

# มาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล

---



สำนักงานสถิติแห่งชาติ

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

*Statistical Standard Classification*

# มาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล



หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กลุ่มมาตรฐานสถิติ

สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

โทรศัพท์ 0 2281 0333 ต่อ 1307-1308

โทรสาร 0 2281 3814

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : [pstand@nso.go.th](mailto:pstand@nso.go.th)

หน่วยงานที่เผยแพร่ สำนักสถิติพยากรณ์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ถนนหลานหลวง เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. 10100

โทรศัพท์ 0 2281 0333 ต่อ 1413

โทรสาร 0 2281 6438

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : [binfopub@nso.go.th](mailto:binfopub@nso.go.th)

ปีที่จัดพิมพ์ 2548

ISBN 974-11-2011-7

จัดพิมพ์โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## คำนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำข้อมูลสถิติพื้นฐานเชิงเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งหนึ่งในภารกิจหลักของสำนักงานฯ คือการจัดทำ ประสานการจัดทำ และพัฒนา มาตรฐานสถิติของประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ข้อมูลสถิติที่ได้มีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเปรียบเทียบกันได้ระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ต้องมีการจัดจำแนกข้อมูลตามสถานภาพการทำงาน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำไปศึกษา วิเคราะห์และวางแผนด้านแรงงานของประเทศ ดังนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงได้จัดทำมาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากลขึ้น เพื่อใช้ในโครงการสำมะโนและสำรวจต่างๆ ของสำนักงานฯ โดยการจัดตั้งคณะทำงานย่อยจัดทำมาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานขึ้นเพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยอ้างอิงตาม International Classification of Status in Employment (ICSE-93) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นมาตรฐานการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานที่ได้รับการยอมรับและใช้งานกันอย่างแพร่หลาย การจัดทำมาตรฐานฉบับนี้ได้จัดทำแบบ Reference Classification คือเป็นการจัดจำแนกที่มีกรอบและแนวคิดเช่นเดียวกับมาตรฐานสากลที่เป็นต้นฉบับทุกประการ พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางการนำมาตรฐานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานะการทำงานของประชากรของประเทศ ด้วย

สำนักงานสถิติแห่งชาติหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ตามสมควร หากมีข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงต่อไป

## สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล	1
แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	1
ประเภทของงาน	1
กลุ่มของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน	3
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : แนวทางการพิจารณาความแตกต่างระหว่าง “งานที่ได้รับค่าจ้าง” และ “งานส่วนตัว”	6
ภาคผนวก ข : การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ	8

## การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานตามสากล

ในการจัดทำข้อมูลสถิติ สถานภาพการทำงานเป็นข้อมูลหนึ่งที่มีความสำคัญที่สามารถนำมาใช้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะการทำงานของบุคคล รวมถึงเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานภาพการทำงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ

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

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน เป็นการจัดจำแนกงานที่ทำโดยบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่งานจะถูกจัดจำแนกตามชนิดของสัญญาจ้างของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นหรือต่อองค์กร

คำว่า “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

### แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน จำเป็นต้องจัดจำแนกประเภทของงานก่อน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน ประกอบด้วย

1. ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ พิจารณาจากความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากผลประกอบการหรือการลงทุนขององค์กร เช่น ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ เป็นต้น

### ประเภทของงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถที่จะจัดจำแนกประเภทของงานโดยพิจารณาจากลักษณะความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ และ/หรืออำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงานตามสัญญาจ้างที่ได้ให้ไว้หรือมีผลบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

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

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ประเภทของงาน	แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	
	ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ	อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน
งานที่ได้รับค่าจ้าง	ไม่มี (เนื่องจาก ค่าตอบแทนไม่ได้ขึ้นกับผลกำไรของหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่)	ไม่มี (เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานทำงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรง หรือตามแนวทางที่กำหนดโดยเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย)
งานส่วนตัว	มี (เนื่องจาก ค่าตอบแทนขึ้นกับผลกำไรของหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่)	มี (เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการตัดสินใจหรือเป็นตัวแทนในการตัดสินใจในการดำเนินงาน)

กลุ่มของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ

1. **ลูกจ้าง (Employees)** คือ คนทำงานที่มีประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” เป็นผู้ที่มิ สัญญาจ้างและเป็นการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสัญญาที่ทำแล้วและยังคงมีผลต่อเนื่องต่อไป หรือมีการต่อสัญญากับนายจ้างคนเดิมบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง

โดยที่:

