องทำงานที่ไม่เหมาะสมกับวัยในขณะนี้ต่อไป นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของเด็กแล้ว เด็กบางคนอาจได้รับอันตรายที่ร้ายแรง ซึ่งก็เป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของชาติ³

1.2 การบังคับใช้กฎหมายและปัญหาในการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงเด็กในเรื่องการทำงาน

หากนักแสดงเด็กนั้นมีลักษณะการทำงานเป็นนักแสดงในสังกัดก็จะถือได้ว่ามีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นักแสดงเด็กก็ย่อมจะต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กด้วย

แต่หากนักแสดงเด็กมีลักษณะการทำงานเป็นนักแสดงอิสระ นักแสดงเด็กผู้นั้นก็ไม่สามารถที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่การคุ้มครองนั้นอาจจะไปใช้กฎหมายอื่นนั่นก็คือ กฎหมายคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก

รายละเอียดตามกฎหมายต่างๆมีดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ในการใช้แรงงานเด็กนั้น ลูกจ้างเด็กเป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมายให้ความคุ้มครองไว้เป็นพิเศษเพิ่มมากกว่าลูกจ้างโดยทั่วไป โดยกำหนดความคุ้มครองในเรื่องดังต่อไปนี้⁴

³ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ, “การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542).

⁴ วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 21 ปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548).

1) อายุต้องห้าม

อายุของเด็กที่ต้องห้ามมิให้มีการใช้แรงงานก็คือต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งเป็นอายุที่ยังไม่ควรใช้แรงงาน เนื่องจากเป็นอายุที่ควรยังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน เพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง (มาตรา 44)

2) หน้าที่ของนายจ้างกรณีมีการจ้างเด็ก

เมื่อมีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาเป็นลูกจ้าง มาตรา 45 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อไปนี้

ก. แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

ข. จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

ค. แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

3) ช่วงนอกเวลาทำงานปกติ

ความคุ้มครองลูกจ้างเด็กเกี่ยวกับช่วงนอกเวลาทำงานปกติ อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

ก. เวลาพัก

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักรวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากที่ถูกจ้างเด็ก ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงนั้น (มาตรา 46)

ในลักษณะการทำงานของนักแสดงเด็กนั้น โดยสภาพของงานแสดงไม่ใช่งานที่เด็กจะต้องทำงานอยู่ในโรงงานตลอดทั้งวัน หรือทำทุกวัน แต่ลักษณะงานจะเป็นการเข้าฉากแสดง และมีการหยุดพักผ่อนเป็นช่วง ๆ ในขณะยังไม่ถึงคิวแสดงของตน ในทางปฏิบัติจึงไม่มีปัญหาในเรื่องระยะเวลาพัก เนื่องจากเด็กได้พักอยู่แล้วในช่วงที่ไม่มีคิวถ่ายหรือช่วงที่ยังไม่ถึงฉากที่ตนต้องแสดง

ข. เวลาวิกาล

เนื่องจากเด็กอยู่ในวัยที่ต้องการการพักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอต่อการเจริญเติบโตของร่างกาย กฎหมายจึงห้ามมิให้แรงงานเด็กในเวลาวิกาล โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในระหว่าง 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายและทำให้ลูกจ้างเด็กซึ่งเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละคร

หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าว นายจ้างก็ต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควรด้วย (มาตรา 47)

ค. การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นอกจากการห้ามใช้แรงงานเด็กในเวลาวิกาลโดยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว กฎหมายก็ยังห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดด้วย (มาตรา 48)

ประเด็นปัญหา

1. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกิจด้านบันเทิงและนักแสดง แม้ว่าการจ้างในบางลักษณะจะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์แบบการจ้างแรงงานก็ตาม แต่เมื่อผู้ประกอบการกิจบันเทิงไม่ยอมรับสถานะการเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรืออาจเกิดจากความไม่รู้ของทั้งผู้ประกอบการและผู้ปกครองของเด็ก ทำให้ไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจากข้อเท็จจริงในวงการบันเทิงปรากฏว่ามีการจ้างนักแสดงเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้ทำงานแสดงมาโดยตลอด หากพิจารณาว่าการจ้างนักแสดงเด็กดังกล่าวเป็นการกระทำที่ขัดกับกฎหมายแรงงานอย่างชัดเจน แต่ก็ยังไม่มีมีการเรียกร้องให้มีการดูแลหรือให้มีการตรวจสอบว่ากรณีดังกล่าวขัดกับกฎหมายแรงงานหรือไม่ เพราะเป็นเรื่องที่สมประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้างและฝ่ายผู้ปกครองของเด็ก แม้ว่าในทางความเป็นจริงการแสดงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้นักแสดงโดยไม่จำกัดเพศและวัย คือประกอบไปด้วยตัวแสดงทุกวัย ซึ่งรวมเด็กอยู่ด้วยไม่ว่าจะอายุน้อยเท่าใดก็ตาม แต่สิ่งที่เรากำลังมองข้ามคือสวัสดิภาพของเด็กที่กำลังถูกก้าวล่วง เพราะที่ผ่านมาทุกคนทำงานร่วมกันด้วยความอะลุ่มอล่วย ต่างฝ่ายต่างเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่เสียหาย ในที่สุดเท่ากับว่าเรากำลังนำสวัสดิภาพของเด็กไปแขวนไว้กับจิตสำนึกของผู้ประกอบการที่อาจไม่เท่ากัน

2. ปัญหาการจ้างนักแสดงเด็กในวงการบันเทิง ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ประกอบการกิจบันเทิงรายใดแจ้งการว่าจ้างและสิ้นสุดการว่าจ้างนักแสดงเด็กไปยังพนักงานตรวจแรงงาน หรือจัดทำบันทึกสภาพการจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจเลย และข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้จัดหรือผู้ผลิตรายใหญ่ซึ่งมีการทำงานร่วมกับนักแสดงเด็กจำนวนมาก ก็ได้ให้ข้อมูลว่าทางปฏิบัติก็ไม่เคยดำเนินการในขั้นนี้ก่อนผลิตงานแสดงเช่นกัน และในเมื่อไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานดังกล่าวข้างต้นในเรื่องการบันทึกการจ้างนักแสดงเด็กไว้เป็นหลักฐานอันจะก่อให้เกิดความคุ้มครองการจ้างนักแสดงเด็กได้ ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่ทราบเรื่อง จึงไม่เคยได้ทำการตรวจสอบการว่าจ้างนักแสดงเด็กดังกล่าว

3. ปัญหาต่อมาเกิดจากบทบัญญัติตามมาตรา 47 ที่เปิดโอกาสให้สามารถจ้างนักแสดงเด็กให้ทำงานในยามวิกาลได้ เพียงแต่ต้องจัดให้มีการพักผ่อนตามสมควร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามาตรานี้ส่งผลกระทบในทางปฏิบัติอย่างรุนแรงเนื่องจากการให้ความได้เปรียบแก่นายจ้างในการที่จะกำหนดเวลาจ้างนักแสดงเด็กให้เหมาะสมกับงานธุรกิจของตน แทนที่จะคำนึงถึงสวัสดิภาพของนักแสดงเด็กก่อน ทำให้บ่อยครั้งนักแสดงเด็กต้องทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำ อันเป็นอันตรายต่อสุขภาพและกระทบต่อการศึกษาศึกษาของเด็กโดยตรง แม้ว่าลักษณะของงานแสดงอาจต้องทำในเวลากลางคืนบ้าง แต่ก็ควรเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น จึงจะให้ผลตอบแทนที่ดีเนื่องจากนักแสดงเด็กยังไม่เหนื่อยล้ามากนัก มิใช่ทำงานแบบข้ามวันข้ามคืน เห็นได้ว่านักแสดงเด็กไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากผลของกฎหมายแรงงานมาตราดังกล่าว ดังนั้นจึงจำเป็นที่ตัวบทกฎหมายมาตรานี้ควรจะมีการปรับให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ทั้งการรองรับมาตรการส่งเสริมทางเศรษฐกิจของประเทศคือไม่ปิดโอกาสในการทำงานที่เด็กจะได้หาเงินมาจุนเจือครอบครัว แต่ขณะเดียวกันก็ต้องมีผลเป็นการคุ้มครองแรงงานนักแสดงเด็กด้วย โดยควรกำหนดขอบเขตของการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับนักแสดงเด็กไว้

4. ส่วนการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดของนักแสดงเด็กนั้น ในลักษณะการทำงานของงานแสดงโดยสภาพจะแตกต่างจากงานของลูกจ้างทั่วไป ดังนั้นเวลาในการทำงาน นายจ้างลูกจ้างสามารถตกลงให้มีการทำงานแตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานได้ โดยเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงานแสดงของนักแสดงเด็กคือ นอกเวลาเรียนปกติในช่วงหลังเลิกเรียน ในวันหยุด หรือในช่วงปิดเทอม ซึ่งจะเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับเด็ก เพราะเด็กไม่มีภาระต้องเรียนหนังสือ

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546⁵

สำหรับการจ้างนักแสดงเด็กที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของนั้น จะอยู่นอกขอบข่ายของการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ซึ่งกฎหมายกำหนดให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต้องปกป้องคุ้มครองเด็กจากการปฏิบัติโดยมิชอบของผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ

⁵ พงษ์พิลัย วรรณราช, “สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546,” < <http://www.krisdika.go.th> >, [ศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พฤษภาคม 2547], มีนาคม 2550.

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ประกอบด้วยบทนิยามที่ได้กำหนดความหมายของ “เด็ก” ว่าหมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส และพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดหมวดต่างๆ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการนำเด็กมาแสวงหาประโยชน์ และมุ่งให้ความคุ้มครองแก่เด็กทั้งทางด้านทางกายและจิตใจ รวมถึงการสงเคราะห์ การคุ้มครองสวัสดิภาพ การพัฒนาและฟื้นฟู ทั้งนี้โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และมีพัฒนาการที่เหมาะสมอันเป็นการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว รวมทั้งป้องกันมิให้เด็กถูกทารุณกรรม ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หรือถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และสมควรปรับปรุงวิธีการส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครองเด็กระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการที่บุคคลต่างๆ ต้องปฏิบัติต่อเด็กไว้ใน ซึ่งในหมวดที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังนี้คือ :

1) หมวด 1 คณะกรรมการคุ้มครองเด็ก

กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติขึ้น มีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ คือการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน งบประมาณและมาตรการในการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา การสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก นอกจากนี้ยังมีอำนาจตรวจสอบสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานแรกรับ สถานสงเคราะห์ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพ สถานพัฒนาและฟื้นฟู สถานพินิจหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็กทั้งของรัฐและเอกชน

นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด เพื่อกระจายการดูแลให้เป็นไปอย่างทั่วถึง โดยมีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ คือ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และมาตรการในการสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพ ส่งเสริมความประพฤติเด็ก การให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง การติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์และส่งเสริมความประพฤติเด็กแล้วรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2) หมวด 2 การปฏิบัติต่อเด็ก

การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่าในกรณีใดต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และใน พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติต่อเด็ก โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

ก. การปฏิบัติต่อเด็ก กำหนดว่าการปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก และไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (มาตรา 22)

ข. หน้าที่ผู้ปกครอง กำหนดให้ผู้ปกครองมีหน้าที่ให้การอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และพัฒนาเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลของตน ตามสมควรแก่ชนบทรอบน้อมประเพณี และวัฒนธรรมแห่งท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และต้องคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแล มิให้ตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเกิดอันตรายแก่กายและจิตใจ (มาตรา 23)

ค. หน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการเขต นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้ากิ่งประจำอำเภอ หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบไม่ว่าเด็กจะมีผู้ปกครองหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและตรวจสอบสถานที่ของรัฐและเอกชนที่มีงานเกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของพระราชบัญญัตินี้ เพื่อรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องต่อไป (มาตรา 24)

ง. การปกป้องคุ้มครองเด็กจากการปฏิบัติโดยมิชอบของผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ โดยกำหนดแนวทางป้องกันมิให้ผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นมิให้ปฏิบัติต่อเด็กอย่างไม่เหมาะสม ตัวอย่างกรณีที่เกี่ยวข้องกับนักแสดงเด็ก เช่น การใช้หรือยินยอมให้เด็กแสดงแบบหามรุ่งหามค่ำ โดยเด็กไม่ได้พักผ่อนหลับนอนอย่างเพียงพอ รวมถึงการบังคับขู่เข็ญ ชักจูง ยุยงส่งเสริม ให้เด็กกระทำการอื่นที่ลักษณะคล้ายกัน (มาตรา 25 และมาตรา 26)

จ. การกำหนดหน้าที่ในการช่วยเหลือเบื้องต้นและการรายงาน กำหนดให้ประชาชนทั่วไปที่พบเห็นว่าเด็กตกอยู่ในสถานที่ที่ต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นและแจ้งต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงโดยไม่ชักช้า นอกจากนี้ยังกำหนดหน้าที่ให้ แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับตัวเด็กไว้รักษาพยาบาล ครูอาจารย์ หรือนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ดูแลเด็กที่เป็นศิษย์หรือลูกจ้าง จะต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องโดยไม่ชักช้า หากเป็นที่ปรากฏแน่ชัดหรือน่าสงสัยว่าเด็กถูกทารุณกรรมหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการเลี้ยงดูโดยไม่ชอบ อย่างไรก็ตามไม่มีบทลงโทษในกรณีนี้

บุคคลที่กล่าวมาแล้วละเว้นหรือฝ่าฝืน เพียงแต่มีบทคุ้มครองการแจ้งหรือการรายงานของบุคคล เหล่านี้ในมาตรา 29 วรรคท้ายว่า การแจ้งหรือการรายงานตามมาตรา 29 เมื่อได้กระทำการโดยสุจริต ย่อมได้รับการคุ้มครองและไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางปกครอง (มาตรา 29)

3) หมวด 3 การสงเคราะห์เด็ก

การช่วยเหลือ สงเคราะห์ พัฒนาและฟื้นฟูเด็กนั้น ต้องมีการสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับ ตัวเด็กและครอบครัวเพื่อหาวิธีการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่เหมาะสมโดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ

4) หมวด 4 การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก

กำหนดลักษณะของเด็กที่พึงได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ โดยในกรณีที่มีการกระทำทารุณกรรมต่อเด็ก ให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจแยกตัวเด็กจากครอบครัว และต้องรับจัดให้มีการตรวจรักษาทางร่างกายและจิตใจ หลังจากนั้นต้องจัดให้เด็กอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อหาวิธีการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กต่อไปหรือเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กและครอบครัว ถ้าเห็นว่าเด็กจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพหรือจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ก็ต้องดำเนินการจัดให้มีการคุ้มครองสวัสดิภาพหรือการสงเคราะห์ต่อไป

5) หมวด 5 ผู้คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งผู้คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กเพื่อกำกับดูแลเด็ก โดยอาจแต่งตั้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่ นักสังคมสงเคราะห์ หรือบุคคลที่สมัครใจและมีความเหมาะสม

6) หมวด 7 การส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา

โรงเรียนและสถานศึกษาต้อง จัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการดูแลเรื่องความปลอดภัยแก่นักเรียนและนักศึกษา และยังให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การไปสอบถามครูอาจารย์ หรือการแนะนำ-ตักเตือนผู้ปกครอง เกี่ยวกับการสอดส่องดูแลเด็ก เป็นต้น

7) หมวด 9 บทกำหนดโทษ

กำหนดโทษทางอาญาแก่บุคคลผู้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติต่างๆตามที่ พ.ร.บ.ฉบับนี้ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับได้จริงและบรรลุผลตามความมุ่งหมายนั่นเอง

