

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงงานนอกระบบ

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่มีการให้ความหมายของคำว่า “แรงงานนอกระบบ” อย่างชัดเจน แต่ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” ว่าหมายถึงคนงาน ผู้ใช้แรงงานในการทำงาน ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหาทำไร อย่างไรก็ตาม ยังคงมีผู้ให้ความหมายหรือคำอธิบายของคำว่าแรงงานนอกระบบที่แตกต่างกัน ในเรื่องแนวคิดและมุมมอง ซึ่งมีความหมายที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2547)

ไม่ได้ให้ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ” โดยตรง แต่ให้ความหมายของเศรษฐกิจนอกระบบว่าหมายถึงการประกอบอาชีพและธุรกิจภาคการผลิตสินค้าและบริการที่สร้างงานสร้างรายได้ ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐ เป็นหน่วยงานธุรกิจขนาดเล็กของชุมชน ธุรกิจที่ผู้ทำงานเป็นเจ้าของ ที่อาจมีลูกจ้างหรือใช้แรงงานในครอบครัว โดยมีทั้งการดำเนินการโดยถูกกฎหมายและหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือไม่มีกฎหมายบังคับ ทั้งนี้ยึดเอากิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นนิยามที่สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติใช้เพื่อการจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศไทย

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2552) ได้ให้ความหมายของการจ้างงานนอกระบบเศรษฐกิจว่า หมายถึงการจ้างงานในกิจการที่ไม่ได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เช่น กิจการในครอบครัว หาบเร่ แผงลอย งานภาคการเกษตร รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ ไม่มีมาตรฐานการจ้างงานหรือการทำงานที่ชัดเจน

เสกสรรค์ สังขวิสุทธิ (2547) ให้ข้อสรุปว่า แรงงานนอกระบบคือผู้ใช้แรงงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงาน หรือไม่มีนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างที่แน่นอน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทำงานชั่วคราว ไม่มีสถานประกอบการ ไม่มีที่ตั้งเป็นหลักแหล่งแน่นอน และเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายอื่นๆ ทำให้ไม่มี

หลักประกันความมั่นคงใดๆในการทำงาน สุขภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา

ปราชิต นาคคล้าย (2551) ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่าหมายถึงผู้ที่ทำงานโดยไม่มีนายจ้าง ไม่มีสถานประกอบการ ลักษณะของรายได้จากการจ้างงานไม่แน่นอน ทำให้ไม่ได้รับหลักประกันความมั่นคงใดๆในการทำงาน ไม่มีโอกาสที่จะต่อรองเรียกร้องสิทธิใดๆ เป็นการประกอบอาชีพโดยอิสระ

นอกจากนี้ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552) นิยามความหมายของ แรงงานนอกระบบ ว่าหมายถึงผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย แต่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย หรือมีกฎหมายบางส่วนคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิเท่าที่ควร ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระ อาทิ ผู้รับเหมารช่วงงานก่อสร้าง และผู้ทำงานที่รับค่าจ้าง ทั้งในสถานประกอบการและไม่ใช่สถานประกอบการ เช่นในบ้านพักอาศัย ตลอดจนรวมถึงผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับจ้างทำของ

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ให้คำนิยามของแรงงานนอกระบบ ว่า เป็นผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย แต่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน หรือมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิเพื่อการดูแลเท่าที่ควร ทั้งนี้รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับค่าจ้างทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่งและสถานประกอบการที่ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน ผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานเป็นชิ้น ตลอดจนผู้รับงานเหมาช่วง

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2549) นิยามความหมายแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ที่ส่วนใหญ่่มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากการจ้างงานที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแน่นอน ประกอบด้วย เกษตรกรรายย่อย และผู้รับจ้างในภาคการเกษตร ผู้ทำงานในกิจการขนาดเล็กในภาคการผลิตที่ไม่มีลูกจ้างหรือรับงานมาทำที่บ้าน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยแบ่งแรงงานนอกระบบตามลักษณะของงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หมายถึง เกษตรกรรายย่อยที่ประกอบอาชีพในที่ดินของตนเองหรือที่ดินเช่า ในทะเล หรือแหล่งน้ำสาธารณะ โดยไม่มีลูกจ้าง ผู้รับจ้างในภาคการเกษตรในสาขาต่างๆ ได้แก่ เพาะปลูก, ประมง, ป่าไม้, เลี้ยงสัตว์, หรือทำนาเกลือ และเกษตรกรพันธะสัญญา ซึ่งหมายถึงเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าด้านการเกษตรให้กับบุคคลหรือนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้ซื้อโดยมีการตกลงล่วงหน้าเกี่ยวกับเงื่อนไขในการผลิตและการรับซื้อ เช่น อุปกรณ์การผลิต วัตถุดิบคุณภาพ มาตรฐานการผลิต ราคา และเวลาารับซื้อ

2. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งทำงานผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของให้กับผู้ว่าจ้างตามเงื่อนไขที่ผู้ว่าจ้างกำหนดด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือน หรือกลุ่มที่มีการบริหารจัดการและแบ่งปันผลประโยชน์ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง รวมถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อขายด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือน หรือกลุ่มที่มีการบริหารจัดการและแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

3. แรงงานนอกระบบภาคบริการ หมายถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มอาชีพที่เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจในสาขาการค้า เช่น อาชีพการค้าขายเล็กๆน้อยๆที่ไม่มีลูกจ้าง สาขาการให้บริการ เช่น อาชีพแม่บ้าน ทำความสะอาดในครัวเรือน ขับรถรับจ้าง เก็บขยะ และรับจ้างในงานด้านบริการทั่วไปที่ไม่ใช้ทักษะวิชาชีพขั้นสูง และมีค่าตอบแทนน้อย

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อ้างในสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552) ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบ ว่าหมายถึงแรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจในครัวเรือน มักใช้วัตถุดิบในประเทศ มีการใช้แรงงานเป็นหลัก มีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ คนจัดรองเท้า คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่ได้รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นเครือข่ายการผลิตและผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงาน หรือมีลูกจ้างช่วย

สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. ได้สรุปความหมายแรงงานนอกระบบว่า เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เป็นแรงงานที่ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ขาดสวัสดิการและหลักประกันสังคม ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น หาบเร่ คนจัดรองเท้า คนเก็บขยะ คนเก็บสามล้อ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างแอบแฝงในเครือข่ายการผลิต แรงงานเกษตรรับจ้าง เกษตรพันธะสัญญา ผู้ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก

