

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

หลังจากที่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการแต่ละแห่งแล้ว ในบทนี้จะกล่าวถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือลักษณะการทำงานของ ผู้ใช้แรงงาน อันได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง วันหยุด และสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับจาก สถานประกอบการหรือจากนายจ้าง โดยสำรวจว่านายจ้างปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดแล้วมีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการ สัมภาษณ์แสดงให้เห็นสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานและการปฏิบัติของนายจ้างต่อผู้ใช้แรงงาน ดังนี้

#### 1. ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักระหว่างการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 กำหนดให้นายจ้าง กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง ซึ่งวันหนึ่งจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานในแต่ละสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง รวมทั้งให้ถือว่าการ ทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงการทำงานปกติเป็นการทำงานล่วงเวลา โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาไม่ได้เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป แต่หากเป็นกรณี ที่ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นจะต้องทำติดต่อกันไป ซึ่งหากหยุดจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ งานนั้น หรือเป็นกรณีฉุกเฉิน นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง

นอกจากนี้ ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมี เวลาพักระหว่างการทำงานซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงโดยไม่นำเวลาพักนั้นมานับรวม เป็นชั่วโมงการทำงาน

จากข้อเท็จจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการมีชั่วโมงการ ทำงานดังต่อไปนี้

##### 1.1 กิจการประเภทการผลิต

ร้านเค้กจันทร์จิวรา ให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการเป็นเวลา 10 ชั่วโมง โดยให้มี เวลาพักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมง จึงทำให้ลูกจ้างฝ่ายผลิตมีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน

หรือ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 63 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หากลูกจ้างไม่มีวันหยุดในสัปดาห์นั้น ซึ่งเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดนั้นนายจ้างก็ไม่ได้จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือคิดคำนวณให้ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง

**ร้านขนมคุณแม่** มีลูกจ้างทำงานอยู่ 2 ส่วน คือ ลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างส่วนการผลิต และลูกจ้างที่ทำงานดูแลหน้าร้าน โดยลูกจ้างที่อยู่ส่วนการผลิตนั้นจะมีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 63 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หากไม่มีวันหยุดในสัปดาห์นั้น ไม่รวมเวลาพักระหว่างการทำงานอีก 1 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้วันละ 1 ชั่วโมง ในส่วนของลูกจ้างที่ทำงานดูแลหน้าร้านนั้นมีชั่วโมงการทำงานที่นานกว่าลูกจ้างในส่วนผลิต กล่าวคือ มีชั่วโมงการทำงานทั้งหมด 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานที่สามารถคำนวณเป็นชั่วโมงพักระหว่างการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ ทำให้มีจำนวนชั่วโมงทำงาน 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 84 ชั่วโมงในกรณีไม่มีวันหยุดในสัปดาห์นั้น เช่นเดียวกับร้านเค้กจันทร์จิวา ร้านขนมคุณแม่ไม่มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาหรือคิดคำนวณว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนด

**ร้านลูกก็เฮียตา** เช่นเดียวกับร้านขนมคุณแม่ ร้านลูกก็เฮียตามีลูกจ้างแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือลูกจ้างส่วนการผลิต กับลูกจ้างส่วนที่ดูแลหน้าร้าน โดยลูกจ้างที่ทำงานในส่วนการผลิตนั้นมีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพักระหว่างการทำงานอีก 1 ชั่วโมง ทำให้มีชั่วโมงทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างที่อยู่ในส่วนของดูแลหน้าร้านนั้นจะมีชั่วโมงการทำงาน 12 ชั่วโมง และไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาพักระหว่างการทำงานตามกฎหมายได้ ทำให้มีชั่วโมงทำงาน 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งในช่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ จำนวน 4 ชั่วโมงต่อวันนั้น แม้ทางสถานประกอบการจะจ่ายค่าทำงานให้กับลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง แต่ก็จ่ายในอัตราเดียวกันกับชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่ได้จ่ายเท่ากับอัตราการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องจ่ายเพิ่มให้กับลูกจ้างอย่างน้อยหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ

ฉะนั้น ลูกจ้างที่อยู่ในกิจการประเภทการผลิตทั้งหมดมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด กล่าวคือ ในทุกสถานประกอบการเมื่อหักชั่วโมงพักระหว่างการทำงานแล้ว ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างก็ยังคงมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในส่วนชั่วโมงพักระหว่างการทำงานนั้นร้านเค้กจันทร์จิวา และร้านขนมคุณแม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ดูแลหน้าร้านก็ยังคงไม่มีชั่วโมงพัก

ระหว่างการทำงานตามกฎหมายอยู่ดี สำหรับร้านคุกก็เสียตานั้น ไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงานที่ชัดเจน หรือสามารถคำนวณได้ตามกฎหมาย