ประเด็นปัญหา

1. ในการทำงานของนักแสดงเด็กนั้น เนื่องจากความที่ยังเป็นผู้เยาว์ทำให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องเป็นผู้ทำหน้าที่แทนในการตกลงข้อเงื่อนไขการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิง ทำให้บ่อยครั้งมีการจัดคิวหรือตารางงานให้เด็กทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำโดยพ่อแม่ผู้ปกครองอาจนึกไม่ถึงว่าเป็นการทำร้ายเด็กทางอ้อม ซึ่งแท้จริงแล้วคงไม่มีเจตนาทำร้ายเด็กหรือเจตนาให้เด็กได้รับในสิ่งที่ไม่ดี แต่อาจคิดว่าการทำเช่นนั้นจะเกิดประโยชน์กับตัวเด็กเองที่จะได้มีอาชีพมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว ดังนั้นสิ่งที่ฝ่ายพ่อแม่ผู้ปกครองทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิง จึงเป็นลักษณะประสงค์ที่จะได้รับการว่าจ้างมาก โดยมักจะทำการตกลงกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยไม่มีกฎเกณฑ์มากมายนัก โดยที่ไม่คิดว่าการกระทำเช่นนั้นอาจเข้าข่ายทำให้นักแสดงเด็กตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเป็นอันตรายแก่กายและจิตใจแล้ว การกระทำที่เป็นการกระทบต่อสวัสดิภาพของเด็กจึงเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง

2. หากจะอ้างอำนาจของเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เพื่อให้เข้าไปตรวจสอบดูแลนั้น ต้องเป็นกรณีที่เด็กได้รับการปฏิบัติโดยมิชอบจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นๆ หรือตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเป็นอันตรายแก่กายและจิตใจ แต่ในทางปฏิบัติในเมืองานแสดงเป็นงานที่สามารถตกลงเกี่ยวกับเรื่องเวลาในการทำงานโดยกำหนดกันเองได้ โดยเฉพาะหากเป็นเรื่องการทำงานในเวลาว่างคืน กฎหมายแรงงานก็ยิ่งเปิดช่องให้สามารถจ้างนักแสดงเด็กให้ทำงานได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา จึงเป็นเรื่องยากที่เจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจสอบดูแล เพราะมักจะถูกโต้แย้งว่าการให้นักแสดงเด็กทำงานในลักษณะดังกล่าว ไม่ได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานและไม่เป็นการทารุณโหดร้ายต่อเด็ก ส่วนการจะพิสูจน์ว่าการกระทำดังกล่าวของผู้ปกครองเป็นการทำให้นักแสดงตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเป็นอันตรายแก่กายและจิตใจแล้ว ก็เป็นเรื่องยาก เนื่องจากการให้เด็กทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำโดยไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ นั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อตัวเด็กในทันที แต่อาจส่งผลเสียกับเด็กในระยะยาวในอนาคต และแม้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะได้กำหนดให้ประชาชนทั่วไปที่พบเห็นต้องให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่เด็ก และแจ้งต่อเจ้าหน้าที่รัฐ แต่คนส่วนใหญ่มักเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยที่คนในครอบครัวต้องดูแลกันเอง จึงไม่ค่อยมีใครแจ้งหรือร้องเรียน และเมื่อไม่มีผู้ใดร้องเรียน เจ้าหน้าที่ก็ไม่อาจทราบและไม่ได้เข้าไปทำตรวจสอบ จึงเห็นได้ว่ากฎหมายในส่วนนี้ยังไม่สามารถใช้คุ้มครองเด็กที่เป็นนักแสดงอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงหญิงในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน

ความเชื่อและค่านิยมในสังคมได้กำหนดความแตกต่างระหว่างชายหญิงในทำนองชายเป็นใหญ่กว่าหญิง ทำให้เกิดการกีดกันการเลือกปฏิบัติการถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของชายและหญิงยังต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นความไม่เท่าเทียมกันจึงเกิดขึ้น และพฤติกรรมที่มีแนวโน้มเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานก็เป็นผลที่ตามมา

“การล่วงเกินทางเพศ” (Sexual Harassment) หมายถึงการกระทำใด ๆ ในทางเพศต่อผู้อื่นอันไม่ถูกต้องตามประเพณีหรือจรรยาบรรณ โดยเป็นลักษณะการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ในทางเพศ โดยที่ผู้อื่นนั้นไม่ยินยอม ไม่ต้องการ เป็นการรบกวนความรู้สึก หรือทำให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ ให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความขุ่นข้องหมองใจกัน เกิดความตึงเครียดและอึดอัดใจในการทำงาน ซึ่งมีทั้งลักษณะการกระทำในทางเพศยังไม่ถึงขั้นข่มขืนหรืออนาจาร และถึงขั้นหนักซึ่งรวมการกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายอาญาด้วย⁶

เมื่อพิจารณางานวิชาชีพนักแสดงนั้น ลักษณะงานจะแตกต่างกับงานในวิชาชีพอื่น ๆ เห็นได้ชัดว่ามีความเสี่ยงสูงที่จะถูกล่วงเกินทางเพศได้ง่ายกว่าวิชาชีพอื่น เพราะโดยเนื้อหาของงานเป็นการแสดงอารมณ์ต่อกันมีการถูกเนื้อต้องตัวกัน เพียงแต่ว่าหากเป็นการแสดงนั้นผู้ถูกกระทำยินยอม และทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นการแสดง ทำให้การกระทำไม่เป็นความผิด แต่ในบางครั้งก็กรณีหมิ่นเหม่โดยการถูกผู้แสดงอีกฝ่ายหนึ่งฉวยโอกาสหรือเอาเปรียบโดยทำการล่วงเกินทางเพศในขณะทำงานได้

2.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนักแสดงหญิงในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน

วัฒนธรรมของการแสดงในปัจจุบันก็ได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากยุคก่อนซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการเปิดรับแนวความคิดและวัฒนธรรมจากทางตะวันตกมากขึ้น ในอดีตนักแสดงที่สวมบทเป็นพระเอกนางเอก หากจะต้องแสดงฉากรักหรือฉากที่ต้องมีการกระทำต่อเนื้อตัวของนักแสดง

⁶ ทิพาภรณ์ อำนวยสวัสดิ์, “การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543).

หญิงโดยตรง หรือต้องมีการแสดงให้สมบทบาทว่ามีความรักหรือมุ่งในการประเวณีหรือความใคร่ นั้น นักแสดงชายจะไม่กล้าทำการแสดงเช่นนั้นจนกว่าจะได้มีการซักซ้อมทำความเข้าใจและขออนุญาตนักแสดงหญิงผู้ร่วมแสดงเสียก่อน ตัวอย่างเช่น ภาพยนตร์ไทยเรื่องหนึ่ง คุณสมบัติ เมทะนี สมบทเป็นพระเอกของเรื่อง และคุณอรัญญา (นามวงศ์) ศิระฉายา สมบทเป็นนางเอกของเรื่อง พระเอกไม่กล้าที่จะจูมพิตนางเอก เว้นแต่ ผู้กำกับจะได้บอกกล่าวขออนุญาตและได้รับความยินยอมจากนางเอกเสียก่อน พระเอกจึงจะทำการแสดงตามที่ผู้กำกับมอบหมาย⁷ แต่ปัจจุบันมุมมองของผู้ทำงานแสดงในหน้าที่ต่างๆไม่ว่าจะเป็นผู้กำกับการแสดง ช่างเทคนิคต่างๆ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่กลับมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย และมักจะแอบทำการนัดแนะให้นักแสดงชายแสดงในบทบาทที่แสดงความรักใคร่โดยไม่ทำความเข้าใจกับนักแสดงหญิงก่อน โดยมีข้ออ้างว่าเพื่อให้การแสดงหรือภาพที่ปรากฏออกมามีความสมจริงและเป็นธรรมชาติเนื่องจากนักแสดงหญิงจะได้ตกใจหรือเขินอายแล้วแสดงออกมาโดยไม่มีการปรุงแต่ง⁸ ในทางปฏิบัติหากนักแสดงหญิงรายใดแสดงความไม่พอใจที่ตนถูกก้าวล่วงเช่นนั้น ก็จะถูกมองว่าไม่ใช่มืออาชีพ หรือหากมีนักแสดงหญิงคนใดไม่ยอมและจะเอาเรื่อง ก็เชื่อได้เลยว่าอนาคตทางการแสดงดับวูบ เพราะจะไม่มีใครว่าจ้างให้นักแสดงหญิงผู้นั้นแสดงในครั้งต่อไปหรือเรื่องต่อไป จากข้อมูลดังที่กล่าวมา ก่อเกิดผลกระทบอย่างมาก คือ ทำให้เกิดความก้ำกึ่งระหว่างการแสดงอย่างสมจริงตามบทกับการมีเจตนาล่วงเกินที่แอบแฝงมากับการทำงาน ทำให้นักแสดงหญิงผู้ถูกล่วงเกินไม่อาจทราบเจตนาที่แท้จริงและการสังเกตหรือพิจารณาว่าอีกฝ่ายมีเจตนาล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานก็ทำได้ยากขึ้น

⁷ ช่อง 11 สถานีวิทยุแห่งประเทศไทย (ผู้ผลิต), เพื่อคนคนบันเทิง...จะมีมาตราไหนในรัฐธรรมนูญ ปี 50, [เทปบันทึกภาพรายการโทรทัศน์ “เกาะติดรัฐธรรมนูญ”] (ออกอากาศทางช่อง 11 สทท. สถานีวิทยุแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี, พฤษภาคม 2550) : สัมภาษณ์ สมิติ เมทะนี. และ สัมภาษณ์ อรัญญา (นามวงศ์) ศิระฉายา, นักแสดงอาวุโส, มีนาคม 2550.

⁸ สัมภาษณ์ ไรวา บุญยศักดิ์, พรชิตา ณ สงขลา และ เพชรลดา เทียมเพชร, นักแสดงหญิง, มีนาคม 2550.

ปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศของนักแสดงหญิงในสถานที่ทำงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือกว่าการทำงาน เช่น ผู้อำนวยการสร้าง หรือผู้กำกับฯ หรือเกิดจากเพื่อนร่วมงาน เช่น นักแสดงชาย หรือบุคคลที่ทำงานแวดล้อม เช่น ตากล้อง ช่างเทคนิคต่างๆ รวมถึงบุคคลจากภายนอกที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กับสถานที่ทำงานนั้น กรณีตัวอย่างเช่น

-ผู้กำกับกับการแสดง สั่งให้นักแสดงหญิงแต่งกายล่อแหลม หรือสั่งให้เปิดเผยเนื้อตัวร่างกาย โดยโน้มน้าวว่าเพื่อความสมจริงของงานหรือถือว่าเป็นงานศิลปะ โดยอ้างเหตุผลว่าการกระทำนั้นเป็นการเพิ่มเรตติ้งให้กับงานละครหรืองานภาพยนตร์ โดยที่แท้จริงแล้วนักแสดงหญิงผู้นั้นไม่เต็มใจ

-ผู้กำกับกับการแสดงบางคนชอบใช้ถ้อยคำผรุสวาท หรือถ้อยคำที่สื่อไปในทางสองแง่สองมุมโดยรู้สึกพึงพอใจที่จะกล่าวเช่นนั้นในลักษณะซึ่งหน้านักแสดงหญิงในขณะทำงานอยู่ในกองถ่ายฯ ทำให้นักแสดงหญิงรู้สึกกระอักกระอ่วนใจ รู้สึกกะอาย และยึดอัดใจในการทำงาน

-กรณีมีนักแสดงชายบางคนฉวยโอกาสทำการแสดงนอกบทโดยใช้งานแสดงบังหน้า เช่น มีบทที่นักแสดงหญิงต้องแสดงว่าถูกนักแสดงชายข่มขืน โดยในการแสดงอาจใช้เทคนิคมุมกล้องเข้าช่วยให้เห็นภาพคล้ายกระทำจริง โดยมีต้องคุกคามจริงก็ย่อมได้ แต่นักแสดงชายกลับกระทำการล่วงเกินจริงๆ โดยการขยำน้าอกของนักแสดงหญิงอย่างแรงหลายครั้ง ทำให้นักแสดงหญิงรู้สึกว่าตนเองกำลังถูกคุกคาม และมั่นใจว่าเป็นการกระทำที่จิตใจไม่ใช่ว่าการพลาดพลั้ง

-กรณี “ต๊ัก-บงกช คงมาลัย” ขณะที่อยู่ในกองถ่ายและกำลังถ่ายทำภาพยนตร์เรื่อง “ไฉ่พิก” (“คำพิพากษา”) นักแสดงผู้นี้ได้รับการขอร้องจากผู้กำกับและทีมงานให้แสดงโดยไม่ต้องเปลือยร่างกายในฉากหนึ่ง ซึ่งขณะทำการแสดงฉากนี้อยู่ นักแสดงผู้นี้ก็ได้ถูกช่างภาพอิสระลักลอบเข้าไปแอบถ่ายรูปในกองถ่าย และนำไปเผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต ทำให้ตัวนักแสดงได้รับความเสียหายอย่างมาก โดยที่กองถ่ายทำภาพยนตร์ไม่สามารถป้องกันความปลอดภัยให้แก่ตัวนักแสดงผู้นี้ได้

-กลุ่มบุคคลที่ก่อตั้งขึ้นมาในรูปโรงเรียนสอนการแสดง โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงสร้างแผนล่อลวงว่าจะปั้นดาราหน้าใหม่ แต่กลับไปล่วงเกินทางเพศหญิงสาว (ปัจจุบันโรงเรียนสอนการแสดงแห่งนี้ได้ปิดตัวไปแล้ว ขอสงวนชื่อบุคคลที่ก่อตั้งโรงเรียนไว้เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องการหมิ่นประมาท เนื่องจากผู้เขียนยังไม่มีหลักฐานแน่ชัดแต่ได้ข้อมูลมาจากตัวนักแสดงผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ)

2.2 การบังคับใช้กฎหมายและปัญหาในการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงหญิง

หากการจ้างนักแสดงหญิงผู้ใดเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ก็จะได้รับคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, ประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องละเมิด

ส่วนกรณีการจ้างนักแสดงหญิงผู้ใดเป็นสัญญาจ้างทำของ นักแสดงผู้นั้นก็จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่จะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องละเมิดเท่านั้น

รายละเอียดตามกฎหมายต่างๆมีดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎหมายการล่วงเกินทางเพศของไทยนั้น ประเทศไทยในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ได้นำเอาสาระสำคัญในปฏิญญาสากลต่างๆมาประยุกต์ใช้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญเพื่อรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความมีสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่เท่าเทียมกันโดยไม่จำกัดเพศไม่ว่าชายหญิงและเด็ก การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายหรือจัดทำกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงเป็นหนึ่งในกฎหมายหลายๆ ฉบับที่รัฐบาลได้ทำการแก้ไขโดยมีการบัญญัติข้อห้ามเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศขึ้นมา แต่ไม่ได้เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศโดยเฉพาะ เพียงแต่มีอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติเป็นข้อห้ามการล่วงเกินทางเพศในการจ้างแรงงานเท่านั้น การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศในการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง จึงเป็นการคุ้มครองลูกจ้างหญิงให้ได้รับหลักประกันในความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพเพราะโดยลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิง อาจเปิดโอกาสให้มีการกระทำอันไม่เหมาะสมต่อลูกจ้างหญิงได้ง่าย ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิงในสถานประกอบกิจการ หรือนอกสถานประกอบกิจการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานร่วมกัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 จึงได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน

กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก แต่ในมาตรา 16 นี้ก็ไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ล่วงเกินทางเพศ” ว่าหมายความว่าอย่างไร ลักษณะรูปแบบของการล่วงเกินทางเพศเป็นเช่นไรก็ไม่กำหนดไว้ แต่พออนุมานได้ว่าการ “ล่วงเกินทางเพศ” เป็นการแสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณ เช่น ลวนลาม ดูหมิ่น สบประมาท เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ทำร้ายความรู้สึกและจิตใจ เช่น การพูดจาทะลุม การพูดลามก หรือเอารูปลามกมาให้ดู หรือการเกี่ยวพาราสีในเชิงลามกเรื่องเพศ พฤติกรรมที่ได้กระทำไปดังกล่าวนั้นถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศแล้ว การกำหนดมาตรานี้ขึ้นมานั้นเจตนารมณ์ของกฎหมายก็เพื่อป้องกันมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบในเชิงอำนาจและใช้อำนาจในทางที่มิชอบ กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก

ส่วนบทลงโทษของผู้กระทำผิด

มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่า ผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดี หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน หากพนักงานสอบสวนพบว่า บุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ⁹ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ในกรุงเทพมหานครซึ่งมิใช่พนักงานสอบสวนหรือสารวัตรตำรวจ มีอำนาจเปรียบเทียบด้วย

⁹ การเปรียบเทียบตามมาตรา 147 สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 159 (1) คำว่า “ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย” นั้น

