บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และเทคโนโลยีซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในตลาดแรงงานอีกด้วย งานจ้างเหมา (Contract labour) ได้มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ ของไทย กระนั้นก็ดี ประเด็นการจ้างเหมายังมีความไม่ชัดเจนในด้านแนวความคิด และได้ทำให้เกิดปัญหาการตีความ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยทั่วไป ความสัมพันธ์การจ้างงาน อยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงาน (โดยชัดเจนหรือโดยปริยาย โดยเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ โดยวาจา) ซึ่งคนงานในฐานะลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่นายจ้างและอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จัดหาวัสดุ สิ่งของ เครื่องจักร เครื่องมือ และสถานที่ทำงานที่จำเป็นรวมทั้งการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ลักษณะของความสัมพันธ์ตามแบบแผนทั่วไปจึงมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบผู้ใต้บังคับบัญชาและการพึ่งพา ซึ่งได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ควบคู่กับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน สถานประกอบการผู้จ้าง (User enterprise) จะมีความสัมพันธ์ทางพาณิชย์กับสถานประกอบการผู้จ้างอื่น ๆ ด้วยการทำสัญญาทางด้านการค้าหรือพาณิชย์ (Commercial contracts) เพื่อจัดหาสินค้าหรือบริการตามต้องการเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจ สัญญาทางด้านพาณิชย์ดังกล่าวนี้ เป็นสัญญาระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ซึ่งมีสถานภาพเท่าเทียมกัน และได้รับการคุ้มครองด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

คำว่า "งานจ้างเหมา" และคำที่เกี่ยวข้อง เช่น รับเหมาช่วง (Subcontracting) มักจะมีการนำไปใช้แสดงความหมายของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสถานประกอบการผู้จ้างและคนงาน ดังนั้นจึงมักมีผลให้คนงานซึ่งทำงานจ้างเหมาในงานรับเหมาช่วงอาจจะไม่ได้รับการยอมรับสถานภาพในฐานะลูกจ้างหรือสถานะของผู้รับเหมาอิสระ และไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จากแนวโน้มซึ่งมีการใช้งานจ้างเหมาอย่างแพร่หลายในประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ จึงทำให้มีความจำเป็นต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันมิให้แรงงานได้รับการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัย มีดังนี้

(1) เพื่อค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรูปแบบของระบบรับเหมาช่วงในประเทศไทยในกิจการประเภทต่าง ๆ รวมถึงปัญหาของแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง

(2) เพื่อนำผลทางการศึกษาวิจัยที่ได้รับ มาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายป้องกันแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

(3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและกฎหมายที่เกี่ยวกับการรับเหมาช่วงจากต่างประเทศมาปรับใช้อย่างเหมาะสมกับประเทศไทย ต่อไป

คำจำกัดความของศัพท์ที่สำคัญและวิธีการวิจัย

งานจ้างเหมา (Contract labour) หมายความว่า งานที่ทำให้แก่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งเรียกว่า "สถานประกอบการผู้จ้าง (User enterprise)" โดยบุคคลหนึ่งเรียกว่า "คนงานจ้างเหมา (Contract worker)" เมื่องานนั้นคนงานทำด้วยตนเองภายใต้เงื่อนไขที่เป็นจริงของการพึ่งพาหรือการอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของสถานประกอบการผู้จ้าง ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้คล้ายกับลักษณะของความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามกฎหมายและแนวปฏิบัติแห่งชาติ

ผู้รับเหมา (Contractor) หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ทำงานให้แก่สถานประกอบการผู้จ้าง ตามที่ได้จัดทำสัญญากันไว้ ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

ผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ทำงานให้แก่สถานประกอบการผู้จ้าง โดยได้ทำสัญญาไว้กับผู้รับเหมา ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

