

## บทที่ 2

### แนวคิด และทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

การใช้แรงงานในประเทศไทยนั้นมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับจากสังคมเกษตรกรรมซึ่งการจ้างแรงงานยังไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก จนมาถึงในปัจจุบันนี้ มีการพัฒนาและเติบโตทางด้านอุตสาหกรรม มีการเปิดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้นการนำเอาเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานมากขึ้นจึงได้ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานโดยพิจารณาได้ดังนี้

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาและความหมายของแรงงานทั่วไปและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

##### 2.1.1 ประวัติความเป็นมาของแรงงานทั่วไปและแรงงานบางเวลา

หลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานอย่างรวดเร็ว เมื่อนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในด้านอุตสาหกรรม ประกอบกับรัฐบาลมุ่งพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมมีการนำเครื่องจักรต่างๆเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานตลอดจนนำเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานเต็มเวลามีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วเกิดกลุ่มการค้าต่างๆมากมายประกอบกับมีการเปิดการค้าเสรีมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในประเทศไทยไม่ว่าเป็นภาคบริการภาคพาณิชยกรรมและภาคอุตสาหกรรมส่งผลให้มีการจ้างงานรูปแบบใหม่เกิดขึ้นในประเทศไทยด้วยเช่นการจ้างงานแบบเหมาช่วงการรับงานไปทำที่บ้านและการจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นต้น โดยเริ่มแรกการจ้างงานบางช่วงเวลาที่ได้รับการนิยามเป็นอย่างมากได้แก่ การจ้างงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ โดยเป็นงานบริการที่ต้องการคนทำงานที่มีทักษะสูงเช่นงานบริการวิชาชีพเพื่อทำงานในสถานศึกษา โรงพยาบาล โรงแรมร้านอาหาร เป็นต้น ส่วนงานภาคอุตสาหกรรมนั้นแต่เดิมนิยามว่าจ้างงานกันแบบการจ้างงานเต็มเวลาเนื่องจากมีลักษณะงานที่ต้องทำกันอย่างต่อเนื่องและต้องทำติดต่อกันแต่อย่างไรก็ตามการจ้างงานบางช่วงเวลาในภาคอุตสาหกรรมเริ่มขึ้นจากการที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงได้มีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

เข้ามาทำงานบางช่วงเวลาเช่นการว่าจ้างที่ปรึกษาสามเป็นต้นเมื่อสภาพสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไปเกิดการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในกิจการภาคอุตสาหกรรมประกอบกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัดและนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเกิดเป็นต้นทุนการผลิตที่สูงมากขึ้นนายจ้างจึงหาวิธีการต่างๆเข้ามาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิตการจ้างงานบางช่วงเวลาจึงได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นตามไปด้วยซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือต่ำหรือไร้ฝีมือบางกรณีอาจเป็นแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ถูกกฎหมายหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือเป็นผู้รับจ้างรายย่อยและผู้ประกอบการมักจะว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในช่วงที่มีงานเร่งด่วนหรือช่วงเทศกาลที่มีลูกค้ามากหรือต้องการผลผลิตเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการด้วยต่อมากลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ขยายเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มของนักเรียนนิสิตนักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษในช่วงหลังเลิกเรียนหรือในช่วงปิดภาคเรียน

ในแง่ของการจ้างงานบางช่วงเวลาสำหรับนักเรียนนิสิตนักศึกษานี้เป็นการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีโอกาสฝึกฝนการทำงานในโลกที่เป็นจริงเนื่องจากบุคคลที่มาทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มักจะเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มาหารายได้พิเศษฉะนั้นจึงควรส่งเสริมการจ้างงานบางช่วงเวลาให้คงอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตามปัจจุบันการจ้างงานบางช่วงเวลาได้ขยายตัวกว้างขวางมากยิ่งขึ้นไม่ใช่เพียงแต่นักศึกษาที่หารายได้พิเศษเท่านั้นหากขยายรวมไปถึงกลุ่มแรงงานอื่นๆ อีกกลุ่มที่มีจำนวนกว้างขวางไม่น้อย อาทิ กลุ่มคนที่เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงานครั้งแรกนักศึกษาจบใหม่กลุ่มผู้สูงอายุผู้ว่างงานและสตรีที่มีภาระดูแลบุตรและครอบครัว เป็นต้น

### 2.1.2 ความหมายของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีนิยามของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) รวมทั้งยังไม่มีคำนิยามตรงๆของแรงงานเต็มเวลาด้วยเช่นกันโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานเองก็มีได้ระบุว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือคนงานประเภทใดซึ่งความแตกต่างของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงน่าจะพิจารณาควบคู่กันไปกับชั่วโมงการทำงานโดยอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part - Time Work) ที่รับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึงบุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน<sup>1</sup>

ประเทศญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึงคนทำงาน (Workers) ที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติ

<sup>1</sup>Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 1 (a)

ในสถานประกอบการเดียวกันในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกันต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ

ประเทศเกาหลีใต้ให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part -Time Workers) หมายถึงลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน<sup>2</sup>

