

บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ

เมื่อพิจารณากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองนักแสดงในกรณีผู้ประกอบการกิจด้านบันเทิง กับนักแสดงของประเทศอังกฤษ และนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองนักแสดงของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น จะเห็นได้ว่ามีทั้งกรณีที่กฎหมายอังกฤษคุ้มครองมากกว่ากฎหมายไทย และกรณีที่ให้คุ้มครองในลักษณะเดียวกับกฎหมายไทย ซึ่งหลังจากที่มีการเปรียบเทียบแล้ว จะได้นำจุดที่ดีที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทยต่อไป โดยแยกพิจารณาได้เป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพทางกฎหมายของนักแสดง

ในประเด็นเรื่องนี้ขออนุญาตนำระบบกฎหมายต่างๆ คือระบบกฎหมายซีวิลลอว์ ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ และระบบกฎหมายไทย มาเปรียบเทียบกันเพื่อให้ครอบคลุมทุกระบบ

(1) ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ ตัวบทกฎหมายของประเทศเยอรมันซึ่งใช้ระบบซีวิลลอว์ จะไม่มีการบัญญัติในเรื่องอำนาจบังคับบัญชาหรือเรื่องที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องเชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง แต่นักกฎหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสัญญาว่าจะทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน หรือสัญญาว่าจะทำงานภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของบุคคลอื่น เป็นลักษณะสำคัญที่ใช้ในการวินิจฉัยว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แต่ในเรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่ได้มีคำอธิบายชัดเจนว่าลักษณะ ขอบเขต และระดับอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีเหนือลูกจ้างนั้นเพียงใด ส่วนศาลจะให้ความสำคัญกับคำสั่งของนายจ้างในเรื่องของเวลา สถานที่ และเนื้อหาของงานที่ทำเป็นสำคัญ

ลักษณะสัญญาจ้างนักแสดงตามกฎหมายของประเทศเยอรมัน ที่จะถือว่ามีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น จะต้องมีการจ้างเป็นประจำ และมีระยะเวลาที่ยาวนาน เช่น การแสดงบัลเลต์ การแสดงคอนเสิร์ตของนักแสดงที่สังกัดค่ายต่างๆ หรือนักแสดงละครหรือนักแสดงภาพยนตร์เป็นเรื่องๆ หรือนักดนตรีที่แสดงประจำในร้านอาหารหรือภัตตาคาร หรือนักแสดงออกเคสตราประจำเมืองใดเมืองหนึ่ง แต่หากเป็นนักแสดงที่มีการแสดงในระยะเวลาสั้นๆ ไม่ได้มีการจ้างที่ผูกพันกันในระยะเวลายาวนานหรือเป็นประจำ เช่น นักแสดงที่ได้เชิญมาเป็นครั้งเป็นคราว ถือว่ามีความผูกพันกันเป็นสัญญาจ้างทำของ

(2) ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ สัญญาจ้างนักแสดงแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ มีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงาน (contract of service or contract of employment) หรือ สัญญาจ้างทำของ (contract for service) โดยสัญญาจ้างให้ทำการแสดงของนักแสดงแต่ละคนนั้นอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับภาระการเจรจาต่อรองของคู่สัญญา ซึ่งข้อสัญญาต่างๆ ที่ทำขึ้นเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่คู่สัญญา โดยมีพฤติการณ์แวดล้อม รวมทั้งคำนิยามศัพท์ที่แตกต่างกันไปตามความเห็นชอบของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย แต่มีเงื่อนไขว่าข้อตกลงในสัญญาจ้างให้ทำการแสดงนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิทธินักแสดง (management associations) และองค์กรของผู้ประกอบธุรกิจ (trade unions) ได้ทำการเจรจาดังกล่าวร่วมกันกำหนดขึ้น โดยสัญญาสามารถทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาก็ได้ หรืออาจมีทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษรอยู่ในการจ้างเดียวกันก็ได้

ศาลคอมมอนลอว์ จะชี้ขาดว่าสัญญาจ้างนักแสดงนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ โดยพิจารณาจากทั้งข้อตกลงในสัญญาและพฤติการณ์แวดล้อมที่คู่สัญญาปฏิบัติต่อกัน โดยไม่ใช้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้นเป็นเกณฑ์ในการวินิจฉัยชี้ขาด แต่ศาลจะชั่งน้ำหนักปัจจัยต่างๆ อย่างสมดุล และจะไม่พิจารณาเพียงแค่ว่าชื่อเรียกตามที่ระบุไว้ในสัญญาว่าเป็นนักแสดงละคร หรือนักแสดงภาพยนตร์ หรือนักดนตรี เพราะไม่สามารถใช้ข้อโต้แย้งได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ศาลคอมมอนลอว์ของประเทศอังกฤษได้สร้างขึ้นนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ในการวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงในหลายๆ กรณีได้อย่างเหมาะสม