- สัญญาจ้างอาจอยู่ในรูปของหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย
- ค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน ค่าคอมมิชชัน ค่าตอบแทนคิดเป็นรายชิ้น เงินโบนัส หรือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น
- คำว่า “บนพื้นฐานของความต่อเนื่อง” หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตามสภาพการณ์ของประเทศ

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” และไม่มี การจ้าง “ลูกจ้าง” ที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่องเพื่อมาทำงานให้ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง แต่สามารถจ้าง “ลูกจ้างที่ไม่ใช่การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง” ได้ (หุ้นส่วนอาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของครอบครัวหรือครัวเรือนก็ได้)

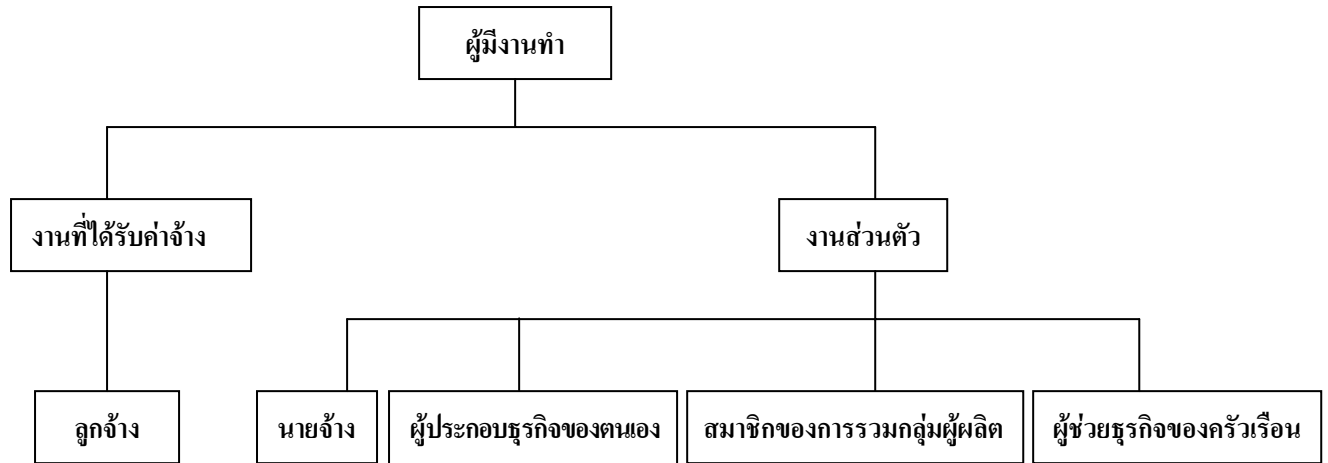
4. **สมาชิกของการรวมกลุ่มผู้ผลิต (Members of producers' cooperatives)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” โดยร่วมกันทำการผลิตสินค้าและบริการ โดยสมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ในการตัดสินใจด้านการผลิต การขาย การลงทุน และการจัดสรรรายได้ให้กับสมาชิก (“ลูกจ้าง” ของการรวมกลุ่มผู้ผลิตไม่จัดจำแนกไว้ในกลุ่มนี้)

5. **ผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือน (Contributing family workers)** คือ ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” ในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่อยู่ในฐานะของหุ้นส่วน เนื่องจากระดับของความรับผิดชอบที่มีต่อธุรกิจไม่อยู่ในระดับของความเป็นผู้นำ ทั้งในแง่ของเวลาการทำงานหรือปัจจัยอื่นๆ (ผู้ที่ทำงานในธุรกิจที่ดำเนินงานโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อาจจะทำอยู่คนเดียวหรือคนเดียวก็ตาม)

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



## แผนภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน



### การจัดจำแนกบุคคลตามสถานภาพการทำงาน

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน จัดทำขึ้นเพื่อใช้จัดจำแนกงานที่ทำโดยบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้น บุคคลที่จะนำมาจัดจำแนกควรเป็นบุคคลที่เป็น “ผู้มีงานทำ” ซึ่งในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน ของ “ผู้มีงานทำ” ให้พิจารณาดังนี้

- กรณีของบุคคลที่ทำงาน 1 งาน ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง ให้จัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพการทำงาน ของงานดังกล่าว
- กรณีของบุคคลที่ทำงานมากกว่า 1 งาน ในระหว่างคาบเวลาอ้างอิง ให้จัดจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ การทำงานของงานที่ใช้เวลามากที่สุดหรืองานที่ให้รายได้สูงสุดจากการทำงานในคาบเวลาดังกล่าว (หรืองานที่คาดว่าจะให้รายได้สูงสุด ถ้าสามารถคาดการณ์ค่าจ้างในอนาคตได้)

