

บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการขนาดเล็ก

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ คือ กฎหมายแรงงานซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยในส่วนของบทนี้จะนำเสนอพัฒนาการของกฎหมายแรงงานทั้งในและต่างประเทศ สำหรับส่วนที่สองจะเป็นสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไป การประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นกิจการขนาดเล็ก ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ กฎหมายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงจะกล่าวถึงกฎหมายในส่วนนั้นด้วย

1. พัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

1.1 พัฒนาการกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานเป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรป ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเรียกกันว่า “ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม” (industrial revolution) ปრაการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างใหญ่หลวง วัตถุประสงค์ในการผลิตเป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมาก การผลิตใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลต่อการเมือง ทำให้เกิดการล่าอาณานิคม การขาดตลาดต่างประเทศ และกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ และสภาพแวดล้อมที่ย่ำแย่ลง มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วของการผลิต จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น ทำให้โอกาสในการเลือกใช้แรงงานราคาถูกรวมมาก ซึ่งแรงงานที่ถูกที่สุดก็คือแรงงานเด็ก ที่ต้องทำงานอย่างน้อยวันละ 12-14 ชั่วโมง มีเวลาหยุด 1 ชั่วโมงสำหรับอาหารค่ำ สภาพการเอารัดเอาเปรียบมีปรากฏอยู่ทั่วไป และเป็นที่ยอมรับกันว่า “ความยากจนของคนงานไร้ฝีมือเป็นเรื่องจำเป็นหากจะให้โรงงานอยู่รอดได้” ค่าจ้างแรงงานถูกกำหนดโดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยนายจ้างพยายามที่จะกดค่าแรงให้ต่ำเพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางการค้า ผู้ใช้แรงงานขาดความมั่นคงในการจ้างงาน แม้การปฏิวัติอุตสาหกรรมจะช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ แต่ก็ไม่ได้แก้วิกฤตประโยชน์แก่คนงานเท่าใดนัก (นิคม จันทรวิฑูร, 2531: 2-3)

กฎหมายที่มีอยู่ในขณะนั้น ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานได้ โดยเฉพาะแรงงานเด็ก ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่ออกกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสภาพการทำงาน

ของเด็ก โดยออกกฎหมายพิเศษมาคุ้มครองในปี ค.ศ. 1802 เป็นฉบับแรก คือ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน (The Health and Moral of Apprentice Act 1802) ซึ่งกำหนดชั่วโมงทำงาน และค่าจ้างขั้นต่ำไว้และขยายขอบเขตความคุ้มครองมากขึ้นเรื่อยๆ จนถึงปี ค.ศ. 1833 มีพระราชบัญญัติโรงงาน ที่มีข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงทำงานของผู้ใช้แรงงานไว้ไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง ประเทศอื่นก็ได้ออกกฎหมายในลักษณะเดียวกันเช่น ฝรั่งเศสปี ค.ศ. 1874 เยอรมันปี ค.ศ. 1878 รัสเซียปี ค.ศ. 1822 เบลเยียมปี ค.ศ. 1889 เนเธอร์แลนด์ปี ค.ศ. 1889 จากนั้นก็มีกฎหมายที่ให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน และรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองรวมทั้งการนัดหยุดงานในอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1824 และฝรั่งเศสปี ค.ศ. 1866 (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 18-19), (สุโขทัยธรรมาธิราช, 2533: 32)

ทวีปเอเชียเองก็มีกฎหมายแรงงาน แต่ในระยะแรกมีแต่เฉพาะในประเทศที่เคยอยู่ภายใต้อำนาจการปกครองของอังกฤษและฝรั่งเศส เช่น อินเดีย ปี ค.ศ. 1891 ศรีลังกา ปี ค.ศ. 1923 มาเลเซีย ปี ค.ศ. 1912 ฟิลิปปินส์ ปี ค.ศ. 1935 และญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1940 (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 18-19), (สุโขทัยธรรมาธิราช, 2533: 32) การเคลื่อนไหวด้านแรงงานเป็นไปอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในญี่ปุ่นที่อยู่ภายใต้การควบคุมของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ออกกฎหมายมาหลายฉบับที่ให้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพ เพื่อเจรจาต่อรองรักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน และต่อมาประเทศส่วนใหญ่ได้มีหลักการคุ้มครองแรงงานอย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มทำงาน กรณีป่วย ทูพลภาพ ตาย ลาออก และการประกันการว่างงาน (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 19), (สุโขทัยธรรมาธิราช, 2533: 33)

