

มาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล

(International Classification Of Status In Employment : ICSE)

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำมาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการจัดประเภทข้อมูลสถานภาพการทำงานในโครงการสำมะโน/สำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดประเภทสถานภาพการทำงานที่เป็นสากล สามารถเปรียบเทียบข้อมูลทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

ในการจัดทำข้อมูลสถิติ สถานภาพการทำงานเป็นข้อมูลหนึ่งที่มีความสำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของคุณ รวมถึงเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะของคุณที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงตาม International Classification of Status in Employment (ICSE-93) ซึ่งจัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

● คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล (ICSE-93)

สัญญาจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

● แนวคิดในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน เป็นการจัดจำแนกงานที่ทำโดยบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่งานจะถูกจำแนกตามชนิดของสัญญาจ้างของคุณที่มีต่อบุคคลอื่นหรือต่อองค์กร

ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน จำเป็นต้องจัดจำแนกประเภทของงานก่อน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน ประกอบด้วย

1. ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ พิจารณาจากความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากผลประกอบการหรือการลงทุนขององค์กร เช่น ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

จากแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานโดยพิจารณาจากลักษณะความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและ/หรืออำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานตามสัญญาจ้างที่ได้ให้ไว้หรือมีผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **งานที่ได้รับค่าจ้าง (Paid employment jobs)** คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีสัญญาจ้างและได้รับค่าตอบแทน โดยค่าตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งค่าตอบแทนนี้ไม่ได้ขึ้นกับผลกำไร ของหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ (หน่วยงานในที่นี้อาจเป็นบริษัท องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน่วยงานรัฐบาล หรือครัวเรือน) โดยที่เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วน และ/หรือสถานที่ที่ใช้ปฏิบัติงานอาจเป็นของตนเองหรือผู้อื่นก็ได้ และผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงหรือตามแนวทางที่กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

2. **งานส่วนตัว (Self-employment jobs)** คือ งานที่ค่าตอบแทนขึ้นกับผลกำไรหรือศักยภาพที่ก่อให้เกิดผลกำไรจากสินค้าและบริการที่ผลิตได้ (การบริโภคของตนเองถือเป็นส่วนหนึ่งของกำไร) ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงาน และรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการของวิสาหกิจ (ในที่นี้คำว่า วิสาหกิจ ให้อ้างถึงการดำเนินงานโดยบุคคลคนเดียวด้วย)

ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ประเภทของงาน	แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	
	ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ	อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน
งานที่ได้รับค่าจ้าง	ไม่มี (เนื่องจากค่าตอบแทนไม่ได้ขึ้นกับผลกำไรของหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่)	ไม่มี (เนื่องจากค่าตอบแทนขึ้นกับผลกำไรของหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่)
งานส่วนตัว	มี (เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงหรือตามแนวทางที่กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย)	มี (เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงาน)

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

1. **ลูกจ้าง (Employees)** คือ คนทำงานที่มีประเภทของงานเป็น งานที่ได้รับค่าจ้าง เป็นผู้ที่มีสัญญาจ้างและเป็นการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสัญญาที่ทำแล้วและยังคงมีผลต่อเนื่องต่อไป หรือมีการต่อสัญญากับนายจ้างคนเดิมบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง โดยที่

- สัญญาจ้างอาจอยู่ในรูปของหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย
- ค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น

- คำว่า บนพื้นฐานของความต่อเนื่อง หมายถึง ระยะเวลาการจ้างงานตามสภาพการณ์ของประเทศ

2. นายจ้าง (Employers) คือ ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองหรือประกอบธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น งานส่วนตัว และมีการจ้างบุคคลตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเพื่อมาทำงานให้กับธุรกิจของตนเองในฐานะ ลูกจ้าง โดยเป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนก็ได้)