ในการรวบรวมข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาของแรงงานในงานรับเหมาช่วง ได้นำการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้ประกอบกัน การวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยการสัมภาษณ์ผู้รับเหมา/ผู้รับเหมาช่วง จำนวน 185 ราย และคนงานจำนวน 670 รายที่อยู่ในกรุงเทพและจังหวัดปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ ข้อมูลดังกล่าวจัดจำแนกตามประเภทกิจการหลัก 3 ประเภท คือ อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐาน และบริการ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาตรฐานสำหรับสังคมศาสตร์ (SPSS) ส่วนการวิจัยด้านคุณภาพ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้รับเหมา/ผู้รับเหมาช่วง จำนวน 26 ราย และคนงานจ้างเหมา 30 ราย โดยละเอียด

และครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจ้างเหมาและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอกระบวนการจ้างเหมาและการจ้างเหมาช่วงในรูปแผนภาพ

สรุปผลการวิจัย

(1) งานจ้างเหมาและคนงานจ้างเหมา ได้พบในสาขาต่าง ๆ ทุกประเภทกิจการ ซึ่งจำแนกตามมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

หมวด 1 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง ได้แก่ การรับเหมาบรรจุและขนส่งสัตว์น้ำ และตกแต่งจัดสวน

หมวด 2 การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน กิจการขุดเจาะก๊าซและน้ำมัน ได้แก่ การขุดเจาะก๊าซธรรมชาติและน้ำมัน

หมวด 3 การผลิต ได้แก่ การแกะสลักไม้, ผลิตคอนกรีตสำเร็จรูป, ผลิตน้ำดื่ม เฟอร์นิเจอร์ไม้, แกะลายบนภาชนะอะลูมิเนียม, ทำสีงานตกแต่ง (แอนทิค), ทำเหยื่อตกปลาเทียม รับเหมาคัดแยกคุณภาพสินค้า, เครื่องปั้นดินเผา, ต่อตัวถังรถยนต์, จักสานหวาย, ทำเสาเข็ม, ขัดชิ้นงาน, ขัดหินอ่อน, ทำของเด็กเล่น , ถักเข็มขัดหนัง, เย็บรองเท้า, ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป, เจียรนัยพลอย, ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, และรับเหมาผลิตอุปกรณ์ขุดเจาะน้ำมันและก๊าซ

หมวด 4 การไฟฟ้า ก๊าซ การประปา และโทรศัพท์ ได้แก่ รับเหมาติดตั้งไฟฟ้า, ประปา โทรศัพท์, ท่อและอุปกรณ์ก๊าซ, ติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

หมวด 5 การก่อสร้าง ได้แก่ รับเหมาก่อสร้างหรือต่อเติมอาคารสถานที่

หมวด 6 การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม ได้แก่ รับเหมาทำอาหารเพื่อจัดเลี้ยง, ขายเครื่องสำอาง

หมวด 7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ได้แก่ รับเหมาขนส่งผู้โดยสาร, รับเหมาขนส่งสินค้า, รับเหมาบรรจุและขนส่งปุ๋ย และอาหารสัตว์

หมวด 8 บริการการเงิน การประกันอสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ ได้แก่ ตัวแทนประกันภัย ตัวแทนประกันชีวิต

หมวด 9 บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ได้แก่ ทำความสะอาดอาคารสถานที่, ทำความสะอาดรถยนต์ตามปั๊มน้ำมัน, รักษาความปลอดภัย, รับจัดทัวร์ท่องเที่ยว ตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักร, ซ่อมเครื่องใช้สำนักงาน, ซ่อมรถยนต์, รถจักรยานยนต์, บริการทางกฎหมาย, การศึกษาวิจัย

(2) รูปแบบของการรับเหมา/รับเหมาช่วง. อาจแบ่งรูปแบบได้ ดังนี้

2.1 แบบแผนการจ้างแรงงานโดยตรงระหว่างผู้รับเหมาช่วงกับลูกจ้าง

2.2 แบบแผนการจ้างแรงงานในงานรับเหมาช่วงแบบ 3 ฝ่าย ซึ่งมีคนกลางเป็นบุคคลธรรมดาและเป็นผู้รับเหมาช่วง