### 1.2 กิจการประเภทการบริการ

**โรงแรมคุ้มกาหลง** ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ซึ่งในแต่ละช่วงนั้น จะมีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงาน มีแค่เพียงเวลาพักทานอาหารสั้นๆ เท่านั้น อาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างทำงานทั้ง 9 ชั่วโมง ทำให้มีชั่วโมงทำงาน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกินกว่าชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนดและไม่มีค่าล่วงเวลาให้กับการทำงานล่วงเวลา

**โรงแรมพลอยจินดา** ลูกจ้างมีชั่วโมงการทำงานเช่นเดียวกับโรงแรมคุ้มกาหลง คือ 9 ชั่วโมง หรือ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงานที่แน่นอนหรือชัดเจน และไม่มีค่าทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

**เกสต์เฮาส์อสิเชี่ย** ลูกจ้างมีชั่วโมงการทำงานวันละ 9 ชั่วโมงต่อวันหรือ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงานที่ชัดเจน มีแค่เพียงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันเท่านั้น ซึ่งก็ไม่สามารถคำนวณเป็นชั่วโมงพักระหว่างการทำงานได้ ทำให้มีชั่วโมงในการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และไม่มีกติกาคำนวณให้ช่วงเวลาทำงานที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเป็นการทำงานล่วงเวลาแต่อย่างใด ซึ่งในเกสต์เฮาส์อสิเชี่ยนั้น จะมีคุณคอนเพียงคนเดียวที่มีชั่วโมงการทำงานที่เป็นไปตามกฎหมาย โดยมีหน้าที่เป็นพนักงานทั่วไป ทำงานทุกอย่างที่อยู่ในโรงแรม และคอยดูแลความเรียบร้อยให้กับเจ้าของ มีชั่วโมงการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงาน แต่มีเวลาพักทานอาหารกลางวันช่วงสั้นๆ เท่านั้น

โดยสรุปแล้ว ลูกจ้างในกิจการประเภทบริการเกือบทุกคนมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และไม่มีชั่วโมงพักระหว่างการทำงานที่ชัดเจน หรือเวลาพักที่อาจคำนวณเป็นชั่วโมงพักระหว่างการทำงานได้

จากข้อมูลชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างในกิจการทั้ง 2 ประเภท แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการทุกแห่งยังคงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักระหว่างการทำงานอยู่ อีกทั้งในส่วนของการทำงานที่นอกเหนือไปจากชั่วโมงการทำงานปกติ ซึ่งถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลานั้น ก็ไม่ปรากฏว่ามีสถานประกอบการใด คำนวณเวลาการทำงานที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นการทำงานล่วงเวลา รวมทั้งไม่มีค่าทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวอีกด้วย

## 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 28, 29 และ 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ว่า ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ซึ่งจะส่งผลทำให้ลูกจ้างมีวันหยุดโดยเฉลี่ยเดือนละ 4 วัน แต่บางเดือนก็อาจจะมีวันหยุด 5 วันได้ ถ้าหากเดือนนั้นมีมากกว่า 4 สัปดาห์ นอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วกฎหมายยังกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน โดยให้รวมวันแรงงานแห่งชาติไว้ในวันหยุดประเภทดังกล่าวด้วย ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานในสถานประกอบการมาแล้วครบ 1 ปี ลูกจ้างคนนั้นมีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน ทั้งนี้หากลูกจ้างคนใดต้องมาทำงานในวันหยุด หรือนายจ้างไม่ได้จัดให้มีวันหยุดดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นให้แก่ลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการมาทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นข้อมูลในทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

### 2.1 กิจการประเภทการผลิต

ร้านเค้กจันทร์จิวรา มีวันหยุดให้ลูกจ้างแต่ละเดือนละ 2 วันเท่านั้น โดยมีเงื่อนไขว่า หากมาทำงานในวันที่เป็นวันหยุดจะได้เงินเพิ่มเรียกว่า “เบี้ยขยัน” อีก 300 บาทต่อเดือน ในขณะที่ร้านขนมคุณแม่จัดให้มีวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 4 วัน ซึ่งหากเดือนใดมี 5 สัปดาห์ก็ยังคงมีวันหยุดเดือนละ 4 วันสำหรับร้านคุกก็เฮียตานั้นจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน โดยทั้งหมดนี้ไม่มีร้านใดที่มีวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้าง

อย่างไรก็ดีในกรณีที่วันหยุดที่เป็นเทศกาลสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ หรือวันขึ้นปีใหม่ ร้านขนมคุณแม่และร้านเค้กจันทร์จิวราจะให้ลูกจ้างได้หยุด แต่ลูกจ้างแต่ละคนจะไม่ได้หยุดพร้อมกัน หรืออาจจะมีการเลื่อนวันหยุดออกไป โดยให้หยุดวันอื่นที่ไม่ใช่วันที่ตรงกับวันตามเทศกาลนั้นจริง แต่วันหยุดในลักษณะดังกล่าวเมื่อนับรวมทั้งปีแล้วก็มีแค่เพียง 7-8 วันต่อปีเท่านั้น