เมื่อพิจารณาการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยพบว่ามีสภาพการจ้างโดยอาจมีการจ้างงานขั้นต่ำสัปดาห์ละ 1 วันสูงสุดอาจจะทำการว่าจ้างสัปดาห์ละ 6 วัน โดยในแต่ละวันจะมีจำนวนชั่วโมงตั้งแต่วันละ 1 ชั่วโมงจนถึงวันละ 7 ชั่วโมงและเพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีความแตกต่างจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มตามเวลาต่อวันเพียงสัปดาห์ละ 2 ถึง 3 วันจากการศึกษาพบว่าการจะให้คำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเทียบเคียงกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาน่าจะเป็นการเหมาะสมกับประเทศไทยมากกว่าที่จะให้เทียบเคียงกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยยังต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของซึ่งความแตกต่างของการจ้างแรงงานและการจ้างทำของดังกล่าวมีอยู่หลายประการ ซึ่งหากการจ้างงานบางช่วงเวลาเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานนอกจากจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วยแต่หากการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น โดยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใดซึ่งลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาอย่างไรเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของมีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานดังนี้

1) จ้างร้องเพลงในโรงแรมและห้องอาหารเป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่3305/2545) ลูกจ้างตกลงทำงานด้วยการร้องเพลงในโรงแรมและห้องอาหารให้แก่กิจการของนายจ้างตามเวลาที่นายจ้างกำหนดวันละ 7 ชั่วโมงและนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือนเดือนละ 18,630.- บาท ให้แก่ลูกจ้างทั้งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบของนายจ้างโดยจะต้องตอกบัตรลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานทุกวันต้องมาทำงานตรงตามกำหนดเวลาทำงานหากจะหยุดงานต้องยื่นใบลาต้องร้องเพลงตามที่หัวหน้าวงกำหนดต้องอยู่ในบริเวณ โรงแรมในช่วงเวลาทำงานซึ่งถือว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมีนิติสัมพันธ์เป็นจ้างแรงงาน

<sup>2</sup>Law No. 5309, March 13. (1997). Labor Standard Act Article 21.

2) จ้างร้องเพลงอิสระไม่ใช่จ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 4644/2540) ผู้ว่าจ้างจ้างผู้รับจ้างร้องเพลงประจำร้านอาหารโดยผู้รับจ้างต้องมาร้องเพลงวันละ 1 ชั่วโมงระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 23.00 น. และจะต้องดอกรับตรลงเวลาเข้าทำงานหากวันใดไม่มาทำงานตามกำหนดต้องหาบุคคลอื่นมาร้องเพลงแทนหากหาไม่ได้ต้องถูกตัดค่าตอบแทนในส่วนนี้ลงตามส่วนเมื่อปรากฏตามสัญญาว่าผู้รับจ้างรับจะทำงานร้องเพลงให้ผู้ว่าจ้างวันละประมาณ 1 ชั่วโมงเป็นสำคัญโดยผู้รับจ้างจะร้องเพลงเองหรือจัดให้บุคคลอื่นมาร้องเพลงแทนก็ได้โดยต้องจ่ายเงินให้นักร้องเองและไม่ปรากฏว่าผู้รับจ้างต้องทำงานตามคำสั่งหรืออยู่ในความควบคุมของผู้ว่าจ้างอีกทั้งการทำงานของผู้รับจ้างไม่มีการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่มีการลาป่วยหรือลาหยุดในกรณีอื่นเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปแม้ผู้รับจ้างจะต้องดอกรับตรลงเวลาเข้าทำงานก็เป็นเพียงเพื่อแสดงว่าผู้รับจ้างมาทำงานครบตามเวลาวันละ 1 ชั่วโมงเท่านั้น สัญญาจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานหากแต่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ทั้งนี้ ในสารนิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นนอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยที่เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานมีการว่าจ้างกันอย่างแพร่หลายทั้งในกิจการภาคบริการภาคพาณิชยกรรมและภาคอุตสาหกรรมกล่าวคือ ในกิจการภาคบริการมีการจ้างงานบางช่วงเวลาในช่วงเทศกาลซึ่งเป็นช่วงที่มีลูกค้ามากต้องการเพิ่มผลผลิตและเป็นงานเร่งด่วนรวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัดซึ่งลักษณะงานบริการบางอย่างอาจต้องทำงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ส่วนกิจการภาคบริการที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โรงแรมภัตตาคารร้านอาหารธุรกิจบันเทิงงานบริการส่งสินค้าส่งอาหารตามบ้าน เป็นต้น

ในกิจการภาคพาณิชยกรรมเหตุผลหลักที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่มหรือเป็นงานเร่งด่วนเหตุผลรองลงมาคือต้องการให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำมีรายได้หรือมีประสบการณ์และเหตุผลสุดท้ายคือต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการส่วนกิจการภาคพาณิชยกรรมที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่นห้างสรรพสินค้าร้านค้าสะดวกซื้อร้านขายส่งขายปลีกและร้านค้าทั่วไป เป็นต้น

ในกิจการภาคอุตสาหกรรมเหตุผลหลักที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่มหรือเป็นงานเร่งด่วนและพนักงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัดเหตุผลรองลงมาคือต้องการให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำมีรายได้หรือมีประสบการณ์ส่วนกิจการภาคอุตสาหกรรมที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