1) อธิบดี หรือ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

2) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่
เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ประเด็นปัญหา

1. ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติกฎหมายไว้ในมาตรา 16 เพียงมาตราเดียวสั้นๆ ถือว่ายังมีความบกพร่องอยู่ เนื่องจากการไม่มีการให้คำจำกัดความของคำว่า “การล่องเเกินทางเพศ” ไว้ว่าพฤติกรรมอย่างไร แคไหน เพียงใด จึงจะถือเป็นการล่องเเกินทางเพศ แล้ว ทำให้ไม่สามารถใช้กฎหมายในส่วนนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความเข้าใจ และเมื่อเกิดความไม่แน่ใจก็ไม่กล้าใช้สิทธิ ปัญหาคือหากเป็นกรณีที่นักแสดงหญิงไม่แน่ใจว่าเป็นการล่องเเกินทางเพศหรือเป็นแค่การผิดคิดจากการแสดง ก็จะไม่กล้าใช้สิทธิในการดำเนินคดี

2. แม้ว่าการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 มาปรับใช้ในการคุ้มครองมีส่วนดีว่าการดำเนินการตามประมวลกฎหมายอาญา ตรงที่พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลและเป็นคนกลางในการเรียกร้องสิทธิให้แทนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้ลดความตึงเครียดลง ประกอบกับโทษของการล่องเเกินทางเพศตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นมีเพียงโทษปรับสถานเดียว ไม่มีโทษจำคุก ดังนั้นหากผู้กระทำยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูงตามที่เจ้าพนักงานเปรียบเทียบปรับ คดีก็เป็นอันระงับไป ซึ่งถือเป็นการนำกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้ร่วมกับกฎหมายแรงงานด้วย ช่องทางนี้จึงทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายสามารถปรับความเข้าใจกันและอาจกลับมาทำงานร่วมกันต่อไปได้ แต่ด้วยเหตุผลที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ใช้ได้กับแค่เฉพาะกรณีสัญญาจ้างนักแสดงรายที่มี

หมายถึงใครนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ 1295/2541 อาศัยอำนาจตาม มาตรา 159 (1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน จึงมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจ เปรียบเทียบสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 159 (1)แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้น “ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย” ก็คือ “ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน”

ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาการล่งเงินทางเพศในที่ทำงานได้อย่างครอบคลุม

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 นี้มีแต่บทลงโทษผู้ฝ่าฝืน โดยให้ชดใช้เป็นค่าปรับ แต่ไม่ได้มีมาตรการในการเยียวยาความเสียหายในทางแพ่งให้แก่ลูกจ้างผู้ถูกล่งเงินทางเพศแต่อย่างใด หากผู้เสียหายประสงค์จะได้รับการชดใช้ค่าเสียหายก็ต้องไปใช้สิทธิฟ้องร้องในทางแพ่งตามกฎหมายละเมิดต่อไป ทำให้เห็นได้ว่ากฎหมายมาตรานี้ใช้ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ และไม่ได้ช่วยลดปัญหาการล่งเงินทางเพศในที่ทำงานแต่อย่างใด

(2) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทกำหนดโทษของการล่งเงินทางเพศ เกี่ยวกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในส่วนที่เกี่ยวกับคดีเล็กน้อยที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 37(4) ส่วนเรื่องสิทธินัดคดีอาญามาฟ้อง ย่อมระงับไป ตามมาตรา 39 (3) และมาตรา 38 เป็นวิธีการเปรียบเทียบ โดยลำดับดังนี้

1) บทกำหนดโทษ ความผิดเกี่ยวกับการล่งเงินทางเพศ มาตรา 159 วรรคสาม (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ที่ให้ถือว่า...คดีเล็กน้อยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 37(4) ว่า “ ในคดีซึ่งเปรียบเทียบได้ตามกฎหมายอื่นคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อผู้ต้องหา (ผู้ล่งเงินทางเพศ) ได้ชำระค่าปรับตามค่าเปรียบเทียบของเจ้าพนักงานแล้ว”อำนาจเปรียบเทียบจำกัดเฉพาะโทษปรับเท่านั้น

2) วิธีการเปรียบเทียบ (มาตรา 38)

ความผิดตามมาตรา 37 (4) ถ้าเจ้าพนักงาน...เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ดังนี้

ก. เจ้าพนักงานจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าปรับตามจำนวนสมควร ซึ่งต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด ถ้าเป็นความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว เจ้าพนักงานจะจำนวนค่าปรับได้ทันที

ข. ผู้เสียหาย (ผู้ถูกล่งเงินทางเพศ) และผู้ต้องหา (ผู้ล่งเงินทางเพศ) ยินยอมตามจำนวนค่าปรับที่เจ้าพนักงานกำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์ในข้อนี้ผู้ลงโทษเป็นเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ใช่ศาลยุติธรรม จึงเป็นการสมควรที่คู่กรณีทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรรับรู้โทษที่กำหนด และการเปรียบเทียบโดยชอบมีผลให้คดีเล็กน้อยทันที คู่กรณีจะไปโต้แย้งในภายหลังไม่ได้

ค. เมื่อคู่กรณีให้ความยินยอมต่อการเปรียบเทียบปรับแล้ว เจ้าพนักงานจะกำหนดเวลาให้ผู้ต้องหา (ผู้ล่งเงินทางเพศ) นำเงินมาชำระค่าปรับภายในเวลาอันสมควรแต่ไม่เกิน 30 วัน

หากผู้ต้องหา (ผู้ล่วงเกินทางเพศ) นำเงินมาชำระภายในกำหนดเวลาดังกล่าว คดีเป็นอันเลิกกัน มีผลทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไป ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 (3) หากผู้ต้องหา ไม่ยินยอม หรือเมื่อยินยอมแล้วแต่ไม่นำเงินมาชำระภายในกำหนด คดีไม่เลิกกัน เจ้าพนักงานจะดำเนินการสอบสวนต่อไปดังเช่นคดีธรรมดา

ง. ถ้าคดีอาญามีมูล ทำให้ผู้เสียหาย (ผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ) มีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนในทางแพ่งด้วย เมื่อผู้เสียหาย (ผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ) ยินยอมให้เจ้าพนักงานเปรียบเทียบปรับในเรื่องค่าทดแทนด้วยแล้ว เจ้าพนักงานจะเปรียบเทียบให้โดยกะจำนวนค่าทดแทนตามที่เห็นสมควร หรือตามที่คู่กรณีตกลงกัน

จ. สิทธิฟ้องคดีอาญาระงับไป ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่บัญญัติว่า สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับ เมื่อคดีเลิกกันตามมาตรา 37(4)

(3) ประมวลกฎหมายอาญา

ในประมวลกฎหมายอาญาไม่ได้บัญญัติความผิดเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศไว้โดยเฉพาะ แต่พฤติกรรมของการล่วงเกินทางเพศในบางลักษณะอาจเป็นความผิดทางอาญาได้หลายลักษณะความผิด เช่น ฐานอนาจาร ฐานข่มขืนกระทำชำเรา ฐานกระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล และการกระทำนั้นอาจเป็นความผิดหลายบทหรือหลายกระทงก็ได้

1) ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา

ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 276 วรรคแรก บัญญัติว่า “ผู้ใดข่มขืนกระทำชำเราหญิงซึ่งมิใช่ภริยาของตนโดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยหญิงอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้หรือโดยทำให้หญิงเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษ...”

“ผู้ใด” หมายถึง หญิงหรือชายก็ได้ และรวมถึงการร่วมกระทำผิดตามมาตรา 83 ด้วย (หญิงช่วยชายให้ข่มขืนกระทำชำเราหญิงอื่นจนสำเร็จ เช่น ช่วยจับขา จับแขน เช่นนี้ย่อมมีความผิดฐานเป็นตำรวจตามมาตรา 83)

“ข่มขืน” หมายถึง การใช้กำลังหรือใช้อำนาจบังคับหรือกระทำโดยหญิงไม่ยินยอมหรือไม่สมัครใจ ถ้าหญิงยินยอมหรือสมัครใจย่อมไม่เป็นการข่มขืนเพราะความยินยอมเป็นสาระสำคัญของความผิดฐานนี้ มีสุภาษิตกฎหมายกล่าวว่า “Volenti non fit injuria” ซึ่งมีความหมายว่า “การยินยอมไม่ทำให้เกิดละเมิด” หมายถึงความยินยอมของผู้เสียหายทำให้ความเสียหายระงับลง

“กระทำชำเรา” หมายถึง การร่วมประเวณีตามธรรมดา ดังนั้นถ้าร่วมประเวณีผิดธรรมดา จึงไม่มีความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเราตามมาตรา 276 เช่น การสำเร็จความใคร่โดยใช้ปากของหญิง หรืออวัยวะของผู้ชายถูกละเมิดโดยอวัยวะอื่นของหญิงซึ่งมิใช่ช่องคลอด เป็นต้น

“ขู่เชือดด้วยประการใดๆ” หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ถูกระทำเป็นอันตรายหรือประสพภัยหรือสิ่งเลวร้ายต่างๆ ไม่ว่าจะเกิดกับหญิงนั่นเอง หรือผู้อื่น หรือทรัพย์สินของหญิงหรือผู้อื่นก็ตาม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การข่มขืนกระทำชำเรา ก็เป็นการล่วงเกินทางเพศที่แสดงออกให้เห็นทางกาย โดยใช้กำลังอันเป็นลักษณะการล่วงเกินทางเพศถึงขั้นที่รุนแรง และ กฎหมายการล่วงเกินทางเพศของต่างประเทศก็ถือว่าการข่มขืนเป็นการล่วงเกินทางเพศลักษณะหนึ่งซึ่งจัดว่าเป็นขั้นที่รุนแรง และมีผลกระทบต่จิตใจของผู้ถูกล่วงเกินทางเพศเป็นอย่างมาก

2) ความผิดฐานอนาจาร

ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 278 บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปี โดยขู่เชือดด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษ...”

มาตรา 279 “ผู้ใดกระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษ...”

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคแรก ผู้กระทำได้กระทำโดยขู่เชือดด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยเด็กนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้เด็กนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษ...”

คำว่า “ผู้ใด” รวมถึง ผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง และเด็กชายด้วย และรวมถึงการร่วมกระทำความผิดตามมาตรา 83 ด้วย ดังนั้น บุคคลที่จะกระทำผิดในฐานอนาจาร อาจเป็นชายหรือหญิงก็ได้ จะเป็นการที่ชายทำต่อหญิง หรือชายทำต่อชาย หรือหญิงทำต่อชาย หรือหญิงทำต่อหญิงด้วยกันก็ได้ เพราะในบทบัญญัติใช้คำว่า ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคล...

ส่วนการกระทำแก่เด็ก ตามมาตรา 279 นั้น คำว่า “เด็ก” หมายถึงเด็กอายุยังไม่เกิน 15 ปี โดยเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“กระทำอนาจาร” หมายถึง การกระทำที่ไม่สมควรทางเพศ ต่อร่างกายของบุคคลอื่น ไม่สมควร หมายถึงไม่ถูกต้องตามประเพณี หรือวัฒนธรรมและจำกัดเฉพาะว่าต้องกระทำต่อร่างกายของผู้อื่นเท่านั้น แต่ถ้าเพียงแต่พูดจาหยาบค้าย หรือกล่าวผรุสวาท หรือเขียนภาพลามกอนาจารไม่ถือเป็นการกระทำอนาจาร กฎหมายมิได้จำกัดวิธีกระทำแต่ต้องเป็นการกระทำต่อเนื้อตัวบุคคลโดยตรง โดยมีเจตนามุ่งในการประเวณีหรือความใคร่ ถ้าการกระทำไม่ถึงขั้นพยายามข่มขืนกระทำชำเราแล้ว จะเป็นความผิดกระทำอนาจารอยู่ในตัว ซึ่งการกระทำดังกล่าวก็ถือว่าการล่วงเกิน

ทางเพศซึ่งถึงขั้นอนาจาร นั่นเอง สถานที่ที่กระทำอนาจาร ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นที่สาธารณะ สถานที่หรือที่เปิดเผย แม้กระทำในห้องมิดชิดอยู่กันเพียงสองคนก็เป็นความผิดได้

การอนาจาร ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ ลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่ไม่ถึงขั้น ช่มชู้นกระทำชำเรา แต่ก็เป็นกรกระทำที่ทำให้ผู้ถูกระทำต้องรู้สึกอับอาย และส่งผลกระทบต่อ จิตใจเป็นอย่างมาก กฎหมายของต่างประเทศก็ถือว่าการอนาจารเป็นการล่วงเกินทางเพศลักษณะ หนึ่งเช่นกัน

3) ความผิดฐานกระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล

มาตรา 388 บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล โดยเปลือย หรือเปิดเผยร่างกาย หรือกระทำการลามกอย่างอื่น ต้องระวางโทษ...” ซึ่งมีองค์ประกอบของ ความผิด ดังนี้

องค์ประกอบภายนอก คือ

ก. กระทำการอันควรขายหน้า โดยเปลือยกาย หรือเปิดเผยร่างกาย หรือกระทำการ ลามกอย่างอื่น

ข. ต่อหน้าธารกำนัล

องค์ประกอบภายใน คือ เจตนา ต่อหน้าธารกำนัล คือในที่ที่ประชาชนอาจเห็นได้ ส่วน สถานที่ที่กระทำนั้นจะเป็นที่สาธารณะสถานที่หรือไม่สำคัญ เป็นการกระทำโดยเปิดเผยในที่ที่คน อาจเห็นได้ แม้จะปรากฏว่าไม่มีผู้ใดเห็นก็ถือว่าเป็นต่อหน้าธารกำนัล ที่ว่าเห็นนั้นมีความหมาย กว้าง เช่น มิได้หมายความว่าเพียงการมองเห็นว่ามีการร่วมประเวณีเท่านั้น แต่รวมถึงการมองเห็น พฤติการณ์ที่ทำให้เข้าใจได้ว่าจะมีการกระทำชำเราถือว่าเป็นต่อหน้าธารกำนัล

“การกระทำต่อหน้าธารกำนัล” คือ การกระทำในลักษณะที่เปิดเผยให้บุคคลอื่นสามารถ เห็นการกระทำนั้นได้

“กระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล” ตามมาตรา 388 นี้ ก็ถือว่าเป็นการ ล่วงเกินทางเพศลักษณะหนึ่ง กรณีการกระทำการล่วงเกินทางเพศดังกล่าวได้เกิดขึ้นในสถานที่ ทำงานต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน การกระทำดังกล่าวก็เป็น ความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และความผิดตาม กฎหมายอาญามาตรา 388 ด้วย อันเป็นความผิดกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบท ต้องใช้ กฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุดลงโทษ คือบทลงโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

สำหรับกรณีข้อเท็จจริงของลักษณะงานแสดงนั้นแตกต่างกับงานในวิชาชีพอื่นอย่างเห็นได้ชัด มีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงเกินทางเพศได้ง่ายกว่าวิชาชีพอื่น ไม่ว่าโดยคำพูด กริยาท่าทาง หรือการสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย เพราะโดยเนื้อหาของการทำงานการแสดงเป็นการแสดงอารมณ์ต่อกัน เพียงแต่ในวงการแสดงนั้นผู้กระทำและผู้ถูกกระทำยินยอมที่จะให้มีการกระทำเช่นนั้น โดยทุกคนถือว่าเป็นการแสดง แต่ในบางกรณีนักแสดงหญิงอาจถูกผู้แสดงอีกฝ่ายหนึ่งฉวยโอกาสหรือเอาเปรียบโดยการล่วงเกินทางเพศในลักษณะแสดงนอกบท เช่น บทที่นักแสดงหญิงต้องแสดงว่าถูกนักแสดงชายข่มขืน โดยในการแสดงอาจใช้เทคนิคมุกตลกช่วยให้เห็นภาพคล้ายกระทำจริง แต่นักแสดงชายผู้นั้นกลับกระทำการล่วงเกินจริงทำให้นักแสดงหญิงรู้สึกว่าการกระทำของตัวเองกำลังถูกคุกคาม