2.3 แบบแผนการจ้างแรงงานในงานรับเหมาช่วงแบบ 3 ฝ่าย ซึ่งมีคนกลางเป็นบุคคลธรรมดาทำหน้าที่หัวหน้าคนงาน

2.4 แบบแผนการจ้างแรงงานในงานรับเหมาช่วงแบบ 3 ฝ่าย ซึ่งมีคนกลางเป็นผู้รับเหมานิติบุคคลรับงานมาดำเนินการ

2.5 แบบแผนการจ้างแรงงานแบบ 3 ฝ่าย ซึ่งคนกลางเป็นผู้รับเหมานิติบุคคลรับงานมาว่าจ้างแรงงานอิสระดำเนินการ

2.6 แบบแผนการจ้างแรงงานแบบ 3 ฝ่าย โดยมีคนกลางเป็นตัวแทนจัดหาคนงานส่งคนงานไปทำงานในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง

2.7 แบบแผนการจ้างแรงงานแบบ 3 ฝ่าย โดยมีคนกลางเป็นตัวแทนจัดหาคนงานให้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการเจ้าของงาน

2.8 แบบแผนการจ้างแรงงานแบบผสมในการรับเหมาช่วง

(3) สถานภาพของการเป็นผู้รับเหมา หรือรับเหมาช่วง มิได้มีสถานภาพคงที่ (Static) แต่เป็นสถานภาพซึ่งแปรเปลี่ยนไม่คงที่ (Dynamic) กล่าวคือผู้ประกอบกิจการรายหนึ่งอาจเป็นผู้รับเหมาชั้นต้นในการตกลงทำธุรกิจ (Business contract) ครั้งหนึ่งเนื่องจากรับงานโดยตรงจากเจ้าของงาน ในการตกลงทำธุรกิจครั้งต่อมาอาจเป็นผู้รับเหมาช่วงเนื่องจากรับงานมาจากผู้รับเหมา นอกจากนั้นในลักษณะงานใดงานหนึ่ง จำนวนลำดับของการรับเหมาช่วงมีความไม่แน่นอน อาจมี 1, หรือ 2 ช่วง แล้วแต่ขนาดและสภาพเงื่อนไขของการตกลงทางธุรกิจ ดังนั้นจึงไม่อาจสรุปได้ด้วยความมั่นใจว่า การรับเหมาในลำดับช่วงที่เท่าใด ในกิจการประเภทใด มีปัญหามากกว่าหรือน้อยกว่ากัน และไม่อาจสรุปได้เช่นเดียวกันว่า ปัญหาแรงงานมีมากขึ้นเมื่อมีการรับเหมาช่วงลำดับต่าง ๆ มากขึ้น แต่อย่างไรก็ดีข้อมูลจากการวิจัยนี้บ่งชี้ว่าแรงงานในงานรับเหมาช่วงมีปัญหามากกว่าแรงงานในงานรับเหมาชั้นต้น

(4) สภาพและปัญหาทั่วไปของแรงงานในงานรับเหมา/รับเหมาช่วง

- นายจ้างจำนวนมากพอควร (ไม่น้อยกว่า 20%) ให้แรงงานในงานรับเหมา/รับเหมาช่วงทำงานโดยไม่มีวันหยุด ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดตามประเพณีไม่ครบ 13 วัน (และไม่ได้รับค่าจ้าง) ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง

- มีการจ่ายค่าจ้างรายวันต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ลากิจ และวันลาคลอด

- แรงงานในงานรับเหมา/รับเหมาช่วง ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสม เช่น ด้านที่พัก อาหาร และการตรวจร่างกายประจำปี

- มีความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านภัยจากสารเป็นพิษ โรคจากการทำงาน การประสบอันตราย และสภาพอันตรายต่าง ๆ