จากข้อมูลดังกล่าว โดยสรุปแล้ว ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกิจการประเภทการผลิต มีเพียงร้านคุกก็เฮียตานั้นที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสถานประกอบการอีก 2 แห่งนั้น การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ในส่วนของวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีของทั้งสามแห่งก็ไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานกำหนดเช่นกัน

## 2.2 กิจการประเภทการบริการ

ในกิจการประเภทบริการนั้นมีลักษณะที่แตกต่างจากกิจการประเภทการผลิต กล่าวคือ โรงแรมทุกแห่งที่ได้สัมภาษณันั้น จะกำหนดให้ลูกจ้างแต่ละคนมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน มีเพียงโรงแรมकु้มกาหลงแห่งเดียวเท่านั้นที่มีวันหยุดตามประเพณีให้กับลูกจ้าง โดยจะเป็นลักษณะของการสะสมวันหยุดไว้ หรือเลื่อนให้ไปหยุดวันอื่นในจำนวนวันที่เท่ากัน และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างอีกปีละ 3 วัน และหากลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โดยให้ค่าทำงานวันหยุดเพิ่มอีก 1 เท่าของค่าจ้างเมื่อคำนวณเป็นวัน สำหรับโรงแรมพลอยจินดา และเกสต์เฮาส์โอทีเซียนั้นไม่มีการกำหนดวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้าง

โดยสรุปแล้วสถานประกอบการที่ศึกษาทุกแห่งในกิจการประเภทบริการมีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในส่วนของวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีสถานประกอบการบางแห่งเท่านั้นที่จัดให้มีวันหยุดลักษณะดังกล่าวให้กับลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาข้อมูลวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สถานประกอบการทั้ง 2 ประเภทกำหนดให้ลูกจ้างนั้น ก่อนข้างมีความแตกต่างกันพอสมควร ในกิจการประเภทการผลิตนั้นมีเพียงร้านคุกกี้เฮียตาเท่านั้นที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ส่วนในเรื่องวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ปรากฏว่ากิจการประเภทการผลิตทุกสถานประกอบการที่ได้ทำการสัมภาษณัไม่มีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้าง แม้ร้านขนมคุณแม่และร้านเค้กจันทรจิราจะมีวันหยุดให้กับลูกจ้างในกรณีที่เป็นวันหยุดเทศกาลสำคัญ ก็ไม่สามารถตอบได้อย่างชัดเจนว่า การให้ลูกจ้างหยุดในลักษณะดังกล่าวเป็นการให้หยุดในฐานะของวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ไม่ว่าอย่างไรจำนวนวันหยุดก็ยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอยู่นั่นเอง อีกทั้งในกรณีที่ลูกจ้างต้องมาทำงานในวันที่ถือว่าเป็นวันหยุดทั้งหลาย หรือกรณีที่นายจ้างไม่ได้กำหนดให้มีวันหยุดในลักษณะดังกล่าว ก็ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นค่าทำงานในวันหยุดให้ ในกรณีร้านเค้กจันทรจิราแม้จะกำหนดเงื่อนไขว่า “หากพนักงานมาทำงานในวันหยุดจะให้เบี่ยชยันเพิ่มอีก 300 บาทต่อเดือน” แต่ถ้าตีความโดยเคร่งครัดเงินเพิ่มในลักษณะดังกล่าวก็ไม่ใช่ค่าทำงานในวันหยุด เนื่องจากไม่ได้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง เป็นแค่เงินเพิ่มต่างหากที่นายจ้างเรียกว่า “เบี่ยชยัน” เท่านั้น ซึ่งตามมาตรา 54 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือว่าเป็น “เงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง” แต่ไม่ใช่ “ค่าจ้าง”

ในส่วนของกิจการประเภทการบริการนั้น ทุกสถานประกอบการมีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด แต่มีเพียงโรงแรมकु้มกาหลงแห่งเดียวที่



กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีครบตามที่กฎหมายกำหนด ถึงกระนั้นก็กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้เพียงปีละ 3 วันเท่านั้น และในกรณีที่ลูกจ้างต้องมาทำงานในวันหยุด โรงแรมคุ้มกาหลงก็มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างครบตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน แต่ในกรณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีก 3 วันที่ขาดหายไป ทางโรงแรมคุ้มกาหลงก็ไม่ได้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพื่อทดแทนกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ย้ายไปดังกล่าว ในส่วนสถานประกอบการประเภทบริการอีก 2 แห่งนั้น ไม่มีทั้งวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างรวมทั้งไม่มีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพื่อชดเชยวันหยุดที่ลูกจ้างควรได้รับ แต่กลับต้องมาทำงานแต่อย่างใด