ก่อสร้างผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ผลิตเครื่องหนังรองเท้ากระเป๋าสตางค์เสื้อผ้าของเด็กเล่นเฟอร์นิเจอร์หรือผลิตอาหาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้การจ้างงานบางช่วงเวลาจะปรากฏในทุกประเภทกิจการไม่ว่าจะเป็นภาคบริการภาคพาณิชย์กรรมและภาคอุตสาหกรรมแต่สภาพการจ้างและลักษณะการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้มีความแตกต่างกัน

### 2.1.3 สภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

สำหรับประเทศไทยส่วนใหญ่แล้วจะทำการจ้างงานทั่วไปเป็นรายเดือน (Monthly -Basis) และเป็นการจ้างงานเต็มเวลา (Full - Time Employment) เมื่อมีการเปิดการค้าเสรีและต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้นการขยายตัวของการจ้างงานบางช่วงเวลานับวันยิ่งเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยโดยสาเหตุของการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นเนื่องจากในช่วงเทศกาลลูกค้ามีความต้องการมากหรือนายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิต หรือเป็นงานเร่งด่วนตลอดจนจำนวนของลูกค้าจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัดและนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกค้าจ้างที่ทำงานเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนดจึงทำให้เกิดเป็นต้นทุนการผลิตที่สูงมากขึ้นนายจ้างจึงหาวิธีการต่างๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิตโดยหันไปว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแทนธุรกิจหลายประเภทมักนิยมทำการจ้างงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นการจ้างงานแบบไม่ประจำและสามารถพบเห็นได้ทั่วไปตามร้านแบบกินด่วนและขยายเพิ่มมากขึ้นทั้งในห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ร้านสะดวกซื้อที่เปิดตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาบางประเภทเช่นร้านอาหารแบบกินด่วน (Fast Food) อาจมีการว่าจ้างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาอยู่เพียงคนเดียวคือผู้จัดการร้านส่วนพนักงานที่เหลือทั้งหมดเช่น พนักงานเสิร์ฟ แคชเชียร์จะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้นซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวส่วนใหญ่มีสภาพการจ้างที่ไม่แน่นอนรายได้ไม่แน่นอนไม่มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานไม่มีคุณภาพของชีวิตที่ดีรวมทั้งไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนที่ชัดเจนขาดอำนาจต่อรองในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ โดยการจ้างงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งตามทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างได้ดังนี้<sup>3</sup>

#### 1) ทัศนคติของนายจ้างการจ้างงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) เป็นการลดต้นทุนการผลิตทางด้านแรงงานลงเพื่อเพิ่มข้อได้เปรียบในการแข่งขันด้านการตลาดของสินค้าประเภทเดียวกับต้นทุนการเลือกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็เพื่อเพิ่มผลกำไรทางธุรกิจเท่านั้นผลเสียที่คาดหมายได้คือการขาดทุนกำไร

<sup>3</sup>ส่วนวิเทศสัมพันธ์สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.(2539). อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศ. หน้า 341.

(2) เป็นการลดและควบคุมต้นทุนการผลิตเพื่อรักษาสถานภาพการดำรงอยู่ของกิจการ และธุรกิจมูลเหตุจูงใจของนายจ้างในการที่เลือกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแทนลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ก็เพราะเหตุว่าเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานลงให้น้อยที่สุดจนสามารถอยู่ในระดับที่เป็นการคุ้มทุนที่จะเปิดดำเนินการต่อไปผลเสียที่จะคาดหมายได้คือการล้มเลิกกิจการของนายจ้าง

2) ทักษะของลูกจ้างเหตุผลที่เข้าทำงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการโดยสมัครใจซึ่งได้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

(1) นักเรียนนิสิตนักศึกษาซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษาหรือเทศกาลอื่นๆที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นครั้งคราวและใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนหรือระหว่างในช่วงปิดภาคการศึกษามาทำให้เกิดประโยชน์เกิดรายได้และฝึกความรับผิดชอบ

(2) กลุ่มบุคคลผู้มีงานประจำเข้าทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้ช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำเพื่อแสวงหารายได้พิเศษเนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นจึงนิยมทำงานบางช่วงเวลาเพิ่มขึ้น