1.2 พัฒนาการกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการใช้แรงงานมานานแล้ว แต่การใช้แรงงานตั้งแต่ยุคสมัยสุโขทัย อยุธยา และเรื่อยมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์มีลักษณะเป็นการเกณฑ์แรงงาน โดยเฉพาะการเกณฑ์แรงงานไพร่โดยไม่จ่ายค่าตอบแทน กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเพิ่งเกิดขึ้นในช่วงประมาณ 100 ปีที่ผ่านมา และถึงกระนั้นก็ยังมีลักษณะเป็นการควบคุมแรงงานมากกว่าการคุ้มครองแรงงาน แม้กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานจะปรากฏชัดเจนขึ้นหลังจากการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เป็นที่ไปอย่างช้ามาก สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรมมาแต่เดิม จนเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้นในช่วงกว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา จึงมีความพยายามจากหลายฝ่ายให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ในปัจจุบันจำนวนผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมีมากกว่าในภาคเกษตรกรรม โดยมีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการคิดเป็นจำนวนเกือบร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความก้าวหน้าจึงยังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

ในที่นี้ จะขอสรุปการใช้แรงงานในยุคสมัยต่างๆมาจนถึงการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานในยุคปัจจุบันมาให้เห็นภาพพอสังเขปดังนี้

(1) สมัยสุโขทัย

จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ เริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัย ชุนนางเริ่มมีการใช้แรงงานกันบ้างแล้ว ซึ่งในขณะนั้นก็คือ เหล่าบรรดา “ไพร่ฟ้าข้าไทย” ทั้งหลาย (ขงยูทช ญาณสาร, 2528: 24) การใช้แรงงานยังไม่มีลักษณะของระบบทาส เนื่องจากพลเมืองหรือไพร่ถือว่าเป็นลูกบ้านลูกเมือง กษัตริย์และเจ้าขุนมูลนายมีฐานะเป็นพ่อบ้านพ่อเมือง พลเมืองมีความเป็นอิสระ แม้จะต้องถูกเกณฑ์แรงงานมารับใช้ราชการบ้างก็ตาม (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2526: 9) นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างชาติเข้ามาด้วย เช่น แรงงานชาวจีน ที่เข้ามาฝึกสอนคนไทยด้านฝีมือให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น (ขงยูทช ญาณสาร, 2528: 24) อย่างไรก็ตาม ในสมัยสุโขทัยยังไม่มีกรจ้างแรงงานที่มีค่าตอบแทนอย่างในปัจจุบัน บรรดาทาสเกณฑ์ต่างๆ ก็มีลักษณะเป็นแค่เพียงการกำหนดให้ไพร่ให้แรงงานในการก่อสร้างหรืองานที่ใช้กำลังต่างๆ แก่ทางราชการเท่านั้น (ประภัสสร บุญประเสริฐ, 2530: 10)

(2) สมัยอยุธยา

ระบบการปกครองแบบพ่อปกครองลูกหมดไป ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ราษฎรหรือไพร่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ลำบากมาก เพราะในสมัยพระเจ้าอู่ทองได้ทรงตรากฎหมายลักษณะเบ็ดเสร็จในปี พ.ศ. 1903 ซึ่งกำหนดวิธีการปกครองบ้านเมืองและราษฎรไว้อย่างเข้มงวด ราษฎรทุกคนจะต้องถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาเป็นไพร่อยู่ในสังกัดของมูลนาย หรือราชสำนักตามระยะเวลาที่กำหนด โดยที่ไม่ได้ค่าตอบแทน นอกจากนี้ได้รับความคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินเท่านั้นเอง (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2526: 9)

ในสมัยพระบรมไตรโลกนาถ มีกฎหมายเจียรบาล พ.ศ. 2001 กำหนดให้ราษฎรชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้ราชการทั้งยามสงบและยามศึกภายใต้การบังคับบัญชาของมูลนาย โดยแบ่งไพร่ออกเป็น 3 ประเภท คือ ไพร่สม ไพร่หลวง ไพร่ส่วยหรือไพร่เลขหัวเมือง (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2526: 9) ต่อมาสมัยของพระเจ้าปราสาททอง มีกฎหมายลักษณะทาส พ.ศ. 2181 ออกมา (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 43) โดยแยกทาสออกเป็น 7 ประเภท คือ ทาสสินไถ่ ลูกทาสในเรือนเบี้ย ทาสที่ได้ด้วยรับมรดก ทาสที่มีผู้ให้ ทาสที่ช่วยไ้จากทัณฑ์โทษ ทาสที่ช่วยจากทูกภิกษัย และทาสเชลย ซึ่งเป็นการให้อำนาจนายเหนือทาสที่จะให้ทำงานได้ทุกอย่าง (กมลลักษณ์ โตสกุล, 2526: 10)