ประเด็นปัญหา

1. ปัญหาการนำกฎหมายอาญามาปรับใช้กับการล่วงเกินทางเพศในงานแสดง อาจเกิดข้อขัดข้องเนื่องจากการไม่ทราบเจตนาที่แท้จริงของผู้กระทำได้อย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะงานแสดงมีความเสี่ยงที่จะถูกล่วงเกินทางเพศได้ง่ายอยู่แล้ว จึงอาจถูกนักแสดงด้วยกันฉวยโอกาสล่วงเกินทางเพศขณะแสดงได้ และจุดก้ำกึ่งระหว่างการแสดงอย่างสมจริงตามบทกับการมีเจตนาล่วงเกิน ก็ทำให้นักแสดงหญิงผู้ถูกล่วงเกินไม่อาจทราบเจตนาที่แท้จริง จึงไม่อาจเอาผิดทางอาญาได้ เพราะกฎหมายก็ระงับประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่ผู้กระทำผิด และผู้กระทำเองก็มักจะยกจุดนี้ขึ้นเป็นข้อต่อสู้เพื่อให้พ้นผิด เห็นได้ว่าถึงแม้จะมีการกระทำที่เป็นการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นจริง แต่ก็ไม่สามารถเอาผิดกับผู้ทำการล่วงเกินได้เนื่องจากเหตุขัดข้องดังกล่าว ซึ่งในต่างประเทศก็จะมีกฎหมายในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ (Sexual Harassment) ไว้เป็นการเฉพาะเจาะจงทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับการกระทำในลักษณะดังที่กล่าวได้ชัดเจนกว่า

2. ปัญหาเรื่องการใช้สิทธิดำเนินคดีทางอาญา เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นในที่ทำงาน ก็ไม่ค่อยมีใครดำเนินการโดยนำกฎหมายอาญามาบังคับใช้ เนื่องจากทราบดีว่าอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ และหากเป็นกรณีนักแสดงหญิงถูกล่วงเกินทางเพศแล้วจะไปแจ้งความดำเนินคดี ก็ต้องยอมแลกกับการตกเป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์หรือทางโทรทัศน์ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงทำให้ไม่ค่อยมีใครกล้าเล่าเรื่องไปแจ้งความร้องทุกข์หรือดำเนินคดี หรือเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของตนได้ ยิ่งถ้าหากผู้ก่อให้เกิดการล่วงเกินทางเพศเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าในที่ทำงาน เช่น ผู้กำกับแสดง การไปร้องทุกข์ก็อาจมีผลให้นักแสดงหญิงถูกกีดกันแกล้ง ถูกบีบบังคับให้ออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้าง หรือหากเป็นกรณีที่ผู้ก่อให้เกิดการล่วงเกินทางเพศเป็นผู้ที่อยู่ในระดับเดียวกัน เช่น เพื่อนชายที่ร่วมงานด้วย นักแสดงหญิงที่ถูกล่วงเกินก็จะรู้สึกไม่สนใจในการทำงานร่วมกันต่อ และเรื่องนี้ก็ถือเป็นสิทธิส่วนบุคคลของผู้เสียหายว่าจะดำเนินการหรือไม่

เนื่องจากกฎหมายในส่วนนี้เป็นความผิดอันยอมความได้ ดังนั้นถ้าหากว่าผู้ถูกล่วงเกินทางเพศไม่ใช้สิทธิดำเนินคดีทางอาญา ก็จะทำให้ปัญหาการถูกล่วงละเกินทางเพศไม่ได้รับการแก้ไข ผู้ทำการล่วงเกินทางเพศอาจเฝ้าระวังใจกระทำการล่วงเกินทางเพศกับนักแสดงคนเดิมนั้นซ้ำอีกเมื่อมีโอกาสหรือไปกระทำต่อบุคคลอื่น และทำให้ปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศไม่ได้รับการแก้ไขเพราะสังคมไม่อาจทราบถึงปัญหาของนักแสดงที่เกิดขึ้นได้

(4) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องละเมิด

ผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศ นอกจากจะต้องรับโทษทางอาญาแล้ว ยังต้องรับผิดชอบทางแพ่งในการชดเชยค่าเสียหายด้วย คือ

1) ความเสียหายต่อเนื้อตัวร่างกาย

มาตรา 420¹⁰ เป็นความรับผิดเรื่องละเมิดโดยกำหนดให้มีการชดเชยค่าสินไหมทดแทนซึ่งอาจเป็นตัวเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใดก็ได้แล้วแต่ตกลงกัน อันเป็นการลงโทษผู้กระทำที่ล่วงเกินทางเพศในทางแพ่งให้ชดเชยความเสียหายอันเป็นการละเมิดต่อร่างกายหรืออนามัยของผู้ถูกระทำ

มาตรา 425¹¹ กำหนดให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง แต่ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดกับลูกจ้างที่ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ ด้วย เพราะการล่วงเกินทางเพศไม่ถือว่าเป็นการกระทำในทางการที่จ้าง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างในระดับผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ ขึ้นในที่ทำงาน ตามกฎหมายนี้นายจ้างก็ไม่ต้องร่วมรับผิดต่อลูกจ้างในการที่ลูกจ้างได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อผู้ถูกล่วงเกินทางเพศแต่อย่างใด เป็นเรื่องที่ถูกผู้ถูกล่วงเกินทางเพศจะต้องไปเรียกร้องค่าเสียหายเอาจากผู้กระทำผิดเอง

¹⁰ มาตรา 420 บัญญัติไว้ว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น ”

¹¹ มาตรา 425 บัญญัติไว้ว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น”

2) ความเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงิน

มาตรา 446¹² บัญญัติ ให้มีการชดเชยค่าเสียหายนอกจากที่เกิดกับเนื้อตัวร่างกาย เช่น ความเสียหายทางจิตใจหรือความเจ็บปวดทุกข์ทรมานจากการถูกล่วงเกินทางเพศสามารถเรียกได้

3) ผู้ที่ต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทน คือตัวผู้กระทำความผิด แต่ถ้าผู้กระทำความผิด ไม่สามารถชดเชยค่าเสียหายได้ เพราะมีฐานะยากจน ก็ไม่สามารถบังคับเอาค่าเสียหายได้ ปัจจุบันกฎหมายไทยก็ได้กำหนดให้รัฐบาลยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือหญิงที่ถูกข่มขืนกระทำชำเรา ให้ได้รับค่าตอบแทนจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ (เฉพาะกรณีถูกข่มขืนกระทำชำเราเท่านั้น) แต่มีจำนวนเงินไม่สูงนักและจะจ่ายตามความเป็นจริงสูงสุดไม่เกิน 100,000 บาท และต้องยื่นภายใน 1 ปี นับจากวันที่เกิดเหตุ¹³

ประเด็นปัญหา

1. ความรับผิดชอบของนายจ้างตามมาตรา 425 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ก็แต่เฉพาะในกรณีที่มีการละเมิดนั้นลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างเท่านั้น แต่หากกรณีข้อเท็จจริงเป็นเรื่องที่ผู้กำกับการแสดงสั่งให้นักแสดงหญิงแต่งกายล่อแหลม หรือสั่งให้เปิดเผยเนื้อตัวร่างกาย โดยโน้มน้าวว่าเพื่อความสมจริงของงานหรือถือว่าเป็นงานศิลปะ โดยให้เหตุผลว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นการเพิ่มเรตติ้งให้กับงานละครหรืองานภาพยนตร์ ซึ่งโดยแท้จริงแล้วนักแสดงหญิงผู้นั้นไม่เต็มใจทำแต่ต้องฝืนทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไป ถือว่าการที่ผู้กำกับฯสั่งเช่นนั้นเป็นการกระทำในลักษณะเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแล้ว ผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างของผู้กำกับฯ ก็จะต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้กำกับฯที่ทำการล่วงเกินทางเพศนักแสดงหญิงในลักษณะดังกล่าวด้วย

2. การล่วงเกินทางเพศโดยทั่วไปถือเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างไม่ใช่เป็นการทำหน้าที่ในทางการที่จ้าง ถึงแม้ว่าเหตุเกิดในสถานที่ทำงานก็ไม่ถือว่าเป็นการละเมิดในทางการที่จ้าง ดังนั้นเมื่อลูกจ้าง หิวหนำงาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศนายจ้างก็ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างที่ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อผู้ถูกล่วงเกินทางเพศแต่

¹² มาตรา 446 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ทำให้เขาเสียหายแก่ร่างกายหรืออนามัยก็ดี ในกรณีทำให้เขาเสียเสรีภาพก็ดี ผู้ต้องเสียหายจะเรียกร้องเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงินด้วยอีกก็ได้...”

¹³ พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ.2544

อย่างไร เช่น กรณีผู้กำกับบางคนชอบใช้ถ้อยคำพรูสวาท หรือถ้อยคำที่สื่อไปในทางสองแง่สองมุมโดยพึงพอใจจะกล่าวเช่นนั้นซึ่งหน้านักแสดงหญิงขณะทำงานอยู่ในสถานที่ทำการแสดง ทำให้นักแสดงหญิงเกิดความรู้สึกอับอาย และอึดอัดใจในการทำงาน หรือกรณีที่นักแสดงชายฉวยโอกาสทำการแสดงนอกบทโดยใช้งานแสดงบังหน้าทำการล่วงเกินจริง ทำให้นักแสดงหญิงรู้สึกว่าตนเองกำลังถูกคุกคาม และมั่นใจว่าเป็นการกระทำที่จิตใจไม่ใช่ว่าพลังพลาดจากการแสดง ก็ถือเป็นเรื่องสำหรับผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นนายจ้าง ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างที่ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อผู้ถูกล่วงเกินทางเพศแต่อย่างใด

3. ส่วนกรณีการล่วงเกินทางเพศนั้นเกิดขึ้นจากบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับนายจ้างหรือลักลอบเข้ามาเองโดยพลการ ก็ไม่สามารถเอาผิดกับนายจ้างได้ เช่น นักแสดงหญิงได้รับการขอร้องจากผู้กำกับและทีมงานให้แสดงโดยไม่ต้องเปลือยกายในฉากหนึ่งในการถ่ายทำภาพยนตร์ ซึ่งขณะทำการแสดงฉากนี้ได้ถูกช่างภาพอิสระลักลอบเข้าไปแอบถ่ายรูปในกองถ่าย และนำไปเผยแพร่ในอินเทอร์เน็ตในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ตัวนักแสดงอย่างมาก โดยที่กองถ่ายทำภาพยนตร์ไม่สามารถป้องกันความปลอดภัยให้แก่ตัวนักแสดงผู้นี้ได้

ทั้งสองกรณีที่กล่าวมาเป็นเรื่องที่นักแสดงผู้ถูกล่วงเกินทางเพศต้องไปดำเนินการหรือเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้กระทำผิดเอง ส่งผลให้ผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงที่เป็นนายจ้าง อาจละเลยหรือไม่สนใจในเรื่องการที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานขึ้น(ทั้งที่จริงแล้วส่วนหนึ่งถือว่าเป็นความผิดของนายจ้างด้วยที่ละเลยไม่ตรวจตราดูแลไม่หามาตรการป้องกันเรื่องดังกล่าว)

4. ประการต่อมาในเรื่องจำนวนเงินค่าเสียหายที่จะได้รับจากการถูกล่วงเกินทางเพศนั้น ในการใช้สิทธิเรียกร้องทางศาล ตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 438 ไม่ได้กำหนดเพดานจำนวนเงินค่าเสียหายที่จะต้องชดใช้กันไว้ แต่กำหนดให้เป็นดุลพินิจศาลที่จะกำหนดให้ตามพฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด ซึ่งหากเป็นเรื่องการล่วงเกินทางเพศในลักษณะที่เป็นการกระทำลามกอย่างอื่น หรือการกระทำอนาจารเพียงแต่สัมผัสเนื้อตัวร่างกายแต่ไม่ถึงขั้นข่มขืนกระทำชำเรา ค่าเสียหายที่จะได้รับนั้นอาจเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อย และอาจไม่คุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปในการใช้สิทธิดำเนินคดีในศาล

3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงในเรื่องการประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ภัยจากการประกอบอาชีพนักแสดงนั้น ส่วนใหญ่เป็นอันตรายในรูปของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้เสมอๆในขณะที่ทำงาน โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ ตัวนักแสดงเอง และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งภัยต่างๆมักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานของค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะผู้ผลิตหรือผู้จัดที่เป็นค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทขนาดเล็กโดยทั่วไปจะมีขีดจำกัดทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวยให้ปรับปรุงเทคโนโลยีทั้งด้านอุปกรณ์และระบบการควบคุม และไม่มียงบประมาณพอที่จะให้นักแสดงได้รับการฝึกอบรมหรือเตรียมตัวก่อนหากจะต้องเล่นบทที่มีความเสี่ยง ไม่ได้ตระหนักถึงการจัดการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง ไม่มีการจัดทำประกันภัยหรือประกันอุบัติเหตุ¹⁴ ไว้ให้แก่นักแสดง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่มีทุนการผลิตมากที่มักจะได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจตรงที่อาจจะรับเอาเทคโนโลยีที่ดีกว่ากันและทันสมัยกว่ามาใช้ได้ง่ายกว่าและยังสามารถจัดโครงการความปลอดภัยในการทำงานได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้ก็เชื่อว่าทุกค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีความปลอดภัยต่อนักแสดงสูงทุกที่ ทั้งนี้อยู่ที่จิตสำนึกของผู้ประกอบการที่จะมองเห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของนักแสดงมีมากน้อยเพียงใด¹⁵ แต่ทั้งนี้ผู้ผลิตที่จะจัดทำประกันภัยหรือประกันอุบัติเหตุไว้ให้แก่นักแสดงนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์แห่งความเสียหายมาแล้วทั้งสิ้น จึงตระหนักถึงการประกันความเสี่ยงในลักษณะนี้เป็นอย่างดี¹⁶

¹⁴ ไพบุลย์ อมรวิญญูเกียรติ, กรรมการบริหารบริษัทบริหารจัดการสิทธินักแสดงจำกัด. สัมภาษณ์, มีนาคม 2550.

¹⁵ อุดม กลิ่นแก้ว, “กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544).

¹⁶ วรพจน์ พันธุ์พงศ์, “22 ปี ในวงการบันเทิงของ นพพล โกมารชุน,” ใน *Open Conversation*, รวบรวมและจัดพิมพ์โดย Openbook (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเพ่นบุ๊คส์, 2549), น. 96-122.