สุธัณหา ยิ้มแย้มและคณะ (2544) กล่าวถึงแรงงานนอกระบบว่าน่าจะครอบคลุมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ประกอบการอิสระขนาดเล็ก ผู้ประกอบการขนาดย่อม รวมทั้งพนักงาน/ลูกจ้างของผู้ประกอบการอิสระและขนาดย่อม ที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการ ไม่มีอำนาจบริหาร แต่รับจ้างผู้ประกอบการโดยไม่มีสัญญา เงื่อนไขการจ้างไม่ชัดเจน ไม่มีสวัสดิการ และแรงงานธุรกิจครัวเรือน อันได้แก่ ลูกหลานญาติพี่น้องที่มาช่วยงานธุรกิจครัวเรือน แต่ไม่มีอำนาจการควบคุม

กิจการ ซึ่งอาจจะมีเงินเดือน ค่าจ้างหรือไม่กำหนดชัดเจน เงื่อนไขการจ้างอื่นๆไม่สมบูรณ์จึงไม่ใช่การจ้างงานที่เป็นทางการ

สุภาษิต โมลสิงห์ (2550) นิยามแรงงานนอกระบบว่า หมายถึงแรงงานที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ วิธีการหารายได้ไม่เป็นทางการ การประกอบธุรกิจไม่ได้รับการคุ้มครองทางเศรษฐกิจ ลักษณะการทำงานเป็นกิจการขนาดเล็กที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ใช้ทุนน้อย

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551) ให้คำนิยาม แรงงานนอกระบบว่า หมายถึงผู้ที่ทำงานตั้งแต่อายุ 15 ปี ขึ้นไปแต่การทำงานไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ได้ให้ความหมายของ แรงงานนอกระบบว่าเป็นผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการหรือในสาขานอกระบบซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่มีการระเบียบแบบแผนและไม่มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบ

สำนักงานประกันสังคม (2548) แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เป็นบุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการ และไม่มีเงินเดือนประจำ ได้แก่ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ทำงานที่เป็นฤดูกาล ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้รับราชการและมีเงินเดือนประจำ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ

จากการศึกษาการให้ความหมายของคำว่า แรงงานนอกระบบ จากวรรณกรรมและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึงผู้ที่ทำงานในกิจการที่ไม่ได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ ไม่มีมาตรฐานการจ้างงานที่ชัดเจน ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองทางกฎหมายและหลักประกันทางสังคม หรือมีกฎหมายบางส่วนคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิเท่าที่ควร ซึ่งแบ่งตามลักษณะของการทำงานได้ 3 ประเภทดังนี้

1. แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หมายถึงเกษตรกรรายย่อย และผู้รับจ้างในภาคการเกษตร ได้แก่ เพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์
2. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต หมายถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งทำงานผลิตประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของให้กับผู้ว่าจ้าง หรือแรงงานที่ช่วยเหลือธุรกิจครัวเรือนแต่ไม่มีอำนาจควบคุมกิจการ ซึ่งอาจจะมีค่าจ้างหรือไม่กำหนดชัดเจน รวมถึงแรงงานที่ช่วยเหลือธุรกิจของกลุ่มที่มีการบริหารจัดการและแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น กลุ่มอาชีพในหมู่บ้านและวิสาหกิจชุมชน โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากกลุ่ม

3. แรงงานนอกระบบภาคบริการ หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระในสาขาการค้า เช่น อาชีพหาบเร่ แผงลอย สาขาให้บริการ เช่น อาชีพแม่บ้าน ทำความสะอาดบ้าน ขับรถรับจ้าง รับจ้างซักอบรีด เก็บขยะ และรับจ้างในงานด้านบริการทั่วไปที่ไม่ใช้ทักษะวิชาชีพขั้นสูงและมีค่าตอบแทนน้อย

แนวคิดและหลักการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดกลไกของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านกำลังคนของประเทศ เพื่อให้สามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม โดยมุ่งไปที่ความต้องการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์โดยรวมของประเทศ นั่นคือ การสร้างความมั่นคงและการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการบริหารแรงงานดังนี้ (ศิริพงษ์ ตล่าวัดย์ ณ อยุธยา, 2552)

1. สามารถนำกำลังคนของประเทศมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อเกิดผลดีทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม การบริหารแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับกับความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม การลงทุนของภาคเอกชนเพื่อสร้างบรรยากาศในการลงทุน การสร้างงาน และการส่งเสริมการมีงานทำเต็มที่ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังแรงงาน เพราะทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ดังนั้นการบริหารแรงงานจึงจำเป็นต้องมีมาตรการที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งในด้านสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน เช่น สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานที่ทำ ตลอดจนความมั่นคงในชีวิตสังคมโดยรวมด้วย

3. มุ่งสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการดำเนินการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความไว้วางใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้น ก็มีการใช้วิธีการเจรจาต่อรองกันอย่างเป็นระบบโดยสันติวิธี ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์กรประสบผลสำเร็จ

จากความหมายที่จุดมุ่งหมายในการบริหารแรงงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารแรงงานเป็นเรื่องที่มีขอบข่ายกว้าง และมีความสลับซับซ้อน เกี่ยวโยงกับเหตุการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้น ในการบริหารแรงงาน รัฐจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายทางด้านแรงงานขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม

และการเมืองของประเทศอยู่ตลอดเวลา นโยบายทางด้านแรงงานจึงต้องขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ในส่วนภาพรวมของประเทศ รัฐจะต้องวางแผนแม่บทในการบริหารแรงงาน ขึ้นมาอย่างชัดเจน เพื่อจะได้สามารถกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขึ้นมาได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศได้

2. ในภาพย่อย หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการสำรวจหาข้อมูลแรงงานที่แท้จริงในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านกำลังแรงงานของประเทศในปัจจุบันและอนาคต
- ด้านคุณสมบัติของแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- ด้านความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ ฝีมือ ระดับและสาขาการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต
- ด้านความสามารถในการดูดซับแรงงานของตลาดแรงงานภายในประเทศ ทั้งในภาคเอกชน ภาคเกษตร และภาคเศรษฐกิจนอกระบบ
- ด้านภาวะการมีงานทำและภาวะการว่างงาน ตลอดจนปัญหาแรงงานในด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้มาใช้ประกอบการวางแผนที่ถูกต้อง เหมาะสมต่อไป