### 3. สวัสดิการประกันสังคม

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประกันสังคมให้กับลูกจ้างคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตามมาตรา 34 กำหนดว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน” และบทบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้กับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปตามพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ซึ่งตราขึ้นเมื่อพ.ศ. 2545 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ตามกฎหมายนี้ นายจ้างจะต้องหักค่าจ้างของลูกจ้างเข้าสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในจำนวนที่เท่ากับที่ลูกจ้างถูกหักไป ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ปรากฏว่าลูกจ้างในกิจการต่างๆ ได้รับสวัสดิการประกันสังคมดังต่อไปนี้

#### 3.1 กิจการประเภทการผลิต

**ร้านเค็กจันทร์จรีรา** เดิมทีเดิยวนั้นร้านเค็กจันทร์จรีราไม่มีสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างเลย จนเมื่อนายจ้างมีความต้องการที่จะจัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างเพราะได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาส่วนตัวของสถานประกอบการ ลูกจ้างบางคนในสถานประกอบการ คือ คุณสมชาย ซึ่งในขณะนั้นทำงานกับร้านเค็กจันทร์จรีรา คิดว่าหากจะให้พวกเขาต้องจ่ายเงินค่าประกันสังคม ทางนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วยเช่นเดียวกัน และคุณสมชายก็ได้เสนอชื่อเรียกร้องดังกล่าวไปยังนายจ้างด้วย โดยคุณสมชายกล่าวว่า “หากต้องการเอาพวกผมเข้าประกันสังคม ก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ผมเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย” ซึ่งตามความเข้าใจของคุณสมชายในขณะนั้นไม่ต้องการที่จะจ่ายเงินประกันสังคม เนื่องจากเงินเดือนของตัวเองก็น้อยอยู่แล้ว หากจะต้องถูกหักเพื่อเป็นค่าประกันสังคมอีก เงินเดือนก็จะเหลือน้อยลงไปอีก ดังนั้นตาม

ความคิดของคุณสมชายถ้าหากลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินประกันสังคม นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ในส่วนของนายจ้างนั้นเมื่อคุณสมชายเรียกร้องให้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างก็ไม่ได้ตัดสินใจที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ลูกจ้างร้องขอในทันที คุณแก้วตา ลูกจ้างร้านคุณก็เฮียตา ซึ่งเคยทำงานในร้านเค็กจันทรจิรามาก่อน กล่าวถึงการตัดสินใจของนายจ้างและหุ้นส่วนว่าจะจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้าง พร้อมทั้งขึ้นทะเบียนการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ว่า “ตอนนั้นพวกพี่เค้าก็ปรึกษากันนะ กว่าจะยอมให้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ แล้วเค้าก็ให้ค่าจ้างขั้นต่ำ พร้อมกับเราได้ประกันสังคม” จึงอาจกล่าวได้ว่า การได้รับสวัสดิการประกันสังคมในร้านเค็กจันทรจิรามันเกิดขึ้นจากการริเริ่มของนายจ้าง แต่ในขณะเดียวกัน ก็มีการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องของอัตราค่าจ้างไปพร้อมกันด้วย แสดงให้เห็นถึงมุมมองและเป้าหมายที่แตกต่างกัน การที่นายจ้างต้องการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างในกรณีนี้ เป็นเพราะต้องการที่จะลดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างที่เจ็บป่วยเนื่องจากแต่เดิมนั้นนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ทั้งนี้ตามกฎหมายแล้วนายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างแต่อย่างใด แต่ลูกจ้างกลับคิดว่า เรื่องค่าจ้างที่ตนเองควรได้รับนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างควรคำนึงถึง จึงพยายามเรียกร้องให้เงินค่าจ้างให้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก่อนการประกันสังคม

**ร้านขนมคุณแม่** มีสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างตั้งแต่ตอนที่ได้รับโอนลูกจ้างมาจากร้านเค็กจันทรจิราแล้ว ซึ่งในขณะนั้นลูกจ้างทุกคนมีประกันสังคมจากที่เคยทำไว้กับร้านเค็กจันทรจิรามาก่อนแล้ว นายจ้างร้านขนมคุณแม่จึงดำเนินการต่อ และจัดสวัสดิการดังกล่าวให้กับลูกจ้างต่อเนื่องมา แต่ในการหักเงินเข้าสหบทกองทุนประกันสังคมนั้น จากการสัมภาษณ์ได้ความว่า นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อจ่ายเข้าสหบทในอัตราที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะสามารถจะหักได้ เนื่องจากยิ่งหักลูกจ้างมากเท่าใด ฝ่ายนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินเข้าสหบทในจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งตามกฎหมายแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจะต้องใช้ฐานของเงินที่ได้รับจริงเพื่อคำนวณออกมาเป็นจำนวนเงินที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุน โดยทั้งคู่คุณสมชาย คุณมะเหมียว และคุณน้ำหวาน ให้สัมภาษณ์ในลักษณะเดียวกันว่า “เงินค่าประกันสังคมก็ถูกพี่เค้าหักเท่าเดิมมาตลอดไม่เคยหักเพิ่มเลย ถึงแม้เงินเดือนจะได้เพิ่มขึ้นแล้ว ก็ยังหักเท่าเดิม” ซึ่งทำให้สิทธิประโยชน์บางประการของลูกจ้างลดน้อยลงโดยเฉพาะประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ชราภาพ และว่างงาน เนื่องจากจะใช้อัตราเงินเดือนของลูกจ้างตามที่นายจ้างแจ้งต่อประกันสังคมเป็นฐานในการคิดคำนวณประโยชน์ทดแทน