นอกจากนั้น การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน ยังสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดจำแนกสถานภาพ การทำงานของ “ผู้ว่างงาน” ได้ด้วย โดยให้พิจารณาดังนี้

- กรณีของผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน ให้พิจารณาจากงานที่ทำก่อนหน้านี้
- กรณีของผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือผู้กำลังหางานทำ ให้พิจารณาจากประเภทของงาน ที่กำลังหา

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

### แนวทางการพิจารณาความแตกต่างระหว่าง “งานที่ได้รับค่าจ้าง” และ “งานส่วนตัว”

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีของ “ลูกจ้าง” กับ “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง” ในทางปฏิบัติ อาจพบปัญหาที่ค่อนข้างยากต่อการตัดสินใจว่าควรจัดจำแนกไว้ในกลุ่มใดจึงจะถูกต้องและเหมาะสมที่สุด เนื่องจากมีลักษณะที่คาบเกี่ยวกันค่อนข้างมาก

ปัจจัยสำคัญในการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน คือ ต้องสามารถจัดจำแนกประเภทของงานที่บุคคลดังกล่าวทำอยู่ว่า เป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ให้ได้ก่อน ซึ่งแนวคิดในการจัดจำแนกประเภทของงานประกอบด้วย

- **ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ**

ในการพิจารณาความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

- **อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน**

ในการพิจารณาอำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ตาราง ก1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน  
โดยแยกตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน	ประเภทของงาน	
	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
<b>ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ</b>		
- ผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนขึ้นกับผลประกอบการของธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อเงินทุนของตนเองในธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดหาทรัพย์สินและอุปกรณ์หลักในการทำงานหรือไม่ ?	✘	✔
<b>อำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน</b>		
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างหรือเลิกจ้างบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดในธุรกิจหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรหรือบุคคลอื่นหรือไม่ ?	✘	✔
- ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการรับ/จ้างเหมางานได้เองหรือไม่ ?	✘	✔

จากตาราง ก1 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน พบว่า ผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” จะไม่มีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและไม่มียอำนาจหน้าที่ต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน ในขณะที่ผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” จะเข้าไปในทางตรงกันข้าม

ซึ่งในทางปฏิบัติ เป็นเรื่องยากที่จะกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ดังนั้น ในกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจในการจัดจำแนกประเภทของงาน ให้พิจารณาในแต่ละประเด็น และนำมาสรุปเป็นภาพรวมว่าควรจัดให้เป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว”

## ภาคผนวก ข.

### การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ

1. **ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจในรูปบริษัท (Owner-managers of incorporated enterprises)** คือ ผู้ที่ทำงานคนเดียวหรือทำงานร่วมกับสมาชิกของครอบครัว หรือกับหุ้นส่วนตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยเป็นผู้มีอำนาจในความเป็นเจ้าของวิสาหกิจ มีอำนาจในฐานะเป็นตัวแทนในการทำสัญญากับองค์กรอื่น และมีอำนาจในการจ้างหรือเลิกจ้างบุคคลที่ “ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง” ที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ภายใต้ระเบียบและกฎหมายของประเทศ และกฎข้อบังคับที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการขององค์กรที่มาจาก การเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจในรูปบริษัท” ไม่สามารถที่จะจัดจำแนกประเภทของงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” เนื่องจากได้รับส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเหมือนกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม “งานที่ได้รับค่าจ้าง” ในขณะที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิสาหกิจเช่นเดียวกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม “งานส่วนตัว”

ในกรณีนี้สามารถพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

1.1. **ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดใหญ่** มีระดับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและอำนาจในการดำเนินงานซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนหุ้นที่บุคคลดังกล่าวมีในองค์กร โดยทำงานในตำแหน่ง “ผู้จัดการ” มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ถึงแม้ว่าจะได้รับกำไรจากการถือหุ้นเช่นเดียวกับหุ้นส่วนคนอื่นๆ ก็ตาม ในกรณีนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจเป็น “ลูกจ้าง”