นอกจากข้อมูลดังกล่าวแล้วในการกำหนดนโยบายแรงงานของประเทศต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. แผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ เพื่อจะได้ทราบว่ารัฐได้กำหนดเป้าหมายทิศทางการพัฒนาประเทศไว้อย่างไร ประเทศมีแนวทางในการพัฒนาประเทศไว้อย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ในอนาคต

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และแนวนโยบายในการบริหารต่อไป เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการเงินการคลัง เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ เกี่ยวกับการศึกษาสาธารณะสุข อุตสาหกรรม การค้าการลงทุน เป็นต้น

3. นโยบายทางด้านแรงงานของรัฐ ต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมด้วย

นโยบายแรงงาน

นโยบายทางด้านแรงงานแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ นโยบายการมีงานทำ (Employment Policy) นโยบายทางด้านแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Policy) และนโยบายการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม (Protective Policy and Social Welfare)

นโยบายการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม (Protective Policy and Social Welfare)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทบทวนนโยบายการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อศึกษาถึงภารกิจของรัฐในการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในด้านต่างๆ เนื่องจากการบริหารแรงงานด้านคุ้มครองแรงงาน เป็นเรื่องของการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน การตรวจสอบ ควบคุม ประเมินผล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างระบบการจัดการแรงงานที่ดี พนักงาน ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสงบสุข และความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

ดังนั้น มาตรฐานการใช้แรงงานจึงหมายถึง ข้อกำหนดในด้านสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงานที่ตั้งไว้เป็นหลักปฏิบัติ ซึ่งการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานในรูปของกฎหมาย นั้นได้ยึดหลักการที่สำคัญ คือ

1. ความเป็นธรรมในสังคม
2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
3. ความรับผิดชอบของสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องของประเทศที่พัฒนาแล้ว

4. การรับรองมาตรฐาน ISO 900, ISO 14000, ISO 18000

มาตรฐานแรงงานที่นำมาใช้ในปัจจุบันแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดยองค์กร/สถาบันในต่างประเทศ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานภาคเอกชนที่กำหนดโดยสถาบันการศึกษา NGOS ผู้สั่งซื้อสินค้า เจ้าของเครื่องหมายการค้าต่างๆ

2. มาตรฐานแรงงานในประเทศไทย ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ มาตรฐานแรงงานภาครัฐ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นมาตรฐานแรงงานแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (National Labor Standard : NLS) และ มาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546) กลุ่มที่สอง คือ มาตรฐานแรงงานภาคเอกชนไทย ได้แก่ มาตรฐานแรงงานว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งกำหนดโดยสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย เพื่อใช้ในการกิจการสิ่งทอ ตัดเย็บเสื้อผ้า

มาตรฐานการใช้แรงงานนอกระบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization :ILO)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกิดจากการรับรองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญา และข้อแนะ โดยอนุสัญญาเป็นการวางหลักการใหญ่ๆไว้ในแต่ละเรื่อง ส่วนรายละเอียดในทางปฏิบัติจะให้แต่ละประเทศไปดำเนินการเอง และภาคีสมาชิกจะต้องมีการให้สัตยาบันแล้วมีผลผูกพันต่อประเทศนั้นเป็นเวลา 10 ปี ส่วนข้อแนะคือประเด็นหรือข้อกำหนดที่ยังไม่พร้อมที่จะทำเป็นอนุสัญญา เป็นข้อกำหนดที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเป็นข้อผูกพัน แต่ต้องการชี้แนะให้ประเทศต่าง ๆ นำเอาข้อแนะเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการใช้แรงงานให้ถูกต้องเหมาะสมโดยไม่มีพันธะผูกพันตามกฎหมายแต่อย่างใด ซึ่งมาตรฐานแรงงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานนอกระบบมีดังนี้ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2552)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มีสาระสำคัญ คือ ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดที่จะทำได้ ซึ่งแรงงานบังคับหมายถึงการบีบบังคับให้คนอื่นทำงานหรือบริการโดยไม่สมัครใจ โดยมีการลงโทษ แต่ไม่รวมถึง

- งานหรือบริการใดๆที่เกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารสำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง
- งานหรือบริการใดๆที่มีรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองซึ่งต้องปฏิบัติตามปกติ
- งานหรือบริการใดๆที่เกณฑ์จากผู้ที่ถูกตัดสินลงโทษโดยที่ไม่มีการจ้าง หรืออยู่ภายใต้อำนาจของบริษัท สมาคม หรือเอกชนใด
- งานหรือบริการที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน
- งานบริการต่างๆของชนกลุ่มน้อยซึ่งดำเนินงานโดยสมาชิกกลุ่มชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชนโดยตรง

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 สาระสำคัญ คือ ประเทศสมาชิกต้องไม่ปราบปรามและไม่ใช้รูปแบบใดๆของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพื่อ

- เป็นวิธีการลงโทษทางการเมืองแก่บุคคลที่มีความคิดเห็นหรืออุดมการณ์ที่ขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่เป็นอยู่
- เป็นวิธีการระดมและใช้แรงงานเพื่อเป้าหมายทางเศรษฐกิจ

- เป็นวิธีการลงโทษคนงานทางวินัย
- เป็นการลงโทษผู้ที่มีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน
- เป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ สัญชาติ ศักดิ์ หรือศาสนา

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948. ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าและไม่มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องไม่เข้าแทรกแซง หรือขัดขวางจำกัดสิทธิในการยกร่างรัฐธรรมนูญ กฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทน การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจน นายจ้างและลูกจ้างต้องมีสิทธิในการก่อตั้งองค์การที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตนได้และมีเสรีภาพในการเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ต่างๆ ได้ โดยสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวต้องมีสิทธิในการเข้าเป็นภาคีกับองค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและลูกจ้างได้

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 ประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสม คือ

- คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน
- องค์การของนายจ้างและคนงานต้องได้รับการคุ้มครองที่จะไม่ถูกแทรกแซงซึ่งกันและกันโดยหน่วยงานอื่นๆ หรือโดยสมาชิก
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การของนายจ้างกับองค์การของคนงาน