นอกจากเหตุดังกล่าวแล้วยังมีกลุ่มบุคคลอีกจำนวนหนึ่งที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยความจำเป็นทางการครองชีพกลุ่มนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องยินยอมเข้าทำงานบางช่วงเวลาเนื่องจากยังไม่สามารถแสวงหาคำแหน่งที่เป็นงานถาวรหรืองานเต็มเวลาที่เหมาะสมได้หากพิจารณาจากทัศนคติความคิดในการจ้างงานบางช่วงเวลาข้างต้นอาจแบ่งแยกกลุ่มของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ 1 ได้แก่กลุ่มบุคคลผู้มีงานประจำทำอยู่แล้วแต่ได้ใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำในการแสวงหารายได้พิเศษและกลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจริงๆ อาทิ กลุ่มของนักเรียนนิสิตนักศึกษาซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษาหรือเทศกาลอื่นๆที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นครั้งคราวหรือใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนหรือในช่วงปิดภาคการศึกษารวมถึงกลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยความจำเป็นทางการครองชีพโดยที่จำเป็นต้องยินยอมเข้าทำงานบางช่วงเวลาเนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางเวลายังไม่สามารถแสวงหาคำแหน่งที่เป็นงานประจำหรืองานเต็มเวลาที่เหมาะสมได้ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่างและได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงตลอดจนมีปัญหาในเรื่องการเปลี่ยนงานบ่อยและไม่มีความมั่นคงในการทำงานแม้จะมีกลุ่มบุคคลหลายประเภทที่เข้าทำงานบางช่วงเวลาในกิจการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคบริการภาคพาณิชยกรรมและภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีรายละเอียดสภาพการทำงานดังนี้

## 1. วันและเวลาทำงาน

ลักษณะการจ้างงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นพบว่ายังอยู่ในแวดวงที่จำกัดแต่ส่วนใหญ่จะเป็นการประกาศรับสมัครเช่นติดประกาศรับสมัครหน้าสถานประกอบการหรือที่สาธารณชนทั่วไปไปหนังสือพิมพ์อินเทอร์เน็ตหรือรับสมัครในตลาดนัดพบแรงงานหน่วยงานจัดงานจังหวัดหรือติดต่อผ่านก้านันหรือผู้ใหญ่บ้านในชุมชนหรือการบอกผ่านลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการนั้น โดยมีทั้งการทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรหรือบางรายอาจไม่มีการว่าจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้แต่จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนเป็นช่วงๆขึ้นอยู่กับความต้องการผลผลิตของนายจ้างมิใช่การจ้างงานประจำตลอดเหมือนเช่นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างรายวัน

ส่วนใหญ่วันทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นขึ้นอยู่กับความตกลงกันระหว่างนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิใช่อยู่หลากหลายรูปแบบเช่นทำงานจันทร์ – เสาร์หรือจันทร์ – ศุกร์หรืออาจตกลงกันทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์หรือ 3 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น โดยในแต่ละวันที่ตกลงทำงานอาจตกลงกันทำวันละ 2 - 3 ชั่วโมงหรือ 4 - 5 ชั่วโมงหรือ 6 - 7 ชั่วโมงใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็ได้

## 2. ค่าจ้าง

สำหรับลักษณะการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่พบว่ามีค่าจ้างคิดเป็นรายวันมากที่สุดรองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายชั่วโมง โดยมีวิธีการจ่ายค่าจ้างหลากหลายรูปแบบเช่นจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนรายวันหรือรายสัปดาห์ เป็นต้น ในส่วนอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งหากตำแหน่งงานใดมีความสำคัญนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่สูงและหากตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญน้อยประกอบกับมีผู้ประสงค์จะทำงานมากนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ต่ำแต่ยังคงอยู่ภายใต้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยตนเองนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วยซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญน้อยหรือเป็นแรงงานระดับล่างจะอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบเนื่องจากขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง โดยมีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งหากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานก็จะเริ่มด้วยการได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิใช่วิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ทนายความล่าม เป็นต้นจะได้รับค่าจ้างในสัดส่วนที่สูงอยู่แล้ว) และเมื่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่างดังกล่าวทำงานเป็นเวลานานสักระยะหนึ่งมักจะไม่ได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีจากนายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปซึ่งสภาพกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับ

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างและอาจทำให้การจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบการจ้างงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการกระทำของนายจ้างดังกล่าว

### 3. วันหยุดวันลา

นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิในวันหยุดประจำปี สัปดาห์แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีสัปดาห์แต่อย่างใด โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง ทั้งนี้เนื่องจากการที่นายจ้างประสงค์จะจ้างงานบางช่วงเวลาก็เพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิตส่วนวันหยุดตามประเพณีพบว่านายจ้างจัดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิในวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้างส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างมิได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งนี้โดยส่วนใหญ่การจ้างงานบางช่วงเวลาจะมีลักษณะการจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอนในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วนเช่น 3 เดือน 6 เดือน เป็นต้น อันเป็นช่วงระยะเวลาการจ้างงานสั้นๆ

ในส่วนของวันลานายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนดแต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาโดยนายจ้างเองประสงค์ที่จะลดต้นทุนในการผลิตของตนเองนายจ้างจึงนำหลักเกณฑ์การจ้างงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงมาเป็นเครื่องมือในการที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังนั้นหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่มาทำงานในวันใดก็ไม่ได้รับค่าจ้าง

### 4. การเลิกจ้าง

เนื่องจากการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะทราบล่วงหน้าอยู่แล้วว่าจะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างเมื่อใดแต่จะมีการประเมินการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นระยะหากนายจ้างเห็นว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็จะประเมินให้ออกจากงานทันทีโดยไม่มี การบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### 5. ค่าชดเชย

กรณีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานครบตามกำหนดระยะที่ตกลงกันไว้และหากนายจ้างมิได้ทำการต่อสัญญาจ้างกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่หากเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้กระทำความผิดโดยทั่วไปนายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นกัน โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างอันทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นได้รับความเดือดร้อนใน



ระหว่างการหางานใหม่หรือว่างงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างด้วย โดยสรุปจากลักษณะ และสภาพการจ้างของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาพบว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไม่มีการเรียกร้องเพื่อให้มีการคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับ พวกตนแต่อย่างใดและเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านี้ยังเป็นกลุ่มที่มีความ สำคัญและอาจเป็นส่วนหนึ่งของแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีความ เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ดังนั้นเพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาใน ประเทศไทยได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาจึง ได้ทำการศึกษาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยเปรียบเทียบกับ การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานการ คุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศซึ่งจะได้กล่าวในบทต่อไป

## 2.2 ความหมายและศึกษาเปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายแรงงานเพราะโดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะ ใช้ บังคับกับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้นและโดยทั่วไปสัญญา จ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้เมื่อบุคคลใดเข้าทำงานเป็นลูกจ้างใน ภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นแห่งใดก็ตามต้องผูกพันกับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการ ภาคเอกชนนั้นตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง โดยถือว่าลูกจ้างกับ นายจ้างแห่งนั้นได้ตกลงยินยอมพร้อมใจกันที่จะปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงกันไว้และตามที่กฎหมาย กำหนดหากไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานเช่นเป็นสัญญาจ้างทำของตัวแทนนายหน้าฯลฯก็ไม่อยู่ในบังคับ ของกฎหมายแรงงานนิติสัมพันธ์ใดจะเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่พิจารณาได้ ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 สัญญาจ้างแรงงาน

#### 1) ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานตามกฎหมายไทยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคน หนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นสัญญาที่ “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่ “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือ ค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็น สัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่งเกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติ

สัมพันธ์ต่อกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานให้การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจ ไม่ถูกหลอกลวงสำคัญผิดหรือข่มขู่ซึ่งจะมีผลทำให้สัญญาไม่เป็นผลหรือไม่สมบูรณ์ดังนั้นการบังคับใช้แรงงานจึงไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมาย<sup>1</sup>

คำว่า “ลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หมายถึงบุคคลที่ได้ทำสัญญาตกลงกับบุคคลอื่นว่าจะทำงานให้โดยประสงค์สินจ้างส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

กรณีความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวงทบวงกรมก็ไม่ถือว่ามีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพราะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวงทบวงกรมที่สังกัดเกิดขึ้นโดยผลของกฎหมายเช่นพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ไม่ได้เกิดโดยผลของความตกลงในรูปนิติกรรมสัญญาเหมือนอย่างสัญญาจ้างแรงงาน ข้าราชการจึงไม่ใช่ลูกจ้างของกระทรวงทบวงกรมอย่างไรก็ตามในส่วนของข้าราชการหากไปทำงานนอกเวลาราชการให้แก่บุคคลอื่นในลักษณะทำงานไม่เต็มเวลา (Part - Time Work) ก็อาจมีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้เช่นพยาบาลที่รับราชการหากนอกเวลาทำงานไปรับจ้างทำงานเป็นพยาบาลนอกเวลาให้แก่โรงพยาบาลเอกชนถือได้ว่าข้าราชการดังกล่าวมีฐานะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายประกันสังคมและเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

## 2) ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

จากความหมายของสัญญาจ้างแรงงานทำให้สรุปได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) เป็นสัญญาไม่มีแบบโดยหลักทั่วไปกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานหรือบังคับให้การทำสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถทำด้วยวาจาโดยเพียงแต่มีการตกลงแสดงเจตนาจ้างและทำงานให้กันก็เพียงพอแล้วและไม่ว่าจะเป็นการตกลงโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ตามซึ่งเมื่อเกิดสิทธิเรียกร้องตามสัญญาก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีกันได้

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทนกล่าวคือเป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่จะต้องปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกันลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็มีหนี้ที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนการทำงานให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน

<sup>1</sup>บัณฑิตย รัตนชัยเศรษฐวุฒิ. (2543). สิทธิแรงงานยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พจน์. หน้า 231.

ให้หลักการดังกล่าวนี้เป็นที่มาของหลักการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน (Pay for Work) และหลักไม่มีการทำงานก็ไม่จ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay) นอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของลูกจ้างรวมทั้งต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควรหรือตามความเหมาะสมในการทำงานด้วย

(3) ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ กล่าวคือการที่ลูกจ้างตกลงทำงานอาจเป็นการตกลงทำงานที่ใช้กำลังแรงงานในการยกแบกหามหรืออาจเป็นงานที่ใช้ความคิมนั่นสมองหรือสติปัญญาเช่นงานบริการงานบุคคลงานบัญชีงานกฎหมาย เป็นต้น

ส่วนที่ว่า “นายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้” นั้นสำหรับสินจ้างหรือค่าจ้างแม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องเป็นเงินตราเท่านั้น แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าจ้างหมายความว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวันรายสัปดาห์รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องเป็นเงินเท่านั้นหากนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นสิ่งของก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(4) ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง กล่าวคือนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งและอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดีหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมที่ถือว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างอาจปรากฏในรูปของประกาศคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม เช่น นายจ้างอาจกำหนดวันเวลาทำงานเวลาพักวันหยุดวันลา ฯลฯ หากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอาจถูก

---

<sup>5</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2528). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ: ศรีสมบัติการพิมพ์. หน้า 4.