3.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนักแสดงในเรื่องการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ในปัญหาเกี่ยวกับการประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานแสดงนั้น ส่งผลให้นักแสดงบางรายถึงแก่เสียชีวิต หรือบางรายต้องพิการตลอดชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้เพียงชั่วคราว ซึ่งบางรายอาจต้องพักรักษาตัวนานนับเดือน

นักแสดงที่แสดงบทบู๊ หรือบทแอ็คชั่น แล้วเคยประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ เช่น

-กรุง ศรีวิไล เกิดการพลัดในระหว่างที่เล่นคิวบู๊ ทำให้ร่างกายมีแผลเป็นมาถึงทุกวันนี้

-จารุณี สุขสวัสดิ์ ประสบอุบัติเหตุระหว่างการถ่ายภาพยนตร์เรื่อง “ลูกสาวกำนัน” โดยเรือหางยาวที่นักแสดงสาวผู้นี้ขับเกิดไปเฉี่ยวชนสะพานข้ามคลอง ทำให้นักแสดงสาวได้รับบาดเจ็บ

-สริข เพชรวิเศษศิริ ประสบอุบัติเหตุในกองถ่ายเป็นประจำ เช่น ดวงไฟในกองถ่ายล้มลงมาโดนรถที่นักแสดงกำลังขับขณะเข้าฉากแสดง หรือฝ่ามือเป็นแผลฉกรรจ์เนื่องจากโดนสะเก็ดดินปืนจากลูกปืนที่เพื่อนนักแสดงคนอื่นยิงขณะเข้าฉาก ,

-ชาย ชატตโยดม เคยประสบอุบัติเหตุบ้างแต่ไม่หนักมาก เพียงแค่เลือดตกยางออกเล็กน้อย แต่ที่เคยพบคือผู้ร่วมงานซึ่งเป็นนักแสดงสมทบที่เข้าฉากพร้อมกัน ได้รับอันตรายถึงขนาดตาบอดไปข้างหนึ่ง เนื่องจากการทางทีมงานที่ท่าเอฟเฟคให้เสมือนมีการยิงกันจริงๆ ได้เปลี่ยนวิธีจากที่เคยฝังเอฟเฟคไว้ตามต้นไม้ กลับใช้วิธีการยิงด้วยปืนอัดลมแทนโดยหันวิถีกระสุนไปทางตัวนักแสดง แล้วเกิดการผิดคิวโดนนักแสดงสมทบท่านนี้เข้า การช่วยเหลือเบื้องต้นเท่าที่ทราบคือกองถ่ายพาคนเจ็บส่งโรงพยาบาล จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ แต่หลังจากนั้นการช่วยเหลือต่อเนื่องหรือการเยียวยาประการอื่นๆนั้นไม่ปรากฏ

นักแสดงที่เกิดความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานแสดง หรือ บางท่านถึงขนาดสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกายบางประการจากการทำงานแสดงเมื่อครั้งอดีต เช่น

-เพชร เขาวราชูร์ ดวงตาสูญเสียความสามารถในการมองเห็น เนื่องจากสัมผัสกับแสงที่จ้ามากเกินไปจากการถ่ายภาพยนตร์ต่อเนื่องเป็นเวลานานหลายปี

-เปี้ยเชอร์ คริสเต็นเซน หูข้างหนึ่งเสื่อมสมรรถภาพในการได้ยินเนื่องจากการแสดงฉากยิงปืนตลอดทั้งเรื่อง โดยกองถ่ายไม่จัดเตรียมเครื่องป้องกันเสียงให้นักแสดงได้

นักแสดงที่แสดงบทผาดโผนโดยไม่ใช้ตัวแสดงแทน (stuntman, stand-in)กรณีร้ายแรงที่สุดคือถึงแก่ชีวิตในขณะที่ยังถือว่าทำงานอยู่ เช่น

-มิตร ชัยบัญชา ประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตเนื่องจากตกจากเฮลิคอปเตอร์ ขณะกำลังโหนตัว เพื่อถ่ายทำภาพยนตร์เรื่อง “อินทรีทอง”

-ไฟ ไรท์ นักร้อง-นักแสดงน้องใหม่ในสังกัด ซึ่งได้รับการขอร้องจากทีมงานที่จัดงานว่าให้เล่นเครื่องเล่นผาดโผนที่มีความเสี่ยงสูง (แต่มีความปลอดภัยต่ำ) เพื่อให้คนเข้ามาชมการแสดงผาดโผนนี้และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ชมเข้าซื้อบัตรเล่นเครื่องเล่นตามนักแสดงผู้นี้ แต่เนื่องจากในการควบคุมบันจันที่ใช้ชักรอกถึงเบียร์ยักษ์มีความประมาทเลินเล่อเกิดขึ้น ทำให้วัสดุที่เป็นถังเบียร์ยักษ์หล่นทับและกระแทกศีรษะจนสมองบวมในที่สุดนักแสดงท่านนี้ถึงแก่ชีวิตที่โรงพยาบาล

เห็นได้ว่าการประสบอันตรายแต่ละครั้งนั้นย่อมทำให้นักแสดงได้รับความทุกข์ทรมานและมีผลกระทบถึงครอบครัวที่นักแสดงจะต้องเป็นหลักสำคัญของครอบครัว ยิ่งไปกว่านั้นการประสบอันตรายของแต่ละรายยังก่อให้เกิดความเสียหาย เสียเวลาการผลิต สูญเสียทรัพย์สินของผู้ผลิตอีกด้วย ซึ่งหากว่าเกิดขึ้นจำนวนมากย่อมมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศตามมาอีกด้วย นับว่าเป็นปัญหาสำคัญแต่กลับถูกมองข้ามมาโดยตลอด ดังนั้นหากไม่ต้องการสูญเสีย และเพื่อเป็นการยกระดับให้ต่อจากนี้ไปนักแสดงสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ประสิทธิภาพมีมากยิ่งขึ้น และเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของวงการบันเทิงบ้านเราได้เกิดมีความทัดเทียมกับประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นอย่างดีแล้ว เราก็ควรให้ความสำคัญต่อการมีกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของนักแสดง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็ต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรการกฎหมายที่มีอยู่แล้วหรือที่จะมีขึ้นโดยเคร่งครัด

3.2 การบังคับใช้กฎหมายและปัญหาในการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

หากนักแสดงเด็กนั้นมีลักษณะการทำงานเป็นนักแสดงในสังกัด ก็ถือว่ามีความสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงาน นักแสดงก็ย่อมจะต้องได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง และได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 นอกจากนี้ยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปนั่นคือ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด

แต่หากนักแสดงนั้นมีลักษณะการทำงานเป็นนักแสดงอิสระ ก็ไม่อาจได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แต่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปเท่านั้น คือ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด

รายละเอียดของกฎหมายต่างๆมีดังต่อไปนี้

(1) การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อสร้างผลผลิตผลกำไรให้แก่นายจ้าง ทำให้กิจการของนายจ้างได้รับประโยชน์เจริญก้าวหน้า เพราะผลผลิตที่ทำกำไรให้แก่นายจ้าง เกิดจากหยาดเหงื่อแรงงานของบรรดาลูกจ้างทั้งหลาย ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและให้สวัสดิการลูกจ้างอย่างเหมาะสม

1) สวัสดิการ¹⁷

นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเมื่อลูกจ้างมีความสะดวกสบายในการทำงาน ก็จะสามารถตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ อุทิศเวลาให้กับงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ของนายจ้างด้วย โดยสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนี้อาจแยกได้เป็น 2 ประเภท

ก. สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา

- กรณีนายจ้างเสนอจัดให้เอง

เมื่อนายจ้างเป็นผู้เสนอจัดสวัสดิการใดให้แก่ลูกจ้างนายจ้างก็มีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามนั้นด้วย เพื่อแสดงให้เห็นว่า นายจ้างเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ อันเป็นตัวอย่างของความเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

- กรณีมีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อนายจ้างตกลงกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะให้สวัสดิการใดแก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามสัญญาด้วย มิฉะนั้นนายจ้างอาจตกเป็นผู้ผิดสัญญาซึ่งจะต้องรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

- กรณีมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการใดตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสวัสดิการนี้เป็นสภาพการจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยฝ่ายลูกจ้างได้ทำตามแบบถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดแลผ่านขั้นตอนการเจรจาต่อรอง จนเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

¹⁷ วิจิตรา (ฟุ้งัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 4.ปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2544), น.103-105.

จ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้ตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว มิฉะนั้น นายจ้างอาจต้องระวางโทษฐานไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

ข. สวัสดิการตามกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของสวัสดิการอันจำเป็นสำหรับลูกจ้าง จึงได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ (มาตรา 95)¹⁸ นอกจากนั้นกฎหมายยังกำหนดให้มีการจัดตั้งสถานประกอบกิจการขึ้นด้วย เพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

การทำงานของลูกจ้างไม่ว่าในสถานประกอบกิจการ หรือนอกสถานประกอบกิจการก็ตาม สิ่งที่นายจ้างและลูกจ้างต้องคำนึงถึงเป็นประการสำคัญก็คือ มาตรการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนั้น ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่จะคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดของประเทศ และยังเกี่ยวข้องทั้งด้านมนุษยธรรมและสังคม เป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ มีความปลอดภัยในการทำงานทุกด้าน เป็นผลให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี ไม่ต้องเสี่ยงต่อภัยอันตรายใดๆ หรือหยุดงาน ลาป่วย หรือต้องบาดเจ็บต่อร่างกายและอันตรายต่อชีวิต ไม่ทำให้สูญเสียเวลาการทำงาน เป็นการประหยัดเงินทดแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ ส่งผลให้ผลผลิตภายในประเทศเพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง ทำให้ขวัญและกำลังใจของทุกฝ่ายดีขึ้น

¹⁸ โทษของการฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70,76 หรือ 95 คือระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144วรรค 1)

ประเทศไทยแต่เดิมมีมาตรการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง อยู่ในรูปของประกาศกระทรวงฉบับต่างๆ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103¹⁹ โดยออกมาเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง แต่ไม่มีบทกำหนดโทษบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงเหล่านี้ มีเพียงโทษที่กำหนดไว้ตามข้อ 8 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติเท่านั้น ต่อมาเมื่อประกาศของคณะปฏิวัตินี้ได้ถูกยกเลิกไป มีผลให้บทกำหนดโทษตามข้อ 8 ถูกยกเลิกไปด้วย และในเมื่อประกาศกระทรวงฉบับต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้นจะนำโทษที่กำหนดไว้ในมาตรา 148 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาลงโทษผู้ฝ่าฝืนประกาศกระทรวงเหล่านี้ไม่ได้ เนื่องจากโทษตามมาตรา 148²⁰ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นเป็นโทษทางอาญา การลงโทษผู้กระทำความผิดจึงต้องตีความโดยเคร่งครัด²¹ ดังนั้นในปัจจุบันแม้ประกาศกระทรวงฉบับต่างๆ จะยังมีผลใช้บังคับอยู่ แต่หากมีการฝ่าฝืน ก็ไม่มีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน

¹⁹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยออกกฎหมายมาบังคับใช้ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง โดยออกเป็นประกาศกระทรวงฯ รวมทั้งสิ้น 17 ฉบับด้วยกัน และผู้ที่ฝ่าฝืนตามประกาศดังกล่าวจะต้องรับโทษตามข้อ 8 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ต่อมาประกาศของคณะปฏิวัตินี้ถูกยกเลิกแล้วเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2541

²⁰ มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือ ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

²¹ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีลักษณะเฉพาะ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างอันลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติ
2. ถือเป็นกฎหมายที่เคร่งครัด เนื่องจากเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยคู่สัญญาจึงไม่อาจตกลงยกเว้นไปในทางที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ได้
3. เป็นกฎหมายพิเศษที่ต้องนำมาใช้บังคับก่อนกฎหมายทั่วไป
4. รัฐมีอำนาจบังคับหรือลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืนต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้ว พระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็ได้ให้ความสำคัญในความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง จึงมีการบัญญัติไว้เป็นหมวด “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ” นอกจากนี้ยังได้ปรากฏอยู่ในรูปของกฎกระทรวงฉบับต่างๆ²²

กฎหมายแรงงานได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

“ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญต่อเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“อาชีวอนามัย” หมายถึง การส่งเสริมและการดำรงรักษาสุขภาพ รวมทั้งการควบคุมและป้องกันโรค ตลอดจนอุบัติเหตุจากการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทุกอาชีพ การอาชีวอนามัย จึงเป็นการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบการอาชีพการงาน

“สภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน” หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ประกอบการอาชีพขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าควบคุมงาน วัสดุหรือสิ่งของที่นำมาใช้ในการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งแสงสว่าง เสียงดังรบกวน ความสั่นสะเทือน ความร้อน ความเย็น รังสีต่างๆ ก๊าซ ไอสาร

มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างอย่างจริงจัง ซึ่งประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

²² กฎกระทรวงฉบับต่างๆนี้ออกโดยอาศัยอำนาจ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 103 ที่บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ก. การให้ความคุ้มครองความปลอดภัยแก่แรงงานอันตราย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามมาตรา 37²³ ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไป ตามมาตรา 38²⁴ ให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานหญิง และตามมาตรา 49²⁵ ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก

²³ มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

²⁴ มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

²⁵ มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

(2) งานปั๊มโลหะ

(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข. การคุ้มครองความปลอดภัยอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ประกาศกระทรวงมหาดไทย และ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้วางกฎเกณฑ์ที่จะคุ้มครองความปลอดภัยในอันตรายที่เกิดจาก ความร้อน แสงสว่าง เสียง เครื่องจักร ไฟฟ้า หม้อน้ำ สารเคมี และภาวะแวดล้อมสารเคมี ภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ) การทำงานก่อสร้าง สถานที่อับอากาศ

ค. การกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง²⁶

(8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

²⁶ มาตรา 103 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

มาตรา 104 ถ้าพนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ถ้าพนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 พนักงานตรวจแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ตามมาตรา 103 , 104 , 105 , 107 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังนี้

- ดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 103)

- ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน อาจให้ปรับปรุงหรือแก้ไขสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ รวมถึงการต้องหยุดเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่อาจเกิดอันตราย (มาตรา 104 , มาตรา 105)

- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและให้ส่งผลการตรวจนั้นแก่พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 107)

ง. การกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง

ไม่มีการบัญญัติหน้าที่ของลูกจ้างในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยไว้

จ. หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจตราและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย

พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจในการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งดูแลเกี่ยวกับอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง โดยเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และ สถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บตัวอย่างวัสดุ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ตามมาตรา 104 และมาตรา 105 ได้ให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานที่พบว่า นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุง จัดทำ แก้ไข หรือปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดถึงการจะต้องหยุด เมื่อพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าอาจเป็นอันตรายได้

ฉ. การดำเนินการต่อผู้กระทำความผิด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 148 บัญญัติว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน

ประเภทของอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักแสดง ซึ่งส่วนใหญ่ มักจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆดังนี้²⁷

ก. อันตรายจากความร้อน

ความร้อนในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้จากธรรมชาติของการทำงานที่ต้องถ่ายทำกลางแจ้งแดด ทำให้อุณหภูมิของร่างกายสูงขึ้น สูญเสียเหงื่อและเกลือแร่ เกิดเป็นตะคริวหรือเป็นลมหมดสติ อ่อนเพลีย ซึ่งอันตรายจากความร้อนนี้ขึ้นอยู่กับอุณหภูมิความชื้นและความชื้นสัมพัทธ์ในสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานแสดงที่แสดงนั้นด้วย เช่น การถ่ายทำภาพยนตร์หรือละครในฉากสู้รบ ฉากไล่ล่า ตอนกลางวันกลางแจ้งท่ามกลางทุ่งนา เป็นเวลาต่อเนื่องกันหลายชั่วโมง เป็นต้น

อิทธิพลของความร้อน สามารถเพิ่มความกดดันทางจิตใจและทำให้เกิดความเจ็บป่วยต่อร่างกาย ผลนี้จะทำให้กระทบถึงวิธีการทำงานและความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับความร้อนนี้ นายจ้างควรที่จะคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสุขภาพเป็นหลัก และทำการป้องกันแก้ไขให้ถูกต้อง เช่น จัดระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม หรือจัดให้มีที่พักที่สามารถหลบจากความร้อน ซึ่งหากได้มีการคำนึงและปฏิบัติให้ถูกต้องตาม ก็จะทำให้การถ่ายทำมีประสิทธิภาพได้เนื่องานเพิ่มขึ้น ตรงกันข้ามหากนายจ้างไม่สนใจและมองข้ามปัญหานี้ไป ก็จะทำให้เกิดผลเสียทางอ้อมที่จะตามมาโดยคาดไม่ถึง เช่น ต้องมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ต้องหานักแสดงคนใหม่มาแทน ต้องเสียเวลาการถ่ายทำ และผลงานที่ได้ออกมาก็จะเป็นปริมาณที่ต่ำและไม่มีคุณภาพเท่าที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ข. อันตรายจากเสียง

เสียง (sound or noise) ระดับความดังเสียง (sound pressure level) หรือความเข้มของเสียง (sound intensity) โดยปกติความถี่ของเสียงที่หูคนปกติจะได้ยินเรียกว่า ช่วงโซนิก (sonic range) คือระหว่าง 20 Hz. ถึง 20,000 Hz.

เสียงดัง เป็นเสียงที่ไม่พึงประสงค์อันเกิดจากเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการถ่ายทำ เช่น เสียงจากการแสดงในฉากที่มีการยิงปืนหรือปืนขนาดใหญ่ หรือจุดระเบิด โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอ หรือเสียงดนตรีในการแสดงคอนเสิร์ตซึ่งดังมากและเป็นเวลานาน

²⁷ ปิติ พูนไชยศรี และคณะ, หลักความปลอดภัยในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 9. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542).