**ร้านคุณก็เฮียตา** เช่นเดียวกับร้านเค็กจันทรจิรา ร้านคุณก็เฮียตาไม่ได้มีสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างมาก่อน แต่ภายหลังดำเนินการมาได้ปีกว่า ก็จัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้าง โดยสวัสดิการที่ได้มานั้น คุณแก้วตาเล่าให้ฟังว่า “เกิดจากการเรียกร้อง

อย่างไม่ได้ตั้งใจ และจริงๆแล้วก็มีการพูดคุยเรื่องประกันสังคมในที่ทำงานด้วยเหมือนกัน ว่าเราน่าจะมีประกันสังคมนะ แต่คุยแล้วก็ผ่านไป” การจัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างที่อยู่ในร้านคุกกี้เฮียตานั่นไม่ได้เกิดจากความคิดของนายจ้างหรือลูกจ้างอย่างแท้จริง แต่เป็นเหมือนเหตุบังเอิญที่เกิดขึ้นอย่างประจวบเหมาะเสียมากกว่าความตั้งใจที่จะให้เกิดขึ้น กล่าวคือ นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานที่อาจเกิดอันตรายได้ แล้วลูกจ้างก็มีความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมอยู่บ้าง อีกทั้งก็เคยมีการพูดคุยเรื่องนี้ระหว่างลูกจ้างด้วยกันดังกล่าวนั้นแล้ว โดยเข้าใจว่าการประกันสังคมจะมีประโยชน์เมื่อตนเองเจ็บป่วย แต่ไม่ได้เข้าใจว่า การประกันสังคมไม่ได้ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน และด้วยความเข้าใจผิดดังกล่าว จึงได้เรียกร้องให้มีการประกันสังคมแต่ก็ไม่ได้ตั้งใจที่จะเรียกร้องจริงจัง ประกอบกับ ณ เวลานั้นมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาแจ้งให้นายจ้างต้องดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้กับลูกจ้าง ร้านคุกกี้เฮียตาจึงได้จัดสวัสดิการด้านประกันสังคมให้กับลูกจ้าง แต่ลูกจ้างก็มีได้ให้ความสนใจที่จะทำประกันสังคมเหมือนดังที่คาดไว้ซึ่งสังเกตได้จากการที่ลูกจ้างละเลยไม่สนใจที่จะส่งเอกสารเพื่อประกอบการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนดังที่คุณแก้วตาได้อธิบายว่า

“มันอาจจะเป็นคำพูดที่พูดออกไปแต่มันอาจจะไปสะกิดใจเฮีย ... เพราะว่ามันเสี่ยงอันตราย ที่ร้านมันเป็นแก๊สที่ทำขนม ... แล้วตอนนั้นพี่ขึ้นไปทำอะไรซักอย่างบนที่สูง แล้วเฮียก็บอกว่า ‘ปีนขึ้นไปแล้ว แล้วทำไมไม่เช็ดซะเลยหละ’ ... เฮียอาจจะพูดเล่น ‘อ้าวเฮียไม่เอาหรอก เฮียก็ทำประกันสังคมให้หนูก่อนซิ เกิดเหตุตกมาทำยังงัย’ พี่ก็ตอบไปก็ไม่ได้ตั้งใจอะไร อาจจะเป็นอย่างหนึ่งที่เฮียคิดได้ เพราะว่า มันเป็นร้านทำขนม เกิดแก๊สระเบิด ใครจะซดใช้ ดายจะทำงัย ประกอบกับว่า คุยกันวงในว่า เออพี่คนนี่เค้าเคยมีประกันสังคมมา ไรเงี้ย แต่เค้าไม่มีเพราะเค้ามาทำงานที่นี่ แล้วเฮียไม่ทำให้ แล้ว โชคดีประกอบกับว่า ... เจ้าหน้าที่ของประกันสังคมมาสำรวจ แล้วมันมายื่นจดหมายคำขาดว่า ‘คุณจะต้องส่งบัญชีประกันสังคมแล้วนะ’ ... แล้วก็มีการ ... นัดส่งหลักฐานแล้วไม่ส่ง มันลืมนั่น แล้วเฮียก็บอกว่า ‘ให้เฮียทำให้ เฮียก็ทำให้ แล้วทำไมบอกให้ส่งแล้วทำไมไม่ส่ง ... บอกตั้งแต่เมื่อไหร่หละ’ ... ก็เลยได้มาทังน้ำตา ก็ไม่ใช่เฮีย น้ำตาหรอก ... คืองานแตกไปประมาณสองใบ ... นี่คิดดู เฮียอารมณ์เป็นแบบนี้ กำลังจะปิดร้านอยู่ละ คุยกันเรื่องหลักฐานนี่แหละแล้วมันยังไม่พร้อม เฮียก็ว่าให้เฮียทำก็ทำให้แล้วนะ เฮียก็ขบถออก เฮียยังกลับมาค่าต่อประกอบกับว่าเขี่ยงานอีก ... วันรุ่งขึ้นก็เลยพร้อมกันทุกคน มันมีห้หละ กว่าจะได้ถูกต้องตามกฎหมายซักข้อเนี่ย มันไม่เหมือนกันใช่ปะ ถ้าคุณไปทำงานบริษัท ไม่มีหรอกที่