1.2. **ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจขนาดเล็กที่ดำเนินงานคนเดียวหรือกับหุ้นส่วน** ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของจะมีความเสี่ยงทางการเงินสูง เป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์กร มีอำนาจในการตัดสินใจ ควบคุม ดูแลกิจการอย่างเต็มที่ และที่สำคัญคือรายได้ที่ได้รับขึ้นกับผลกำไรของวิสาหกิจ ในกรณีดังกล่าวนี้ให้จัดประเภทผู้จัดการที่เป็นเจ้าของวิสาหกิจที่มีการจ้างลูกจ้างเป็น “นายจ้าง” หรือ ถ้าไม่มีการจ้างลูกจ้างให้จัดเป็น “ผู้ประกอบการของตนเอง”

2. **ผู้รับเหมา (Contractors)** คือ ผู้รับจ้างที่เป็นคู่สัญญากับผู้ว่าจ้างในการให้บริการทางธุรกิจ เช่น การให้บริการเกี่ยวกับภาษี บัญชี กฎหมาย การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นหน่วยธุรกิจที่ดำเนินการโดยผู้รับจ้าง ดังนั้น ผู้ว่าจ้างจึงไม่มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการสังคม ส่วนการดำเนินงานจะเป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญา

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “ผู้รับเหมา” ไม่สามารถจัดจำแนกประเภทของงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ดังนั้น ควรพิจารณาจากข้อกำหนดของสัญญาจ้างตาม

แนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน คือ ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อธุรกิจและต่อคนทำงาน ดังตาราง ข1

ตาราง ข1 การพิจารณาตามแนวคิดที่ใช้ในการจัดจำแนกประเภทของงาน

ประเด็นเพื่อพิจารณา	งานที่ได้รับค่าจ้าง	งานส่วนตัว
- ข้อกำหนดของสัญญาจ้างเป็นลักษณะของ “สัญญาเพื่อการจ้างงาน” หรือ “สัญญาเพื่อการให้บริการ”	สัญญาเพื่อการจ้างงาน	สัญญาเพื่อการให้บริการ
- ต้องจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองหรือไม่ ?	✗	✓
- สามารถจ้างบุคคลอื่นมาช่วยทำงานได้หรือไม่ ?	✗	✓
- ต้องรับภาระความเสี่ยงทางการเงินหรือไม่ ?	✗	✓
- ต้องรับผิดชอบต่อการลงทุนและการจัดการหรือไม่ ?	✗	✓
- มีความเป็นอิสระจากการควบคุมของผู้ว่าจ้างหรือไม่ ?	✗	✓

จากตาราง ข1 พบว่า ผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” แตกต่างจากผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรนำแนวคิดการจัดจำแนกประเภทของงานมาเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อความถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกรณีอื่นๆ ได้ด้วย

**3. ผู้ขอซื้อแฟรนไชส์ (Franchisees)** คือ ผู้ขอรับสิทธิในการทำธุรกิจจากเจ้าของธุรกิจที่มีความประสงค์ให้ผู้อื่นมาดำเนินงานภายใต้ชื่อของตน ซึ่งผู้ขอซื้อแฟรนไชส์ได้มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกับเจ้าของแฟรนไชส์ว่าจะดำเนินธุรกิจและบริการภายใต้เครื่องหมายการค้า และปฏิบัติตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจของเจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ ผู้ขอซื้อแฟรนไชส์ต้องชำระค่าธรรมเนียมแก่เจ้าของธุรกิจแฟรนไชส์ เช่น ค่าธรรมเนียมแรกเริ่ม ค่าธรรมเนียมจากรายได้คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสัญญาหรือข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

ในกรณีนี้ “ผู้ขอซื้อแฟรนไชส์” ควรจัดจำแนกประเภทของงานเป็น “งานส่วนตัว” เนื่องจาก ผู้ขอซื้อแฟรนไชส์ต้องรับภาระความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ รวมทั้งต้องมีสถานที่และอุปกรณ์เป็นของตนเองด้วย ถึงแม้ว่าแนวทางและรูปแบบการดำเนินธุรกิจจะถูกกำหนดโดยผู้เป็นเจ้าของแฟรนไชส์ก็ตาม

**4. คนงานที่มีการจ้างงานที่ไม่มั่นคง (Workers in precarious employment)** หมายถึง ผู้ที่ยอมให้วิชาหกิจหรือบุคคลที่จ้างยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยแจ้งล่วงหน้าในระยะเวลาอันสั้น และ/หรือแจ้งได้ตามความพอใจ หรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มของ “คนงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน” หรือ “คนงานที่มีการจ้างงานระยะสั้น” หรือ “คนงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาล”

การจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของ “คนทำงานที่มีการจ้างงานที่ไม่มั่นคง” ควรจัดจำแนกเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากแนวคิดในการจัดประเภทของงาน ดังนี้