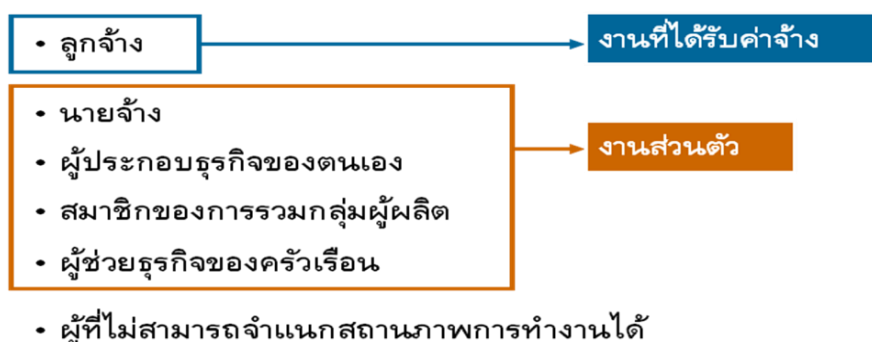
3. ผู้ประกอบธุรกิจของตนเอง (Own-account workers) คือ ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองหรือประกอบธุรกิจร่วมกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีประเภทของงานเป็น งานส่วนตัว และไม่มีมีการจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่องเพื่อมาทำงานให้ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง แต่สามารถจ้างลูกจ้าง ที่ไม่ใช่การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ได้ (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนก็ได้)

4. สมาชิกของการรวมกลุ่มผู้ผลิต (Members of producers' cooperatives) คือ ผู้ที่ทำงานส่วนตัว โดยร่วมกันทำการผลิตสินค้าและบริการ โดยสมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ในการตัดสินใจด้านการผลิต การขาย การลงทุน และการจัดสรรรายได้ให้กับสมาชิก (ลูกจ้าง ของการรวมกลุ่มผู้ผลิตไม่จัดจำแนกไว้ในกลุ่มนี้)

5. ผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือน (Contributing family workers) คือ ผู้ที่ทำงานส่วนตัว ในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่อยู่ในฐานะของหุ้นส่วน เนื่องจากระดับของความรับผิดชอบที่มีต่อธุรกิจไม่อยู่ในระดับของความเป็นผู้นำ ทั้งในแง่ของเวลาการทำงาน หรือปัจจัยอื่นๆ (ผู้ที่ทำงานในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อาจอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกันหรือไม่ก็ได้)

6. ผู้ที่ไม่สามารถจำแนกสถานภาพการทำงานได้ (Workers not classifiable by status) รวมถึงบุคคลที่ไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ และ/หรือบุคคลที่ไม่สามารถจัดจำแนกไว้ในกลุ่มอื่นได้

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากลแบ่งได้เป็น 6 กลุ่ม แสดงตามแผนภาพ ดังนี้



ปัจจัยสำคัญในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานคือ ต้องสามารถจัดจำแนกประเภทของงานที่บุคคลดังกล่าวทำอยู่ว่าเป็นงานที่ได้รับค่าจ้างหรืองานส่วนตัว ซึ่งแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานประกอบด้วย

1) ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานหรือไม่ ?

2) อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน

- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นหรือไม่ ?
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการรับ/จ้างเหมางานได้เองหรือไม่ ?

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน พบว่า ผู้ที่ทำงานที่ได้รับค่าจ้าง จะไม่มีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและไม่มีความอำนาจหน้าที่ต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน ในขณะที่ผู้ที่ทำงานส่วนตัวจะเป็นไปในทางตรงกันข้าม สำหรับกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจในการจัดจำแนกประเภทของงานให้พิจารณาในแต่ละประเด็นและนำมาสรุปเป็นภาพรวมว่าควรจัดให้เป็นงานที่ได้รับค่าจ้างหรืองานส่วนตัว

ในกรณีที่มีความคาบเกี่ยวกันระหว่างการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของผู้ที่ทำงานที่ได้รับค่าจ้างหรืองานส่วนตัว จะพิจารณาจากลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล กิจกรรมทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ สถานที่ปฏิบัติงาน และข้อกำหนดของสัญญาจ้าง เพื่อให้สามารถจัดจำแนกสถานภาพการทำงานได้อย่างถูกต้อง

● รายละเอียดของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล (ICSE-93)

<http://statstd.nso.go.th/classification/description.aspx?id=9>

● โครงสร้างของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล (ICSE-93)

<http://statstd.nso.go.th/classification/structure.aspx?id=9>