ลงโทษตามที่ระบุไว้เช่นอาจถูกตัดเดือนด้วยวาจาตัดเดือนเป็นหนังสือภาคทัณฑ์พักงานตัดค่าจ้าง เป็นต้น

หากบุคคลที่ตกลงเข้าทำงานทำงานได้โดยอิสระปราศจากการควบคุมบังคับบัญชาของอีกฝ่ายหนึ่งนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การทำงานไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่มีอำนาจสั่งการไม่มีระเบียบการลา เป็นต้น

(5) สัญญาจ้างแรงงานทำขึ้นโดยถือตัวคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญในภาษาละตินเรียกสัญญาประเภทนี้ว่า *Intuits personae* ซึ่งการที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้างต่อกันแต่ละฝ่ายจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคู่สัญญาทั้งนี้เพราะคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องผูกพันกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นเวลานาน โดยทั่วไปแล้วตัวบุคคลที่จะเข้าไปเป็นคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษโดยกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องใช้สิทธิความเป็นนายจ้างด้วยตนเองถ้าจะโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนอกจากนี้การจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้างสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 584) อย่างไรก็ตามหากตัวนายจ้างไม่ใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแม้ว่านายจ้างตายสัญญาจ้างก็ไม่ระงับ

คู่สัญญาที่เป็นลูกจ้างถือเป็นฝ่ายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะต้องเป็นฝ่ายที่ทำงานด้วยตนเองภายใต้คำสั่งและการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างดังนั้นคุณสมบัติบุคคลที่จะเข้ามาเป็นลูกจ้างจึงเป็นเรื่องเฉพาะตัวโดยแท้ (*Purely Personal*) หากลูกจ้างตายสัญญาจ้างย่อมระงับสิ้นไปสิทธิในการเป็นลูกจ้างเป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่ตกทอดเป็นมรดกไปยังทายาท ซึ่งทายาทของลูกจ้างจะสวมสิทธิเข้าเป็นลูกจ้างแทนลูกจ้างที่ตายโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างไม่ได้ซึ่งมีความแตกต่างจากความมรณะของนายจ้างดังที่ได้กล่าวข้างต้น

### 3) ตัวอย่างที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

(1) จ้างก่อสร้างตึกโดยจ่ายเฉพาะค่าแรงเป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 722/2524) นายจ้างเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างตึกแถวจ้าง ส. ให้ก่อสร้างตึกแถวที่เหมาะสมโดยจ่ายเฉพาะค่าแรงคิดค่าแรงเป็นรายห้องห้องละ 22,000 บาท การจ่ายเงินให้ ส. จ่ายเป็นงวดๆ แสดงให้เห็นว่านี่ที่ต้องชำระ คือ แรงงานที่จะต้องปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างด้วยงานก่อสร้างที่ ส. ทำขึ้นย่อมเป็นงานของนายจ้าง โดยนายจ้างได้รับผลงานก่อสร้างนั้นกรณีเป็นจ้างแรงงาน โดยมี ส. เป็นลูกจ้าง

(2) จ้างทำงานในฝ่ายครัวเป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 449/2530) นายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานในฝ่ายครัวมีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของแผนกครัวโดยทั่วไปไม่ว่าลูกจ้างต้องทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จก่อนเพื่อส่งมอบแก่นายจ้างสำหรับอัตราค่าจ้างก็กำหนดเป็น

รายเดือนอันเป็นการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานมิได้มุ่งถึงผลสำเร็จของงานแต่อย่างใด นอกจากนั้นลูกจ้างยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างภายใต้นโยบายของนายจ้างหากลูกจ้างผิดสัญญา นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ แสดงว่าลูกจ้างปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชาของจำเลยอันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

(3) จ้างเกษตรกรทำงานเป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 1902/2523) ลูกจ้างเป็นเกษตรกรแม้มีวันทำงานเพียง 2 ถึง 3 วันเท่านั้นแต่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่บริษัทในหน้าที่ที่บริษัทมอบหมายและบริษัทตกลงจะให้สินจ้างเป็นรายเดือนตลอดเวลาที่โจทก์ทำงานให้ลักษณะของสัญญาจ้างดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานเกษตรกรเป็นลูกจ้างของบริษัทแม้จะไม่ได้ทำงานเต็มเวลาของบริษัทก็ตาม

### 2.2.2 สัญญาจ้างทำของ

#### 1) ความหมายของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่ายกล่าวคือฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นผู้ที่ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตนแล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้างส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างที่ตกลงรับทำการงาน (ไม่ใช่ทำงาน) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยจะรับสินจ้างเป็นการตอบแทน