อันตรายจากเสียงเป็นภัยที่คุกคามต่อสุขภาพและการได้ยิน มีผลให้การทำงานอาจผิดพลาดหรือก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานขึ้น นอกจากนี้เสียงดังรบกวนยังทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และหากทำงานคลุกคลีสัมผัสกับเสียงดังอาจทำให้หูตึงหรือหูหนวกได้ ซึ่งอันตรายจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ได้รับเสียง ความถี่ของเสียง และความไวของหูที่มีต่อการได้ยินของนักแสดงแต่ละคนที่แตกต่างกัน ซึ่งก็เคยมีกรณีเกิดขึ้นกับนักแสดงที่หูข้างหนึ่งเสื่อมสมรรถภาพในการได้ยินไป เนื่องจากการแสดงฉากยิงปืนตลอดทั้งเรื่องโดยทางกองถ่ายทำไม่จัดเตรียมเครื่องป้องกันเสียงให้นักแสดงใส่

ค. อันตรายที่เกิดจากแสงสว่าง

แสงสว่างจากดวงไฟขนาดใหญ่ที่ใช้ในการถ่ายทำซึ่งจ้ามกเกินไป หรือกลางแจ้ง แล้วสะท้อนเข้าลูกนัยน์ตา โดยเมื่อทำงานแสดงท่ามกลางแสงที่สว่างมากเป็นเวลานานและบ่อยครั้ง ส่งผลทำให้ลูกนัยน์ตาอ่อนล้า และอาจได้รับอันตรายถึงขั้นตาบอดได้ อย่างเช่นกรณีของนางเอกภาพยนตร์ไทย “เพชรรา เชาวราชฎ์”

ง. การจัดทำเขตแสดงอันตราย

ที่ตั้งของเครื่องมือ หรือที่เครื่องจักรทำงาน บริเวณที่ล่อแหลมต่อการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในการแสดงที่กองถ่ายทำได้เตรียมไว้ แต่ไม่มีการจัดทำเขตแสดงอันตรายให้ชัดเจน ทำให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์อาจเข้าไปแล้วเกิดอันตรายขึ้น เช่น จุดที่ฝังระเบิดในฉากสเปเชียลเอฟเฟค หรือจุดที่ซุดหลุมอำพรางในฉากสำหรับการถ่ายทำ ที่ถูกต้องแล้วกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำรั้วคอกกันหรือเส้นแสดงเขตอันตรายหรือเครื่องหมาย ณ สถานที่ถ่ายทำดังกล่าวให้ชัดเจนทุกแห่ง

จ. ความปลอดภัยในอันตรายที่เกิดจากไฟฟ้า

อันตรายจากไฟฟ้าดูดหรือไฟฟ้ารั่ว เกิดจากสายไฟฟ้าที่ไม่ได้มาตรฐานหรือมีรอยต่อเชื่อม และวางในที่ชื้นแฉะหรือผ่านน้ำ เช่น ในการถ่ายทำกลางแจ้งใกล้แม่น้ำ ลำธาร หรือน้ำตก หรือเกิดจากการที่ไฟฟ้าลัดวงจรเนื่องจากการต่อสายและใช้ไฟฟ้าจากจุดๆเดียวมากเกินไปจนเกิดความร้อนที่ไฟดูดผู้ควบคุมไฟของกองถ่ายฯ เป็นประจำ

ฉ. การทำงานเกี่ยวกับบันได

บันไดที่ไฉ่ยกของหรือยกตัวนักแสดงขึ้นไปให้สูงจากพื้นดิน หากไม่มีการตรวจสอบความชำรุดบกพร่องหรือคนที่ควบคุมประมาทเลินเล่อ จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น กรณีกรณีที่ไฉ่สำหรับให้ช่างภาพขึ้นไปนั่งแล้วยกสูงขึ้นไปเพื่อเก็บภาพในมุมที่สูงต่างจากกระนาบปกติ แล้วครานั้นเกิดล้มลงมาทับผู้ทำงาน เช่น กรณีของช่างแต่งหน้าโดนโดนทับ หรือบันไดที่ไฉ่ยกของปล่อยของ

ตกหล่นกระแทกนักแสดงได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ในกรณีไฟ-ไวพอร์ย บันจันที่ใช้ยกของปล่อยถึง เบียร์ยักษ์หล่นลงมากระแทกศีรษะจนสมองบวมถึงแก่ชีวิตในที่สุด

ข. การทำงานที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย การทำงานที่มีอันตรายในลักษณะดังกล่าว ได้แก่ กรณีของมิตร ชัยบัญชา พระเอก ภาพยนตร์ไทยที่พลัดตกจากเครื่องบินในขณะที่ถ่ายทำฉากห้อยโหนตัวโดยไม่มีเครื่องช่วย

ข. อัคคีภัย

อันตรายจากไฟไหม้จากการถ่ายทำฉากเอฟเฟกต์ที่จะต้องให้ไฟลุกท่วมตัว หรือต้องวิ่ง ผ่านบริเวณที่ต้องมีการฝังระเบิดไว้ ทั้งๆที่ทราบมาก่อนว่าจะต้องมีฉากลักษณะนี้ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมพร้อมช่วยเหลือควบคุมดูแล หรือต้องมีการเตรียมพร้อมในอุปกรณ์ดับไฟต่างๆ แต่เมื่อไม่เตรียมพร้อมหรือไม่มีความเชี่ยวชาญพอ ทำให้ดับไฟช้าเกินไป มีแต่อุปกรณ์นั้น ประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ทำให้นักแสดงอาจเกิดบาดเจ็บขึ้นได้

ฉ. อุบัติเหตุ

หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น ไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้วย่อมอาจทำให้เกิดผลเสียหายหลาย ประการ เช่น การบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ ตาย เสียทรัพย์สิน เวลาและเงินทอง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น คือ

- การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe act) หมายถึงการกระทำที่เกิดจากตัวลูกจ้างเอง ที่ไม่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น การปฏิบัติงานโดยไม่มี หน้าที่ หรือขาดความรับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยหรือคำเตือน

- ปัจจัยเกี่ยวกับคน ได้แก่สภาพร่างกายอ่อนล้า หรือสภาพจิตใจที่ไม่พร้อมทำงาน หรือขาดความรู้ จิตสำนึกในความปลอดภัย ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ตื่นเต้นตกใจได้ง่าย

- ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการ

- ขาดการอบรมสั่งสอนการปฏิบัติงานตามกฎเพื่อความปลอดภัย

ดังนั้น เห็นได้ว่าการจ้างแรงงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตาม สัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องให้ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาวะแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ให้แก่ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายโดยเคร่งครัด เห็นได้ว่าการทำงานหากมีความประมาทเลินเล่อเพียงเล็กน้อยก็ต้องสูญเสียโดยไม่อาจแก้ไขได้ และหากไม่มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงานนายจ้างในสถานที่ทำงานนั้นควรต้องรับผิดชอบ ค่าเสียหายต่อสิ่งที่เกิดขึ้นให้แก่ลูกจ้างด้วย

ประเด็นปัญหา

1. ปัญหาหลักเกิดจากการที่ผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิงไม่ยอมรับสถานะของการเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้ไม่มีการนำข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยมาใช้ในที่ทำการแสดง หรือในกองถ่ายฯ หรือในสตูดิโอ ประกอบกับลักษณะของงานแสดงก็ไม่ได้มีการทำงานในโรงถ่ายในสตูดิโอเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะมีการถ่ายทำนอกสถานที่ ซึ่งยังมีโอกาสเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากงานที่ทำได้ตลอดเวลา หรือการที่นักแสดงประสบอันตรายจากการทำงานแสดงเกิดขึ้นบ่อยครั้งเนื่องจากผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิงไม่เอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยให้เพียงพอ เนื่องจากต้องการประหยัดต้นทุนในการผลิต หรืออาจเกิดจากตัวนักแสดงเองที่ขาดความรู้ความชำนาญในบทที่ต้องเสี่ยงภัยนั้น แต่ยังมีพื้นที่ที่จะทำการแสดงเอง เพราะกลัวว่าจะไม่ได้รับการว่าจ้าง

กรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการแสดงในคณะเชิดสิงโต ซึ่งเป็นการทำงานแบบครอบครัว ลักษณะเป็นการรับจ้างทั่วไปแบบจ้างทำของ นักแสดงเด็กในคณะได้พลัดตกลงมาจากการต่อตัวขณะแสดงเชิดสิงโตและได้รับบาดเจ็บ กรณีนี้เกี่ยวข้องกับกฎหมายเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ห้ามนายจ้างไม่ให้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป แต่เนื่องจากกรณีนี้ความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับได้ การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นนี้จึงต้องนำกฎหมายคุ้มครองเด็กมาปรับใช้ แต่ก็อาจพบกับอุปสรรคบางประการตามที่ได้เคยกล่าวแล้ว

2. ปัญหาประการต่อมาเป็นเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ที่อยู่ในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งขณะนี้อยู่ในฐานะเป็นข้อเสนอแนะมีใช้ข้อบังคับ เนื่องจากบทกำหนดโทษของประกาศทั้งสองนี้ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ส่วนกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ยังมีช่องว่างอยู่ เพราะปัจจุบันยังมีจำนวนไม่มากพอแก่กรณี และยังไม่มีการออกกฎกระทรวงที่ออกมาใช้บังคับแก่ผู้ประกอบการธุรกิจด้านบันเทิงและนักแสดงโดยตรง ทำให้การกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย และสถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมอยู่ในลักษณะไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างในการทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเมื่อนายจ้างฝ่าฝืน หรือสถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมอยู่ในลักษณะไม่ปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างก็ตาม หากไม่เข้ากรณีตามกฎหมายกระทรวง ก็ไม่สามารถที่จะ

ลงโทษตามมาตรา 148 จึงมีความจำเป็นต้องรีบออกกฎกระทรวงในเรื่องที่เหมาะสมกับการทำงานแสดงให้ครอบคลุมตามมาอีกโดยเร็ว

3. ปัญหาประการต่อมาเนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่ได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างในการที่จะต้องใส่ใจดูแลในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานไว้เช่นเดียวกับนายจ้าง ทำให้เห็นได้ว่ากฎหมายเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนั้น มุ่งจะให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีความปลอดภัยแก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่มีข้อสังเกตว่า การที่ไม่บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างไว้อาจมีผลเสียทำให้ลูกจ้างไม่ใส่ใจต่อกฎหมายที่บัญญัติคุ้มครองดูแลในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว เพราะเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 148 นั้น มิได้มีบทบังคับให้ลูกจ้างต้องมีหน้าที่และกำหนดบทลงโทษลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนไว้เช่นเดียวกับนายจ้าง จึงทำให้มาตรการในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานไม่สามารถให้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เนื่องจากขาดความร่วมมือจากลูกจ้าง

4. ปัญหาประการต่อมาเกี่ยวกับการที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง มีทั้งปัญหาที่ผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิงไม่ยอมรับความ สัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือสถานะของการเป็นนายจ้างทำให้เป็นเรื่องยากที่จะอ้างอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่จะเข้าไปทำการควบคุมดูแล และแม้เป็นกรณีที่มีอำนาจเข้าไปควบคุมดูแลได้ แต่จำนวนพนักงานตรวจแรงงานก็ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้การตรวจตราดูแลยังกระทำไม่ได้ทั่วถึง จากประสบการณ์ที่ผู้เขียนทำงานในวงการแสดงมาเป็นเวลาสิบปี ไม่พบกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปทำการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานของนักแสดงที่เป็นลูกจ้างเลย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงในลักษณะที่ดูน่าจะเสี่ยงอันตรายเพียงใด เป็นเหตุให้สถานที่ทำการแสดงส่วนใหญ่ยังละเลยไม่กระทำตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้มาตรการในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

(2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

แม้มีมาตรการป้องกันอันตรายและให้ความปลอดภัยในการทำงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม อุบัติเหตุจากการทำงานนั้นก็ยังสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ และเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างย่อมได้รับความเดือดร้อนเพราะอาจต้องผจญกับปัญหาต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมทั้งต้องขาดรายได้ในระหว่างหยุดงานที่ต้องพักรักษาตัว จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจ่ายเงินทดแทน หรือให้มี

การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแล้ว

แนวความคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ เพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับจากภาวะค่าใช้จ่าย และการขาดรายได้ในระหว่างเจ็บป่วยหรือหยุดพักรักษาตัวนั้น มีเหตุผล 2 ประการคือ²⁸

1) ความสัมพันธ์ทางศีลธรรม นายจ้างถือเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างก็มีหน้าที่ทางศีลธรรมที่ควรต้องให้ความช่วยเหลือจนเจือลูกจ้างด้วยความมีมนุษยธรรม

2) ความสัมพันธ์ตามกฎหมายแพ่ง ที่ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ ก่อนที่จะมีการกำหนดความรับผิดของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทนนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างย่อมมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างต้องรับผิดก็เฉพาะกรณีที่นายจ้างมีส่วนกระทำผิดด้วยโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ และการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อนายจ้างเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายโดยละเมิด เป็นไปโดยล่าช้าเสียค่าใช้จ่ายสูง ทำให้ลูกจ้างต้องลำบาก และเดือดร้อนที่ต้องอดทนรอคอยเป็นเวลานาน กว่าจะได้รับเงินค่าเสียหาย ซึ่งลูกจ้างอาจไม่มีเงินสำรองในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือไม่มีเงินค่าใช้จ่ายทดแทนการขาดรายได้

กฎหมายจึงกำหนดคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิรับเงินทดแทน นอกเหนือจากสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายตามกฎหมายแพ่ง ไม่ว่านายจ้างจะมีส่วนกระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม

ระบบความรับผิดของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เป็นระบบที่กำหนดความรับผิดของนายจ้างเพิ่มขึ้นจากความรับผิดทางแพ่ง โดยไม่ลบล้างหลักการทางแพ่ง แต่เป็นการจัดระบบของนายจ้างขึ้นมาใหม่ ให้เหมาะสมกับการขยายตัวทางอุตสาหกรรม โดยมีหลัก 2 ประการคือ

1) ความรับผิดโดยปราศจากความผิด (Liability Without Fault) กล่าวคือ กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิด แม้ความเสียหายจะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ โดยไม่มีความผิดของฝ่ายใดเกิดขึ้นเลยก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของสถานประกอบการ เป็นเจ้าของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องดูแล จัดสถานที่ทำงาน และเครื่องมือรวมทั้งอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ไม่ให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง

²⁸ วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 17, น.115-117.