นายจ้างจะมาเขี่ยงานใส่คุณว่าคุณไม่ส่งหลักฐาน เพราะคุณต้องส่ง แต่มันเหมือนพีกับน้องอะ ประมาณว่าคุณอนนะเว้ย”

ท้ายที่สุดทางร้านคุณก็เสียดาก็จัดให้มีประกันสังคมให้กับลูกจ้างทุกคน ทั้งๆ ที่ลูกจ้างแต่ละคนก็ไม่ค่อยสนใจ หรือให้ความร่วมมือกับนายจ้างเท่าใดนัก

โดยสรุปแล้วสถานประกอบการประเภทการผลิตนั้น ในเบื้องต้นจะไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างเป็นเวลานาน จนกว่าจะมีการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตัวนายจ้างเข้าใจด้วยตนเองว่าต้องจัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างจึงจะดำเนินการเพื่อจัดสวัสดิการดังกล่าว และสิ่งที่น่าสังเกตก็คือ การประกันสังคมมิได้เกิดจากการเรียกร้องอย่างจริงจังของลูกจ้าง

### 3.2 กิจการประเภทบริการ

**โรงแรมคุ้มกาหลง** จัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างทุกคน โดยที่สวัสดิการดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียกร้องของลูกจ้างแต่อย่างใด

**โรงแรมพลอยจินดา** มีลักษณะเช่นเดียวกันโรงแรมคุ้มกาหลง แม้เป็นโรงแรมที่เพิ่งตั้งได้ไม่นานแต่ก็จัดให้มีการประกันสังคมให้กับลูกจ้างด้วยเช่นเดียวกัน

**เกสต์เฮาส์อลิเซีย** ไม่มีสวัสดิการในเรื่องประกันสังคมให้กับลูกจ้าง ด้วยเหตุที่ว่าเจ้าของสถานประกอบการนั้น เป็นชาวต่างชาติ และมีปัญหาเรื่องการจัดเตรียมเอกสาร รวมทั้งความพร้อมของตัวนายจ้างเอง ประกอบกับการนำลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมนั้นจะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับกิจการ ซึ่งเจ้าของสถานประกอบการเลือกที่จะเลื่อนการจัดการประกันสังคมให้กับลูกจ้างออกไปก่อน และรองกว่ากิจการจะเข้าที่เข้าทาง ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่านายจ้างในเกสต์เฮาส์อลิเซียนั้นเลือกที่จะคำนึงผลประโยชน์ของกิจการตนเองมาก่อน และประกอบกับในส่วนของตัวลูกจ้างเองก็ไม่ได้มีความคิดที่จะเรียกร้องในเรื่องดังกล่าวเช่นกัน จึงทำให้ไม่มีการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการนี้

กิจการประเภทบริการ 2 แห่งแรกที่กล่าวมาข้างต้นมีการจัดการประกันสังคมให้กับลูกจ้าง โดยที่นายจ้างเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการ แต่สำหรับเกสต์เฮาส์อลิเซียนั้นนายจ้างยังไม่ได้ดำเนินการเรื่องการประกันสังคมให้กับลูกจ้างแต่อย่างใด ทั้งๆ ที่ระยะเวลาในการเริ่มต้นก่อตั้งสถานประกอบการก็ไม่แตกต่างจากโรงแรมพลอยจินดาเท่าใดนัก แต่เนื่องจากนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ จึงเกิดข้อยุ่งยากในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการติดต่อกับหน่วยงานราชการ และนายจ้างต้องการรอกระทั่งมีผู้ที่จะสามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแทนตนได้ ประกอบกับ