โดยศาลใช้ “หลักเรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง” มาวินิจฉัยว่าหากนักแสดงรายนั้นหรือต้องทำงานภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ประกอบธุรกิจบันเทิง ก็จะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และหากนักแสดงมีอิสระในการทำงาน ก็จะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ศาลอาจใช้ “หลักการทำงานร่วมในองค์กร” โดยพิจารณาว่านักแสดงผู้ทำการแสดงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็จะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากทำงานแยกต่างหากจากองค์กรของผู้ประกอบธุรกิจบันเทิง ก็จะเป็นสัญญาจ้างทำของ

นอกจากนี้ศาลจะชั่งน้ำหนักปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ นักแสดงรายนั้นมีความเสี่ยงทางการเงินหรือไม่ ซึ่งหากเป็นลูกจ้างก็就不用มีความเสี่ยงทางการเงินในประกอบอาชีพ แต่ถ้าเป็นเจ้าของกิจการเองหรือรับจ้างทำของก็就不用มีความเสี่ยงทางการเงิน หรือหน้าที่ในการจัดเตรียมสัมภาระและผู้ช่วยในการทำงาน ถ้าหากเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมักจะเป็นฝ่ายจัดหาให้แก่ลูกจ้างเพื่อใช้ในการทำงาน ส่วนผู้รับจ้างอิสระมักจะจัดเตรียมมาเอง ฯลฯ

(3) ระบบกฎหมายไทย จากการศึกษาทั้งจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จากตำรากฎหมายที่นักกฎหมายได้แสดงความเห็นเอาไว้ ตลอดจนคำพิพากษาที่ศาลได้วางแนวบรรทัดฐานไว้ จึงพบว่าทั้งสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีส่วนที่คล้ายคลึงและทับซ้อนกัน ทำให้หลักกฎหมายของสัญญาหนึ่งอาจเป็นข้อยกเว้นในหลักกฎหมายของอีกสัญญาหนึ่ง ซึ่งในการพิจารณาคดีนั้นศาลไทยได้นำหลัก “อำนาจบังคับบัญชา” มาเป็นหลักสำคัญในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ และบางครั้งอาจจะใช้คู่กับหลักเรื่องวัตถุประสงค์แห่งสัญญาที่ว่าสัญญาจ้างทำของมุ่งถึง “ผลสำเร็จของงาน”

หากนำหลักเกณฑ์ของกฎหมายไทยและหลักเกณฑ์ที่ศาลคอมมอนลอว์ของอังกฤษได้พัฒนามาใช้ในกับสัญญาจ้างของนักแสดง จะสามารถจำแนกความสัมพันธ์ของนักแสดงและผู้ประกอบธุรกิจบันเทิง ได้ดังนี้

- สัญญาจ้างนักแสดงประจำสังกัดหรือค่าย กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบไว้ แต่ในทางปฏิบัติก็มักจะทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ โดยกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน เช่น ทำสัญญาเป็นรายปีหรือหลายปี ในการทำงานนั้นนักแสดงจะต้องอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของเจ้าของค่ายหรือต้นสังกัด ต้องทำตามคำสั่งของผู้กำกับฯโดยเคร่งครัด และหากมีกรณีฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับที่สังกัดหรือค่ายได้กำหนดไว้ นักแสดงอาจถูกลงโทษ เช่น ตักเตือน พักงาน ถอดออกจากงานที่ได้รับการวางตัวไว้แล้ว หรือโดนไล่ออกจากค่ายหรือสังกัด นอกจากนี้นักแสดงที่อยู่ประจำหรือสังกัดค่ายยังมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานขององค์กร สัญญาจ้างนักแสดงประจำสังกัดหรือค่ายในลักษณะดังกล่าว เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างนักแสดงในสังกัดหรือค่าย อาจเป็นสัญญาจ้างทำของได้ กรณีที่มีการว่าจ้างกันเป็นครั้งคราวหรือในระยะเวลาสั้นๆ และนักแสดงมีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ของผู้ประกอบธุรกิจบันเทิง

- สัญญาจ้างนักแสดงอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของค่ายหรือสังกัด โดยค่าตอบแทนคิดคำนวณเป็นเรื่อง เป็นตอน หรือเป็นเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะได้รับเมื่องานแล้วเสร็จ และหากพิจารณาจากหลักการทำงานร่วมในองค์กร การทำงานของนักแสดงอิสระเป็นเพียงส่วนเสริมกิจการของค่ายหรือสังกัดเท่านั้น ไม่ได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวหรือเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร และไม่ได้ทำงานภายใต้การบังคับบัญชา สัญญาจ้างนักแสดงอิสระในลักษณะดังกล่าว เป็นสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างนักแสดงอิสระ อาจมีกรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น การว่าจ้างกันเป็นประจำ หรือเป็นระยะเวลานานๆ เช่น การว่าจ้างให้แสดงภาพยนตร์หรือละครทั้งเรื่อง หรือ

การจ้างให้มาแสดงเป็นประจำในร้านอาหารหรือภัตตาคาร หรือในการทำงานมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชาไว้ หรือการจ้างลักษณะเป็นการทำงานตามคำสั่ง หรือกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด

- สัญญาจ้างนักแสดงในลักษณะอื่น เช่น สัญญาจ้างนักแสดงประจำสังกัดของสถานีโทรทัศน์หรือช่อง โดยทำสัญญาผูกมัดนักแสดงไว้เป็นรายปีและให้ค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินที่สูง และจะมีข้อกำหนดห้ามนักแสดงไม่ให้ไปทำงานให้กับคู่แข่งทางธุรกิจ และกำหนดเงื่อนไขหรือกฎระเบียบอื่นๆ เช่น กำหนดเงื่อนไขห้ามไปทำงานกับที่อื่น กำหนดให้ต้องมีการลากิจลาป่วย หรือการเดินทางไปต่างประเทศต้องขออนุญาตจากสังกัดหรือค่ายล่วงหน้าก่อนเดินทาง สัญญาจ้างนักแสดงในสังกัดลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงอำนาจบังคับบัญชาไว้แล้ว จึงถือว่าสัญญาจ้างนักแสดงของทางสถานีโทรทัศน์หรือช่องตามลักษณะดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างนักแสดงสังกัดสถานีโทรทัศน์หรือช่อง ก็อาจเป็นสัญญาจ้างทำของได้ หากว่านักแสดงผู้นั้นมีอิสระในการทำงานไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับบัญชาใดๆไว้ มีเพียงการกำหนดห้ามนักแสดงไม่ให้ไปทำงานให้กับคู่แข่งทางธุรกิจเท่านั้น โดยไม่มีการคาบเกี่ยวกับเรื่องอำนาจบังคับบัญชา และรายละเอียดอื่นๆก็ปฏิบัติตามกันดังเช่นการจ้างนักแสดงอิสระทั่วไป หรือกรณีเป็นการทำงานนอกเหนือจากสัญญาเป็นครั้งคราวในช่วงระยะเวลาสั้นๆ

2. สวัสดิภาพของนักแสดงเด็กในเรื่องการทำงาน

กฎหมายของประเทศอังกฤษ ที่เกี่ยวกับงานในวงการบินและนักแสดงเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบนั้นได้บัญญัติไว้ใน “กฎข้อบังคับเกี่ยวกับนักแสดงเด็ก ค.ศ.1968” (Children Performance Regulations 1968) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิภาพของเด็ก

กฎหมายของประเทศไทย เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพนักแสดง ในการทำงานของนักแสดงเด็ก จึงต้องนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มาบังคับใช้ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงเด็ก

กฎหมายของประเทศอังกฤษ จะเข้มงวดมากในเรื่องการต้องมีใบอนุญาตสำหรับการแสดง โดยกำหนดให้การจ้างนักแสดงเด็ก อายุต่ำกว่า 14 ปี ต้องมีการขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อน การพิจารณาอนุญาตจะให้เฉพาะกรณีเป็นรายๆไป โดยผู้ผลิตเป็นผู้ขออนุญาต รวมทั้งจะมีรายละเอียดในการที่จะต้องแสดงให้เป็นที่พอใจแก่เจ้าหน้าที่เสียก่อนในเรื่องของการแสดงและการ

จัดการในเรื่องสวัสดิการและการดูแลสวัสดิภาพให้แก่เด็ก ตลอดจนการศึกษาของเด็ก ส่วนกฎหมายของประเทศไทย ไม่ได้บัญญัติเรื่องการต้องมีใบอนุญาตสำหรับนักแสดงเด็กไว้ ในทางปฏิบัติจึงเป็นการทำสัญญาว่าจ้างกันอย่างเสรี

ส่วนเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในเวลากลางคืน ทั้งกฎหมายของประเทศไทยและของประเทศไทย ให้มีการอนุโลมยืดหยุ่นได้ แต่จุดที่แตกต่างกันคือ กฎหมายของประเทศไทย ให้เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตเป็นผู้กำหนดว่าอย่างไรจึงจะเหมาะสม แต่กฎหมายของประเทศไทย เป็นเรื่องที่มีผู้ประกอบการและผู้ปกครองของนักแสดงเด็กสามารถตกลงกำหนดเวลาทำงานกันเองได้อย่างเสรี

กฎหมายของประเทศไทย ให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและตำรวจมีอำนาจที่จะเข้าไปตรวจสอบการจ้างนักแสดงเด็กที่ฝ่าฝืนกฎหมายได้ แต่สำหรับประเทศไทยนั้น พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบการจ้างนักแสดงเด็กได้ เนื่องจากไม่เข้ากรณีว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเหตุผลสำคัญมาจากการที่การทำงานแสดงเป็นงานที่สามารถตกลงเกี่ยวกับเรื่องเวลาในการทำงานโดยกำหนดกันเองได้ และยิ่งถ้าเป็นเรื่องการทำงานในเวลากลางคืน กฎหมายกลับเปิดโอกาสให้สามารถจ้างนักแสดงเด็กให้ทำงานได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลาไม่ว่าเวลาใดก็ตาม จึงเป็นผลให้การจ้างในลักษณะดังกล่าวไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และหากจะอ้างอำนาจเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 เพื่อให้เข้าไปตรวจสอบดูแลนั้น พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก รวมทั้งมีหน้าที่ดูแลและตรวจสอบสถานที่ของรัฐและเอกชน แต่ต้องเป็นกรณีที่เด็กได้รับการปฏิบัติโดยมิชอบจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นๆหรือตกอยู่ในภาวะอันน่าจะเป็นอันตรายแก่กายและจิตใจ เช่น การใช้หรือยินยอมให้เด็กแสดงแบบหามรุ่งหามค่ำโดยไม่ได้พักผ่อนหลับนอนอย่างเพียงพอ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อไม่มีผู้ใดร้องเรียน เจ้าหน้าที่ก็ไม่อาจทราบและไม่ได้เข้าไปทำตรวจสอบ