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1959 ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับชายหญิง ในงานที่มีค่าเท่ากัน

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วย การลงมือปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นด้วยระเบียบและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติ ยกเว้นมาตรการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ หรือการแบ่งแยกการกีดกันหรือการลำเอียงในงานเฉพาะ

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 ทุกประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

- ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น
- กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับแต่ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี
- อายุขั้นต่ำในการจ้างงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ต้องนำมาใช้กับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่ และกิจการเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร และการเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นๆที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้า แต่ไม่ใช้กับงานที่เด็กและผู้เยาว์ทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วไป และอาจมีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยการอนุญาตเป็นรายๆไปและต้องมีการจำกัดชั่วโมงการทำงานและกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานไว้ด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999
ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อการห้ามและจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กอย่างเร่งด่วน ซึ่งคำว่า เด็ก หมายถึง ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้รัฐสมาชิกจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ได้แก่

- การใช้แรงงานเด็กเย็บทาส การขายหรือลักลอบค้าเด็ก แรงงานใช้หนี้ผูกพัน ทาสติดดิน
- การทำงานที่เป็นภัยอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมการค้าประเวณีเด็ก การถ่ายภาพลามกอนาจาร การผลิตและขายยาเสพติด ฯลฯ เป็นต้น

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน

เป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานต่างๆของการปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานที่นำมาปรับใช้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากมีข้อสังเกตว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการปรับใช้อนุสัญญาต่างๆให้เหมาะสมกับลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานดังนี้

1. ต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ทำงานรับจ้างอื่นๆ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม

2. การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะต้องได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

(2.1) สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์การโดยตนเองเป็นผู้เลือกและในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น

(2.2) การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

(2.3) การคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

(2.4) ค่าตอบแทน

(2.5) การคุ้มครองด้านประกันสังคมตามกฎหมาย

(2.6) การได้รับการฝึกอบรม

(2.7) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงาน

(2.8) การคุ้มครองการคลอดบุตร

ข้อแนะนำที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดข้อแนะเพิ่มเติมจากอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 ซึ่งมี มติ ณ วันที่ 20 มิถุนายน ค.ศ. 1996 โดยมีการกำหนดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆดังนี้

1. ควรมีทะเบียนของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยจำแนกตามเพศของผู้รับงานที่นายจ้างมอบให้ทำ และควรบันทึกงานที่ส่งมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งบันทึกดังกล่าวควรระบุเวลาที่กำหนด อัตราค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายของผู้รับงานไปทำที่บ้านและจำนวนเงินการกำหนดอายุขั้นต่ำตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานควรบัญญัติให้ปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

2. ควร จัดตั้งที่เป็นข้อจำกัดและอุปสรรคต่อสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงควรส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมาย รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับค่าตอบแทนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ การติดต่อสื่อสาร และการดูแลและเครื่องจักรอุปกรณ์ ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การเปลี่ยนเครื่องมือ การแกะและบรรจุหีบห่อ และการดำเนินการอื่นๆ ทั้งนี้ควรปรับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองค่าจ้างให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

4. ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับการคุ้มครองในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

5. ควร กำหนดเวลาให้ทำงานเสร็จสิ้นรวมถึง ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันลา โดยไม่ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสในการได้หยุดพักผ่อนประจำวัน ประจำสัปดาห์ อีกทั้งควรให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับคนงานประเภทอื่นๆที่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย

6. ควรขยายบทบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวกับการประกันสังคมรวมถึงกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการคลอดบุตรที่มีอยู่ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้าน

7. ควรมีกลไกยุติข้อพิพาทระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับนายจ้าง

8. ควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆ โดย

- แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทราบถึงสิทธิ และความช่วยเหลือประเภทต่างๆที่ตนจะได้รับ

- ปลุกจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชนและสาธารณชนให้ตระหนักถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- ช่วยเหลือให้องค์การของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าร่วมในองค์กรต่างๆที่พวกตนเลือกเองรวมถึงสหกรณ์ด้วย

- จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและทักษะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน(รวมทั้งทักษะแบบใหม่ ทักษะความเป็นผู้นำ และทักษะในการเจรจา) ประสิทธิภาพในการผลิต โอกาสในการจ้างงาน และความสามารถในการหารายได้

มาตรฐานการใช้แรงงานของไทย

มาตรฐานการจ้างงานและการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2551 (วิสาร พันธนะ, 2552)

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 และ พ.ศ. 2551 แล้วมาตรการคุ้มครองแรงงานต้องการสร้างความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่างเพื่อไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบเกินไป ซึ่งลูกจ้างทุกคนทั้งชาย หญิง และเด็ก ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเท่าเทียมกัน เช่น ในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด และวันลา เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานหญิงและเด็กยังจะได้รับความคุ้มครองอีกเป็นพิเศษในเรื่องประเภทของงานที่ทำ กำหนดเวลาทำงาน ผู้ศึกษาได้สรุปและแบ่งมาตรการคุ้มครองแรงงานตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวเป็น 2 ประเภทมาตรการคุ้มครองแรงงานด้านการคุ้มครองสภาพการทำงาน และ คุ้มครองสภาพการจ้างงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การคุ้มครองสภาพการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างหมายถึง บุคคล 5 ประเภท ได้แก่ นายจ้างโดยตรง ซึ่งอาจเป็นนิติบุคคล ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ ผู้ประกอบกิจการที่จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ส่วนลูกจ้าง คือ ผู้ที่ตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง หมายรวมถึงลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น (วิสาร พันธนะ, 2552)

ตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดมาตรการการคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไปหรือสภาพการทำงาน ได้แก่

1. การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า เวลาทำงานปกติของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และรวมทั้งสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และรวมทั้งสัปดาห์ไม่เกิน 42 ชั่วโมง

2. การคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาพักของลูกจ้าง ตามปกติในการทำงานแต่ละวันเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน

3. การคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดของลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณีอย่างน้อยปีละ 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน

4. การคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง ลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด ลาเพื่อรับราชการทหารตามระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด ส่วนสิทธิลาจะเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การลาเพื่อฝึกอบรมลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าและนายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้ ส่วนลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยนับรวมวันหยุดในระหว่างลาด้วย โดยการลาคอดไม่ได้ถือเป็นการลาป่วย