แรงงานในสมัยอยุธยาไม่มีการจ้างแรงงานที่มีค่าตอบแทนอย่างในปัจจุบันเช่นเดียวกับสมัยสุโขทัย กฎเกณฑ์ที่ออกมาก็มีลักษณะเป็นการควบคุมแรงงาน (ประภัสสร บุญประเสริฐ, 2530:

78) ไม่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองแรงงาน และลักษณะเช่นนี้ยังคงเป็นมือยู่งจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

(3) กรุงรัตนโกสินทร์

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีพระบรมราชโองการลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) และประกาศเลิกทาสในปี พ.ศ. 2447 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้วยคือ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท เมื่อเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นหลังจากที่ได้มีการประกาศเลิกทาส จึงมีการจ้างงานแทนการเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงานทาส (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 35-36), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 43)

เมื่อมีการใช้แรงงานมากขึ้น เพื่อป้องกันการลักขโมยของหรือทรัพย์สิน ในปี พ.ศ. 2444 กรมตำรวจได้ออกข้อบังคับกรมตำรวจ เพื่อป้องกันและควบคุมมิให้ลูกจ้างคนใช้ตามบ้านชาวต่างประเทศกระทำคามผิด (ธีระ ธรรมรักษ์, 2527: 5) ซึ่งเป็นลักษณะของการควบคุมแรงงานมากกว่าการดูแลหรือคุ้มครองแรงงาน จึงมีลักษณะเป็นการรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างเสียส่วนใหญ่ ในปี พ.ศ. 2462 กระทรวงนครบาลได้ออกกฎเสนาบดีกระทรวงนครบาลควบคุมกรรมกรลากรร เพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ซึ่งกำหนดว่าผู้ขออนุญาตต้องมีร่างกายแข็งแรง และพูดภาษาไทยได้ เพื่อควบคุมการใช้แรงงานชาวจีน (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 36), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 43)

ในช่วงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์นี้ ประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างมาก เกิดอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งเป็นผลจากการที่ชาติตะวันตกนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาในประเทศไทย (กมลลักษณ์ โดสกุล, 2526: 15) คือมีผู้นำเอาเครื่องจักรไอน้ำและดีเซลเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมสีข้าว มีการตั้งโรงสีไฟสำหรับสีข้าวขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2401 หรือที่เรียกกันว่า “โรงสีจักรอเมริกา” จากนั้นอุตสาหกรรมสีข้าวก็ได้ขยายตัวมากขึ้น บางแห่งมีการใช้แรงงานถึง 200 คน โดยต้องใช้แรงงานเพื่อทำการแบกหามกระสอบข้าวเป็นจำนวนมาก และก็มีกิจการขยายกิจการไปยังกิจการโรงงานประเภทอื่นๆ เช่น โรงพิมพ์ เหมืองแร่ ป่าไม้ รถไฟ และปูนซีเมนต์ เป็นต้น และจากพัฒนาการดังกล่าว ในการร่างกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ปี พ.ศ. 2472 รัฐบาลจึงได้กำหนดกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานขึ้น โดยรวมไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่อง จ้างแรงงาน อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรง (นิคม จันทรวิฑูร, 2530: 36), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 43)

กฎหมายแรงงานในประเทศไทยเริ่มมีความเปลี่ยนแปลงจริงจังเมื่อมีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน คณะราษฎรได้ประกาศหลัก 6 ประการ ซึ่งมีนโยบายด้านแรงงานด้วยอย่างชัดเจน คือ การช่วยให้ราษฎรมีงานทำ อันเป็นรากฐานของการ

ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2478 (นิคม จันทรวาท, 2530: 37), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 44)

ต่อมา พ.ศ. 2499 ได้มีการรวบรวมร่างพระราชบัญญัติ 5 ฉบับ (นิคม จันทรวาท, 2530: 40), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 45) คือ

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- 2) พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน
- 3) พระราชบัญญัติยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 4) พระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิการการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก
- 5) พระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสภาร้านค้า

และเห็นสมควรให้มีการรวมกันเป็นร่างพระราชบัญญัติ 3 ฉบับ คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท จนมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 อันเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่ได้วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานอย่างกว้างขวางชัดเจน แต่ต้องถูกยกเลิกไป เนื่องจากคณะปฏิวัติในขณะนั้น (สมัยจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์) เห็นว่ามีบทบัญญัติบางส่วนไม่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศ จึงออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 มาใช้บังคับแทน (นิคม จันทรวาท, 2530: 41-42), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 45-46) ประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2515 ขณะที่จอมพล ถนอม กิตติขจร เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติ โดยออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มาใช้บังคับแทน