ดังนั้น กฎหมายของประเทศไทยจึงควรนำต้นแบบกฎหมายของประเทศไทยมาใช้ ในการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานของเด็กที่เป็นนักแสดง โดยควรให้มีข้อบังคับว่าหากมีการว่าจ้างนักแสดงเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (เหตุที่กำหนดขึ้นอายุเด็กไว้ที่ 15 ปี ในร่างกฎกระทรวงฯ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้กำหนดไว้) ให้ทำการแสดงภายใต้สัญญาจ้างแรงงานหรือภายใต้สัญญาจ้างทำของนั้นจะต้องได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการคุ้มครองเด็ก (ซึ่งคณะกรรมการนี้จะเป็นคนละชุดกันขึ้นอยู่กับว่าร่างกฎกระทรวงฯ ฉบับนั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กฯ) และ

ควรมีข้อบังคับกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในเวลา กลางคืนให้ชัดเจนโดยไม่ควรให้เด็กต้องทำงานเกินเวลา 24.00 น. เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นที่ต้อง ให้ทำการแสดงเกินกำหนดเวลาดังกล่าวก็ต้องขออนุญาตคณะกรรมการคุ้มครองเด็กเป็นกรณี ไป ซึ่งแนวทางนี้น่าจะเป็นผลดีกับสวัสดิภาพของเด็กในการที่นักแสดงเด็กจะได้รับการดูแลมากขึ้น ในลักษณะที่เป็นการสอดคล้องกับปฏินุญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็ก และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และในขณะเดียวกันก็ไม่เป็นการขัดขวางการที่เด็กจะมีส่วนช่วยเหลือเศรษฐกิจของครอบครัวด้วย

แต่ก่อนที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือร่างกฎหมายขึ้นมาใหม่ซึ่งอาจใช้เวลานาน ประเด็นสำคัญที่ยังเป็นปัญหาคือ การจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้ทำงานในฐานะเป็น นักแสดงผิดกฎหมายหรือไม่ และจะกระทำได้อหรือไม่ เนื่องจากเหตุที่กฎหมายแรงงานของ ประเทศไทยได้ห้ามไม่ให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด จึงเท่ากับว่ากฎหมาย ดังกล่าวไม่เปิดช่องให้ทำการจ้างได้ ทางแก้ตามข้อเท็จจริงที่ปฏิบัติกันอยู่จึงใช้การตีความว่า การจ้างเด็กในลักษณะดังกล่าวเป็นการจ้างในลักษณะสัญญาจ้างทำของ ทำให้ไม่ต้องอยู่ภายใต้ บังคับของกฎหมายแรงงาน ซึ่งกฎหมายแพ่งตามลักษณะสัญญาจ้างทำของไม่ได้มีการกำหนด ห้ามในเรื่องอายุไว้ แนวทางปฏิบัติของประเทศไทยจึงแก้ปัญหาคือการที่กฎหมายแรงงานไม่เปิดช่อง โดยใช้การตีความกฎหมายได้ ในขณะที่ประเทศอังกฤษไม่มีการตีความกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาใน ลักษณะดังที่กล่าวมา

3. สวัสดิภาพของนักแสดงหญิงในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน

กฎหมายของประเทศอังกฤษในเรื่องการล่วงเกินทางเพศนั้นมี “พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ ค.ศ.1975” (Sex Discrimination Act 1975) และ “พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองจากการถูกจากการล่วงเกินทางเพศ ค.ศ.1997” (Protection from Harassment Act 1997) ซึ่งถือเป็นกฎหมายเฉพาะ

กฎหมายของประเทศไทยในเรื่องการล่วงเกินทางเพศ ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายทั่วไป ในประมวลกฎหมายอาญา และ ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องละเมิด ส่วนกฎหมาย เฉพาะที่ได้บัญญัติเรื่องการล่วงเกินทางเพศนั้น มีอยู่แค่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เพียงมาตราเดียวเท่านั้น ซึ่งหากมีกฎหมายเรื่องการล่วงเกินทางเพศไว้เป็นการ เฉพาะเจาะจง ก็จะสามารถนำมาปรับใช้กับการกระทำได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม

ทั้งกฎหมายของประเทศอังกฤษและของประเทศไทยต่างก็ไม่ได้กำหนดความหมาย และคำจำกัดความของคำว่า“การล่วงเกินทางเพศ” ไว้เป็นการเฉพาะ แต่พอสรุปได้ว่าการตีความ คล้ายคลึงกัน คือเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้รับความยินยอมหรือไม่ต้องการของผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับคำว่า “ไม่ยินยอม”, “ไม่ต้องการ” และเกือบจะทั้งหมดเกี่ยวข้องกับ “อำนาจที่เหนือกว่า”

ในเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้าง กฎหมายของประเทศอังกฤษได้บัญญัติให้นายจ้าง ต้องรับผิดชอบแม้มิได้เป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งในประเด็นนี้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่มูลค่าที่ถูกล่วงเกินทางเพศ อันเป็นผลเนื่องมาจากนายจ้างไม่ทำการป้องกันหรือ ป้องปราม หรือไม่มีนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานโดยชัดเจน หรือมีแต่ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการห้ามปรามผู้ล่วงเกินทางเพศโดยชัดเจน กฎหมายจึงถือว่า นายจ้างละเลยไม่เอาใจใส่ปล่อยให้มีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานและเท่ากับว่า นายจ้างขาดมาตรการในการป้องกันที่ดี

กฎหมายของประเทศไทยไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบต่อกับลูกจ้างในผลแห่ง การละเมิดที่หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน ได้ล่วงเกินทางเพศลูกจ้างหญิงไว้ แต่เป็น เรื่องที่ผู้ถูกล่วงเกินทางเพศจะต้องไปดำเนินคดีและเรียกร้องค่าเสียหายเอาจากผู้กระทำผิดเอง

ส่วนการเยียวยาความเสียหายนั้น ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ ลูกจ้างหญิงที่ถูก ล่วงเกินทางเพศ สามารถเรียกค่าเสียหายได้ไม่จำกัดจำนวน ซึ่งรวมถึงค่าเสียหายทางจิตใจ และ หากเป็นกรณีข่มขืนกระทำชำเราที่ผู้กระทำผิดไม่สามารถชดเชยค่าสินไหมทดแทนให้ได้ ก็จะมี คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดให้ผู้เสียหายได้รับค่าชดเชยจากรัฐบาล

ในขณะที่กฎหมายของประเทศไทย หญิงผู้ถูกล่วงเกินทางเพศสามารถเรียกให้ชดเชย ค่าเสียหายต่อเนื้อตัวร่างกาย ความเสียหายทางด้านจิตใจหรือความเจ็บปวดทุกข์ทรมานจาก การถูกล่วงเกินทางเพศได้ โดยใช้สิทธิเรียกร้องได้ไม่ได้จำกัดเพดานจำนวนเงินไว้เช่นเดียวกัน (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 446 วรรคแรก และวรรคสอง) แต่การจะได้รับ จำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล ซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรงของการ ล่วงเกินทางเพศ (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 438) รวมทั้งพยานหลักฐานที่ผู้ ถูกล่วงเกินทางเพศนำเสนอถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งจำนวนเงินที่จะได้รับก็เป็นจำนวนไม่สูง มากนัก ส่วนผู้ที่ต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทน คือ ผู้กระทำความผิดเท่านั้น แต่ถ้าผู้กระทำความผิด ไม่สามารถชดเชยค่าเสียหาย หญิงผู้เสียหายก็อาจร้องขอค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติ ค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญาพ.ศ. 2544 ที่กำหนดให้

รัฐยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ แต่จะได้รับค่าตอบแทนเฉพาะกรณีถูกข่มขืนกระทำชำเราเท่านั้น และค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้นี้เป็นจำนวนไม่มาก ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความเสียหายที่ถูกล่วงเกินทางเพศแล้วอาจไม่เพียงพอต่อการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นได้

ดังนั้นจึงควรวางมาตรฐานเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงหญิงที่ถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากอาชีพนักแสดงเป็นอาชีพที่ต้องใช้เนื้อตัวร่างกายในการทำงานและต้องประสานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา กฎหมายของประเทศไทยควรเพิ่มเติมคำจำกัดความของคำว่า “การล่วงเกินทางเพศ” ให้มีความชัดเจนในรายละเอียดดังต่อไปนี้

“การล่วงเกินทางเพศ” หมายความว่า การกระทำทางกาย วาจา โดยการสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดที่ไม่พึงประสงค์ทางเพศ เช่น การยั่วยุ การวิพากษ์วิจารณ์ การใช้สิ่งยั่วยุหรืออาจก่อให้เกิดอารมณ์ทางเพศ การกระทำกายภาพอื่น ๆ อันแสดงให้เห็นถึงการกระทำทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ และเป็นการรบกวนจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ไม่ว่าโดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือสิ่งอื่นใดรวมทั้งการเสนอเงื่อนไขหรือประโยชน์อื่นใดอันเป็นการแลกเปลี่ยนกับการล่วงเกินทางเพศจากนักแสดงนั้นด้วย

“การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน” หมายความว่า การล่วงละเมิดทางเพศใด ๆ อันเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ทั้งการถ่ายทำในโรงถ่ายฯ การถ่ายทำนอกสถานที่ หรือสถานที่ที่จัดให้มีการแสดง หรือในงานอันเกี่ยวเนื่องกับการแสดงนั้นด้วย