5. การคุ้มครองเกี่ยวกับการขนย้ายของหนัก โดยกำหนดไว้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินกำลังไม่ได้

6. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ซึ่งลูกจ้างหญิงจะได้รับความคุ้มครองที่นอกเหนือจากการคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป กล่าวคือ นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางอย่างไม่ได้เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความอันตรายต่อนาน ขยับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม โยน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม เป็นต้น หากนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานวามวิกาล เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ รวมถึงนายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาลทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางอย่างไม่ได้ นอกจากนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังมีสิทธิลาคลอดครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยไม่ต้องเป็นการลาป่วย ทั้งอาจขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ชั่วคราวได้ด้วย และนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ไม่ได้ รวมถึงห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกิน คุกคาม ทางเพศต่อลูกจ้าง

7. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ลูกจ้างเด็ก หมายถึง เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี นายจ้างจะจ้างเป็นลูกจ้างไม่ได้ และลูกจ้างเด็กจะได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมหลายประการ กล่าวคือ นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กทำงานบางอย่าง เช่น งานหลอม เป่า หล่อ ริดโลหะ งานปั๊มโลหะ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนด เป็นต้น หรือบางสถานที่ เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานเอนกสำราญ รำวง เป็นต้น ตลอดจนทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานในเวลาวิกาลไม่ได้ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักเป็นพิเศษ ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กเท่านั้น จะเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างเด็กไม่ได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรมได้ด้วย โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

มาตรการคุ้มครองสภาพการจ้างงาน

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยจ่ายเป็นเงินตราให้ลูกจ้างต้องตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ นอกจากการทำงานในเวลาทำงานปกติแล้ว การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี การทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด

การคุ้มครองให้มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราที่เป็นธรรมและเหมาะสมโดยสะดวก ลูกจ้างต้องตามกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับ

รายได้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตของตนและครอบครัวอย่างเต็มที่ (อัญชลี เสรีรักษ์, 2552) โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติถึงลักษณะของ ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างต่างๆไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนการทำงานปกติ

1.2. ค่าจ้าง เป็นสิ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน โดยนายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตราให้ตามระยะเวลา หรือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้

1.3. ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึงเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งพิจารณาจากกำหนดจากข้อเท็จจริงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตขั้นมูลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้

2. ค่าตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติ แบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

2.1. ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

2.2. ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

2.3. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานด้านค่าตอบแทนในการทำงานดังนี้

1) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน เพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงภายใต้หลักความเสมอภาคระหว่างประเทศ

2) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นเงินตราไทย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกในการใช้เงินที่ได้รับจากนายจ้างในการดำรงชีพของตนและครอบครัว

3) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกและความปลอดภัย

4) นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนการที่ตนไม่ได้หยุดพักผ่อน

5) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิเมื่อลูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด เพื่อให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเป็นจำนวนหนึ่งเป็นการชดใช้ที่ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

6) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทดแทนการไม่ได้หยุดพักผ่อน

7) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อการพักงานเพื่อสอบสวนความผิดเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยา โดยการจ่ายค่าจ้างทดแทนการสูญเสียรายได้ระหว่างการพักงาน

8) ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีรายได้กลับไปใช้เต็มจำนวน

9) การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สำหรับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

10) สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายระยะเวลาอย่างอื่น นอกจากรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายค่าตอบแทนตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

มาตรฐานการจ้างงานและการทำงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบประกันสังคมในประเทศไทยเริ่มเกิดขึ้นโดยการเริ่มของ ดร.ปรีดี พนมยงค์ ซึ่งได้เสนอแนวความคิดเค้าโครงเศรษฐกิจเกี่ยวกับการจัดให้มีกฎหมายความมั่นคงทางสังคม แต่ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง เพราะระบบประกันสังคมยังไม่เป็นที่รู้จักในหมู่ประชาชนคนไทย ระบบประกันสังคมเริ่มมีปรากฏในกฎหมายเป็นครั้งแรกคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 แต่ยังไม่มียกบังคับ มาบังคับใช้บังคับอย่างแท้จริงเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (วิจิตรา วิเชียรชม, 2552)

กฎหมายประกันสังคมเป็นการให้หลักประกันขั้นต่ำแก่ผู้ประกันตน โดยเน้นที่การให้ลูกจ้างเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยลักษณะบังคับ ส่วนที่ไม่ใช่ลูกจ้างให้เป็นไปโดยสมัครใจและมีการเฉลี่ยความทุกข์ความสุขในการดูแลผู้ประกันตน โดยเป็นกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนในสังคมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีปัญหาในการดำรงชีพตามปกติ ซึ่งบุคคลที่ควรได้รับความคุ้มครองหรือช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ได้แก่ ลูกจ้างเป็นหลัก ส่วนบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างสามารถเข้ามาเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ตนได้รับความช่วยเหลือได้โดยสมัครใจ

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย ไม่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมประกอบด้วย (ปราณีต นาคคล้าย, 2551)

(1) ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

(2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้แก่

(2.1) ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน โดยนำส่งเงินสมทบเป็นรายเดือน 2 ส่วนคือ ส่วนของผู้ประกันตน และส่วนของนายจ้าง ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเดือนละ 4,800 บาท ทั้งนี้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ เช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ยกเว้นกรณีว่างงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

(2.2) ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่อยู่ในข่ายคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และมีความประสงค์สมัครเป็นผู้ประกันตนใน โครงการประกันสังคม โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะต้องนำส่ง เงินสมทบปีละ 3,360 บาท ทั้งนี้จะได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพล ภาพ และ กรณีตาย (ปธานิต นาคคล้าย, 2551)

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดไว้ 7 ประเภท ได้แก่

1. การประกันกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานหรือนอกงาน

หลักของการให้ประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันการเจ็บป่วยแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

- บริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลการตรวจโดยแพทย์ทั่วไป รวมทั้ง ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