หลังจากนั้นมาก็ได้มีการพัฒนากฎหมายแรงงานอยู่ตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีการจัดทำกฎหมายแรงงานหลายฉบับได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และกฎหมายที่มีความสำคัญในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2541 มีผลให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ซึ่งใช้มา 26 ปี นอกจากนี้เพื่ออำนวยความสะดวกและความยุติธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานมากขึ้น จึงมีการจัดตั้งศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 และต่อมามีการจัดตั้งจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นมาในปี พ.ศ. 2536 (นิคม จันทรวาท, 2530: 43-46), (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 46-48) และเปลี่ยนชื่อ เป็นกระทรวงแรงงาน เมื่อ ปี พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

1.3 ลักษณะของกฎหมายแรงงาน

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน ให้มีสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายแรงงานจึงเป็นข้อบังคับ หรือมาตรการที่ควบคุม และกำหนดแนวปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2543: 11) เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง อีกทั้งเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่ายดังที่ได้กล่าวมา กฎหมายจึงกำหนดวิธีการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และดำเนินการในการส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน

วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม (2541, 21-22) ได้กล่าวถึงลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง โดยนายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างน้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำนั้น หรือมีข้อตกลงที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้ แต่ถ้าเป็นการปฏิบัติที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ย่อมกระทำได้ หากนายจ้างฝ่าฝืนมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดก็จะได้รับโทษทางอาญาทั้งโทษจำและปรับ

สุดาศิริ วสวงศ์ (2534, 8-11) กล่าวว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะรวมกันระหว่างกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเนื่องจากเป็นบทบัญญัติที่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชน ซึ่งก็คือผู้ใช้แรงงาน มากกว่าการคำนึงถึงความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา นอกจากนี้ยังเป็นกฎหมายที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างใกล้ชิด ซึ่งควรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา

นิคม จันทรวิฑูร (2530, 2-6) กล่าวถึงลักษณะของกฎหมายแรงงานว่า เป็นกฎหมายใหม่ที่ประกาศใช้เมื่อประมาณ 100 ปีที่แล้ว หลังจากที่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษและประเทศในแถบยุโรป ซึ่งประเทศไทยก็เริ่มมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้ได้ไม่นาน อันแสดงให้เห็นว่า เศรษฐกิจและสังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ปริมาณผู้ใช้แรงงานมีมากขึ้น และรัฐก็ได้เล็งเห็นความสำคัญในคุณค่าของแรงงานซึ่งต้องได้รับการคุ้มครองและดูแลอย่างเป็นธรรม โดยเป็นกฎหมายที่เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อพัฒนาระบบการทำงานในอุตสาหกรรมให้มีสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

เอกพร รักความสุข (2541: 10-11) อธิบายลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าเป็นกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ถือเป็นกฎหมายที่เคร่งครัดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบ หากมีการทำสัญญาหรือข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายนี้ย่อมเป็น โฆษะ แม้จะกระทำขึ้นโดยความสมัครใจของลูกจ้างก็ตาม นอกจากนี้ยังเป็นกฎหมายเชิงวิชาวสังคม เป็นกติกาคำที่ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ มีกลไกในการบังคับใช้กฎหมายที่สามารถออกกฎ ระเบียบ และแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานะของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงได้

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปลักษณะของกฎหมายแรงงานได้ดังนี้

(1) เป็นกฎหมายที่ออกมาเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องการจ้างแรงงาน เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนและเอกชนด้วยกัน ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันอย่างกฎหมายเอกชน โดยมีเสรีภาพในการแสดงเจตนา หรือการต่อรอง อีกส่วนหนึ่งก็เป็นกฎหมายที่กำหนดขอบเขตของมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง รวมทั้งมีการกำหนดโทษในทางอาญา กรณีที่มีการฝ่าฝืน

(2) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มุ่งเพื่อประโยชน์ร่วมกันส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ให้ได้รับความเป็นธรรมมากกว่าการคำนึงถึงความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในการจ้างงานที่ทำกันโดยขัดต่อกฎหมายถือเป็น โฆษะ ไม่มีผลใช้บังคับได้เลย หากปล่อยให้มีการตกลงกันได้เอง ก็เป็นการเปิดช่องให้มีการขูดรีดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้างได้ และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็จะถูกเอาเปรียบกฎหมายที่มีอยู่ก็ไม่มีผลบังคับใช้ ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครอง ย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนวุ่นวายของกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้ ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(3) เป็นกฎหมายสวัสดิการสังคม เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยากจนและมีฐานะเป็นลูกจ้าง เพื่อก่อประโยชน์และให้ความเป็นธรรมกับสังคม ไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบ ให้ลูกจ้างได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เมื่อถูกให้ออกจากงานหรือเสียชีวิตจากการทำงานก็ได้รับเงินชดเชย หรือค่าทดแทน และเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งเมื่อมีเหตุการณ์เฉพาะหน้าขึ้นก็มีสวัสดิการอย่างเพียงพอและทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขและการพัฒนาประเทศ

1.4 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน (hire of services หรือ contract of employment) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 573 ให้ความหมายไว้ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่อีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” กฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายฉบับเดียวที่ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้โดยตรง (วินัย ลูวิโรจน์, 2533: 49) ซึ่งสามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่า สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นสัญญาเฉพาะตัวที่นายจ้างจะโอนสิทธิที่มีให้แก่บุคคลภายนอก หรือลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนไม่ได้ โดยนายจ้างนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ แต่นิติบุคคลไม่สามารถที่จะเป็นลูกจ้างได้เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีร่างกายหรือความสามารถในการใช้ความคิดอย่างบุคคลธรรมดา อีกทั้งต้องอาศัยบุคคลธรรมดากระทำการแทนด้วย แต่หากมีการจ้างนิติบุคคลให้ทำงานแล้วจะเป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของไป (ไพฑูริศ เอกจริยกร, 2547: 29)

วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงาน คือ ความต้องการให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นการทำงานที่ลูกจ้างต้องออกแรงกาย เช่น การทำความสะอาด และการบรรจุสิ่งของ หรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้หรือความคิด เช่น งานของนักบัญชี และนักกฎหมาย เป็นต้น โดยที่การทำงานของลูกจ้างนั้นเป็นการทำงานที่หวังจะได้รับสินจ้างจากนายจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้นการทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน หากเป็นการทำงานที่ไม่มีสินจ้างก็จะไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากเป็นแต่เพียงการให้वान หรือใช้ซึ่งเป็นลักษณะของการช่วยเหลือแต่ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังมีอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างตามวิธีที่ตนต้องการได้ และลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมนั้น (ไพฑูริศ เอกจริยกร, 2547: 35-43)

ความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน เกิดขึ้นเมื่อคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกัน ตามหลักเรื่องนิติกรรมสัญญา กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่ตรงกันในการจ้างงานสัญญาจ้างแรงงานก็เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีหลักฐานหรือเอกสารเป็นหนังสือแต่อย่างใด (ไพฑูริศ เอกจริยกร, 2547: 43), (วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, 2540: 2-3)

1.5 มาตรฐานแรงงาน

หลักสำคัญของกฎหมายแรงงานคือเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ใช้แรงงานจะต้องได้รับ และนายจ้างในแต่ละสถานประกอบการจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมาตรฐานแรงงาน คือ กฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และก่อให้เกิดระบบแรงงาน

สัมพันธที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมาตรฐานแรงงานในเรื่องของสภาพการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา และความปลอดภัยในการทำงาน ในปัจจุบัน มาตรฐานแรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการค้าระหว่างประเทศ โดยประเทศที่มีอิทธิพลทางการค้าส่วนใหญ่ เช่น สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป จะให้ความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการที่ต้องเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขให้ผู้ผลิตต้องปฏิบัติตาม หากไม่สามารถปฏิบัติตามได้จะยกเลิกสัญญาการค้าตั้งชื่อ เป็นต้น (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ก)

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2550ก) ได้แบ่งมาตรฐานแรงงานออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้

(1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นมาตรฐานซึ่งมีที่มาจากอนุสัญญา และข้อเสนอนแนะ รวมทั้งประกาศอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 86 เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2541 ได้รับรอง “ปฏิญญาว่าด้วยหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน” (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลัก 8 ฉบับ อันเป็นอนุสัญญาที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานพื้นฐาน (fundamental labour standards) ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้น มีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ข)

(1.1) กลุ่มการห้ามแรงงานบังคับ

แรงงานบังคับ คือ “งานหรือบริการใดๆ ที่ได้มาภายใต้การขู่บังคับ ลงโทษ โดยที่บุคคลผู้นั้นไม่ได้สมัครใจ” (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ข) ซึ่งประกอบด้วย อนุสัญญา 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (forced labour) ค.ศ. 1930 และอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (abolition of forced labour) ค.ศ. 1957

(1.2) กลุ่มการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (2550ข) ให้ความหมาย “การเลือกปฏิบัติ” ว่าเป็นความแตกต่างใดๆ ในการกีดกันหรือการให้สิทธิพิเศษ อันเนื่องจาก เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกเชื้อชาติหรือสังคม (หรือด้วยเหตุอื่นๆ ตามที่รัฐกำหนด) ประกอบด้วย อนุสัญญา 2 ฉบับคือ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (equal remuneration) ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและการประกอบอาชีพ (discrimination, employment and occupation) ค.ศ. 1958