2) ความรับผิดโดยเคร่งครัด (Strict Liability) กล่าวคือ การกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบโดยเคร่งครัด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วนายจ้างไม่อาจปฏิเสธความรับผิดได้ เมื่อเกิดมีการประสบอันตรายของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน²⁹ ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาท ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่ร่างกาย หรือผลกระทบต้อจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานหรือปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย ด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตายทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุขึ้น

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

โดยหลักการแล้วนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการจ่ายจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ความปลอดภัย ในสถานที่ทำงานและในการทำงานของลูกจ้าง เมื่อเกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการทำงานหรือการรักษาสภาพประโยชน์ให้นายจ้าง จึงเป็นความผิดของนายจ้างในความบกพร่องต่อหน้าที่ดังกล่าว แต่เพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงต่อการเรียกร้องเงินทดแทนของลูกจ้าง จึงมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

²⁹ <http://www.sso.go.th>

กองทุนเงินทดแทน³⁰ เป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ทูพลภาพ สูญหาย หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง

นายจ้างกิจการใดบ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนและจ่ายอย่างไร

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนฯ ได้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบฝ่ายเดียวในการจ่ายเงินทดแทน โดยนายจ้างในทุกประเภทกิจการ (ไม่รวมกิจการที่อยู่ในข้อยกเว้น)³¹ และทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน และจ่ายเงินสมทบภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่มีลูกจ้างครบ 1 คน โดยมีการจ่ายปีละ 1 ครั้ง เงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คูณด้วยอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทกิจการ จะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ไม่เท่ากันระหว่าง 0.2% ถึง 1.0% ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยในการทำงานของสถานประกอบการ

³⁰ กองทุนเงินทดแทน ได้เริ่มขึ้นโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 และเริ่มต้นดำเนินการเมื่อต้นปี พ.ศ. 2517 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความมั่นใจและมั่นคงให้แก่ผู้ใช้แรงงานในกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพลภาพ ตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยตอนแรกนั้นครอบคลุมบริษัทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป (ต่อมาได้ลดลงเหลือ 10 คนขึ้นไป) และต่อมาในปี พ.ศ. 2533 ได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น จึงได้โอนกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในการบริหารและจัดการของสำนักงานประกันสังคมตั้งแต่นั้นมา ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ใช้ประกาศแทนคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว

³¹ ยกเว้น กิจการต่อไปนี้ไม่ต้องขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน

- กิจการประมง เพาะปลูก ป่าไม้ และ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้จ้างลูกจ้างตลอดทั้งปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

- ลูกจ้างของส่วนราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- กิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจ

- รัฐวิสาหกิจ

- โรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ยกเว้นเฉพาะครูหรือครูใหญ่

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1) กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

- ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน 35,000 บาท กรณีบาดเจ็บรุนแรงเพิ่มได้อีก 50,000 บาท รวมเป็น 85,000 บาท หากเป็นการเจ็บป่วยที่รุนแรงและเรื้อรัง (ตามกฎหมายกระทรวงกำหนด) เบิกจ่ายเพิ่มได้อีกรวมกันแล้วไม่เกิน 200,000 บาท

- ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำรายวันในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานและสูงสุดไม่เกินเดือน 12,000 บาท

- กรณีหยุดพักรักษาตัวเกิน 3 วันขึ้นไป

2) กรณีสูญเสียอวัยวะ

- ค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือน ไม่เกิน 10 ปี ตามประเภทการสูญเสียอวัยวะ

- ค่าฟื้นฟู ด้านการแพทย์ และอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท

- ค่าผ่าตัด เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพ ไม่เกิน 20,000 บาท

3) กรณีทุพพลภาพ

- ค่าทดแทนรายเดือน 60% ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี

4) กรณีตายหรือสูญหาย

- ค่าทำศพ 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ค่าทดแทนแก่ทายาท 60% ของค่าจ้างเป็นเวลา 8 ปี

ขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้รับการรักษาโดยทันที และแจ้งให้เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนทราบภายใน 15 วัน นับจากวันที่นายจ้างทราบการเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย หรือสูญหาย ลูกจ้างสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลใดก็ได้ โดยทดลองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน แล้วนำใบเสร็จรับเงินไปเบิกคืนภายใน 90 วัน หรือใช้หนังสือส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาล หากสถานพยาบาลนั้นอยู่ในความตกลงกับกองทุนเงินทดแทนก็จะเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนเอง

ประเด็นปัญหา

1. โดยธรรมชาติของงานแสดงก็จะต้องมีการแสดงในบทรบผาดโผน บทต่อสู้ บทที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย จึงเห็นได้ว่ามีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายได้ค่อนข้างสูง เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับนักแสดง เป็นความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยหลักแล้วนายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนต่อไป แต่แม้จะมีกฎหมายเงินทดแทนคุ้มครองลูกจ้างอยู่แต่ยังมีอุปสรรคหลายประการที่จะนำมาคุ้มครองนักแสดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ยอมรับหรือไม่รับรู้ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน ทำให้ไม่มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างหรือนักแสดงจึงไม่สามารถเรียกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนได้ หรือลูกจ้างไม่ทราบถึงสิทธิในการได้รับเงินทดแทนจึงไม่ทำการเรียกร้องเงินทดแทนจากนายจ้างของตน และการใช้สิทธิเบิกจ่ายเงิน มีเงื่อนไขในการเบิกจ่าย กว่าจะได้รับเงินทดแทนต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน และมีวงเงินจ่ายให้อย่างจำกัด ทำให้ไม่เหมาะสมและทัน่วงที่กับสภาพอาชีพของนักแสดงที่ต้องเผชิญกับการได้รับอันตรายและบาดเจ็บได้เสมอ

2. ในทางปฏิบัติของธุรกิจบันเทิง เพื่อไม่ให้ต้องแบกรับภาระตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการนำส่งเงินสมทบต่างๆ อันเป็นต้นทุน ผู้ประกอบธุรกิจบันเทิงส่วนใหญ่ไม่ประสงค์ที่จะให้สัญญาจ้างนักแสดงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ต้องการให้เป็นแค่เพียงสัญญาจ้างทำของ โดยไม่ต้องการผูกพันกันในฐานะนายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งหากกรณีใดผู้ผลิตต้องจ่ายเงินสมทบก็จะถูกสันนิษฐานไว้ก่อนว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างทันที และภาระของผู้ผลิตในอันต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ก็ถือเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง จากการที่ผู้เขียนได้สอบถามไปยังนักแสดงกลุ่มต่างๆ ในทางปฏิบัติแล้วไม่พบว่านักแสดงคนใดได้ใช้สิทธิรับเงินทดแทนในกรณีได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเลย เมื่อใดที่นักแสดงได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาเอง มิใช่ที่รายเท่านั้นที่เป็นกรณีโรคดีคือก็ได้รับการช่วยเหลือดูแลในเรื่องค่ารักษาพยาบาลจากสังกัดหรือค่าย ซึ่งเป็นกรณีที่เสนอจัดให้โดยความสมัครใจของผู้ผลิตเอง คล้ายกับเป็นสวัสดิการให้แก่นักแสดง เพื่อแสดงว่าทางผู้ผลิตเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือและมีน้ำใจ จากข้อมูลที่ได้มานี้ทำให้เห็นได้ว่าแม้ทุกครั้งที่นักแสดงทำงานแสดง ก็ทำอย่างหนักตั้งใจและเต็มที่ แต่ก็ยังไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพเท่าที่ควร

(3) การคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องละเมิด

นักแสดงที่เป็นนักแสดงอิสระที่มีการว่าจ้างเป็นสัญญาจ้างทำของนั้น หากเกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แต่ได้รับความคุ้มครองเฉพาะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องละเมิดเท่านั้น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในลักษณะละเมิดตามมาตรา 420³² ได้บัญญัติให้ผู้ที่ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ จะต้องรับผิดชอบผู้ถูกทำละเมิด และได้บัญญัติให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา 425³³ ด้วย รวมทั้งผู้ว่าจ้างหรือตัวการต้องรับผิดชอบในการทำละเมิดของตัวแทนตามมาตรา 427³⁴ ด้วย

ดังนั้น หากการเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายของนักแสดง เกิดจากลูกจ้าง หรือตัวแทนของผู้ว่าจ้างให้นักแสดงมาแสดง นักแสดงย่อมฟ้องร้องได้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างหรือฟ้องทั้งผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นตัวการและผู้ทำละเมิดซึ่งเป็นตัวแทน ให้ร่วมกันรับผิดชอบในการทำละเมิดนั้นได้

แต่นายจ้างและผู้ว่าจ้าง หรือตัวการ จะรับผิดชอบเฉพาะแต่กรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายนั้นเกิดขึ้นจากความผิดของลูกจ้างหรือตัวแทนเท่านั้น แต่หากการเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายนั้น เกิดจากการกระทำของนักแสดงเองที่ทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ หรือเป็นลักษณะของอุบัติเหตุ อันเป็นเหตุสุดวิสัยที่ไม่อาจป้องกันได้ และไม่มีผู้ใดเป็นฝ่ายผิด อย่างนี้นักแสดงก็ต้องรับเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัตินั้นเอง ไม่สามารถไปเรียกร้องจากใครได้

แต่การฟ้องร้องทางแพ่งเพื่อเรียกค่าเสียหายในเรื่องละเมิดนั้น ในส่วนการดำเนินคดีมักจะเป็นไปโดยล่าช้าเสียค่าใช้จ่ายสูง และเดือนร้อนที่ต้องอดทนรอคอยเป็นเวลานานกว่าจะได้รับเงินค่าเสียหาย ซึ่งทำให้นักแสดงต้องลำบากมาก และอาจไม่มีเงินทดรองในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือไม่มีเงินค่าใช้จ่ายทดแทนการขาดรายได้ ฯลฯ

ส่วนในเรื่องดุลพินิจของศาลในการกำหนดค่าเสียหายนั้น มาตรา 438³⁵ ศาลมีอำนาจที่จะกำหนดค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายได้อย่างกว้างขวาง เพราะเมื่อมีการกระทำละเมิดผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น ตามมาตรา 420 ส่วนค่าสินไหมทดแทนจะพึง

³² มาตรา 420 บัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

³³ มาตรา 425 บัญญัติว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น”

³⁴ มาตรา 427 บัญญัติว่า “บทบัญญัติในมาตราทั้งสองก่อนนี้นั้นท่านให้ใช้บังคับแก่ตัวการและตัวแทนโดยอนุโลม”

³⁵ มาตรา 438 วรรคแรก บัญญัติว่า “ค่าสินไหมทดแทนจะพึงใช้โดยสถานใดเพียงใดนั้นให้ศาลวินิจฉัยตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด”

ใช้โดยสถานใดเพียงใดนั้น ให้ศาลวินิจฉัยตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิดเป็นเกณฑ์กำหนด นอกจากนี้ ในกรณีที่ผู้เสียหายมีส่วนผิดด้วย ศาลยังมีอำนาจแบ่งส่วนความรับผิดชอบได้ตามมาตรา 442,³⁶ 223³⁷ แม้กรณีที่ความเสียหายเกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลหลายคนโดยมิใช้ร่วมกันทำละเมิดตามมาตรา 432 ศาลก็อาจแบ่งส่วนความรับผิดชอบได้ โดยอาศัยมาตรา 438 ดังกล่าว

และในการดำเนินคดี โจทก์มีหน้าที่นำสืบถึงข้อเท็จจริงอันเป็นที่มาแห่งการกระทำอันเป็นละเมิดและความเสียหายที่โจทก์ได้รับต้องเป็นความเสียหายที่แท้จริง หากไม่นำสืบศาลจะไม่พิจารณาให้ แต่หากนำสืบแล้วไม่สมหรือไม่แน่นอน ศาลก็มีอำนาจกำหนดค่าสินไหมทดแทนให้ได้ตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด³⁸

ค่าสินไหมทดแทนอันพึงจะบังคับให้ใช้ คือ

- 1) ค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายแก่ทรัพย์สิน³⁹
- 2) ค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายแก่ชีวิต ได้แก่ ค่าปลงศพ ค่ารักษาพยาบาล ก่อนตาย ค่าขาดไร้อุปการะ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอันจำเป็นอย่างอื่น ๆ อีกด้วย⁴⁰

³⁶ มาตรา 442 บัญญัติว่า “ถ้าความเสียหายได้เกิดขึ้นเพราะความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดของผู้ต้องเสียหายประกอบด้วยใคร ท่านให้นำบทบัญญัติแห่งมาตรา 223 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

³⁷ มาตรา 223 วรรคแรก บัญญัติว่า “ถ้าฝ่ายผู้เสียหายได้มีส่วนทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งก่อให้เกิดความเสียหายด้วยใคร ท่านว่าหนึ่งนั้นต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ฝ่ายผู้เสียหายมากน้อยเพียงใดนั้นต้องอาศัยพฤติการณ์เป็นประมาณ ข้อสำคัญก็คือว่าความเสียหายนั้นได้เกิดขึ้นเพราะฝ่ายไหนเป็นผู้ก่อยิ่งหย่อนกว่ากันเพียงไร”

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 909/2497, 768/2509, 1204/2511, 3101/2524

³⁹ มาตรา 439 บัญญัติว่า “บุคคลผู้จำต้องคืนทรัพย์สินอันต้องเสียไปเพราะละเมิดแห่งตนนั้น ยังต้องรับผิดชอบตลอดถึงการที่ทรัพย์สินนั้นทำลายลงโดยอุบัติเหตุ หรือการคืนทรัพย์สินตกเป็นพันวิสัยเพราะเหตุอย่างอื่นโดยอุบัติเหตุ หรือทรัพย์สินนั้นเสื่อมเสียลงโดยอุบัติเหตุ หรือการคืนทรัพย์สินตกเป็นพันวิสัยเพราะเหตุอย่างอื่นโดยอุบัติเหตุ หรือทรัพย์สินนั้นเสื่อมเสียลงโดยอุบัติเหตุด้วย เว้นแต่เมื่อการที่ทรัพย์สินทำลายหรือตกเป็นพันวิสัยจะคืนหรือเสื่อมเสียนั้น ถึงแม้ว่าจะมิได้มีการทำละเมิด ก็คงจะต้องตกไปเป็นอย่งนั้นอยู่เอง”

⁴⁰ มาตรา 443 บัญญัติว่า “ในกรณีทำให้เขาถึงตายนั้น ค่าสินไหมทดแทนได้แก่ ค่าปลงศพรวมทั้งค่าใช้จ่ายอันจำเป็นอย่างอื่น ๆ อีกด้วย

3) ค่าสินไหมทดแทนกรณีทำละเมิดต่อร่างกายและอนามัย⁴¹

ประเด็นปัญหา

1. เนื่องจากอาชีพนักแสดงมักจะมีรายได้ไม่แน่นอน บางช่วงเวลา อาจจะมีงานแสดงมาก ก็จะได้รับเงินค่าจ้างมาก แต่บางช่วงเวลาก็อาจจะมียานแสดงน้อยหรืออาจไม่มีงานแสดงเลย ก็จะทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยหรือไม่ได้เลย ซึ่งก็สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้นในการดำเนิน คดีเพื่อเรียกค่าเสียหาย จะนำเอามาตรฐานของรายได้แต่ละเดือนหรือปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ไม่ได้ จึงทำให้หากเหตุการณ์ขึ้นในขณะที่นักแสดงมีงานน้อย ก็จะเรียกค่าเสียหายได้น้อยตามไปด้วย ส่วนการที่จะเรียกร้องเพื่อโอกาสต่อไปในอนาคตที่คาดว่าจะมีงานมากและรายได้มากเพื่อให้คำนวณค่าเสียหายได้สูงมากขึ้น เช่น ถ้าไม่เจ็บป่วยจะได้รับงานแสดงหนึ่ง ละคร หรืองานโฆษณา ซึ่งอาจจะมียานมาจ้างในอนาคตคิดเป็นเงินที่คาดว่าจะได้หลายสิบล้านบาท เช่นนี้ ศาลก็มักจะไม่ให้ เพราะเป็นเรื่องของการคาดหวังหรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตเอาเอง ซึ่งไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัดว่าจะมีงานและรายได้มากตามที่คำนวณหรือไม่ จึงมักจะถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ยังห่างไกลจากความเป็นจริง เพราะหากถึงเวลาจริง ๆ อาจจะไม่มีงานหรือไม่มีใครว่าจ้างเลยก็ได้ ดังนั้น จึงมีผลให้ตัวเลขค่าเสียหายที่นักแสดงผู้ได้รับความเสียหายคิดคำนวณไว้ กับ ตัวเลขที่ศาลพิพากษาให้ บางครั้งจะแตกต่างกันมากจนดูประหนึ่งว่าได้รับจำนวนที่ไม่คุ้มค่ากับการนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาล

ถ้าไม่ได้ตายในทันที ค่าสินไหมทดแทนได้แก่ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งค่าเสียหายที่ต้องขาดประโยชน์ทำมาหาได้เพราะไม่สามารถประกอบกิจการงานนั้นด้วย

ถ้าว่าเหตุที่ตายนั้นทำให้นุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องขาดไร้อุปการะตามกฎหมายไปด้วย ไซ้ว่า ท่านว่าบุคคลนั้นชอบที่จะได้รับค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

มาตรา 445 บัญญัติว่า “ในกรณีทำให้เขาถึงตาย หรือให้เสียหายแก่ร่างกาย หรืออนามัยก็ดี ในกรณีทำให้เขาเสียเสรีภาพก็ดี ถ้าผู้ต้องเสียหายมีความผูกพันตามกฎหมายจะต้องทำการงานให้เป็นคุณแก่บุคคลภายนอกในครัวเรือน หรืออุตสาหกรรมของบุคคลภายนอกนั้นไซ้ว่า ท่านว่าบุคคลผู้จำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนนั้น จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อที่เขาต้องขาดแรงงานอันนั้นด้วย”

⁴¹ มาตรา 444 วรรคแรก บัญญัติว่า “ในกรณีทำให้เสียหายแก่ร่างกายหรืออนามัยนั้น ผู้ต้องเสียหายชอบที่จะได้ชดใช้ค่าใช้จ่ายอันตนต้องเสียไป และค่าเสียหายเพื่อการที่เสียความสามารถประกอบกิจการงานสิ้นเชิงหรือแต่บางส่วน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในเวลาอนาคตด้วย”