- เงินทดแทนการขาดรายได้ ซึ่งจะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่การเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งมีสิทธิ ได้รับเกิน 180 วันแต่ไม่เกิน 365 วัน อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดสิทธิที่ว่ากรณีได้รับค่าจ้างในระหว่าง หยุดงานเพื่อรักษาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ มีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน สัญญาจ้างงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิได้รับค่าจ้างได้สิ้นสุดลง โดยจะได้รับเท่าระยะเวลา ที่คงเหลือและถ้าได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับใน ส่วนที่ขาดด้วย

2. การประกันกรณีคลอดบุตร การให้ประโยชน์แทนแยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- การบริการทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ การตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทาง การแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่า บริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย รวมถึง ค่าบริการอื่นๆที่จำเป็น

- เงินทดแทนการขาดรายได้ จะจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอด บุตร ซึ่งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วัน แต่มีข้อจำกัดสิทธิ คือรับได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

3. การประกันกรณีทุพพลภาพ หลักของการให้ประโยชน์ทดแทนแบ่งออกเป็น

- บริการทางการแพทย์ ซึ่งจะครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพ รวมถึงค่าบริการอื่นที่จำเป็น

- เงินทดแทนการขาดรายได้ จ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต กรณีผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว อาจลดเงินทดแทนการขาดรายได้ และอาจเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ภายหลังได้หากเหตุทุพพลภาพมีสภาพเลื่อมลง

4. การประกันกรณีตาย เป็นการประกันที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะครอบคลุมเงินค่าทำศพเพื่อให้ทายาทนำไปใช้จ่ายเป็นค่าจัดการศพของผู้ประกันตนจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

5. การประกันกรณีสงเคราะห์บุตร ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าว ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี รวมถึงผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งจะได้รับประโยชน์ ในด้านค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร รวมถึงค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น โดยเป็นเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายรายเดือนในอัตรา 200 บาทต่อบุตรหนึ่งคน

6. การประกันกรณีชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสงเคราะห์กรณีชราภาพซึ่งจ่ายโดยคำนวณตามส่วนแบ่งจำนวนและระยะเวลาการส่งเงินสมทบ โดยแบ่งเป็น

- เงินบำนาญชราภาพ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดและจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือนสำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน

- เงินบำเหน็จชราภาพ ซึ่งมี 4 อัตรา คือ อัตราแรกจ่ายเท่ากับเงินสมทบของผู้ประกันตนสำหรับกรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน อัตราที่สองจ่ายเท่ากับเงินสมทบของนายจ้างและผู้ประกันตน พร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ในกรณีจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป อัตราที่สาม จ่าย 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือน ในกรณีผู้ประกันตนตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิ อัตราสุดท้าย จ่าย 10 เท่าของเงินเดือนบำนาญชราภาพรายเดือนหรือตามอัตราแรก หรืออัตราที่สองแล้วแต่กรณี ในกรณีบุคคลถูกงดจ่ายเงินบำนาญชราภาพ

เนื่องจากกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนและต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดด้วยความตายโดยได้รับเงินบำนาญชราภาพมาแล้วไม่เกิน 60 เดือน

7. การประกันกรณีว่างงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย โดยจ่ายเป็นรายเดือนดังนี้

- จ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันเป็นระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 180 วัน สำหรับการว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง
- จ่ายในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน เป็นระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 90 วัน สำหรับการว่างงานเพราะเหตุลาออกจากการงานหรือเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติกฎหมายด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานนอกระบบเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากรัฐ (สาขาวิชารัฐศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552) ได้แก่

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

- บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันอย่างเป็นธรรม การจำกัดเสรีภาพจะทำได้เว้นแต่เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิการของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดขวางความเป็นธรรมในการแข่งขัน

- บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

- บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ
- ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

สรุป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ภาครัฐมุ่งเน้นการ
 จำทำแผนที่มีการปรับตัวเข้ากับสภาวะในยุคโลกาภิวัตน์ และการสร้างภูมิคุ้มกันแก่แรงงานนอก
 ระบบ โดยภาครัฐจะต้องทำมาปฎิบัติโดยออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องมารองรับแรงงานนอกระบบ ที่
 ได้รับผลกระทบจากด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ
 กระแสยุคปัจจุบัน แต่จะเห็นได้ว่านโยบายต่างๆต้องเป็นนโยบายที่เป็นรูปธรรม ไม่เป็นการ
 แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสามารถช่วยเหลือประชาชนอย่างทั่วถึง ดังนั้น การแก้ปัญหาก็ต้องมี
 การบริหารจัดการในรูปแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญต้องประสานความร่วมมือจาก
 ทุกภาคส่วน ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร/เครือข่าย และประชาชน ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา
กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

**กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา
 ฉบับ กฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนที่ 35 ก วันที่ 10 มิถุนายน 2547)**

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 เป็นต้นไป สำคัญสำคัญ เป็นการคุ้มครอง
 ผู้ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ไม่ได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ใน
 เรื่องสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามกำหนด และมีสิทธิยื่นร้องต่อ
 พนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินการในกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับ
 เงิน ส่วนบทบัญญัติอื่นเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าจ้าง ค่า
 ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด สวัสดิการ อาชีวอนามัย และ
 สภาพแวดล้อมการทำงาน การคุ้มครองเรื่องค่าชดเชย กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ไม่ให้ใช้บังคับแก่
 นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ไม่ได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยมี
 สำคัญสำคัญดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากนายจ้างต้องปฏิบัติตาม
 กฎกระทรวงฉบับนี้และตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว ให้นายจ้างและลูกจ้างที่รับงานไป
 ทำที่บ้านปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย (ข้อ 2)

2. งานที่รับไปทำที่บ้านหมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไป ผลิต ประก
 บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือสถานที่อื่นที่
 ไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับค่าจ้างเป็นการ
 ตอบแทนการทำงาน และวัตถุดิบ หรืออุปกรณ์ในการผลิตเป็นของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน
 เช่น ผ้า กระดาษ หนังสือพิมพ์ พลอย จักรเย็บผ้า เครื่องเย็บระโน เป็นต้น และงานที่ลูกจ้างรับไปทำที่
 บ้านนี้ต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจ (ข้อ 3)

3. ให้นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีความถูกต้องตรงกันจำนวน 2 ฉบับ มอบให้นายจ้างและลูกจ้างเก็บไว้คนละ 1 ชุด เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ (ข้อ 4)