(1.3) กลุ่มเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (freedom of association and protection of the right to organise) ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง (right to organise and collective bargaining) ค.ศ. 1949 ซึ่งมีเนื้อหาโดยสรุปคือ ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการให้ความมั่นใจว่าคนงานและนายจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี และจะต้องหามาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติ อันเนื่องจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ข)

(1.4) กลุ่มการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูกละเมิดเอเปียบ

อนุสัญญาในกลุ่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างไม่เป็นธรรมและป้องกันไม่ให้ต้องทำงานที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (minimum age) ค.ศ. 1973 และ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (worst forms of child labour) ค.ศ. 1999 โดยมีสาระสำคัญเพื่อต้องการให้ประเทศสมาชิกยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและให้กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กให้สูงมากขึ้น (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ข)

จากที่กล่าวมา บรรดาอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานแรงงานที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วมีดังนี้ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2550ค), (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548: 70)

- 1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921
- 2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ ค.ศ. 1925
- 3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- 4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1946
- 5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948
- 6) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951
- 7) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1955
- 8) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

- 9) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. 1961
- 10) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1964
- 11) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965
- 12) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967
- 13) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
- 14) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

(2) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายใน

เป็นมาตรฐานแรงงานที่แต่ละประเทศได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้บังคับภายในประเทศ สำหรับประเทศไทย กฎหมายหลักที่กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น ซึ่งสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวจะกล่าวถึงในหัวข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) มาตรฐานแรงงานเอกชน

เป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นมาโดยภาคเอกชนต่างหากจากมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ ซึ่งในทางปฏิบัติจะมีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ประเทศที่พัฒนาแล้วจะกำหนดให้ประเทศผู้ผลิตต้องปฏิบัติตาม ข้อกำหนดลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ โดยมักจะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัย ตัวอย่างของมาตรฐานแรงงานประเภทดังกล่าว เช่น SA8000 หรือ Social Accountability 8000 เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นและรับรองโดย Social Accountability International (SAI) ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี พ.ศ. 2540 (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2549) มาตรฐาน SA8000 กำหนดให้ผู้ผลิตสินค้าจะต้องไม่จ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน และต้องให้แรงงานเด็กได้เรียนหนังสือ กำหนดขึ้นตอนเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในการจ้างงาน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งและการเกษียณอายุ ด้วยเหตุความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ชนชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศหรือความเบี่ยงเบนทางเพศ สถานภาพเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการสังกัด

ทางการเมือง ซึ่งมีความครอบคลุมและคุ้มครองกว้างกว่ามาตรฐานตามกฎหมายไทย (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี, 2551ก)

อีกตัวอย่างของมาตรฐานแรงงานเอกชน คือ WRAP หรือ Worldwide Responsible Apparel Production ใช้เฉพาะกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเท่านั้น เป็นมาตรฐานที่กำหนดโดย American Apparel and Footwear Association (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549) มาตรฐานนี้ส่วนใหญ่จะกำหนดให้ผู้ผลิตสินค้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในของประเทศผู้ผลิตสินค้า แต่จะมีส่วนที่แตกต่างจากมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายใน เช่น การห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี (ซึ่งตามกฎหมายภายในกำหนดไว้ 15 ปี) การจัดที่พักให้กับลูกจ้าง เป็นต้น (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี, 2551ข)

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีมาตรฐานแรงงานอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นโดย กระทรวงแรงงาน ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มทร.8001-2546) พ.ศ. 2546 เรียกโดยย่อว่า มทร.8001-2546 หรือ TLS8001-2003 ซึ่งไม่ใช่มาตรฐานตามกฎหมายภายใน แต่กำหนดขึ้นโดยวางอยู่บนพื้นฐานของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งมาตรฐานแรงงาน SA8000 ทำให้มาตรฐานแรงงานไทย (มทร.8001-2546) และ SA8000 มีความใกล้เคียงกันอย่างมาก (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549)

อย่างไรก็ดีมาตรฐานแรงงานหลักที่สถานประกอบการแต่ละแห่งจะต้องปฏิบัติตามคือ มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายใน เช่น มาตรฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจะตกลงกับลูกจ้างเพื่อปฏิบัติให้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ สำหรับมาตรฐานแรงงานประเภทอื่น สถานประกอบการจะเลือกปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ เนื่องจากมาตรฐานบางประเภทกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้สำหรับการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละประเทศคู่ค้า เช่น SA8000 และ WRAP หรือบางมาตรฐานแรงงานก็เป็นแค่เพียงเครื่องมือเพื่อให้ได้รับการอำนวยความสะดวกต่อการค้าและชื่อเสียงในทางการค้าเท่านั้น เช่น มาตรฐานแรงงานไทย (มทร.8001-2546)

2. สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือเรียกโดยทั่วไปว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายพื้นฐานที่คุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงาน บัญญัติสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้การจ้างงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสมได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแล้วเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา มีการตีความบทบัญญัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะต้องเป็นไปในทางที่จะคุ้มครองลูกจ้าง (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2543: 17)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีขอบเขตการใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในกิจการที่มีการจ้างงานทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นกิจการประเภทใด มีลูกจ้างจำนวนเท่าใด เว้นแต่จะเป็นกิจการ หรือลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 4 คือ ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ และนายจ้างในกิจการประเภทที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งอาจไม่ต้องนำกฎหมายดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนมาใช้บังคับ เช่น กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้กับกิจการ โรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครู หรือกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) กำหนดลักษณะการคุ้มครองแรงงานในกิจการปิโตรเลียมไว้ต่างจากกิจการประเภทอื่น เป็นต้น

บทบัญญัติที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นมีดังต่อไปนี้

(1) เวลาทำงานปกติ มาตรา 23 กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ว่าต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง รวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย รวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง ตามมาตรา 27 อีกด้วย

(2) การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด มาตรา 24 และ 25 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(3) วันหยุด มาตรา 28 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณีจะต้องจัดให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละ 13 วันซึ่งนับรวมวันแรงงานแห่งชาติไว้ด้วย ตามมาตรา 29 และตามมาตรา 30 สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี

นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี อย่างน้อย 6 วันต่อปี หรือกรณีที่ทำงานมายังไม่ครบปี นายจ้างอาจจะกำหนดให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคิดตามส่วนก็ได้

(4) วันลา กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อการต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรม ลาเพื่อคลอดบุตร เป็นต้น ซึ่งในวันลาต่างๆ เหล่านี้ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาอีกด้วย ตามมาตรา 32-36, มาตรา 41 และมาตรา 57-59

(5) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน มาตรา 90 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ณ เวลาที่เขียนวิทยานิพนธ์นี้ (พฤษภาคม พ.ศ. 2551) เป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2549 โดยจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ทำการวิจัยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ วันละ 159 บาท และในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้กับลูกจ้างในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หากทำงานในวันหยุด ต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อวันในกรณีที่เป็นลูกจ้างรายเดือน หรือ 2 เท่าสำหรับลูกจ้างรายวัน และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างต้องได้เงินเพิ่มอีก 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงอีกด้วย

(6) การจ่ายเงินค่าชดเชย มาตรา 118 กำหนดว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ถูกละทิ้งงาน เมื่อลูกจ้างนั้นทำงานครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดดังนี้

(6.1) ทำงานครบ 120 วัน ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

(6.2) ทำงานครบ 1 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

(6.3) ทำงานครบ 3 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

(6.4) ทำงานครบ 6 ปี ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

(6.5) ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

อย่างไรก็ดี ในการศึกษาพบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญแก่เรื่องค่าชดเชยน้อย ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในบทต่อไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะฟ้องร้องโดยตรงยังศาลแรงงาน ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ก็ได้ เมื่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานมีคำวินิจฉัยเป็นคำสั่งอย่างใดออกมาแล้ว หากลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่งนั้น ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งนั้น

2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษานี้น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เนื่องจากเนื้อหาส่วนหนึ่งของการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับขั้นตอน และวิธีการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่ จึงขออธิบายเนื้อหาของพระราชบัญญัตินี้โดยสังเขป

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และยังกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือที่เรียกว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” ที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยเร็วและด้วยความพึงพอใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมากที่สุด โดยการตีความบทบัญญัตินั้นมักจะตีความให้เป็นไปในแนวทางที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้โดยสงบสุข (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2543: 153)

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้นใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในกิจการทุกประเภท ยกเว้นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น รวมถึงรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ และตามกฎหมายเฉพาะอีกบางกิจการ

สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในเรื่อง “สภาพการจ้าง” ซึ่งก็คือ เงื่อนไขในการจ้างงาน วันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ ประโยชน์อย่างอื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเนื่องจากการทำงาน ซึ่งหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแล้วอีกฝ่ายไม่พอใจและไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ ก็จะต้องเกิด “ข้อพิพาทแรงงาน” ขึ้น และจะต้องเข้าสู่กระบวนการและขั้นตอนในการ “ระงับข้อพิพาท” ต่อไป ซึ่งอาจนำมาซึ่งสิทธิในการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง และการปิดงานของนายจ้างอีกด้วย

การเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างนั้น ฝ่ายที่เรียกร้องจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวนี้เป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายซึ่งจะต้องระบุผู้เข้าร่วมในการเจรจาของแต่ละฝ่าย หรืออาจจะเรียกร้องผ่านองค์การของนายจ้างหรือองค์การของลูกจ้างก็ได้ เช่น สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน และตามขั้นตอนของกฎหมายเมื่ออีกฝ่ายได้รับข้อเรียกร้องแล้วจะต้องทำการเจรจาโดยเร็วภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง และจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้มีการเรียกร้องและเจรจาทอรองกันแล้วด้วย