คนทำงานที่มีการจ้างงานในเวลาที่ไม่แน่นอน จะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้าง กล่าวคือ คนทำงานที่ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีงานให้ทำไม่สม่ำเสมอก็ตาม ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง”

สำหรับคนทำงานที่มีการจ้างงานตามฤดูกาลจะจัดจำแนกสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง” นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างเช่นเดียวกัน ถ้าคนทำงานที่ทำงานตามฤดูกาล (เช่น ฤดูกาลเพาะปลูก ฤดูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น) โดยมีข้อตกลงที่จะทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” แต่ถ้าไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเป็นประจำ ให้ถือว่าคนทำงานดังกล่าวเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง”

**5. คนทำงานนอกสถานที่ (Outworkers)** คือ ผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงที่จะทำงาน หรือจัดหาสินค้า หรือบริการในปริมาณที่แน่นอนให้กับวิสาหกิจใดวิสาหกิจหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำข้อตกลงหรือสัญญากับวิสาหกิจไว้ล่วงหน้า แต่สถานที่ทำงานไม่ได้อยู่ในวิสาหกิจดังกล่าว คนทำงานเหล่านี้อาจจัดจำแนกประเภทของงานเป็น “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” ตามข้อกำหนดของสัญญาจ้าง

ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำสัญญาจ้างกับผู้ว่าจ้างว่าจะทำการจัดหาสินค้าหรือบริการให้ โดยงานที่รับมาทำต้องเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะการดำเนินงาน จัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ให้บางส่วนหรือทั้งหมด ในกรณีนี้ถือว่าผู้รับงานดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง”

แต่ถ้าผู้ว่าจ้างไม่ได้กำหนดลักษณะการดำเนินงาน ไม่ได้จัดหาวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ให้ กล่าวคือผู้รับงานมีสิทธิในการบริหารจัดการงานที่รับมา และมีสิทธิในการกำหนดว่าจะจ้างหรือไม่จ้าง “ลูกจ้าง” เพื่อมาช่วยทำงาน ในกรณีนี้ถือว่าผู้รับงานดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว” โดยจัดจำแนกเป็น “ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง” หรือเป็น “นายจ้าง” ถ้ามีการจ้างลูกจ้างที่เป็นการจ้างงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง

**6. ชาวนาที่เช่านาโดยจ่ายค่าเช่าด้วยการแบ่งผลผลิต (Sharecroppers)** คือผู้ที่มีสัญญากับเจ้าของที่ดินหรือผู้จัดหาสินค้าหรือวัตถุดิบ ซึ่งต้องมีการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานให้ชัดเจน รวมถึงต้องกำหนดสัดส่วนของการแบ่งผลผลิตด้วย ในกรณีนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

ในกรณีของผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรที่ได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต เช่น ผู้ดูแลสวนยางที่ทำสัญญาจ้างกับเจ้าของสวนให้เป็นผู้ดูแลกิจการทั้งหมด โดยได้รับค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากผลผลิต ซึ่งรายได้ของผู้ดูแลกิจการขึ้นอยู่กับผลผลิตที่ตนเองเป็นผู้ดูแล ดังนั้นให้ถือว่าผู้ดูแลกิจการด้านการเกษตรดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำ “งานส่วนตัว”

7. **ผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน (Communal resource exploiters)** คือผู้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน พื้นที่ทำประมง พื้นที่ล่าสัตว์และเก็บของป่า เป็นต้น โดยไม่มีผู้ใดมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินดังกล่าว แต่ชุมชนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาและจัดการ ในกรณีนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

8. **คนทำงานแบบยังชีพ (Subsistence workers)** คือ ผู้ที่ทำการผลิตสินค้าและบริการที่เน้นเพื่อการบริโภคในครัวเรือนของตนเองและทำบนพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของตนเองเป็นสำคัญ ในที่นี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำ “งานส่วนตัว”

จากกรณีตัวอย่างของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะตามที่ได้อธิบายมาข้างต้น เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานว่าควรจัดจำแนกอย่างไร ในกรณีที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับระหว่างการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานของผู้ที่ทำ “งานที่ได้รับค่าจ้าง” หรือ “งานส่วนตัว” เนื่องจากลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันไปตามอาชีพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ สถานที่ที่ปฏิบัติงาน และข้อกำหนดของสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้สามารถการจัดจำแนกสถานภาพการทำงานได้อย่างถูกต้อง