สรุป กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นกฎหมายที่ให้ ความคุ้มครองแก่แรงงานที่รับไปทำที่บ้าน ด้าน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด วันหยุด ประจำปี สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 122 ตอนที่ 4 ก วันที่ 13 มกราคม 2548)

ในกฎกระทรวงนี้ งานเกษตรกรรม หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยง สัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วัน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดหรือตามแต่ตกลงกัน หากนายจ้างไม่ได้จัดให้มีวันหยุด หรือให้มีวันหยุด น้อยกว่าวันที่กำหนด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า ของค่าจ้างในวันทำงาน
2. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานนายจ้างอาจให้ ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ หรือชี้แจงให้นายจ้างทราบ
3. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง
4. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยเพียงพอแก่ลูกจ้าง ที่พักอาศัยและความ ปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

สรุป กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม เป็นกฎหมายที่ คุ้มครองผู้ใช้แรงงานในอาชีพเกษตรกรรม โดยให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับ วันหยุด ค่าจ้าง ค่าจ้าง ล่วงเวลา สิทธิวันลาป่วย คุ้มครองแรงงานเด็ก และการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสนอ นคราภิบาล (2545) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน พบว่า รูปแบบและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านมีรูปแบบเฉพาะตัวที่ผู้ทำงานสามารถกำหนดและเลือกสถานที่ได้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นอิสระไม่ได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทำงานไว้โดยชัดเจน ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นลักษณะที่ไม่มีการบังคับบัญชาต่อกันโดยตรง และงานที่ทำแต่ละชิ้นอาจไม่ได้รับความยอมรับจากผู้ว่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้ว่าจ้าง มีผลทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับค่าจ้างหรือรับค่าจ้างน้อยลง ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจในการต่อรอง เนื่องจากผู้ว่าจ้างมีโอกาสที่จะเลือกให้งานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือไม่ให้งานตามแต่ความพอใจของผู้ว่าจ้าง และในการจ่ายค่าตอบแทนก็จะขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างเมื่อไรไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ส่วนการจ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะคำนึงถึงผลและปริมาณของงานที่ส่งมอบต่อผู้ว่าจ้าง หากปริมาณของงานมีมากและมีคุณภาพผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมได้รับค่าตอบแทนที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่จะทำงาน การทำงานจึงมุ่งแต่จำนวน ปริมาณ และคุณภาพของงานเป็นหลัก ทำให้คนงานเหล่านี้เกิดปัญหาในด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาในระบบสายตา ระบบกล้ามเนื้อ และการพักผ่อนไม่เพียงพอ

ศิริอร ภัทรพญา (2549) ศึกษาเรื่องสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในงาน และสุขภาพของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาแรงงานโอท็อป อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสงขลา พบว่า ร้อยละ 75 เป็นเพศหญิง ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันและมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีช่วงพักสั้นๆ 3-4 ครั้งต่อวัน มีรายได้จากการทำ OTOP ค่อนข้างต่ำมาก ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน ไม่ต้องการสวัสดิการจากกลุ่ม ไม่ต้องการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม ในการทำงานของกลุ่มมีสิ่งคุกคามสุขภาพเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงระดับต่างๆ ความเสี่ยงระดับสูงในเรื่องสารเคมี สถานที่ทำงาน ฝุ่น ชีวภาพ ความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้พบในเรื่องเวลาการทำงาน ความร้อน การบริการสุขภาพ และความเสี่ยงระดับเล็กน้อยพบในเรื่อง การสัมผัสเทียน

สถิต แก้วละมุน (2549) ศึกษาเรื่องความต้องการความคุ้มครองตามโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุดสิทธิประโยชน์ของโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบและความต้องการของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี และ

เพื่อศึกษาแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเลือกชุดสิทธิประโยชน์ชุดที่ 6 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตรและชราภาพมากที่สุด เพราะชุดนี้ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต เป็นหลักประกันให้ครอบครัว

รัชชัย กันทะวันนา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบลริมปิง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ร้อยละ 68.4 ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับกลางๆ ร้อยละ 29.4 อยู่ในระดับดี และร้อยละ 2.2 อยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน พบว่า ร้อยละ 47.7 ของแรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านจิตใจ ร้อยละ 37.7 ด้านร่างกาย ร้อยละ 16.1 ด้านสิ่งแวดล้อม และร้อยละ 15.8 มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสัมพันธภาพทางสังคม

สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ: นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการประกอบอาชีพแรงงานนอกระบบไม่มีอาชีพเสริม เป็นงานที่มีลักษณะการทำงานแบบรายวัน ซึ่งไม่มีนายจ้าง ระยะเวลาในการทำงานต่อวันไม่แน่นอน รายได้ไม่เพียงพอต่อการออม ในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการในปัจจุบันส่วนมากเป็นการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการกองทุนเงินกู้ ซึ่งมีความต้องการให้กระทรวงแรงงานสนับสนุน การรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการรักษาพยาบาล และมีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบการจัดสวัสดิการต่อเดือน 101-200 บาท ในด้านรูปแบบสวัสดิการ พบว่าแรงงานนอกระบบมีความต้องการสวัสดิการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน 5 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคล/ ครอบครัวและเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย ร้อยละ 93.66 รองลงมาคือ การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่แรงงานนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ 92.49 การออมทรัพย์กรณีบำนาญให้แก่แรงงาน ร้อยละ 91.15 ผลประโยชน์ค่าตอบแทน/การประกันรายได้ขั้นต่ำ และผลประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ร้อยละ 82.60 และอันดับที่ 5 การประกันอุบัติเหตุ/การประกันภัยแก่แรงงานนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ 81.83

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ พบว่า รายได้ของแรงงานนอกระบบมีความแตกต่างกันสูงมากไม่ว่าจะเปรียบเทียบในต่างอาชีพหรืออาชีพเดียวกัน เนื่องจากถึงแม้ว่าเป็นการทำงานในอาชีพเดียวกันแต่หากแหล่งที่ทำงานและเวลาที่ใช้ในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันก็จะส่งผลให้รายได้มีความแตกต่างกัน