หากไม่สามารถเจรจาทอรองกันได้สำเร็จ ข้อเรียกร้องเหล่านั้นจะกลายเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งจะต้องแจ้งเรื่องดังกล่าวไปยังพนักงานระงับข้อพิพาทแรงงานเพื่อดำเนินการประนีประนอมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป ซึ่งหากยังไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ จะ

ก่อให้เกิดสิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมา โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้นั้น เมื่อมีการชี้ขาดแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจะต้องยอมรับและตกลงตามที่มีการชี้ขาดนั้น

2.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนในกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ ว่างาน และการสงเคราะห์บุตร โดยที่ลูกจ้าง หรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป นับตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ตามพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2545 แต่มีข้อยกเว้นให้ลูกจ้างบางประเภทไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน นักเรียน นิสิตหรือนักศึกษา เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 34 นายจ้างมีหน้าที่ต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามที่เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมกำหนด และหักเงินรวมถึงส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับ

ทั้งนี้อัตราเงินเดือนของลูกจ้างที่นายจ้างแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมนั้นจะมีผลต่อการคิดคำนวณประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ชราภาพ และว่างงาน เพราะประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าวจะคิดคำนวณจากอัตราเงินเดือนที่นายจ้างได้แจ้งไว้ต่อสำนักงานประกันสังคม กล่าวคือ หากนายจ้างแจ้งอัตราเงินเดือนของลูกจ้างในอัตราที่สูง ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าวสูง ถ้าแจ้งอัตราเงินเดือนของลูกจ้างต่ำ ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวก็จะต่ำตามไปด้วย อีกทั้งประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภทนั้น มีบางส่วนคิดคำนวณจากเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบกองทุน เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ชราภาพ และว่างงาน นั้นหมายความว่าหากนายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมน้อย สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้รับในส่วนที่เป็นของนายจ้างก็จะน้อยเช่นกัน

2.4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน แต่เนื่องจากประเภทกิจการในงานศึกษานี้มีความเสี่ยงจากการทำงานน้อย จึงพบว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ให้ความสนใจแก่กฎหมายนี้ กฎหมายเงินทดแทนมีความสำคัญต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง จึงจะอธิบายสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้โดยสังเขป เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจผลการศึกษามากขึ้น

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง โดยมีผลใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ยกเว้นกิจการบางประเภท เช่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เป็นต้น มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยเฉพาะนายจ้างที่มีลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเท่านั้นที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าว ซึ่งจะจ่ายเงินสมทบกองทุนนี้ปีละ 1 ครั้ง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งปัจจุบันคือฉบับที่ 15 พ.ศ. 2536 มีผลใช้บังคับกับกิจการทุกประเภทตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2536 ส่วนนายจ้างที่มีลูกจ้างอยู่ในกิจการไม่ถึง 10 คน ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

กรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเองในการจ่ายเงินค่าทดแทนในกรณีต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามหมวด 2 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ส่วนกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทนจะรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนแทนนายจ้าง ตามมาตรา 26

2.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543

พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อส่งเสริมให้กิจการที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กเจริญเติบโต และมีความสามารถในการแข่งขันในทางการค้าให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากกิจการเหล่านี้เป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมจะเป็นไปในลักษณะให้การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีการผลิต การตลาด การจัดการ และการเงิน รวมทั้งจัดตั้งกองทุน และองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือกิจการเหล่านี้

มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนใน

การส่งเสริมกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือกิจการดังกล่าวเป็นหลัก

อย่างไรก็ดีกฎหมายนี้ไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นให้กิจการขนาดกลางและขนาดย่อมไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นมาตรฐานต่างที่ใช้กับกิจการขนาดใหญ่ ยังคงนำมาใช้กับกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กด้วยเช่นเดียวกัน

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในกิจการขนาดเล็ก และปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 1 ว่า กิจการขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นกิจการที่มีจำนวนของสถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 90 ของธุรกิจที่มีอยู่ในประเทศไทย แม้ผลจากการศึกษาที่ผ่านมาจะแสดงให้เห็นว่า กิจการขนาดเล็กเหล่านี้มักจะไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้ หรือ บทบาทของกฎหมายในชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกิจการเหล่านี้ ซึ่งรวมถึงประเด็นที่ว่า ผู้ใช้แรงงานเข้าถึงกฎหมายมากน้อยเพียงใด ไม่ว่าจะผ่านกระบวนการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