#### 2) ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ<sup>6</sup>

เมื่อพิจารณาความหมายของสัญญาจ้างทำของข้างต้นจะเห็นว่าสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์โดยมีเจตนาตกลงกัน โดยไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีพยานหลักฐานหรือมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ฟ้องร้องบังคับคดีกันได้แต่อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างทำของมีข้อจำกัดในเรื่องการทำงานและการจ่ายสินจ้างไว้แคบกว่าสัญญาจ้างแรงงานกล่าวคือจ้างทำของนั้นมุ่งถึงผลสำเร็จของงานเป็นสาระสำคัญโดยเน้นลงไปทีผลสำเร็จของงานนอกจากนี้สัญญาจ้างทำของยังมีความหมายรวมถึงการทำให้เกิดวัตถุมีรูปร่างอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น (Production of Things) หรือการตัดแปลงต่อเติมวัตถุมีรูปร่างและทำการงานให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นนอกจากทำให้

<sup>6</sup>กมล สนธิเกษตริน. (2537). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานจ้างทำของและรับขน. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ. หน้า 28-29.

เกิดวัตถุประสงค์รูปร่างกล่าวคือการจ้างทำของอาจเป็นสิ่งของจริงๆหรือเป็นการเช่าให้ทำงานให้เกิดผลอันไม่เป็นสิ่งของก็ได้เช่นจ้างปลูกบ้านทั้งหลังทาสีบ้านจ้างว่าความฯลฯเหล่านี้เป็นจ้างทำของทั้งสิ้น

3) ตัวอย่างที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างทำของ

จ้างตรวจสอบและดำเนินคดีเป็นจ้างทำของ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2610/2517) จ้างตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุรวบรวมรายละเอียดและหลักฐานเกี่ยวกับที่ดินที่ถูกบุกรุกและให้ดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งความหรือร้องทุกข์ที่ดิน โดยตกลงให้ค่าจ้างเป็นรายข้อหาสัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างทำของ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2527/2529) บริษัทจ้าง ล. โดยทำสัญญาตกลงว่า ล. เสนอโครงการบริการระบบบุคคลสำหรับบริษัทกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์วิธีการระยะเวลาบริการมีกำหนด 6 เดือนค่าธรรมเนียมเป็นเงิน 360,000 บาทชำระงวดแรกร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือต้องชำระในจำนวนเท่าๆกันจ่ายวันสิ้นเดือนของแต่ละเดือนสัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาที่ ล. ตกลงรับทำงานตามวัตถุประสงค์และวิธีการนั้นให้เป็นผลสำเร็จแก่บริษัทโดยบริษัทตกลงให้สินจ้างเป็นเงิน 360,000 บาท เพื่อผลสำเร็จของงานที่ ล. ทำกรณีจึงเป็นสัญญาจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ล. มิใช่ลูกจ้างของบริษัท

2.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างทำของคือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีคู่สัญญาสองฝ่ายฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่งและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างตอบแทนให้แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในประการสำคัญดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. คู่สัญญาเรียกว่านายจ้างกับลูกจ้าง	1. คู่สัญญาเรียกว่าผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง
2. มุ่งเน้นที่แรงงานของลูกจ้างและถึงระยะเวลาที่ทำงานให้เป็นสำคัญโดยไม่จำเป็นต้องทำงานให้แก่ นายจ้างจนสำเร็จ	2. มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าแรงงานผู้รับจ้างจะต้องทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จ
3. ในระหว่างทำงานนายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างโดยลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้างหากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยได้	3. ในระหว่างทำงานผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้างผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่งเพียงแต่ทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามสัญญาเท่านั้น

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
4. นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แม้งานที่ทำยังไม่เป็นผลสำเร็จก็ตามเพราะการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไม่ใช่เพื่อตอบแทนผลสำเร็จของการทำงาน	4. ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างเมื่อทำงานที่ตกลงกันแล้วเสร็จ
5. นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง	5. ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก
6. ลูกจ้างมักจะใช้เครื่องมือของนายจ้าง	6. ผู้รับจ้างทำงาน โดยใช้เครื่องมือของตนเอง
7. สัญญาจ้างแรงงานนอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้แล้วยังมีกฎหมายอื่นให้การคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 เป็นต้น	7. กฎหมายกำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

### 2.3.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานทั่วไป

แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไม่มนุษยธรรมของการจ้างงานที่ได้เกิดขึ้นในประเทศตะวันตกช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยมระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมากโดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตนรัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจคนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตนและในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างแรงงานเด็กแรงงานหญิงหรือชายเข้าทำงานก็ได้จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้

ได้ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงานหรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระงับรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตนลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบการยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมชุดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ยิ่งกว่านั้นเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยมทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเป็นปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจและพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อจะขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่งดังนั้นสภาพการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบุนั้นสภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัยลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดสกปรกอากาศไม่ถ่ายเทหญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควรและได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่างๆอยู่เสมอค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวทำให้ลูกจ้างสุขภาพทรุดโทรมเจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมากความไม่เป็นยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มโดยการคุ้มครองแรงงานเด็กก่อนขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกตน<sup>7</sup>