แรงงานนอกระบบมีการร่วมนำกลุ่มตามอาชีพค่อนข้างน้อย ถึงแม้บางอาชีพจะมีลักษณะการทำงานเดียวกันและลักษณะการทำงานต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็ตาม แต่ก็รวมกลุ่มกันแบบหลวมๆ โดยไม่ได้มีวัตถุประสงค์การรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายเฉพาะ ยกเว้นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ค่อนข้างจะมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง โดยกลุ่มดังกล่าวจะมีการรวมกลุ่มเพื่อรับงานจากผู้ว่าจ้าง เปรียบเทียบค่าตอบแทน แบ่งสัดส่วนปริมาณงาน รวมถึงจัดหาสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แรงงานนอกระบบยังขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ตระหนักถึงผลประโยชน์และความสำคัญของการรวมกลุ่มกัน

ระบบสวัสดิการที่จัดหาตนเองของกลุ่มแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะมีลักษณะร่วมในเชิงพื้นที่มากกว่าตามอาชีพ กล่าวคือ เป็นการรวมกลุ่มของคนในชุมชนพื้นที่เดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจจะมีหลากหลายอาชีพ โดยส่วนมากจะเป็นการรวมกลุ่มในลักษณะของกลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่ไม่ได้อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงงานนอกระบบไม่ค่อยให้ความสำคัญ เรื่องอาชีวอนามัย และลักษณะท่าทางในการทำงานของตนเอง รวมทั้งขาดความตระหนักถึงผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวอันเนื่องมาจากลักษณะท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกวิธี

นอกจากนี้การศึกษาดังกล่าวยังพบว่า แรงงานนอกระบบมีความต้องการได้รับสิทธิจากกองทุนประกันสังคมในกรณีการเจ็บป่วยเป็นลำดับแรก และมากที่สุด รวมถึงมีแรงงานนอกระบบจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะเป็นลูกจ้างที่ควรจะต้องเป็นแรงงานในระบบอย่างถูกต้องและอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน เช่นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร แรงงานที่ทำงานในร้านอาหาร และแรงงานทำงานบ้าน แต่กลับหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สหภาพ เชาวลิต (2549) ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม พบว่า ผู้ประกอบการขนาดย่อมที่แรงงานทำกิจการด้วยตนเองในสถานประกอบการขนาดย่อม เป็นแรงงานนอกระบบ จึงก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานที่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้ทั้งที่เป็นผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกับแรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สาเหตุปัญหาที่ทำให้แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมอยู่นอกระบบ เกิดจากการหลบหลีกการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือไม่นำพาเข้าสู่ในระบบจึงเกิดปัญหาในการบังคับใช้แรงงาน สภาพการจ้างที่ขาดความคุ้มครอง ค่าจ้างหรือรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน ขาดความมั่นคงในการจ้างงาน ขาดความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพอนามัยในการ

ทำงาน และขาดหลักประกันสังคม เนื่องจากขนาดโครงสร้างและวิธีการทำงานทางธุรกิจที่แตกต่างจากภาคเศรษฐกิจในระบบทำให้มาตรการทางกฎหมายไม่สามารถให้ความคุ้มครองกับผู้ประกอบการขนาดย่อมที่แรงงานทำกิจการด้วยตนเองในสถานประกอบการขนาดย่อมได้

สุชาดา คำหอม (2545) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานสตรีนอกระบบในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่มีความพอใจในฝีมือของแรงงานสตรีนอกระบบ เนื่องจากแรงงานสตรีนอกระบบจะมีความชำนาญค่อนข้างมาก การทำงานของแรงงานสตรีนอกระบบแบบรวมกลุ่มจะมีคุณภาพของงานดีกว่าการรับงานแบบอิสระ นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างยังเอารัดเอาเปรียบแรงงานนอกระบบ ทำด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน เนื่องจากรายได้ต่อวันที่แรงงานสตรีนอกระบบได้รับนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจในอัตราค่าจ้างที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ซึ่งยังไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้หรือยังต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และแรงงานสตรีนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ จากผู้ว่าจ้าง อีกทั้งแรงงานสตรียังไม่ได้รับการดูแลจากภาครัฐเท่าที่ควร และภาครัฐจะเข้ามาดูแลแรงงานสตรีนอกระบบ โดยให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ การทำงานโดยการรวมกลุ่มของแรงงานสตรีนอกระบบจะสามารถต่อรองราคาค่าจ้างกับผู้ว่าจ้างมากกว่าการรับงานแบบอิสระ และจากการศึกษาพบว่าแรงงานสตรีนอกระบบยังไม่มีทักษะฝีมือเพียงพอ รัฐจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมงานเฉพาะด้าน หรือฝึกอบรมขึ้นงานที่ผู้ว่าจ้างนำมาให้ผลิต

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2549) ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ มีลักษณะร่วมที่สำคัญคือมีการศึกษาค่ำ รายได้น้อย มีความไม่มั่นคงด้านรายได้ และมีผู้อยู่ในอุปการะแรงงานส่วนใหญ่ (ยกเว้น แรงงานภาคเกษตรที่ไม่ใช่เกษตรกรรับจ้าง) ยังไม่มีการรวมกลุ่ม ข้อค้นพบที่สำคัญคือแรงงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพที่ตนทำอยู่ต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ตามเงื่อนไขความรู้และทักษะที่ตนมี และสามารถอยู่กับครอบครัวได้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีหนี้สิน และมีค่าใช้จ่ายด้านอบายมุข ปัญหาที่แรงงานนอกระบบเห็นว่าเป็นความสำคัญคือ การขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการขาดผู้ดูแลเด็กและคนชรา นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้โดยต้องการความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การตลาด การบริหารและการบัญชี ส่วนการคุ้มครองทางสังคมที่ต้องการคือ การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยจากงาน และกรณีสูงอายุ การเข้าถึงแหล่งทุนประกอบอาชีพ เป็นต้น แรงงานส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมที่คอยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือยามประสบปัญหา แรงงานกว่าร้อยละ 90 ต้องการเข้าสู่

ระบบประกันสังคม และเห็นว่าแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาปรับใช้ได้ในการประกอบอาชีพ

จากการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยข้างต้น ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบหลายประการ ทั้งมาตรฐานการใช้แรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย ที่กำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ.ประกันสังคม อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแรงงานนอกระบบยังมีสภาพปัญหาทางการจ้างงานและการทำงานและไม่ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมและมีมาตรฐานเดียวกันกับแรงงานในระบบ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