จำนวนลูกจ้างที่ไม่คงที่ มีการเข้าออกของลูกจ้างอยู่ตลอดเวลา นายจ้างจึงถือโอกาสที่ลูกจ้างไม่เรียกร้อง ทำให้เกสต์เฮาส์อสังหาริมทรัพย์ในปัจจุบันยังคงไม่มีสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบสถานประกอบการทั้ง 2 ประเภทแล้ว จะเห็นได้ว่า สถานประกอบการในกิจการประเภทบริการมีการจัดสวัสดิการประกันสังคมให้กับลูกจ้างเองเสียมากกว่า โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีการตรวจสอบหรือมีแรงกระตุ้นจากส่วนอื่นดังเช่นที่เกิดขึ้นกับร้านเค็กจันทร์จิรา หรือร้านคุกก็เฮียตา แต่อย่างไรก็ดี ในส่วนของลูกจ้างเองไม่ว่าจะเป็นในกิจการประเภทการผลิตหรือบริการ ก็ไม่ได้มีความคิดจริงจังที่จะเรียกร้องให้มีสวัสดิการประกันสังคมขึ้นในสถานประกอบการมากเท่าใดนัก สังเกตได้จากความไม่กระตือรือร้นของลูกจ้างในเกสต์เฮาส์อสังหาริมทรัพย์ หรือในร้านคุกก็เฮียตา ในการเรียกร้องหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการดังกล่าว หรือกรณีของลูกจ้างในร้านเค็กจันทร์จิราที่ไม่ได้รู้สึกพึงพอใจแต่อย่างใดกับการที่นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการประกันสังคมให้ กลับสนใจที่จะเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า เป็นต้น

#### 4. ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 78 กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ นายจ้างและลูกจ้างเข้าร่วมเจรจากำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะกำหนดให้แตกต่างกันในแต่ละท้องที่หรือแต่ละประเภทกิจการก็ได้ อันมีผลทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้คือ จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 159 บาทต่อวัน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2549 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา และเมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายเดือนแล้ว ลูกจ้างแต่ละคนจะต้องได้ค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 4,770 บาท แต่จากผลการสัมภาษณ์ ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนในแต่ละประเภทสถานประกอบการได้รับค่าจ้างดังต่อไปนี้

##### 4.1 กิจการประเภทการผลิต

ร้านเค็กจันทร์จิรา ให้ค่าจ้างลูกจ้างแต่ละคนเท่ากันหมด นั่นคือ คนละ 4,500 บาทต่อเดือน ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับร้านขนมคุณแม่นั้น ลูกจ้างได้ค่าจ้างแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ค่าจ้างที่เจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้กับลูกจ้างนั้นจะมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ก็ยังมีเป็นบางรายที่ลูกจ้างได้ค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วยเหตุผลเนื่องจากอายุงานที่น้อย ความสามารถในการทำงานต่ำกว่าลูกจ้างคนอื่น ทั้งๆ ที่ตามกฎหมายแรงงานนั้น ไม่ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างไม่ว่าใน

กรณีใดๆ ที่จะให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ อย่างไรก็ตามในส่วน **ร้านลูกก็เสียตา** ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากิจการประเภทการผลิตนั้นยังคงให้ค่าจ้างลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่บ้าง แต่เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น โดยส่วนใหญ่ให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดหรือสูงกว่า

#### **4.2 กิจการประเภทการบริการ**

**โรงแรมคุ้มกาหลง** ลูกจ้างเกือบทั้งหมดได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากฐานเงินเดือนที่ทางสถานประกอบการเริ่มต้นให้กับลูกจ้างแต่ละคนนั้นต่ำ แต่ถ้าลูกจ้างคนนั้นทำงานอยู่ที่โรงแรมคุ้มกาหลงมานานแล้ว ก็จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากโรงแรมมีระบบที่จะเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างทุกปี โดยแต่ละปีนั้นจะเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างสูงสุดคนละ 500 บาท ซึ่งทำให้อัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างนั้นเพิ่มขึ้นจนสูงกว่าระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม

กรณี **โรงแรมพลอยจินดา** ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่ใน **เกสต์เฮาส์อโศก** นั้นลูกจ้างเกือบทั้งหมดจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยสรุปแล้วลูกจ้างส่วนใหญ่ในกิจการประเภทการบริการที่ได้สัมภาษณ์จะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่กรณีที่ลูกจ้างเหล่านั้นทำงานในสถานประกอบการมานานแล้วก็จะได้รับเงินเดือนเพิ่มจนอยู่ในระดับที่เท่ากับหรือสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกิจการประเภทการผลิตและบริการแล้ว กิจการทั้ง 2 ประเภท มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก โดยทั้งกิจการประเภทการผลิตและบริการต่างก็มีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามอัตราที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมายเช่นเดียวกัน

#### **5. การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน**

มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2536 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินดังกล่าว ข้อมูลการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนในงานศึกษาเป็นดังนี้

### **5.1 กิจการประเภทการผลิต**

ร้านลูกก็เฮียตาเป็นสถานประกอบการเพียงแห่งเดียวที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แต่ปรากฏว่านายจ้างไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวแต่อย่างใดซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ส่วนสถานประกอบการอื่นไม่เข้าข่ายประเภทกิจการที่กฎหมายกำหนดจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ทำให้กิจการประเภทการผลิตไม่มีสถานประกอบการใดที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเลย

### **5.2 กิจการประเภทการบริการ**

โรงแรมคุ้มกาหลงเป็นสถานประกอบการเพียงแห่งเดียวที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย แต่สถานประกอบการแห่งอื่นไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวเนื่องจากมีลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการไม่ถึง 10 คน

เมื่อเปรียบเทียบกิจการทั้งสองประเภทแล้ว มีสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประเภทละ 1 สถานประกอบการเท่านั้น แต่มีเพียงแห่งเดียวที่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดคือ โรงแรมคุ้มกาหลง ทั้งนี้แม้นายจ้างจะไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแต่ยังมีหน้าที่ตามกฎหมายเงินทดแทนที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดด้วย อย่งไรก็ดี จากการสัมภาษณ์ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างในทั้งสองประเภทกิจการกล่าวถึงเรื่องเงินทดแทนแต่อย่างใด และมักจะเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม และเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน ดังเช่นคำกล่าวของคุณแก้วตาในการเรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการประกันสังคม เป็นต้น

## **6. สวัสดิการอื่นๆ**

กฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดเรื่องสวัสดิการอย่างอื่นไว้ชัดเจนว่าต้องมีประการใดบ้าง แต่ในสถานประกอบการแต่ละแห่งมักมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งสวัสดิการต่างๆ เหล่านี้ไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานซึ่งนายจ้างจะนำมาคิดคำนวณเพื่อหักออกจากค่าจ้างไม่ได้ โดยสถานประกอบการที่ทำการศึกษาแต่ละแห่งนั้นมีสวัสดิการให้กับลูกจ้างดังนี้

### **6.1 กิจการประเภทการผลิต**

ร้านขนมคุณแม่ ร้านเค็กจันทร์จิรา และร้านลูกก็เฮียตามีสวัสดิการด้านที่พักให้กับลูกจ้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายทั้งค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ และมีสวัสดิการอาหารให้กับลูกจ้าง โดยร้านขนม

คุณแม่เคยให้ข้าวแต่ไม่มีกับข้าว แต่ปัจจุบันสวัสดิการตรงนี้ก็เลิกไปแล้ว ร้านเค้กจันทร์จiraให้เป็นไข่เดือนละ 1 แผง ส่วนร้านคุกก็เสียตาให้ทั้งข้าวและกับข้าวแก่ลูกจ้างวันละ 1 มื้อ ร้านขนมคุณแม่และร้านเค้กจันทร์จiraมีชุดพนักงานให้ลูกจ้างคนละ 2 ชุด แต่ร้านคุกก็เสียตาไม่มีสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

## 6.2 กิจการประเภทการบริการ

โรงแรมคุ้มกาหลงมีสวัสดิการด้านที่พักให้กับลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะต้องเสียค่าน้ำ และค่าไฟฟ้าเอง นอกจากนี้ยังมีอาหารให้อีก 1 มื้อ เช่นเดียวกับโรงแรมพลอยจินดาที่มีอาหารให้ลูกจ้าง 1 มื้อ นอกจากนี้โรงแรมพลอยจินดายังมีชุดพนักงานให้กับลูกจ้างอีกคนละ 3 ชุด แต่เกสต์เฮาส์อลิเซียไม่มีสวัสดิการอย่างใดเพิ่มให้กับลูกจ้าง

จึงสังเกตได้ว่าสถานประกอบการเกือบทุกแห่งจะมีสวัสดิการอย่างอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้มี เช่น เรื่องที่พักอาศัย อาหาร และชุดพนักงาน เป็นต้น แต่ก็มียุบบางแห่งที่ไม่มีสวัสดิการอย่างอื่นให้กับลูกจ้างเลย เช่นเกสต์เฮาส์อลิเซีย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องของสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างนั้น แสดงให้เห็นได้ว่า สถานประกอบการแต่ละแห่ง ไม่ว่าจะเป็นกิจการประเภทการผลิต หรือกิจการประเภทการบริการ ต่างก็มิได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดครบถ้วนทุกกล่าวคือ ถึงแม้ว่าบางแห่งจะมีชั่วโมงการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ หรือได้ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ว่ามีชั่วโมงการทำงานมากกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น ร้านขนมคุณแม่ ลูกจ้างทุกคนทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนด แต่ว่าบางคนก็ได้ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนมากกว่าที่กำหนดไว้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นคุณสมชาย คุณมะเหมี่ยว และคุณใหญ่ เป็นต้น หรือบางแห่งก็มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเลย เช่น คุณอ้าและคุณเก่ง ซึ่งทำงานในโรงแรมคุ้มกาหลงมีชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และวันหยุดไม่เป็นตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด อย่างไรก็ตามก็ดีเกือบทุกแห่งจะมีสวัสดิการบางอย่างให้กับลูกจ้าง ทั้งที่จัดให้โดยไม่คิดมูลค่า หรือที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเองบางส่วน