2. หากนักแสดงได้รับอันตรายขึ้นในขณะที่ทำงานในกองถ่าย อันเนื่องมาจากการจงใจ หรือประมาทเลินเล่อของผู้กำกับ ผู้ควบคุมดูแลฉาก หรือเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลเปเชี่ยลเอฟเฟค รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ เช่น ในการเข้าฉากที่ต้องมีการจุดระเบิด หรือมีการใช้ปืนยิง หรือมีการใช้อาวุธแล้วเกิดผิดพลาด เป็นเหตุให้ทำให้นักแสดงเสียชีวิต ได้รับบาดเจ็บ หรือเกิดความพิการ นักแสดงสามารถฟ้องเรียกร้องให้บรรดา ผู้อำนวยการสร้าง ผู้อำนวยการผลิต ผู้ผลิต ผู้จัด ผู้กำกับ และผู้ดูแลฉาก ให้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลและค่าเสียหายจากการเจ็บป่วยได้ตามบทบัญญัติในเรื่องละเมิด มาตรา 420 และ 425 แต่การฟ้องร้องดำเนินคดีก็ทำให้นักแสดงผู้ประสงค์จะเรียกร้องให้มีการชดเชยความเสียหาย ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่าย และขณะเดียวกันก็เสียมิตรทางธุรกิจที่บริษัทหรือผู้ผลิตรายนั้นๆ คงไม่อาจมีการว่าจ้างหรือทำงานร่วมกันอีก และกรณีจะโชคร้ายยิ่งขึ้นหากอันตรายหรืออุบัติเหตุที่ได้รับเป็นเรื่องของเหตุสุดวิสัย เช่น ฉากที่ต้องวิ่งฝ่าเปลวเพลิง บังเอิญลมพัดเปลี่ยนทิศทางทำให้เปลวเพลิงลุกไหม้จนร่างกายนักแสดงได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต แม้ว่าจะมีการเตรียมการป้องกันในการถ่ายทำจากต่างๆ ไว้อย่างดีแล้วก็ตาม หรือกรณีนักแสดงทำการโดยประมาทเอง อย่างนี้นักแสดงก็ไม่อาจเรียกร้องตามหลักในเรื่องละเมิดได้ เพราะถือเป็นเรื่องของภัยพิบัติที่ไม่อาจป้องกันได้ หรือประมาทเอง ดังนั้นทางแก้สำหรับนักแสดงที่ไม่อาจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จะโยงไปสู่เรื่องการทำประกันภัยของผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงที่เป็นผู้ผลิตงานแสดง

(4) การคุ้มครองตามกฎหมายเรื่องการประกันภัย

อุบัติเหตุหรืออันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานแสดง มักเกิดขึ้นได้เสมอในสถานที่ทำงานของค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการธุรกิจด้านบันเทิงที่เป็นผู้ผลิตหรือผู้จัดซึ่งเป็นค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทขนาดเล็กโดยทั่วไปจะมีขีดจำกัดทาง ด้านฐานะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยให้ปรับปรุงเทคโนโลยีทั้งด้านอุปกรณ์และระบบการควบคุม และไม่มีงบประมาณพอที่จะให้นักแสดงได้รับการฝึกอบรมหรือเตรียมตัวก่อน หากจะต้องเล่นบทที่มีความเสี่ยง หรือไม่ได้ตระหนักถึงการจัดการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง หรือไม่มีการจัดทำประกันภัยหรือประกันอุบัติเหตุไว้ให้แก่นักแสดง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่มีทุนการผลิตมากที่มักจะได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจตรงที่อาจจะรับเอาเทคโนโลยีที่ดีกว่าทันสมัยกว่ามาใช้ได้ง่ายกว่า และยังสามารถจัดโครงการความปลอดภัยในการทำงานได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้ก็ใช่ว่าทุกค่ายหรือสังกัดหรือบริษัทที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีความปลอดภัยต่อนักแสดงสูงทุกที่ อยู่ที่จิตสำนึกของผู้ประกอบการที่ จะมองเห็น

ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของนักแสดงมีมากนักน้อยเพียงใด⁴² แต่ผู้ผลิตที่จัดทำประกันภัยหรือประกันอุบัติเหตุไว้ให้นักแสดงนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์แห่งความเสียหายมาแล้วทั้งสิ้น จึงตระหนักถึงการประกันความเสี่ยงในลักษณะนี้เป็นอย่างดี⁴³

และในประเทศไทยก็ไม่ได้มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันภัยในงานที่นายจ้างได้สั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างทำแต่อย่างใด แน่แน่นอนว่าในงานแสดงก็เช่นเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้ผลิตจะมีสถานะเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเป็นผู้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างทำของก็ตาม ก็ไม่ได้มีกฎหมายบังคับให้ต้องทำประกันภัยในการผลิตงานแสดง แต่กฎหมายในเรื่องประกันภัยก็ไม่ได้ห้ามหากผู้ผลิตจะเอาประกันภัยนักแสดงที่ตนจ้างมาทำการแสดง เพราะถือว่าผู้ผลิตเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการประกอบกิจการงานของนักแสดง ซึ่งถ้าเป็นกรณีที่ผู้ผลิตมีเงินลงทุนจำนวนมาก หรือมีประสบการณ์จากการเกิดอุบัติเหตุในกองถ่ายฯ มาก่อน ก็มักจะมีการทำประกันภัยไว้เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในกองถ่าย โดยเฉพาะที่อาจเกิดขึ้นกับนักแสดงที่มีชื่อเสียง เพราะหากเกิดพลาดพลั้งนักแสดงดังกล่าวประสบอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงานในกองถ่ายฯ บริษัทอาจถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเป็นจำนวนเงินที่สูง ก็จะมีผลกระทบต่อรายได้ของภาพยนตร์หรือละครให้เกิดภาวะขาดทุนได้ จึงต้องมีการหาทางกระจายความเสี่ยงโดยให้บริษัทประกันภัยเข้ามารับความเสี่ยงภัยดังกล่าวแทน แต่ในทางปฏิบัติมีผู้ผลิตจำนวนไม่มากนักที่จะมีการทำประกันภัยไว้ โดยมีผู้ผลิตจำนวนมากที่ยอมเสี่ยงเพื่อประหยัดเงินทุนที่จะต้องนำมาจ่ายเป็นค่าเบี้ยประกันภัย ซึ่งเมื่อใดที่เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายขึ้นก็อยู่ในดุลพินิจของผู้ผลิตว่าจะรับผิดชอบช่วยเหลือนักแสดงที่ได้รับบาดเจ็บหรืออันตรายแค่ไหนเพียงใด

ประเด็นปัญหา

- การที่ไม่มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงต้องทำประกันภัยเอาไว้ในงานแสดง จึงทำให้มีผู้ประกอบการน้อยรายที่จะมีการทำประกันภัยให้กับนักแสดง เพราะการทำประกันย่อมเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของผู้ประกอบการ หากเลือกที่จะไม่ทำประกันได้ย่อมทำให้ประหยัดต้นทุนไปได้บางส่วน ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจบันเทิง จึงเลือกที่จะเสี่ยง

⁴² อุดม กลิ่นแก้ว, “กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544).

⁴³ สัมภาษณ์ อรุณธิดา ภาณุพันธ์, กรรมการบริหารบริษัทโปรดคาสท์ไทยเทเลวิชั่น จำกัด, มีนาคม 2550.

ภัยมากกว่าที่จะยอมเสียเงินค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เว้นแต่ จะเป็นผู้ประกอบการที่มีจิตสำนึกที่มองเห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของนักแสดงหรือเป็นผู้ที่เคยประสบกับเหตุการณ์ที่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายมาแล้ว ดังนั้น เมื่อนักแสดงในงานแสดงที่ผู้ประกอบการกิจบันเทิงไม่ได้ทำประกันภัยเอาไว้ ได้รับอุบัติเหตุจากงานแสดง หากผู้ประกอบการกิจบันเทิงไม่ให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลและจ่ายเงินชดเชยเป็นค่าเสียหายให้แก่นักแสดงผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามกฎหมายหรือตามหลักมนุษยธรรม ย่อมทำให้นักแสดงต้องได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลเอง ทั้งที่เหตุเจ็บป่วยหรืออันตรายนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานอันเป็นผลประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการกิจทางด้านบันเทิง ส่วนการที่จะให้นักแสดงมาฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเองในภายหลัง อาจล่าช้าไม่ทันการ แต่หากเป็นการได้รับการชดเชยจากการเอาประกันภัยไว้ เมื่อได้รับอันตรายก็จะสามารถใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลหรือได้รับเงินชดเชยจากบริษัทประกันได้ทันที

สรุป การศึกษาในบทนี้ได้ทำการศึกษารื่องการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดง โดยลำดับตามประเด็นข้อเท็จจริง ประเด็นข้อกฎหมาย และปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมาย โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหาด้านสวัสดิภาพต่างๆที่เกิดขึ้นกับนักแสดง และกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ พบว่ากฎหมายได้ให้ความคุ้มครองนักแสดงได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอันเป็นผลมาจากการบังคับใช้กฎหมาย ดังต่อไปนี้

(1) ลักษณะการทำงานของนักแสดงเด็ก

- การไม่ยอมรับสถานะการเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน หรืออาจเกิดจากความไม่รู้ของทั้งผู้ประกอบการกิจบันเทิงและผู้ปกครองของเด็กทำให้ไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เช่น กรณีจ้างนักแสดงเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้ทำงานแสดง ทั้งๆที่กฎหมายแรงงานห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานอย่างเด็ดขาด และกรณีที่ผู้ประกอบการกิจบันเทิงไม่แจ้งการว่าจ้างและสิ้นสุดการว่าจ้างนักแสดงเด็กไปยังพนักงานตรวจแรงงาน หรือไม่จัดทำบันทึกสภาพการจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจ ซึ่งถือว่าการกระทำความผิดทั้งสองกรณีดังกล่าวผิดกฎหมายแรงงาน

- บทบัญญัติมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เปิดโอกาสให้จ้างนักแสดงเด็กให้ทำงานในยามวิกาลได้ จึงเป็นเรื่องยากที่เจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจสอบดูแล เพราะมักจะถูกโต้แย้งว่าไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานและไม่เป็นการทารุณโหดร้ายต่อเด็ก ซึ่งการพิสูจน์ว่าทำให้เด็กตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเป็นอันตรายแก่กายและจิตใจแล้ว เป็นเรื่องยาก

(2) การถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานของนักแสดงหญิง

- มาตรา 16 ไม่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “การล่วงเกินทางเพศ” ไว้ว่าพฤติกรรมอย่างไร แค่นั้น เพียงใด จึงถือเป็นการล่วงเกินทางเพศแล้ว ทำให้ไม่สามารถใช้กฎหมายในส่วนนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคนทั่วไปยังขาดความรู้และความเข้าใจ และเมื่อไม่แน่ใจก็ไม่กล้าใช้สิทธิ และมาตรานี้มีแต่บทลงโทษผู้ฝ่าฝืนโดยให้ใช้เป็นค่าปรับ แต่ไม่มีมาตรการเยียวยาความเสียหายทางแพ่งให้แก่ลูกจ้างผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ

- วัฒนธรรมของการแสดงที่เปลี่ยนไปจากยุคก่อนๆ ทำให้เกิดความก้ำกึ่งระหว่างการแสดงอย่างสมจริงตามบทกับการมีเจตนาล่วงเกิน ทำให้นักแสดงหญิงผู้ถูกล่วงเกินไม่อาจทราบเจตนาที่แท้จริง จึงไม่อาจเอาผิดทางอาญาได้ และไม่ค่อยมีใครดำเนินการโดยนำกฎหมายอาญามาบังคับใช้ เนื่องจากทราบดีว่าอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานได้ และหากนักแสดงหญิงแจ้งความร้องทุกข์หรือดำเนินคดี ก็ต้องยอมแลกกับการตกเป็นข่าวทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง

- การล่วงเกินทางเพศที่เกิดจากนักแสดงร่วมที่เป็นลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน หรือจากบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับนายจ้างหรือลักลอบเข้ามาในสถานที่ทำการแสดงโดยพลการ ตามกฎหมายของประเทศไทยไม่สามารถเอาผิดกับนายจ้างได้ นายจ้างจึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ แต่เป็นเรื่องที่นักแสดงผู้ถูกล่วงเกินทางเพศต้องไปดำเนินการหรือเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้กระทำผิดเอง ส่งผลให้นายจ้างผู้ประกอบธุรกิจบันเทิงอาจละเลยไม่ใส่ใจป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานขึ้น ทั้งที่จริงแล้วถือว่าเป็นความผิดของนายจ้างด้วยที่ละเลยไม่ตรวจตราดูแลหรือไม่หามาตรการป้องกันเรื่องดังกล่าว

(3) การประสูติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของนักแสดง

- ปัญหาจากการที่ผู้ประกอบธุรกิจบันเทิงไม่ยอมรับสถานะของการเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้ไม่มีการนำข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยตามกฎหมายแรงงานมาใช้ในสถานที่ทำการแสดง ในกองถ่ายฯ หรือในสตูดิโอ รวมทั้งเป็นเรื่องยากที่จะอ้างอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานให้เข้าไปควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งที่ในหลายๆ ครั้งมีการแสดงที่ดูน่าจะเสี่ยงอันตราย ทำให้สถานที่ทำการแสดงส่วนใหญ่ยังละเลยไม่กระทำตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้มาตรการในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของนักแสดงที่เป็นลูกจ้างก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

- การที่ยังไม่มีกฎกระทรวงฯ ในเรื่องของการทำงานแสดงออกมาโดยเฉพาะ ทำให้เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย หรือสถานประกอบการมีสภาพแวดล้อม

ล้อมอยู่ในลักษณะไม่ปลอดภัย ก็ไม่สามารถที่จะลงโทษตามมาตรา 148 จึงมีความจำเป็นต้องรีบออกกฎกระทรวงในเรื่องที่เหมาะสมกับการทำงานแสดงให้ครอบคลุมตามมาอีกโดยเร็ว

- การที่ไม่บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างไว้ในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัย อาจมีผลเสียทำให้ลูกจ้างไม่ใส่ใจต่อกฎหมายที่บัญญัติคุ้มครองดูแลในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว เพราะเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฯ มิได้มีบทบังคับให้ลูกจ้างต้องมีหน้าที่และไม่ได้กำหนดบทลงโทษลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนไว้ จึงทำให้มาตรการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เนื่องจากลูกจ้างอาจไม่ให้ความร่วมมือ

- การไม่ยอมรับหรือไม่รับรู้ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน ทำให้ไม่มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างหรือนักแสดงจึงไม่สามารถเรียกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนได้ หรือลูกจ้างไม่ทราบถึงสิทธิในการได้รับเงินทดแทนจึงไม่ทำการเรียกร้องเงินทดแทนจากนายจ้างของตน ทั้งในเรื่องการใช้สิทธิเบิกจ่ายเงินทดแทนมีเงื่อนไขและขั้นตอนทำให้ใช้เวลานานและมีวงเงินให้จำกัด จึงไม่เหมาะสมและไม่ทัน่วงที่กับสภาพอาชีพของนักแสดงที่ต้องอาจได้รับอันตรายและบาดเจ็บได้เสมอ

- หากนักแสดงใช้สิทธิฟ้องเรียกร้องทางแพ่งฐานละเมิด ก็อาจต้องเสียเวลาเสียค่าใช้จ่ายในการสู้คดี และที่สำคัญอาจเสียมิตรทางธุรกิจไป และหากอันตรายหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเหตุสุดวิสัยหรือนักแสดงประมาทเอง นักแสดงก็ไม่อาจเรียกร้องตามหลักในเรื่องละเมิดได้เพราะฉะนั้นทางแก้สำหรับนักแสดงที่ไม่อาจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจะโยงไปสู่การทำประกันภัยของผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงที่เป็นผู้ผลิตงานแสดง

- การที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจด้านบันเทิงต้องทำประกันภัยเอาไว้ในงานแสดง จึงทำให้มีผู้ประกอบการน้อยรายที่จะทำประกันภัยให้กับนักแสดง เพราะการทำประกันย่อมเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของผู้ประกอบการ ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจบันเทิงหลายๆที่จึงเลือกที่จะเสี่ยงภัยมากกว่าที่จะยอมเสียเงินค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

เมื่อเราได้ทราบถึงปัญหาและความขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว ในบทต่อไปก็จะได้มีการนำกฎหมายของต่างประเทศที่มีลักษณะเป็นสากลซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาต่างๆ มาเปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดแนวคิดและนำไปสู่การหาทางแก้ไขปัญหานักแสดงต้องเผชิญอยู่