- ไม่ได้รับการประกันสังคม เงินทดแทน เงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

- นายจ้างไม่ทำหลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนเวลาทำงาน และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง

- การตรวจแรงงาน ณ สถานประกอบการของผู้รับเหมา/ผู้รับเหมาช่วง ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

- มีการใช้แรงงานสตรีในงานรับเหมา/รับเหมาช่วง บางแห่งต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และไม่มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง

- มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี อยู่บ้าง แต่จำนวนไม่มาก โดยนายจ้างไม่ได้ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย

- มีการใช้แรงงานต่างชาติในการกิจการรับเหมา/รับเหมาช่วง ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย

- มีการขาดแคลนแรงงาน แรงงานความรู้น้อยไม่มีฝีมือ เลือกงาน เข้า-ออกบ่อย และขาดความรับผิดชอบ

ปัญหาเศรษฐกิจซบเซา ทำให้ยอดขายหรือการรับจ้างเหมาลดน้อยลง

ปัญหาการขาดสภาพคล่องของผู้รับเหมา/รับเหมาช่วง

ปัญหาการเก็บเงินจากผู้ว่าจ้าง และผู้รับเหมาชั้นต้นไม่ได้ หรือยากลำบาก

(5) แรงงานซึ่งทำงานในสถานประกอบการไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลซึ่งส่วนใหญ่เป็น

สถานประกอบการขนาดเล็ก มีคนงานไม่ถึง 10 คน ประสบปัญหาการทำงานมากกว่าแรงงานซึ่งทำงานในสถานประกอบการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ค่าจ้างรายวันต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่มีสวัสดิการเพียงพอ ไม่มีการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

(6) แรงงานซึ่งทำงานในสถานประกอบการของผู้รับเหมาช่วง มีปัญหาการทำงานในด้านสภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยมากกว่าแรงงานซึ่งทำงานในสถานประกอบการของผู้รับเหมาชั้นต้น

(7) ถึงแม้กฎหมายจะกำหนดให้สถานประกอบกิจการซึ่งมีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องจัดทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนเวลาทำงาน และทะเบียนจ่ายค่าจ้าง สถานประกอบการดังกล่าวจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 15.5 - 21.0) ไม่มีการจัดทำหลักฐานการทำงานดังกล่าว

(8) มาตรา 5(3) ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานรับเหมาช่วงในกรณีเป็นการจ้างเหมาค่าแรง (Labour - only contracting) แต่ยังมิได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานรับเหมาช่วงในกรณีการจ้างระหว่างผู้ประกอบกิจการกับ ผู้รับเหมา/รับเหมาช่วง เป็นการจ้างทำของ (Job contracting)

(9) มาตรา 12 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมิได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งทำงานกับผู้รับเหมาชั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วง ในกรณีผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างหายตัวไป และมีการติดค้างค่าจ้างและเงินอื่น ๆ แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถเรียกร้องเอากับผู้ว่าจ้างได้

(10) จากการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ กฎหมายของประเทศดังกล่าวได้มีบทบัญญัติหลายประการซึ่งน่าจะนำมาใช้ในการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ญี่ปุ่นและสิงคโปร์ เป็นประเทศที่กล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจและธุรกิจซึ่งการรับเหมาถือว่าเป็นการดำเนินการอยู่โดยทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปซึ่งได้ประมวลและนำเสนอมาแล้วนั้น เมื่อนำแนวความคิดการคุ้มครองแรงงานในงานรับเหมารับเหมาช่วง ของ ILO กฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งของญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ซึ่งถือได้ว่าประสบความสำเร็จในการคุ้มครองแรงงานในงานรับเหมา/รับเหมาช่วงในระดับหนึ่ง ทำให้กำหนดเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการด้านกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานรับเหมาช่วง ตามแนวทางดังนี้

(1) ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาชั้นต้น และผู้รับเหมาช่วง (ถ้ามี) ต้องร่วมกันดำเนินการในการป้องกันอุบัติภัย การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และการเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงานของคนงานจ้างเหมา

(2) ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาชั้นต้น และผู้รับเหมาช่วง (ถ้ามี) ต้องร่วมกันรับผิดชอบชำระเงินประกันสังคม ในส่วนของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ให้แก่คนงานซึ่งทำงานจ้างเหมาในระยะเวลาที่มีการใช้แรงงานจ้างเหมา

(3) ในกรณีที่แรงงานจ้างเหมาไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานด้วยเหตุที่นายจ้างโดยตรงของคนงานติดค้างค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมาลำดับถัดขึ้นไปร่วมกันเป็นรับผิดชอบ

ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้ว่าจ้าง หรือผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง ไล่เบี้ยเอากับนายจ้างโดยตรงของคนงานนั้นได้

ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง อาจเรียกพันธบัตรหรือเอกสารค้ำประกันจากธนาคารค้ำประกันค่าจ้างแรงงานและรายจ่ายต่างๆ ดังกล่าว จากผู้รับจ้างเหมา ลำดับถัดลงไปด้วยก็ได้

(4) ในกรณีที่คนงานในงานรับเหมาช่วงเกิดเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่มีการจ้างเหมา ให้ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง (ถ้ามี) ร่วมกับนายจ้างโดยตรงร่วมกันจ่ายเงินทดแทน เนื่องจากการเจ็บป่วย (Workmen's Accident Compensation) แก่คนงานซึ่งทำงานจ้างเหมานั้น

(5) เมื่อผู้ว่าจ้าง หรือผู้รับเหมา ว่าจ้างให้คนงานจ้างเหมาทำงาน ซึ่งเป็นกิจการของตนในสถานประกอบการของตน ผู้ว่าจ้าง หรือผู้รับเหมานั้นต้องปฏิบัติต่อคนงานจ้างเหมาในสถานภาพที่เท่าเทียมกับลูกจ้างของตน

(6) คนงานจ้างเหมามีสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิในการเจรจาต่อรองเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

(7) การจ้างคนงานจ้างเหมาซึ่งเป็นเด็กและสตรี สามารถทำได้ภายในขอบเขตตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและให้มีสิทธิต่าง ๆ ตามบทบัญญัติดังกล่าว

(8) ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด และค่าจ้างทำงานในวันหยุด สำหรับคนงานจ้างเหมาให้เป็นไปตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(9) ห้ามมิให้ว่าจ้างคนงานจ้างเหมา ทำงานต่าง ๆ โดยผู้จ้างมีเจตนาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(10) ห้ามมิให้ว่าจ้างคนงานจ้างเหมาทำงานแทนลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงาน

(11) คนงานจ้างเหมาจะปฏิเสธการทำงานซึ่งมีเหตุผลเชื่อได้ว่าอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและชีวิตของตนก็ได้

(12) ในกรณีนายจ้างโดยตรงของคนงานจ้างเหมาล้มละลายให้ถือว่าค่าจ้างของคนงานจ้างเหมาที่ค้างชำระเป็นหนี้บุริมสิทธิ

(13) ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งมิใช่นิติบุคคลต้องขึ้นทะเบียนหรือเป็นผู้ได้รับอนุญาตประกอบกิจการจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

(1) ให้ความรู้และความเข้าใจแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงหน้าที่และสิทธิของตนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจแรงงาน

(3) จัดอบรมฝีมือแรงงาน และระเบียบในการทำงาน ให้แก่ คนงาน

(4) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม

(5) ควรกำหนดให้นายจ้าง ไม่ว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใดก็ตาม จัดทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

(6) ในระดับสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ควรให้มีกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ เพื่อช่วยนายจ้างในการประสานงานกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานของรัฐบาลและทำงานด้านสวัสดิการอื่น ๆ ของคนงาน

(7) ให้มีระบบการป้องกันและคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของคนงานที่เหมาะสม