จุดมุ่งหมายทั่วไปของการคุ้มครองแรงงานก็เพื่อจะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้นทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติอย่างมนุษยธรรมแล้วย่อมมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพรวมทั้งอำนวยประโยชน์ต่อเศรษฐกิจส่วนรวมอันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงานอีกขั้นหนึ่งซึ่งจุดมุ่งหมายการคุ้มครองแรงงานสามารถพิจารณาได้หลายด้านสรุปได้ดังนี้คือ

- 1) คุ้มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่คนงานเช่นในด้านลูกจ้างคนงานนายจ้างควรจะให้ลูกจ้างคนงานได้รู้ว่ามีหลักประกันที่แน่นอนจะไม่ถูกออกจากงานหรือจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้างในส่วนของนายจ้างรัฐบาลจะต้องให้ความมั่นใจแก่ผู้ผลิตว่าเมื่อผลิตสินค้าออกมาแล้วจะต้องมีตลาดขายและได้รับความคุ้มครองโดยไม่ถูกยึดครองสินค้าที่ผลิตได้
- 2) คุ้มครองเพื่อให้สภาพการทำงานดีเช่น ในสถานที่ทำงานจะต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอมีน้ำดื่มที่สะอาดภายในโรงงานเป็นต้น
- 3) คุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเช่นนายจ้างจะต้องกำหนดปัจจัยการปฐมพยาบาลไว้ในสถานที่ทำงานรวมทั้งนายจ้างจะต้องให้การรักษาพยาบาลเป็นต้น

<sup>7</sup>จินตนา พรพิไลพรรณและอัญชลี ค้อคงคา. (2536). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 232 – 233.



4) คุ้มครองเพื่อให้สวัสดิการเช่นเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงานนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการที่จะให้การทำงานเป็นไปด้วยความปลอดภัยเมื่อเกิดอันตรายขึ้นนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหายหรือเมื่อลูกจ้างออกจากงาน โดยไม่มีความผิดนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยหรือจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง<sup>8</sup>

### 2.3.2 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจและสังคมมีการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งทุกคนย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองการดำรงชีพของตนตามแต่ว่าขณะนั้นจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพมากน้อยเพียงใดเมื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพของตนแล้วมนุษย์เราจะมีความต้องการที่ตามมาคือความต้องการความมั่นคงในชีวิตตลอดระยะเวลาที่ตนยังมีชีวิตอยู่โดยการพึ่งตนเองได้เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้วย่อมก่อให้เกิดความสงบสุขและมั่นคงทางสังคมไปด้วยตามลำดับ

ดังนั้นหลักความต้องการของมนุษย์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมจึงถือเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของตนเองโดยความต้องการของมนุษย์อาจเกิดขึ้น โดยธรรมชาติหรือการปรุงแต่งของมนุษย์ก็ได้ซึ่งความต้องการของมนุษย์นี้เองเป็นสิ่งที่กระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำการเรียนรู้บางครั้งความต้องการของมนุษย์จะเกิดจากการกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกายแต่บ่อยครั้งก็เกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอก

นอกจากความต้องการดังกล่าวข้างต้นแล้วความทะเยอทะยานของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่เหนือสัตว์อื่นๆ โดยความทะเยอทะยานของมนุษย์จะเพิ่มทวีขึ้นมาเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัดซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีทำให้สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่และความทะเยอทะยานนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ “คุณภาพ” และควบคู่กับ “ปริมาณ” ของความทะเยอทะยานด้วยดังนั้นตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจาก

<sup>8</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 238.

<sup>9</sup>วิชย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกล. หน้า 29 – 49.

แรงผลักดันภายในร่างกายตามธรรมชาติของมนุษย์และเกิดขึ้นจากแรงจูงใจต่างๆรวมทั้งแรงผลักดันภายนอกจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวของมนุษย์โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและมีหลักในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุขสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีในหมู่มนุษย์ด้วยกันและเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในสังคมจึงทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการด้านแรงงานขึ้น

## 2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

เมื่อมนุษย์ตอบสนองความต้องการของตนแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์คำนึงถึงคือความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนต้องการซึ่งหมายถึงความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์แต่ละคนและยังหมายความรวมถึงความสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และด้านจิตใจโดยมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับมนุษย์นั้นมีปัจจัยอยู่หลายกรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านั้นเองหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้าแต่อย่างไรก็ตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั้นจะต้องสอดคล้องกับการที่เขาพอใจต่อการตอบสนองตามความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ด้วยดังนั้นการสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่มนุษย์นอกเหนือจากค่าแรงหรือสินจ้างและนอกจากจะเป็นการช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเองแล้วยังเป็นการช่วยเสริมให้ครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อีกระดับหนึ่ง

## 3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการด้านแรงงานเนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่งเมื่อต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียรายได้หรือไม่มีรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแล้วแต่กรณี

แนวคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมซึ่งเกิดจากความพยายามของมนุษยชาติในการแสวงหาสิ่งจำเป็นและสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัวเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยแนวคิดทางการเมืองแนวคิดมนุษยกับการเสี่ยงภัยแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคมซึ่งแนวคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมและก่อให้เกิดความสงบสุขแก่ผู้ใช้แรงงานและครอบครัว