ในเรื่องการเยียวยาความเสียหาย ควรให้มีองค์การเฉพาะที่จะมาดูแลและคอยทำหน้าที่ตรวจสอบดำเนินการโดยไม่ต้องให้ผู้เสียหายไปใช้บริการเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งอาจส่งผลให้นักแสดงที่ถูกล่วงเกินทางเพศกลัวใช้สิทธิมากขึ้นและกฎหมายที่ร่างขึ้นมาก็จะบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำต้นแบบจากกฎหมายของประเทศอังกฤษที่มี “คณะกรรมการพิจารณาชดเชยค่าเสียหาย” ส่วนกฎหมายของประเทศไทยก็กำหนดให้มีการตั้ง “คณะกรรมการระงับข้อพิพาท” ให้มีอำนาจในการดำเนินการไกล่เกลี่ย ตัดสินข้อพิพาท รวมทั้งการกำหนดค่าเสียหายให้นักแสดงหญิงผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ

ในเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างในการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน กฎหมายของประเทศไทยควรบัญญัติคุ้มครองในทำนองเดียวกับกฎหมายของประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบแม้เป็นการกระทำของผู้อื่น ไม่ว่าจะเกิดจากเพื่อนร่วมงานของลูกค้า หัวหน้างาน ตัวแทนของนายจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ลูกจ้างที่มาติดต่อกับนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการขยาย

ขอบเขตความรับผิดชอบตามมาตรา 16¹ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยเพิ่มเติมรายละเอียดไว้ในกฎกระทรวงฯ กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบแม้เป็นการกระทำของผู้อื่น เพื่อเป็นมาตรการบังคับนายจ้างให้ตระหนักถึงการถูกล่วงเกินทางเพศของนักแสดงหญิง ส่งผลให้นายจ้างต้องคอยดูแลสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และต้องคุ้มครองนักแสดงซึ่งหมายถึงรวมถึงการหามาตรการ วิธีการป้องกัน และการห้ามมิให้มีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งต้องให้ความคุ้มครองรวมไปถึงการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานซึ่งเกิดจากนักแสดงผู้ร่วมแสดง หรือที่เกิดจากบุคคลภายนอกที่มาติดต่อธุรกิจกับนายจ้างหรือกับกองถ่ายฯ ด้วย เช่น การถ่ายทำฉากที่ต้องกอดจูบหรือสัมผัสเนื้อตัวร่างกายกัน นายจ้างต้องดูแลให้มีการตกลงและทำความเข้าใจกันก่อนแสดงเกี่ยวกับบทที่จะแสดงและขอความยินยอมจากนักแสดงหญิงโดยชัดแจ้ง หรืออาจให้มีการใช้เทคนิคการถ่ายทำหรือใช้มุมกล้องช่วย หรือกรณีการล่วงเกินทางเพศที่เกิดขึ้นในที่ทำงานจากบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับนายจ้างหรือจากบรรดานักข่าวที่มาทำข่าวในกองถ่ายฯ แล้วแอบถ่ายภาพหลุดในขณะที่นักแสดงกำลังทำงานแล้วนำไปเผยแพร่ในทำนองลามกหรือوابหวิจอันทำให้เสียภาพลักษณ์ของนักแสดง

หากนายจ้างละเลยไม่เอาใจใส่ปล่อยให้มีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน นายจ้างก็มีโทษทางอาญาตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ² นอกจากนี้นายจ้างยังต้องมีความรับผิดชอบในทางแพ่งฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานอีกด้วย เพราะในร่างกฎกระทรวงฯ ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ดูแลในเรื่องนี้ไว้ จึงเท่ากับว่านายจ้างขาดมาตรการในการป้องกันที่ดีให้แก่นักแสดงที่เป็นลูกจ้างหญิง

ก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือร่างกฎหมายขึ้นมาใหม่ในประเด็นที่บัญญัติให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบในทางแพ่งแม้เป็นการกระทำของผู้อื่นนั้น ผู้เขียนเห็นควรเสนอการแก้ปัญหาโดยใช้การตีความกฎหมาย ซึ่งตามระบบกฎหมายของประเทศไทยสามารถตีความให้นายจ้างต้องรับผิดชอบแม้มิได้เป็นผู้กระทำการล่วงเกินทางเพศ เนื่องจากถือว่านายจ้างซึ่งเป็นผู้สัญญาตามสัญญาว่าจ้างมีหน้าที่ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ตามประมวล

¹ มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

² มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 ประกอบมาตรา 368 โดยในประเด็นนี้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบทางแพ่งชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกล้งเกินทางเพศ ซึ่งถือว่าเป็นผลเนื่องมาจากการที่นายจ้างไม่ทำการป้องกันหรือป้องปรามด้วย

4. สวัสดิภาพของนักแสดงในเรื่องการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของนักแสดง

กฎหมายของประเทศอังกฤษ ในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของลูกจ้างนั้นได้มีกฎหมายคุ้มครองไว้โดยเฉพาะคือ “พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ.1974” (Health and Safety at Work Act 1974) และ “ข้อบังคับในเรื่องการจัดการเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค.ศ. 1992” (Management of Health and Safety at Work Regulation 1992 (S.I.1992 No.2051)) ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศอังกฤษได้ให้ความคุ้มครองไว้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เนื่องจากอังกฤษมีวิวัฒนาการของงานอุตสาหกรรมและกฎหมายความปลอดภัยมาเป็นระยะเวลายาวนานนั่นเอง

ส่วนกฎหมายของประเทศไทย ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนั้นไม่มีการบัญญัติไว้เป็นกฎหมายเฉพาะ เพียงแต่ถูกบรรจุไว้ในหมวดหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในหมวดว่าด้วย “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งรายละเอียดได้กระจัดกระจายอยู่ในรูปของกฎกระทรวงฉบับต่างๆ ปัจจุบันก็ยังไม่มากพอที่จะครอบคลุมในทุกลักษณะ ทำให้หากเกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือสถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมอยู่ในลักษณะไม่ปลอดภัยแก่การทำงานของลูกจ้าง หากไม่เข้ากรณีตามกฎหมายที่มีอยู่บัญญัติไว้ ก็ไม่สามารถที่จะลงโทษตามมาตรา148 ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องรีบออกกฎกระทรวงในเรื่องที่เหมาะสมกับการทำงานแสดงให้ครอบคลุมตามมาอีกโดยเร็ว แม้ว่าในขณะนี้ได้มีการจัดทำ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....³ แต่ก็ยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งยังไม่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงยังไม่มีผลบังคับใช้

³ ขอบเขตการบังคับใช้นั้นร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....ได้มีหลักการเพิ่มเติมในส่วนความสัมพันธ์ของนายจ้างและ

กฎหมายของประเทศอังกฤษ มีการบัญญัติให้ลูกจ้างต้องมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและหลักของความปลอดภัยด้วย ซึ่งกรณีเช่นนี้เป็นการมองตามสภาพความเป็นจริงซึ่งกฎหมายได้วางหลักไว้ในลักษณะสมดุลง่ายและเหมาะสมแล้ว เพราะอันตรายที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกจ้างนั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากความไม่ใส่ใจในความปลอดภัยของลูกจ้างและความประมาทของลูกจ้างนั่นเอง การกำหนดหน้าที่ให้กับลูกจ้างให้ต้องใส่ใจจึงน่าจะเป็นส่วนช่วยทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นลดลง

กฎหมายของประเทศไทยในส่วนนี้ไม่ได้มีการบัญญัติหน้าที่ของลูกจ้างไว้ จึงเห็นว่ากฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างนั้น มุ่งจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ซึ่งหากมองอีกมุมหนึ่งนั้นการที่ไม่บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างอาจส่งผลทำให้ลูกจ้างอาจไม่สนใจต่อกฎหมาย เพราะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 148⁴ นั้นมิได้บัญญัติให้ลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนต้องรับโทษเช่นเดียวกับนายจ้าง

ดังนั้นหากเราจะร่างกฎหมายโดยกำหนดเรื่อง “หน้าที่ของลูกจ้าง” ให้ต้องลูกจ้างปฏิบัติตามเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ก็ถือว่าเป็นมาตรการใหม่ที่ตามกฎหมายเดิมมิได้มีการกำหนดไว้ นับว่าเป็นหลักการที่เป็นไปในแนวโน้มที่ดีที่ให้ลูกจ้างเข้ามาสืบบทบาทและส่วนร่วมในการจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

ลูกจ้างที่ขยายความคุ้มครองและบังคับใช้เพิ่มเติมจากสัญญาจ้างแรงงาน โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการจะคุ้มครองบุคคลใดก็ตามที่เข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบกิจการ แม้ว่าการทำงาานนั้นจะมีได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการก็ตาม เช่น การที่ห้างสรรพสินค้ายินยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าไปทำงานหรือทำผลประโยชน์ อาจจะเป็นการขายสินค้าหรือประชาสัมพันธ์สินค้า ซึ่งระหว่างห้างสรรพสินค้ากับบุคคลนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน หากเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายใดๆ แก่บุคคลนั้น ก็ถือว่าเป็นห้างสรรพสินค้ามีฐานะเป็นนายจ้างของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้นความหมายของนายจ้างและลูกจ้างตามร่างพระราชบัญญัตินี้ จึงมีความหมายที่กว้างกว่าความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกฎหมายแรงงานอื่น

⁴ มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือ ปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่ในส่วน “บทลงโทษทางอาญาของลูกจ้าง” นั้นไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้ (ต่างกับกรณีของนายจ้าง) เพราะการนำบทลงโทษทางอาญามาบัญญัติและบังคับใช้จะต้องเป็นไปด้วยความรอบคอบระมัดระวังอย่างยิ่ง ดังนั้น หากจะมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดในส่วนนี้แล้วควรนำหลักการในทางแพ่งมาเป็นแนวทางในการกำหนดบทลงโทษ จึงน่าจะมีความเหมาะสมต่อการกระทำความผิด⁵ หรือเราอาจใช้การตีความกฎหมายมาแก้ปัญหานี้ได้ว่า ลูกจ้างมีความรับผิดชอบทางแพ่งตามหลักทั่วไปในเรื่องสัญญาที่คู่สัญญามีหน้าที่ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายจากการทำงานของตน หากฝ่าฝืนหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 ประกอบมาตรา 368 หรือหากละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจณ หรือฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ในกรณีที่ถือเป็นความผิดร้ายแรง ก็มีโทษถึงขั้นโดนไล่ออกได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 หรือกระทำโดยประมาทเลินเล่อแล้วทำให้เกิดความเสียหายขึ้น ก็มีความรับผิดชอบละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยสามารถใช้การตีความเพื่อหาทางออกในเรื่องนี้ได้โดยไม่จำเป็นต้องบัญญัติบทลงโทษไว้ในร่างกฎกระทรวง ในขณะที่กฎหมายของประเทศอังกฤษไม่มีการตีความเช่นนี้

กฎหมายของประเทศอังกฤษ ได้กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจทุกประเภทและองค์กรธุรกิจบันเทิงทุกขนาดไม่ว่าขนาดย่อมหรือขนาดใหญ่ ต้องอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการประกันภัยภาคบังคับ ค.ศ.1969 (Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act 1969) โดยคุ้มครองในอันตรายหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอันมีสาเหตุมาจากการทำงานซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจตราดูแล หากพบว่าผู้ประกอบการรายใดไม่จัดทำประกันภัยจะมีความผิดทางอาญา

ส่วนประเทศไทยไม่มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันภัยในงานที่นายจ้างได้สั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างทำแต่อย่างใด โดยไม่ได้มีการวางกฎเกณฑ์ให้ผู้ผลิตงานแสดงต้องเอาประกันภัยไว้เป็นภาคบังคับทำนองเดียวกับประเทศอังกฤษ เนื่องจากการแสดงส่วนใหญ่จะมีการหลีกเลี่ยงเป็นสัญญาจ้างทำของทำให้นักแสดงไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงิน

⁵ จันทิมา น้อยเนียม, “วิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550).

ทดแทน ส่วนการไปใช้สิทธิฟ้องร้องในเรื่องละเมิดก็ต้องเสียเวลาเสียค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่อาจเยียวยาความเสียหายได้ทัน และค่าเสียหายที่ได้รับบางครั้งไม่คุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เสียไป ดังนั้นหากมีระบบประกันภัยภาคบังคับมารองรับก็จะสามารถใช้สิทธิรับเงินค่าสินไหมทดแทนได้จากบริษัทประกันภัยได้ทันที โดยใช้บังคับเฉพาะผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิงทุกประเภททุกขนาด แต่ไม่บังคับรวมไปถึงผู้ว่าจ้างซึ่งไม่ได้เป็นผู้ประกอบการธุรกิจบันเทิงและมีการว่าจ้างกันเป็นครั้งคราว โดยลักษณะของงานแสดงที่จะต้องทำประกันภัยนั้นจะต้องเป็นงานแสดงที่อันตราย งานแสดงที่เสี่ยงอันตราย หรืองานแสดงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น

- การทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับปืนจั่น
- การทำงานที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย
- การทำงานที่เกี่ยวข้องกับอันตรายจากความร้อนที่ร้อนเกินไป อันตรายจากไฟไหม้ อันตรายจากไฟฟ้าช็อตไฟฟ้าดูด อันตรายที่เกิดจากแสงสว่างมากเกินไป หรืออันตรายจากเสียงดังเกินไป หรืออันตรายจากฝุ่นฟุ้งกระจาย อันตรายที่เกิดจากสารเคมีหรือสารไวไฟต่างๆ
- การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคนิคพิเศษ(special effect) เช่น ยิงปืน ระเบิด โหมสลิ้ง ใช้เครื่องบิน หรือเกี่ยวข้องกับการใช้อาวุธต่างๆ
- การทำงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งสกปรกโสโครกน่ารังเกียจ เช่น ต้องสัมผัสกับน้ำสกปรก ถังขยะ ถังปฏิกูล ซึ่งอาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยขึ้น
- การทำงานแสดงที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยไม่ได้มาตรฐานโดยเทียบเคียงตามที่กฎหมายแรงงานได้บัญญัติเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยไว้ ฯลฯ

หากนาระบบประกันภัยภาคบังคับมาใช้ ก็จะส่งผลดีทำให้นักแสดงมีความอบอุ่นใจในความคุ้มครองที่ได้รับและนักแสดงก็จะมีกำลังใจที่สร้างผลงานตอบแทนอย่างดีที่สุด

จากการเปรียบเทียบลักษณะความคุ้มครองในการทำงานของนักแสดงตามกฎหมายเกณฑ์และกฎหมายฉบับต่างๆของประเทศอังกฤษและประเทศไทยนั้นจะเห็นได้ว่า ประเทศอังกฤษมีวิวัฒนาการทางด้านการแสดงและการคุ้มครองนักแสดงมาเป็นระยะเวลานานแล้ว หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคุ้มครองนักแสดงได้ผ่านการพัฒนามาจนถึงระดับที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่นักแสดงในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป