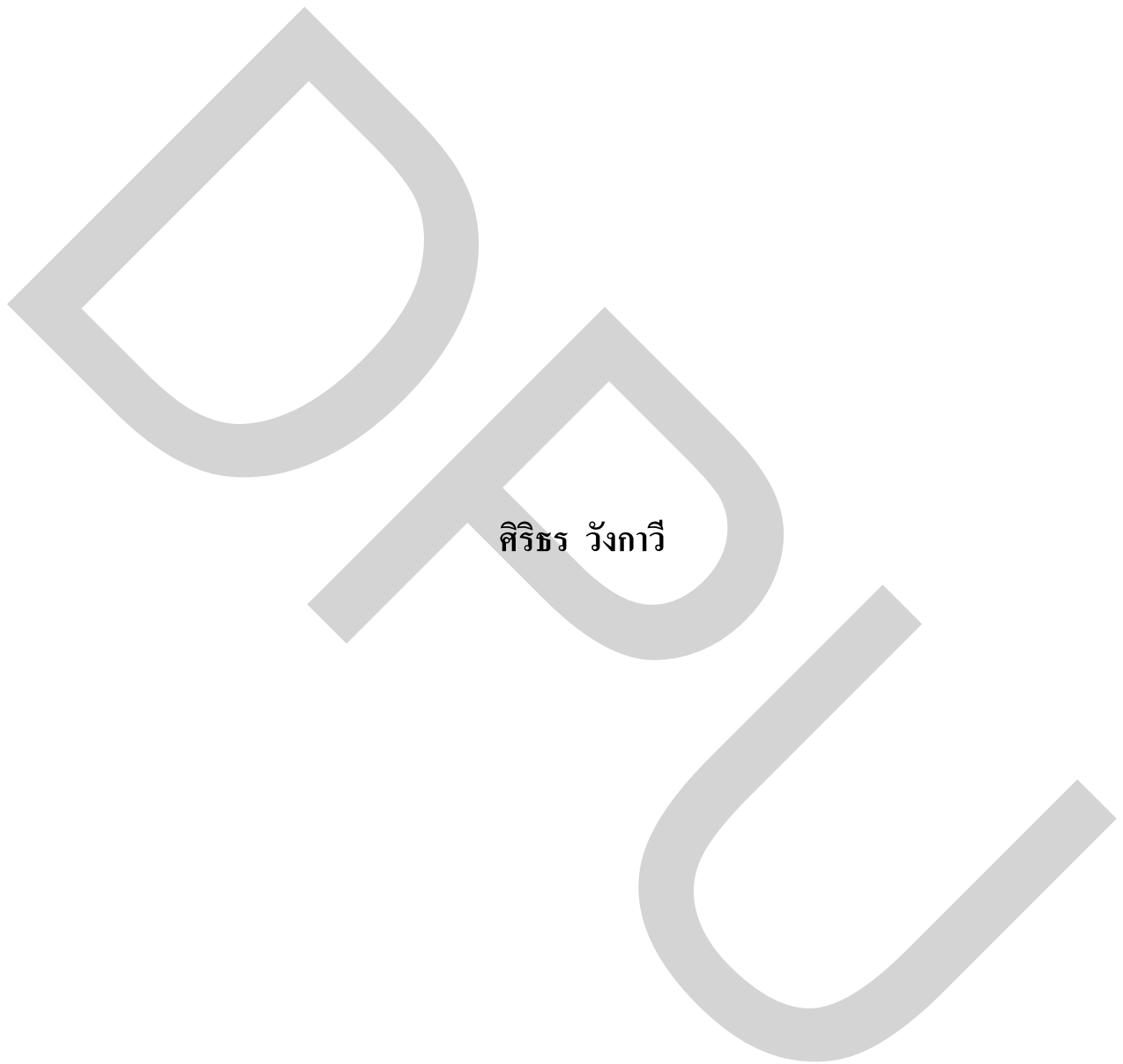


มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา



ศิริธร วังกาวิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2552

The Legal Protection Measure of Part - Time Workers



Siritorn Wangkawee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
ชื่อผู้เขียน	ศิริธร วังกาวิ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2551

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยที่เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งที่ได้รับ ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การนำพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดมาใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังมีความไม่ เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา และก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ใน 4 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมันนี และสิงคโปร์ พบว่าแต่ละประเทศมีกฎหมายให้ ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะแยกออกมาต่างหากจากกฎหมาย คุ้มครองแรงงานทั่วไปฉบับมาตรฐาน

จากการศึกษาพบว่ามีแนวทางด้านกฎหมายที่ทำได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่งให้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา แนวทางนี้มีข้อดีคือเป็นกฎหมายที่มีความมั่นคง สามารถคงอยู่ได้จนกว่าจะมีกฎหมายในรูปแบบพระราชบัญญัติอื่นมายกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข และมีประเด็นการให้ความคุ้มครองที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนข้อด้อยคือ กระบวนการออกกฎหมายซับซ้อน ลำช้า ยุ่งยาก ต้องใช้เวลามาก เพราะต้องผ่านกระบวนการทาง รัฐสภา และการทำประชาพิจารณ์ สำหรับแนวทางที่สอง คือ การออกกฎหมายตามรูปแบบของ ฝ่ายบริหาร เช่น พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแนวทางนี้มีข้อดีคือ ทำได้ง่ายและรวดเร็ว มีความคล่องตัว มีรายละเอียดความคุ้มครองเกือบทุกด้านของสภาพการจ้างของแรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลา และการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกทำได้ง่าย ส่วนข้อด้อย คือ อาจขาดความ รอบคอบ รวมทั้งขาดความมั่นคงถาวร และจากการศึกษาความเป็นมาของพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่ามีพื้นฐานมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งมี เนื้อหาให้ความคุ้มครองในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง

วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าชดเชย เงินทดแทน และสวัสดิการต่างๆ หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว มีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี จึงประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญที่สุด โดยมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การพิทักษ์ ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอแนะให้มีกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้เกิดความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา จึงเห็นควรให้ดำเนินการในแนวทางที่สอง โดยการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะไปก่อน เมื่อมีการบังคับใช้ออกมาสักระยะหนึ่งแล้วอาจนำปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎหมายดังกล่าวมาจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต่อไป

Thesis Title	The Legal Protection Measure of Part - Time Workers.
Author	Siritorn Wangkawee
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2008

ABSTRACT

The purposes of this thesis are to study about the legal protection measures provided for Part-Time Workers in Thailand whose employments are considered under the employment agreements. Part-Time Worker is a type of employee who is basically protected under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). However, the provisions of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) applied on Part-Time Workers are not appropriate or not in agreement with them, so Part-Time Workers in Thailand are facing many problems. When the study was made by comparing the applicable labour protection laws for Part-Time Workers applicable in four countries, which are Japan, Republic of Korea, Germany and Singapore, it reveals that the labour protection law for Part-Time Workers in said countries was specifically promulgated and apart from the general labour protection laws.

The study further reveals that a promulgation of specific labour laws for Part-Time Workers may be made by two measures. The first measure is to promulgate the Labour Protection Act for the Part-Time Workers. Advantages of this measure are that the provisions of law are stable and sustainable until they will be superseded or amended by the other law in the form of Act and it provides a full and complete protection for Part-Time Workers. Disadvantages are that the promulgation process is complicated, slow, difficult and time-consuming and it must be made by the parliament with public hearings. The second measure is to promulgate the laws in the form of Royal Decree or Ministerial Regulations through the national administration by virtue of Section 6 and 22 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1988). Advantage of this measure are that the labour protection law for Part-Time Workers can be made easily and fast, covering almost of the details for protection of the condition of employment of Part-Time Workers. Amendment, replacement or repeal of the said law can be made easily. Disadvantages are that the law may not thoroughly and carefully be promulgated and it is not sustainable. Based

on the study, the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) originated from the Notification of the Revolutionary Party No. 103 dated March 16, 1972 and the Notification of Ministry of Interior on Labour Protection dated April 16, 1972 which provided protection for general labour, child labour, female labour, Working days and hours, holidays, leave days, wages, other remunerations, severance pay, compensation fund and welfare. The said Notification of the Revolutionary Party No. 103 and the Notification of Ministry of Interior on Labour Protection were effective for 25 years, and they were replaced and repealed the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) which has been in force since then. It is considered that the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) is the most important labour protection law, providing protection for general labour, female labour, child labour, wages, other remunerations, labour protection-related committees, Work suspension, severance pay, special severance pay, control, employee welfare fund, labour inspector and criminal penalty.

In this thesis, it is recommended that there should be a specific law providing protection for Part-Time Workers. Since the problem needs to be solved on emergency basis, it is appropriate that the second measure should be adopted by promulgation of Royal Decree or Ministerial Regulations in order to provide provisional protection for Part-Time Workers. After it comes into force for a while, problems and difficulties arising out of the may be taken into account and used for drafting the Labour Protection for Part-Time Workers Act.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์ ให้ข้อมูลและดำเนินการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม และอาจารย์ ดร. โชคชัย สุทธาเวช ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ กรุณาชี้แนะประเด็นปัญหาและข้อสังเกต การเขียน ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆ ที่ทำให้ผู้เขียนนำไปปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนมีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณบุคคลอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเรื่องข้อมูล เพื่อการค้นคว้าและคอยให้กำลังใจแก่ผู้เขียนตลอดเวลาอันไม่อาจลืมพระคุณได้ และขอบคุณครอบครัวของผู้เขียน ทั้งคุณพ่อ คุณแม่ และพี่ชายของผู้เขียน ตลอดจนที่ปรึกษาภักฎหมาย พี่ๆ เพื่อนๆ ในเครือข่ายที่ซีซี ที่คอยให้กำลังใจ ช่วยสนับสนุนและติดตามผลการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จ ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใดๆ หากจะมีขึ้นในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ศิริธร วังกาวิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. วิวัฒนาการ แนวคิดและทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน และความเป็นมาของ	
 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers).....	6
2.1 วิวัฒนาการการคุ้มครองแรงงาน.....	6
2.1.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	6
2.1.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	7
2.1.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน	8
2.1.4 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ.....	12
2.1.4.1 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.....	12
2.1.4.2 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างทำของ.....	16
2.1.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับ	
สัญญาจ้างทำของ	17
2.2 แนวคิด และทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน.....	19
2.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน	19
2.2.2 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 ความเป็นมาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ในประเทศไทย.....	22
2.3.1 ประวัติความเป็นมา.....	22
2.3.2 ความหมายของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา	23
2.3.3 สภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	26
2.3.3.1 วันและเวลาทำงาน.....	28
2.3.3.2 ค่าจ้าง.....	28
2.3.3.3 วันหยุด วันลา.....	29
2.3.3.4 การเลิกจ้าง.....	29
2.3.3.5 ค่าชดเชย	30
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย.....	31
3.1 มาตรการการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)	31
3.1.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ (Hours of Work)	33
3.1.2 วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (Weekly Rest)	35
3.1.3 การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Annual Leave with Pay).....	35
3.1.4 การลาโดยได้รับค่าจ้าง (Paid Leave)	35
3.1.5 การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน.....	36
3.1.6 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน.....	37
3.1.7 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินประกันสังคม.....	37
3.2 มาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).....	37
3.2.1 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2 ข้อเณะที่ 182 ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา	41
3.3 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ของต่างประเทศ.....	45
3.3.1 ประเทศญี่ปุ่น.....	45
3.3.2 ประเทศเกาหลีใต้.....	52
3.3.3 ประเทศเยอรมันนี.....	57
3.3.4 ประเทศสิงคโปร์.....	62
3.4 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของ ประเทศไทย.....	69
3.4.1 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	69
3.4.2 การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง	80
3.5 เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมาย ต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	81
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ในประเทศไทย.....	87
4.1 คำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	87
4.2 สภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	90
4.2.1 สัญญาจ้างแรงงาน.....	90
4.2.2 ชั่วโมงการทำงาน.....	92
4.2.3 วันหยุด.....	93
4.2.4 วันลา.....	95
4.3 การเลิกจ้างและค่าชดเชย.....	96
4.3.1 การเลิกจ้าง.....	96
4.3.2 ค่าชดเชย.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การถูกเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	99
4.5 วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย ในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาในประเทศไทย.....	102
4.5.1 ข้อดีในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลา.....	103
4.5.2 ข้อด้อยในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลา.....	103
4.5.3 ข้อดี ข้อด้อย ในประเภทของรูปแบบกฎหมายเฉพาะ.....	103
5. สรุปและข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุป.....	106
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	122
1. Convention No. 175 Concerning Part - Time Work	123
2. Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work 1994	129
3. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548	133
ประวัติผู้เขียน.....	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง สัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ.....	18
3.1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	82

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แต่เดิมประเทศไทยเป็นประเทศกสิกรรม คนส่วนใหญ่ทำงานปลูกข้าว ทำไร่ ทำสวน ซึ่งเป็นงานในครอบครัวและมีวิถีชีวิตในการทำงานที่ไม่สลับซับซ้อนและไม่มีปัญหาด้านแรงงานมากนัก ต่อมาเมื่อนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในด้านอุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ จนกระทั่งส่งผลให้มีการจ้างงานรูปแบบใหม่ขึ้นในประเทศไทย และปัญหาทางด้านแรงงานเริ่มเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ซึ่งประเทศไทยเองก็ได้มีการพัฒนาบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการใช้แรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร และปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็ว เกิดกลุ่มการค้าต่างๆ มากมาย ประกอบกับมีการเปิดการค้าเสรีมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในประเทศไทย และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์แล้ว มีการนำเอาเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ ส่งผลให้มีการจ้างงานรูปแบบใหม่ เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานบางช่วงเวลา

นับจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปีพ.ศ. 2540 และในช่วงปี พ.ศ. 2549 -2551 นับเป็นสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกตกต่ำ ความอยู่รอดขององค์กรหรือผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำให้สถานประกอบการจำนวนมากขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ มีการลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นออกไป เช่น การเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนออกไป หรือการจ้างผู้ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) มากขึ้น เพื่อรักษาเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจต่อไป ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตและความอยู่รอดของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้น การจ้างงานบางช่วงเวลาจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง หรือกลุ่มคนที่มิงานประจำทำอยู่แล้ว และต้องการหารายได้พิเศษ หรือนิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ต้องการหารายได้พิเศษ หรือกลุ่มคนอื่นๆ ที่ต้องการมีงานทำและหารายได้เพื่อเลี้ยงชีพ เพื่อบรรเทาความ

เดือร้อนด้านเศรษฐกิจได้ในระดับหนึ่ง และปัจจุบันการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นทั้งในภาคบริการ ภาคพาณิชย์กรรม และภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้เกิดจากความต้องการที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่ายระหว่างองค์กรหรือผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยฝ่ายองค์กรหรือผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องการบริหารจัดการลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขณะเดียวกันแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ต้องการหารายได้เพื่อยังชีพ หรือจุนเจือครอบครัว

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างทุกประเภทรวมถึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่การจะนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งหมดก็อาจจะไม่เหมาะสม

นอกจากนี้ปัจจุบันยังคงมีความเข้าใจผิดและสับสนในส่วนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความหมายหรือลักษณะของสภาพการจ้างระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) กับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employees) ซึ่งการจ้างงานสองลักษณะดังกล่าวนี้มีลักษณะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างประจำ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างประจำ

ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาทำงานในบางตำแหน่งงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนเพื่อต้องการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายแล้ว โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง สำหรับการว่าจ้างเฉพาะช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวจะถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาทิ การที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะไม่ได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีเท่านั้นจึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แต่การจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอนในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน 6 เดือน ซึ่งจะไม่ถึง 1 ปี ดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็จะไม่มีสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีและจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงยังถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองสิทธิในเรื่องการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีอีกด้วย เนื่องจากมาตรา 56 (1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สิทธิ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างรายวัน หรือรายชั่วโมงก็ได้

นอกจากนี้การนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดมาใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ยังไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น สิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้าง และอัตราค่าชดเชยที่มีจำนวนสูงมากไม่สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาในปัจจุบันและไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิต ทำให้นายจ้างบางรายพยายามหาทางเลิกสัญญาจ้างกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลา 120 วัน ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

นอกจากนี้ยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างทันทีโดยมิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับการเยียวยาใดๆ จากนายจ้างและได้รับความเดือดร้อนในช่วงระยะเวลาที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องหางานทำใหม่ อีกทั้งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำนานมาเป็นเวลานานมักจะไม่ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่ไม่แน่นอน อันทำให้ไม่สามารถได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นการเหมาะสมหรือไม่ที่จะให้มีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะแยกออกมาต่างหากจากการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งต่อนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและเพื่อขยายโอกาสในการทำงานของประชาชนด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางและสาระสำคัญในการร่างกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากปัจจุบันมีการจ้างงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากยิ่งขึ้น และแม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไรก็ตาม แต่เนื่องจากสภาพการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปหรือการจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา การให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดย่อมไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานบางช่วงเวลา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ย่อมจะเป็นความเหมาะสมและช่วยให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาถึงคำนิยามศัพท์คำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา และของต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาลักษณะสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับที่ 175 และของต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมันนี และสิงคโปร์

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากตัวบทกฎหมาย คำรากกฎหมาย บทความ วารสารทางนิติศาสตร์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งสารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายไทยกับต่างประเทศ รวมทั้งเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

1.6.2 ทำให้ทราบมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับของประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยโดยตรงต่อไป

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

“แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง บุคคลที่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อวันน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภทที่อยู่ในระบบ

บทที่ 2

วิวัฒนาการ แนวคิดและทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน และความเป็นมาของ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers)

2.1 วิวัฒนาการการคุ้มครองแรงงาน

การใช้แรงงานในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในทางเกษตรกรรมเป็นหลัก ในระยะแรกเริ่มจากยุคที่การจ้างแรงงานยังไม่มี ความสำคัญอันเนื่องมาจากการเกณฑ์แรงงานจนกระทั่งถึงยุคที่รัฐบาลมุ่งจะพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรม จึงมีการนำเครื่องจักรกลต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนในยุคที่มีการเปิดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้น เกิดการนำเอาเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เมื่อประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น สภาพสังคมเกษตรกรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตและการบริการแทนการทำให้ทำนาเพิ่มมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ปัจจุบันเศรษฐกิจและสังคมในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งแยกพิจารณาเป็นยุคต่างๆ ได้ดังนี้

2.1.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การใช้แรงงานของประเทศไทยในอดีตกาลมีวิวัฒนาการทางแรงงานของสังคมมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากสังคมบุพพกาลแล้วค่อยวิวัฒนาการไปสู่สังคมทาส ในยุคนั้นถือว่าคนไทยทุกคนเกิดมาบนที่ดินของรัฐ ซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้นจึงต้องทดแทนด้วยการทำงาน โดยมีการเกณฑ์แรงงานไพร่ และมีนายทาสเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาควบคุมการทำงานของพวกทาสและควบคุมการใช้ชีวิตส่วนตัวของพวกทาสด้วย กล่าวคือ ผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18 – 60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง¹ ซึ่งสภาพการจ้างดังกล่าวทำให้เรื่องชั่วโมงการทำงานเป็นเรื่องที่ไม่มีความสำคัญหรือบทบาทใดๆ เลย ทำให้แรงงานในยุคนี้ถูกจัดให้อยู่ในระดับล่างของสังคมมาโดยตลอด แม้จะเปลี่ยนจากสถานภาพทาสที่ต้องทำงานให้นาย มาเป็นแรงงานที่ขายหยาดเหงื่อก็ตาม

¹ พจนานุกรม อรรถนิพนธ์. (2541). ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับผู้ศึกษาค้นคว้า. หน้า 65.

ในทางประวัติศาสตร์ถือกันว่าได้มีการจ้างแรงงานและมีลูกจ้างเกิดขึ้นในสังคมไทยในสมัยรัชกาลที่ 3² จากเดิมที่เป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียง ผลิตผลต่างๆ มีไว้เพื่อใช้เท่านั้น ไม่ได้ผลิตเพื่อการอุตสาหกรรมหรือการค้าแต่อย่างใด เมื่อประเทศไทยเริ่มมีการเปิดประเทศมากขึ้น และเริ่มมีความสัมพันธ์กับต่างชาติมากขึ้น ทำให้ประเทศไทยเริ่มเปิดกว้างทางเศรษฐกิจและการค้ามากขึ้น มีชาวต่างประเทศเข้ามาทำการค้าในประเทศไทย ดังนั้นจากแรงงานที่ต้องถูกเกณฑ์เข้าไปรับใช้ราชการจนกระทั่งกลายเป็นแรงงานเสรี และมีการลดหย่อนการเกณฑ์แรงงาน เพื่อให้มีความอิสระในการใช้แรงงานประกอบอาชีพของตนเองมากขึ้นอันเป็นวิวัฒนาการในช่วงที่เข้าสู่สังคมสมัยใหม่ มีการใช้แรงงานเสรีมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในยุคสมัยเดียวกันนี้ก็มีแรงงานจีนเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างแทนแรงงานไพร่ที่เป็นชาวไทย จนกระทั่งพอถึงสมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระปิยมหาราชทรงพระกรุณาฯยกเลิกทาส มีการยกเลิกการเกณฑ์แรงงาน ซึ่งมีนัยประวัติศาสตร์อันสำคัญด้านแรงงาน คือ ผู้ใช้แรงงานเป็นเจ้าของแรงงานตัวเอง และสามารถขายแรงงานของตนเองได้ และอาจกล่าวได้ว่าระบบการจ้างแรงงานที่เกิดจากความสมัครใจของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์ และเมื่อถึงรัชกาลที่ 6 สถานการณ์แรงงานของไทยเริ่มก้าวหน้าขึ้น เกิดโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศไทย เพื่อผลิตสินค้าที่หายากและขาดแคลนเข้าสู่ตลาดในทวีปยุโรป และอาจกล่าวได้ว่าในยุคนี้การจ้างแรงงานไทยทุกคนยังไม่มีการทำสัญญาจ้างกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร และอาจถือเป็นเกือบทั้งหมดก็ได้ เนื่องจากในยุคนี้ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้ใช้แรงงานแต่อย่างใด ซึ่งการคุ้มครองแรงงานในยุคนี้อาจเป็นกรณีที่ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานตกลงว่าจ้างด้วยวาจาระหว่างกันเอง

2.1.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในระยะก่อนที่จะมีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่นาน ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานชาวจีนผสมปะปนกันไป การจ้างงานยังคงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในลักษณะครอบครัว มีความด้อยที่ด้อยอาศัยซึ่งกันและกัน แต่อย่างไรก็ตามในยุคก่อนการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ก็ยังไม่ได้มีการจัดตั้งองค์กรแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด แม้แรงงานในยุคนี้จะไม่มีการคุ้มครองแรงงานสักฉบับก็ตาม แต่ก็ยังคงมีนักคิดและนักเขียนที่เข้ามาช่วยเหลือชนชั้นกรรมกร โดยเน้นการให้ความรู้เป็นสำคัญ และยังมีหนังสือที่เกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ “หนังสือพิมพ์กรรมกร” ทำให้ระบบการจ้างงานเริ่มมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น

² ขจร สุขพานิช. (2519). ฐานันดรไพร่. หน้า 43.

ในปี พ.ศ. 2467 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2467 เป็นต้นมา และในบรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงานมาตรา 575 – 586 มีเนื้อหาสาระกล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง กฎหมายนี้ถือเป็นกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย

ในยุคประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้เองที่ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่เริ่มได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจากนายจ้างไม่ว่าจะในด้านค่าจ้าง การดูแลเอาใจใส่ สภาพการจ้างสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างบางส่วนได้หลีกเลี่ยงที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างของตนเอง รวมทั้งในยุคนี้นี้ยังไม่มีกฎหมายมารองรับการกำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันให้ลูกจ้างแต่อย่างใด การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในยุคนี้ใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา คือขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงต่อรองกันโดยเสรี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวต้องไม่ขัด หรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย

2.1.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน

เดิมประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะอย่างแท้จริง จึงมีแต่เพียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (บรรพ 3 ลักษณะ 6) จ้างคนเท่านั้น ในปี 2476 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงความคิดในเรื่องการปกครอง การเศรษฐกิจ และต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองรัฐบาลในช่วงนั้นได้ให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจและสังคมอย่างจริงจังมากขึ้น ประกอบกับปัญหากรรมกรมากขึ้นและสมาคมกรรมกรไทยก็ออกมาเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายแรงงาน จนกระทั่งเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย³ และเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน มีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ในลักษณะที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหา กล่าวถึง การใช้แรงงานทั่วไป ชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดและการจ่ายค่าจ้าง

³ หยุด แสงอุทัย. (2500). คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. หน้า 75-78.

ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย และค่าทดแทน⁴ และส่วนที่สองเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ใน ลักษณะที่ 2-4 มีเนื้อหากล่าวถึง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและความสัมพันธ์แรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาท การนัดหยุดงานและการ ปิดงาน งดจ้าง รวมทั้งการกระทำอันไม่เที่ยงธรรมด้วย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ดังกล่าวบัญญัติขึ้นมาเพื่อประสานความเข้าใจ อันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับได้ไม่นานก็ ถูกยกเลิกไปหลังจากใช้บังคับได้ปีเศษ โดยเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยให้เหตุผลว่า “...โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและ ประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เป็นเครื่องมือของลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิด ความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การเดินทาง เศรษฐกิจเพื่อความรุ่งเรืองของประเทศ” พระราชบัญญัตินี้จึงถูกยกเลิกไป นอกจากนี้ประกาศ ของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ดังกล่าวให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยซึ่งดูแลงานด้านแรงงานเป็น ผู้กำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในรูปของประกาศกระทรวงและออก ใช้เป็นกฎหมาย⁵ ต่อมาในปี พ.ศ. 2508 เกิดข้อพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่นั้นจอมพลถนอม กิตติขจร ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับ ข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานและการ ระงับข้อพิพาทแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2515 จอมพลถนอม กิตติขจร ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ⁷

1) ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อ พิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508

2) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนด เพื่อจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานใน เรื่องต่างๆ

⁴ นิคม จันทรวีฑูร. (2517). กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน. หน้า 17.

⁵ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 9.

⁶ ชวน อรรถศาสตร์. (2002). กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. หน้า 19.

⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 9-10.

3) จัดให้มีกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานแทนนายจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนกระทำโดย “คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน”

4) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกร้อยของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน หลักเกณฑ์การปิดงานและการนัดหยุดงาน ฯลฯ เป็นต้น

5) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและคดีมีมูล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานไว้หลายสิบฉบับ ฉบับที่สำคัญ ได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าชดเชย เงินทดแทน และสวัสดิการต่างๆ

ในระหว่างที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังกล่าวมีผลบังคับใช้ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายฉบับอื่นๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อคุ้มครองแรงงานด้านอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2541 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี ในขณะที่รัฐบาลของนายชวน หลีกภัยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น...จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ” กฎหมายฉบับนี้มีผลเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฉบับสำคัญที่สุด และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน⁸ โดยมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การพักผ่อน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังเป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ห้ามหัวหน้างานกระทำความรุนแรงทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ซึ่งมีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง อันลูกจ้างควรพึงได้รับจากนายจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงยกเว้นไปในทางที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ได้⁹ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วก็ตาม นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น¹⁰

จากการศึกษาความเป็นมาของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่ามีพื้นฐานมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวมีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี จึงประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญที่สุด

ในยุคพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าการว่าจ้างแรงงานกันหลากหลายรูปแบบ และนับแต่ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 และในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2551 ปัญหาน้ำมันราคาแพง ปัญหาค่าเงินบาทแข็งตัวเมื่อเทียบกับเงินดอลลาร์สหรัฐอเมริกา

⁸ แหล่งเดิม. หน้า 12.

⁹ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2545). กฎหมายแรงงาน. หน้า 43.

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14.

ปัญหาการเงินในตลาดโลกผันผวน ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาที่ส่งผลกระทบต่อไปยังทุกประเทศทั่วโลก ประกอบกับการเปิดเสรีทางการค้าที่ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างประเทศ คู่ค้าสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องหาหนทางที่จะมีความได้เปรียบเสียเปรียบ ด้วยการใช่วิธีการต่างๆ และวิธีที่สำคัญที่สุด คือ การลดต้นทุนการผลิต ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ถูกผู้ประกอบการนิยมใช้กัน คือ การใช้แนวทางลดกำลังคน (Down sizing) และการจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นวิธีการจ้างประเภทหนึ่งที่ทำให้นายจ้างลดต้นทุนการผลิตได้พอสมควรแทนการว่าจ้างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาที่มีลักษณะการทำงานแบบต่อเนื่องโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างว่านานเท่าใด

2.1.4 ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายแรงงาน เพราะโดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะใช้บังคับกับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น และโดยทั่วไปสัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ เมื่อบุคคลใดเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ต้องผูกพันกับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการภาคเอกชนนั้นตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง โดยถือว่าลูกจ้างกับนายจ้างแห่งนั้นได้ตกลงยินยอมพร้อมใจกันที่จะปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงกันไว้และตามที่กฎหมายกำหนด หากไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เช่น เป็นสัญญาจ้างทำของ ตัวแทน นายหน้า ฯลฯ ก็ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงาน นิติสัมพันธ์ใดจะเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ พิจารณาได้ดังนี้

2.1.4.1 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

1) ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่ “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่ง เกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานให้ การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจ ไม่ถูกหลอกลวง สำคัญผิด หรือข่มขู่ ซึ่งจะมีผลทำให้สัญญาไม่เป็นผลหรือไม่สมบูรณ์ ดังนั้น การบังคับใช้แรงงานจึงไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมาย¹¹

¹¹ บัญญัติ ๕๓๕ เศรษฐศาสตร์. (2543). สิทธิแรงงานยุคโลกาภิวัตน์. หน้า 231.

คำว่า “ลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หมายถึง บุคคลที่ได้ทำสัญญาตกลงกับบุคคลอื่นว่าจะทำงานให้โดยประสงค์เงินจ้าง ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน (Domestic Worker) โดยทำหน้าที่อย่างแม่บ้าน เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร ซักรีดเสื้อผ้า เป็นต้น

กรณีความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวง ทบวง กรม ก็ไม่ถือว่าเป็นนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวง ทบวง กรม ที่สังกัดเกิดขึ้นโดยผลของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือน เป็นต้น ไม่ได้เกิดโดยผลของความตกลงในรูปนิติกรรมสัญญาเหมือนอย่างสัญญาจ้างแรงงาน ข้าราชการจึงไม่ใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม¹² อย่างไรก็ตามในส่วน of ข้าราชการ หากไปทำงานนอกเวลาราชการให้แก่บุคคลอื่นในลักษณะทำงานไม่เต็มเวลา (Part - Time Work) ก็อาจมีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น พยาบาลที่รับราชการเป็นข้าราชการ หากนอกเวลาทำงานไปรับจ้างทำงานเป็นพยาบาลนอกเวลาให้แก่โรงพยาบาลเอกชน ถือได้ว่าข้าราชการดังกล่าวมีฐานะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายประกันสังคม¹³ และเป็นลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

2) ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

จากความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้สรุปได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) เป็นสัญญาไม่มีแบบ โดยหลักทั่วไป กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานหรือบังคับให้การทำสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบ สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถทำได้ด้วยวาจาโดยเพียงแต่มีการตกลงแสดงเจตนาจ้างและทำงานให้กันก็เพียงพอแล้ว และไม่จำเป็นต้องมีการตกลงโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ตาม ซึ่งเมื่อเกิดสิทธิเรียกร้องตามสัญญา ก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีกันได้

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ เป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่จะต้องปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกัน ลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ด้วยตนเอง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่

¹² ประสพทิ โขวิไลกุล. (2519). ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของผู้อื่น : นายจ้างกับลูกจ้างและตัวการกับตัวแทน Vicarious Liability : Employer and Employee and Agent. หน้า 73-74.

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2548

ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนการทำงานให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ หลักการดังกล่าวนี้เป็นที่มาของหลักการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน (Pay for Work) และหลักไม่มีการทำงานก็ไม่จ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay) นอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนทำให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควร หรือตามความเหมาะสมในการทำงานด้วย

(3) ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ กล่าวคือ การที่ลูกจ้างตกลงทำงานอาจเป็นการตกลงทำงานที่ใช้กำลังแรงงานในการยก แบก หาบ หาม หรืออาจเป็นงานที่ใช้ความคิด มั่นสมอง หรือสติปัญญา เช่น งานบริการงานบุคคล งานบัญชี งานกฎหมาย เป็นต้น

ส่วนที่ว่า “นายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้” นั้น สำหรับสินจ้างหรือค่าจ้าง แม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องเป็นเงินตราเท่านั้น แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าจ้างหมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้น ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องเป็นเงินเท่านั้น หากนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นสิ่งของก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(4) ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง กล่าวคือนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ลูกจ้างจะต้องทำงานตามคำสั่งและอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง¹⁴ ดังจะเห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างอาจปรากฏในรูปของประกาศ คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม เช่น นายจ้างอาจกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ฯลฯ หากลูกจ้างฝ่าฝืน

¹⁴ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2528). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เรื่อง การบอกกล่าวล่วงหน้าและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม. หน้า 4.

ไม่ปฏิบัติตามอาจถูกลงโทษตามที่ระบุไว้ เช่น อาจถูกตัดเงินเดือนด้วยวาจา ตัดเดือนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ พักงาน ตัดค่าจ้าง เป็นต้น

หากบุคคลที่ตกลงเข้าทำงาน ทำงานได้โดยอิสระปราศจากการควบคุม บังคับบัญชาของอีกฝ่ายหนึ่ง นิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การทำงานไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีอำนาจสั่งการ ไม่มีระเบียบการลา เป็นต้น

(5) สัญญาจ้างแรงงานทำขึ้นโดยถือตัวคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญ ในภาษาละตินเรียกสัญญาประเภทนี้ว่า *Intuitus personae* ซึ่งการที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้างต่อกัน แต่ละฝ่ายจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคู่สัญญา ทั้งนี้เพราะคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องผูกพันกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นเวลานาน โดยทั่วไปแล้วตัวบุคคลที่จะเข้าไปเป็นคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษ โดยกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องใช้สิทธิความเป็นนายจ้างด้วยตนเอง ถ้าจะโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นอกจากนี้ การจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 584) อย่างไรก็ตามหากตัวนายจ้างไม่ใช่สาระสำคัญของสัญญาจ้าง แม้นายจ้างตาย สัญญาจ้างก็ไม่ระงับ

คู่สัญญาที่เป็นลูกจ้าง ถือเป็นฝ่ายที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะต้องเป็นฝ่ายที่ทำงานด้วยตนเองภายใต้คำสั่งและการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ดังนั้น คุณสมบัติบุคคลที่จะเข้ามาเป็นลูกจ้างจึงเป็นเรื่องเฉพาะตัวโดยแท้ (*Purely personal*) หากลูกจ้างตาย สัญญาจ้างย่อมระงับสิ้นไป สิทธิในการเป็นลูกจ้างเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่ตกทอดเป็นมรดกไปยังทายาท ทายาทของลูกจ้างจะสวมสิทธิเข้าเป็นลูกจ้างแทนลูกจ้างที่ตายโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างไม่ได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากความมรณะของนายจ้างดังที่ได้กล่าวข้างต้น

3) ตัวอย่างที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

(1) จ้างก่อสร้างตึกโดยจ่ายเฉพาะค่าแรง เป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 722/2524)

นายจ้างเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างตึกแถว จ้าง ส. ให้ก่อสร้างตึกแถวที่เหมา มา โดยจ่ายเฉพาะค่าแรง คิดค่าแรงเป็นรายห้อง ห้องละ 22,000.- บาท การจ่ายเงินให้ ส. จ่ายเป็นงวดๆ แสดงให้เห็นว่ามีหนี้ที่ต้องชำระ คือ แรงงานที่จะต้องปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างด้วย งานก่อสร้างที่ ส. ทำขึ้นย่อมเป็นงานของนายจ้าง โดยนายจ้างได้รับผลงานก่อสร้างนั้น กรณีเป็นจ้างแรงงาน โดยมี ส. เป็นลูกจ้าง

(2) จ้างทำงานในฝ่ายครัว เป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 449/2530)

นายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานในฝ่ายครัว มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของแผนกครัวโดยทั่วไป ไม่ใช่ว่าลูกจ้างต้องทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จก่อนเพื่อส่งมอบแก่นายจ้าง สำหรับอัตราค่าจ้างก็กำหนดเป็นรายเดือนอันเป็นการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน มิได้มุ่งถึงผลสำเร็จของงานแต่อย่างใด นอกจากนั้นลูกจ้างยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างภายใต้นโยบายของนายจ้าง หากลูกจ้างผิดสัญญา นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ แสดงว่าลูกจ้างปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย อันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

(3) จ้างเภสัชกรทำงาน เป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 1902/2523)

ลูกจ้างเป็นเภสัชกร แม้มีวันทำงานเพียง 2 ถึง 3 วันเท่านั้น แต่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่บริษัทในหน้าที่ที่บริษัทมอบหมาย และบริษัทตกลงจะให้สินจ้างเป็นรายเดือนตลอดเวลาที่โจทก์ทำงานให้ ลักษณะของสัญญาจ้างดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เภสัชกรเป็นลูกจ้างของบริษัท แม้จะไม่ได้ทำงานเต็มเวลาของบริษัทก็ตาม

2.1.4.2 ความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

1) ความหมายของสัญญาจ้างทำของ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสาระสำคัญของสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย กล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นผู้ที่ตกลงให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งใดจนสำเร็จให้แก่ตนแล้วจะจ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างที่ตกลงรับทำการงาน (ไม่ใช่ทำงาน) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยจะรับสินจ้างเป็นการตอบแทน

2) ลักษณะของสัญญาจ้างทำของ¹⁵

เมื่อพิจารณาความหมายของสัญญาจ้างทำของข้างต้นจะเห็นว่าสัญญาจ้างทำของเป็นสัญญาประเภทที่สมบูรณ์โดยมีเจตนาตกลงกันโดยไม่ต้องทำตามแบบและไม่ต้องมีพยานหลักฐานหรือมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ก็ฟ้องร้องบังคับคดีกันได้ แต่อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างทำของมีข้อจำกัดในเรื่องการทำงานและการจ่ายสินจ้างไว้แคบกว่าสัญญาจ้างแรงงาน

¹⁵ กมล สนธิเกษตริน. (2537). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย จ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน. หน้า 28-29.

กล่าวคือ จ้างทำของนั้นมุ่งถึงผลสำเร็จของงานเป็นสาระสำคัญ โดยเน้นลงไปทีผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้สัญญาจ้างทำของยังมีความหมายรวมถึงการทำให้เกิดวัตถุมีรูปร่างอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น (Production of things) หรือการตัดแปลงต่อเติมวัตถุมีรูปร่าง และทำการงานให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นนอกจากทำให้เกิดวัตถุมีรูปร่าง กล่าวคือการจ้างทำของอาจเป็นสิ่งที่จริง ๆ หรือเป็นการเหมาให้ทำงานให้เกิดผลอันไม่เป็นสิ่งของก็ได้ เช่น จ้างปลูกบ้านทิ้งหลัง ทาสีบ้าน จ้างว่าความ ฯลฯ เหล่านี้เป็นจ้างทำของทั้งนั้น

3) ตัวอย่างที่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างทำของ

(1) จ้างตรวจสอบและดำเนินคดี เป็นจ้างทำของ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2610/2517)

จ้างตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ รวบรวมรายละเอียดและหลักฐานเกี่ยวกับที่ดินที่ถูกบุกรุกและให้ดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งความหรือร้องทุกข์ที่ดินนั้น โดยตกลงให้ค่าจ้างเป็นรายข้อหา สัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างทำของ

(2) จ้างทำงานโครงการบริการระบบบุคคล เป็นจ้างทำของ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2527/2529)

บริษัทจ้าง ล. โดยทำสัญญาตกลงว่า ล. เสนอโครงการบริการระบบบุคคลสำหรับบริษัท กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลาบริการมีกำหนด 6 เดือน ค่าธรรมเนียมเป็นเงิน 360,000.- บาท ชำระงวดแรกร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือต้องชำระในจำนวนเท่าๆกัน จ่ายวันสิ้นเดือนของแต่ละเดือน สัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาที่ ล. ตกลงรับทำงานตามวัตถุประสงค์และวิธีการนั้นให้เป็นผลสำเร็จแก่บริษัท โดยบริษัทตกลงให้สินจ้างเป็นเงิน 360,000.- บาท เพื่อผลสำเร็จของงานที่ ล. ทำ กรณีจึงเป็นสัญญาจ้างทำของมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ล. มิใช่ลูกจ้างของบริษัท

2.1.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างทำของ คือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างตอบแทนให้ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในประการสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. คู่สัญญาเรียกว่า นายจ้างกับลูกจ้าง	1. คู่สัญญาเรียกว่า ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง
2. มุ่งเน้นที่แรงงานของลูกจ้างและถือระยะเวลาที่ทำงานให้เป็นสำคัญโดยไม่จำเป็นต้องทำงานให้แก่นายจ้างจนสำเร็จ	2. มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าแรงงาน ผู้รับจ้างจะต้องทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนงานนั้นเป็นผลสำเร็จ
3. ในระหว่างทำงาน นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยได้	3. ในระหว่างทำงาน ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่ง เพียงแต่ทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามสัญญาเท่านั้น
4. นายจ้างต้องจ่าย薪金หรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ แม้งานที่ทำยังไม่เป็นผลสำเร็จก็ตามเพราะการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่เพื่อตอบแทนผลสำเร็จของการทำงาน	4. ผู้ว่าจ้างต้องจ่าย薪金เมื่อทำงานที่ตกลงกันแล้วเสร็จ
5. นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอกในทางการที่จ้าง	5. ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก
6. ลูกจ้างมักจะใช้เครื่องมือของนายจ้าง	6. ผู้รับจ้างทำงานโดยใช้เครื่องมือของตนเอง
7. สัญญาจ้างแรงงานนอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้แล้วยังมีกฎหมายอื่นให้การคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น	7. กฎหมายกำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น

2.2 แนวคิด และทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน

2.2.1 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขความอยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยม ที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างแรงงานเด็ก แรงงานหญิงหรือชายเข้าทำงานก็ได้ จะให้ค่าจ้างเท่าไรก็ได้และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้าง คนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ลูกจ้างคนงานไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะระงับรักษาและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ ยิ่งกว่านั้นเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง ดังนั้นสภาพการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระยะนั้น สภาพในโรงงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท หญิงและชายต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่างๆอยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวทำให้ลูกจ้างสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก ความไม่เป็นยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศอังกฤษและยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มโดยคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างคนงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกเขา¹⁶

จุดมุ่งหมายทั่วไปของการคุ้มครองแรงงานก็เพื่อจะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติอย่างมนุษยธรรมแล้วย่อมมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวก

¹⁶ จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี คี้องศา. (2536). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. หน้า 232 – 233.

ต่อเศรษฐกิจส่วนรวมอันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงานอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งจุดมุ่งหมายการคุ้มครองแรงงานสามารถพิจารณาได้หลายด้าน พอสรุปได้ดังนี้ คือ

1) คุ้มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่คนงาน เช่น ในด้านลูกจ้างคนงาน นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างคนงานได้รู้ว่ามีหลักประกันที่แน่นอน จะไม่ถูกออกจากงานหรือจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง ในส่วนของนายจ้าง รัฐบาลจะต้องให้ความมั่นใจแก่ผู้ผลิตว่า เมื่อผลิตสินค้าออกมาแล้วจะต้องมีตลาดขายและได้รับความคุ้มครองโดยไม่ถูกยึดครองสินค้าที่ผลิตได้

2) คุ้มครองเพื่อให้สภาพการทำงานดี เช่น ในสถานที่ทำงานจะต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีน้ำดื่มที่สะอาดภายในโรงงาน เป็นต้น

3) คุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น นายจ้างจะต้องกำหนดปัจจัยการปฐมพยาบาลไว้ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งนายจ้างจะต้องให้การรักษาพยาบาล เป็นต้น

4) คุ้มครองเพื่อให้อัตนคติการ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการที่จะให้การทำงานเป็นไปด้วยความปลอดภัย เมื่อเกิดอันตรายขึ้นนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหาย หรือเมื่อลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มี ความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยหรือจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง¹⁷

2.2.2 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจและสังคมมีการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งทุกคนย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองการดำรงชีพของตนตามแต่ว่าขณะนั้นจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพมากน้อยเพียงใด เมื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพของตนแล้ว มนุษย์เราจะมีความต้องการที่ตามมาคือความต้องการความมั่นคงในชีวิตตลอดระยะเวลาที่ตนยังมีชีวิตอยู่โดยการพึ่งตนเองได้ เมื่อมีความมั่นคงในชีวิตแล้วย่อมก่อให้เกิดความสงบสุขและมั่นคงทางสังคมไปด้วยตามลำดับ

ดังนั้น หลักความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม จึงถือเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์¹⁸

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความต้องการของมนุษย์อาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือการปรุงแต่งของมนุษย์ก็ได้ ซึ่งความต้องการของมนุษย์นี้เองเป็นสิ่ง

¹⁷ แหล่งเดิม. หน้า 238.

¹⁸ วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. หน้า 29 – 49.

กระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำ การเรียนรู้ บางครั้งความต้องการของมนุษย์ จะเกิดจากการกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งเกิดขึ้นจาก แรงกดดันของสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอก

นอกจากความต้องการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ความทะเยอทะยานของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่เหนือสัตว์อื่นๆ โดยความทะเยอทะยานของมนุษย์จะเพิ่มทวีขึ้นมาเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัด ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีทำให้สร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่ และความทะเยอทะยาน นั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ “คุณภาพ” และควบคู่กับ “ปริมาณ” ของความทะเยอทะยานด้วย ดังนั้น ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น จากแรงผลักดันภายในร่างกายตามธรรมชาติของมนุษย์ และเกิดขึ้นจากแรงจูงใจต่างๆ รวมทั้ง แรงผลักดันภายนอกจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวของมนุษย์ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการ และมีหลักในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข สร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีในหมู่ มนุษย์ด้วยกัน และเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในสังคมจึงทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ การคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการด้านแรงงานขึ้น

2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

เมื่อมนุษย์ตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ปัจจัยต่อไปที่มนุษย์คำนึงถึงคือ ความ มั่นคงต่อสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งหมายถึงความรู้สึกรังเกียจของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์แต่ละคน และยังหมายถึงความรวมถึงความสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และด้านจิตใจ โดยมาตรการในการ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับมนุษย์นั้นไม่มีปัจจัยอยู่หลายกรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านี้ นั้นเอง หรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า แต่อย่างไรก็ตามความ มั่นคงทางเศรษฐกิจนั้นจะต้องสอดคล้องกับการที่เขาพอใจต่อการตอบสนองตามความจำเป็นและ ความต้องการของมนุษย์ด้วย

ดังนั้น การสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่มนุษย์นอกเหนือจากค่าแรงหรือสินจ้าง และนอกจากจะเป็นการช่วย เสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเองแล้ว ยังเป็นการช่วยเสริมให้ครอบครัวมีความมั่นคงใน การดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อีกระดับหนึ่ง

3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้น ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและ จัดสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงาน ว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียรายได้ หรือ ไม่มีรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแล้วแต่กรณี

แนวคิดพื้นฐาน และวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมซึ่งเกิดจากความพยายามของมนุษยชาติในการแสวงหาสิ่งจำเป็น และสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต สำหรับตนเองและครอบครัว เป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยแนวคิดทางการเมือง แนวคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคม และก่อให้เกิดความสงบสุขแก่ผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

2.3 ความเป็นมาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ในประเทศไทย

2.3.1 ประวัติความเป็นมา

เดิมประเทศไทยมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในทางเกษตรกรรมเป็นหลัก เช่น ทำงานปลูกข้าว ทำไร่ ทำสวน ทำให้ในระยะแรกปัญหาด้านแรงงานก็ยังมีไม่มากนัก ต่อมาเมื่อมีนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในด้านอุตสาหกรรม ประกอบกับรัฐบาลมุ่งพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานเต็มเวลา มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็ว เกิดกลุ่มการค้าต่างๆ มากมายประกอบกับการเปิดการค้าเสรีมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในประเทศไทยไม่ว่าเป็นภาคบริการ ภาคพาณิชยกรรม และภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้มีการจ้างงานรูปแบบใหม่เกิดขึ้นในประเทศไทยด้วย เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นต้น โดยเริ่มแรกการจ้างงานบางช่วงเวลาที่ได้รับนิยามเป็นอย่างมาก ได้แก่ การจ้างงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ โดยเป็นงานบริการที่ต้องการคนทำงานที่มีทักษะสูง เช่น งานบริการวิชาชีพเพื่อทำงานในสถานศึกษา โรงพยาบาล โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น ส่วนงานภาคอุตสาหกรรมนั้นแต่เดิมนิยามว่าจ้างงานกันแบบการจ้างงานเต็มเวลา เนื่องจากมีลักษณะงานที่ต้องทำกันอย่างต่อเนื่องและต้องทำติดต่อกัน แต่อย่างไรก็ตามการจ้างงานบางช่วงเวลาในภาคอุตสาหกรรมเริ่มขึ้นจากการที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงได้มีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาทำงานบางช่วงเวลา เช่น การว่าจ้างที่ปรึกษา ล่าม เป็นต้น เมื่อสภาพสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป เกิดการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในกิจการภาคอุตสาหกรรมประกอบกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด และนายจ้างต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เกิดเป็นต้นทุนการผลิตที่สูงมากขึ้น นายจ้างจึงหาวิธีการต่างๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิต การจ้างงานบางช่วงเวลาจึงได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือต่ำ หรือ

ไร้ฝีมือ บางกรณีอาจเป็นแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ถูกกฎหมายหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือเป็นผู้รับจ้างรายย่อย และผู้ประกอบการมักจะว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ในช่วงที่มีงานเร่งด่วน หรือช่วงเทศกาลที่มีลูกค้ามาก หรือต้องการผลผลิต เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการด้วย ต่อมากลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ขยายเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษในช่วงหลังเลิกเรียน หรือในช่วงปิดภาคเรียน

ในแง่ของการจ้างงานบางช่วงเวลาสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษานี้ เป็นการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีโอกาสฝึกฝนการทำงานในโลกที่เป็นจริง เนื่องจากบุคคลที่มาทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มักจะเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่หารายได้พิเศษ ฉะนั้นจึงควรส่งเสริมการจ้างงานบางช่วงเวลาให้คงอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการจ้างงานบางช่วงเวลาได้ขยายตัวกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงแต่นักศึกษาที่หารายได้พิเศษเท่านั้น หากขยายรวมไปถึงกลุ่มแรงงานอื่นๆอีกกลุ่มที่มีจำนวนกว้างขวางไม่น้อย อาทิ กลุ่มคนที่เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงานครั้งแรก นักศึกษาจบใหม่ กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ว่างงาน และสตรีที่มีภาระดูแลบุตรและครอบครัว เป็นต้น

2.3.2 ความหมายของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีนิยามของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) รวมทั้งยังไม่มีคำนิยามตรงๆของงานเต็มเวลาด้วยเช่นกัน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานเองก็มิได้ระบุว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือคนงานประเภทใด ซึ่งความแตกต่างของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงน่าจะพิจารณาควบคู่กันไปกับชั่วโมงการทำงาน โดยอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work) ที่รับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึงบุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงในสาขางานอาชีพ หรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน¹⁹

ประเทศญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง คนทำงาน (Workers) ที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ²⁰

¹⁹ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 1 (a)

²⁰ No 76. Part – Time Work Law 1993 Section 2.

ประเทศเกาหลีใต้ให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน²¹

ประเทศเยอรมันให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง แรงงาน (Workers) ที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้²² ซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดไว้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 ให้คำจำกัดความของคำว่า ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part- Time Employee) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย พบว่ามีสภาพการจ้างโดยอาจมีการจ้างงานขั้นต่ำสัปดาห์ละ 1 วัน สูงสุดอาจจะทำการจ้างสัปดาห์ละ 6 วัน โดยในแต่ละวันจะมีจำนวนชั่วโมงตั้งแต่วันละ 1 ชั่วโมงจนถึงวันละ 7 ชั่วโมง และเพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีความแตกต่างจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มตามเวลาต่อวันเพียงสัปดาห์ละ 2 ถึง 3 วัน จากการศึกษาพบว่า การจะให้คำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเทียบเคียงกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาน่าจะเป็นการเหมาะสมกับประเทศไทยมากกว่าที่จะให้เทียบเคียงกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยยังต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ ซึ่งความแตกต่างของการจ้างแรงงานและการจ้างทำของดังกล่าวมีอยู่หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 2.1.4.3 หากการจ้างงานบางช่วงเวลาเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วย แต่หากการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น โดยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งลักษณะการจ้างบางช่วงเวลาอย่างไรเป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานดังนี้

²¹ Law No. 5309, March 13, 1997, Labor Standard Act Article 21.

²² Improvement of Employment Opportunities Act 2(2).

1) จ้างร้องเพลงในโรงแรมและห้องอาหาร เป็นจ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 3305/2545)

ลูกจ้างตกลงทำงานด้วยการร้องเพลงในโรงแรมและห้องอาหารให้แก่กิจการของ นายจ้างตามเวลาที่นายจ้างกำหนดวันละ 7 ชั่วโมง และนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือน เดือนละ 18,630.- บาท ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบของนายจ้าง โดยจะต้องตอบบัตรลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานทุกวัน ต้องมาทำงานตรงตามกำหนดเวลาทำงาน หากจะหยุดงานต้องยื่นใบลา ต้องร้องเพลงตามที่หัวหน้าวงกำหนด ต้องอยู่ในบริเวณโรงแรมในช่วงเวลาทำงาน ซึ่งถือว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง มีนิติสัมพันธ์เป็นจ้างแรงงาน

2) จ้างร้องเพลงอิสระไม่ใช่จ้างแรงงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 4644/2540)

ผู้ว่าจ้างจ้างผู้รับจ้างร้องเพลงประจำร้านอาหาร โดยผู้รับจ้างต้องมาร้องเพลงวันละ 1 ชั่วโมง ระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 23.00 น. และจะต้องตอบบัตรลงเวลาเข้าทำงาน หากวันใดไม่มาทำงานตามกำหนดต้องหาบุคคลอื่นมาร้องเพลงแทน หากหาไม่ได้ต้องถูกตัดค่าตอบแทนในส่วนนี้ ลงตามส่วน เมื่อปรากฏตามสัญญาว่าผู้รับจ้างรับจะทำงานร้องเพลงให้ผู้ว่าจ้างวันละประมาณ 1 ชั่วโมงเป็นสำคัญ โดยผู้รับจ้างจะร้องเพลงเองหรือจัดให้บุคคลอื่นมาร้องเพลงแทนก็ได้ โดยต้องจ่ายเงินให้หนักตัวเอง และไม่ปรากฏว่าผู้รับจ้างต้องทำงานตามคำสั่งหรืออยู่ในความควบคุมของผู้ว่าจ้าง อีกทั้งการทำงานของผู้รับจ้างไม่มีการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีการลาป่วยหรือลาหยุดในกรณีอื่นเช่นเดียวกับสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป แม้ผู้รับจ้างจะต้องตอบบัตรเข้าทำงานก็เป็นเพียงเพื่อแสดงว่าผู้รับจ้างมาทำงาน ครบตามเวลาวันละ 1 ชั่วโมงเท่านั้น สัญญาจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน หากแต่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงาน ให้แก่นายจ้างโดยมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น

นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยที่เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานมีการว่าจ้างกันอย่างแพร่หลายทั้งในกิจการภาคบริการ ภาคพาณิชย์กรรม และภาคอุตสาหกรรมกล่าวคือ

ในกิจการภาคบริการมีการจ้างงานบางช่วงเวลาในช่วงเทศกาลซึ่งเป็นช่วงที่มีลูกค้ามาก ต้องการเพิ่มผลผลิต และเป็นงานเร่งด่วน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด ซึ่งลักษณะงานบริการบางอย่างอาจต้องทำงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ส่วนกิจการภาคบริการที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร ธุรกิจบันเทิง งานบริการส่งสินค้า ส่งอาหารตามบ้าน เป็นต้น

ในกิจการภาคพาณิชย์กรรม เหตุผลหลักที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่ม หรือเป็นงานเร่งด่วน เหตุผลรองลงมาคือต้องการให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำ มีรายได้ หรือมีประสบการณ์ และเหตุผลสุดท้ายคือต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการ ส่วนกิจการภาคพาณิชย์กรรมที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าสะดวกซื้อ ร้านขายส่ง ขายปลีก และร้านค้าทั่วไป เป็นต้น

ในกิจการภาคอุตสาหกรรม เหตุผลหลักที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่ม หรือเป็นงานเร่งด่วนและพนักงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด เหตุผลรองลงมาคือต้องการให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำ มีรายได้ หรือมีประสบการณ์ ส่วนกิจการภาคอุตสาหกรรมที่มีการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น การจ้างงานที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตเครื่องหนัง รองเท้า กระเป๋า สิ่งทอ เสื้อผ้า ของเด็กเล่น เฟอร์นิเจอร์หรือผลิตอาหาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้การจ้างงานบางช่วงเวลาจะปรากฏในทุกประเภทกิจการ ไม่ว่าจะเป็นภาคบริการ ภาคพาณิชย์กรรม และภาคอุตสาหกรรม แต่สภาพการจ้างและลักษณะการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้มีความแตกต่างกัน ดังจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

2.3.3 สภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

สำหรับประเทศไทยส่วนใหญ่แล้วจะทำการจ้างงานทั่วไปเป็นรายเดือน (Monthly - Basis) และเป็นการจ้างงานเต็มเวลา (Full - Time Employment) เมื่อมีการเปิดการค้าเสรีและต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น การขยายตัวของการจ้างงานบางช่วงเวลานับวันยิ่งเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยสาเหตุของการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น เนื่องจากในช่วงเทศกาลลูกค้ามีความต้องการมาก หรือนายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิต หรือเป็นงานเร่งด่วน ตลอดจนจำนวนของลูกค้าจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด และนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกค้าจ้างที่ทำงานเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนดจึงทำให้เกิดเป็นต้นทุนการผลิตที่สูงมากขึ้น นายจ้างจึงหาวิธีการต่างๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยหันไปว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแทน ธุรกิจหลายประเภทมักนิยมทำการจ้างงานบางช่วงเวลา ซึ่งเป็นการจ้างงานแบบไม่ประจำ และสามารถพบเห็นได้ทั่วไปตามร้านแบบกินด่วน และขยายเพิ่มมากขึ้นทั้งในห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ ร้านสะดวกซื้อที่เปิดตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ การจ้างงานบางช่วงเวลาบางประเภท เช่น ร้านอาหารแบบกินด่วน (Fast Food) อาจมีการว่าจ้างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาอยู่เพียงคนเดียว คือ ผู้จัดการร้าน ส่วนพนักงานที่เหลือทั้งหมด เช่น พนักงานเสิร์ฟ แคชเชียร์ จะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวส่วนใหญ่มีสภาพการจ้างที่ไม่แน่นอน รายได้ไม่

แน่นอน ไม่มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีคุณภาพของชีวิตที่ดี รวมทั้งไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนที่ชัดเจน ขาดอำนาจต่อรองในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ โดยการจ้างงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งตามทักษะของนายจ้างและลูกจ้างได้ดังนี้²³

1) ทักษะของนายจ้าง การจ้างงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

(1) เป็นการลดต้นทุนการผลิตทางด้านแรงงานลง เพื่อเพิ่มข้อได้เปรียบในการแข่งขันด้านการตลาดของสินค้าประเภทเดียวกับตน การเลือกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็เพื่อเพิ่มผลกำไรทางธุรกิจเท่านั้น ผลเสียที่คาดหมายได้ คือ การขาดทุนกำไร

(2) เป็นการลดและควบคุมต้นทุนการผลิต เพื่อรักษาสถานภาพการดำรงอยู่ของกิจการและธุรกิจ มูลเหตุจูงใจของนายจ้างในการที่เลือกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแทนลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็เพราะเหตุว่าเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานลงให้น้อยที่สุดจนสามารถอยู่ในระดับที่เป็นการคุ้มทุนที่จะเปิดดำเนินการต่อไป ผลเสียที่จะคาดหมายได้ คือ การล้มเลิกกิจการของนายจ้าง

2) ทักษะของลูกจ้างเหตุผลที่เข้าทำงานบางช่วงเวลาอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการ โดยสมัครใจ ซึ่งได้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

(1) นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษา หรือเทศกาลอื่นๆที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นครั้งคราว และใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนหรือระหว่างในช่วงปิดภาคการศึกษามาทำให้เกิดประโยชน์ เกิดรายได้ และฝึกความรับผิดชอบ

(2) กลุ่มบุคคลผู้มีงานประจำ เข้าทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้ช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำเพื่อแสวงหารายได้พิเศษ เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น จึงนิยมทำงานบางช่วงเวลาเพิ่มขึ้น

นอกจากเหตุดังกล่าวแล้วยังมีกลุ่มบุคคลอีกจำนวนหนึ่งที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยความจำเป็นทางการครองชีพ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่จำต้องยินยอมเข้าทำงานบางช่วงเวลาเนื่องจากยังไม่สามารถแสวงหาตำแหน่งที่เป็นงานถาวรหรืองานเต็มเวลาที่เหมาะสมได้

หากพิจารณาจากทักษะความคิดในการจ้างงานบางช่วงเวลาข้างต้น อาจแบ่งแยกกลุ่มของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มบุคคลผู้มีงานประจำทำอยู่แล้ว แต่ได้ใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำในการแสวงหารายได้พิเศษ และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจริงๆ อาทิ กลุ่มของนักเรียน นิสิต

²³ ส่วนวิเคราะห์สัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก (2539). อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การระหว่างประเทศ. หน้า 341.

นักศึกษา ซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษา หรือเทศกาลอื่นๆ ที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรือใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนหรือในช่วงปิดภาคการศึกษา รวมถึงกลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยความจำเป็นทางการครองชีพ โดยที่จำเป็นต้องยินยอมเข้าทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังไม่สามารถแสวงหาค่าแห่งที่เป็นงานประจำหรืองานเต็มเวลาที่เหมาะสมได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่าง และได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง ตลอดจนมีปัญหาในเรื่องการเปลี่ยนงานบ่อย และไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน แม้จะมีกลุ่มบุคคลหลายประเภทที่เข้าทำงานบางช่วงเวลาในกิจการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคบริการ ภาคพาณิชย์กรรม และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายละเอียดสภาพการทำงานดังนี้

2.3.3.1 วันและเวลาทำงาน

ลักษณะการจ้างงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น พบว่ายังอยู่ในแวดวงที่จำกัด แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการประกาศรับสมัคร เช่น ดิคประกาศรับสมัครหน้าสถานประกอบการ หรือที่สาธารณชนทั่วไป หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต หรือรับสมัครในตลาดนัดพบแรงงาน หน่วยงานจัดหางานจังหวัด หรือติดต่อผ่านกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในชุมชน หรือการบอกผ่านลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการนั้น โดยมีทั้งการทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรหรือ บางรายอาจไม่มีการว่าจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เป็นช่วงๆ ขึ้นอยู่กับความต้องการผลผลิตของนายจ้าง มิใช่การจ้างงานประจำตลอดเหมือนเช่น ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างรายวัน

ส่วนใหญ่วันทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นอยู่กับความตกลงกัน ระหว่างนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น ทำงานจันทร์ – เสาร์ หรือจันทร์ – ศุกร์ หรืออาจตกลงกันทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ หรือ 3 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น โดยในแต่ละวันที่ตกลงทำงานอาจตกลงกันทำวันละ 2 - 3 ชั่วโมง หรือ 4 - 5 ชั่วโมง หรือ 6 - 7 ชั่วโมง ใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาได้

2.3.3.2 ค่าจ้าง

สำหรับลักษณะการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา พบว่ามีการจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายวันมากที่สุด รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายชั่วโมง โดยมีวิธีการจ่ายค่าจ้างหลากหลายรูปแบบ เช่น จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายสัปดาห์ เป็นต้น

ในส่วนอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งหากตำแหน่งงานใดมีความสำคัญนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่สูง และหากตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญน้อยประกอบกับมีผู้ประสงค์จะทำงานมาก นายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ต่ำแต่ยังคงอยู่ภายใต้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว

นายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับผลการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญน้อยหรือเป็นแรงงานระดับล่างจะอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบเนื่องจากขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง โดยมีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งหากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานก็จะเริ่มด้วยการได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ หนายความ ล่าม เป็นต้น จะได้รับค่าจ้างในสัดส่วนที่สูงอยู่แล้ว) และเมื่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่างดังกล่าวทำงานมาเป็นเวลานานสักระยะหนึ่งมักจะไม่ได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีจากนายจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งสภาพกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่าง และอาจทำให้การจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบการจ้างงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการกระทำของนายจ้างดังกล่าว

2.3.3.3 วันหยุด วันลา

นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีสัปดาห์แต่อย่างใด โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง ทั้งนี้เนื่องจากการที่นายจ้างประสงค์จะจ้างงานบางช่วงเวลาก็เพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิต ส่วนวันหยุดตามประเพณี พบว่านายจ้างจัดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิในวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้าง ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างมิได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่การจ้างงานบางช่วงเวลาจะมีลักษณะการจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอนในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน 6 เดือน เป็นต้น อันเป็นช่วงระยะเวลาการจ้างงานสั้นๆ

ในส่วนของวันลา นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันทีลา โดยนายจ้างเองประสงค์ที่จะลดต้นทุนในการผลิตของตนเอง นายจ้างจึงนำลักษณะการจ้างงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงมาเป็นเครื่องมือในการที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนั้น หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่มาทำงานในวันใดก็ไม่ได้รับค่าจ้าง

2.3.3.4 การเลิกจ้าง

เนื่องจากการจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะทราบล่วงหน้าว่าจะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างเมื่อใด แต่จะมีการประเมินการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นระยะ หากนายจ้าง

เห็นว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็จะประเมินให้ออกจากงานทันทีโดยไม่มีกรบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

2.3.3.5 ค่าชดเชย

กรณีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานครบตามกำหนดระยะที่ตกลงกันไว้ และหากนายจ้างมิได้ทำการต่อสัญญาจ้างกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่หากเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้กระทำความผิด โดยทั่วไปนายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นกัน โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่าง อันทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นได้รับความเดือดร้อนในระหว่างการหางานใหม่หรือว่างงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างด้วย

โดยสรุปจากลักษณะและสภาพการจ้างของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาพบว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไม่มีการเรียกร้องเพื่อให้มีการคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับพวกตนแต่อย่างใด และเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านี้ยังเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญ และอาจเป็นส่วนหนึ่งของแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ ดังนั้น เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลา จึงได้ทำการศึกษาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย เปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนั้น ในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างเหมาะสม ควรมีการกำหนดมาตรการการวางแนวทางคุ้มครอง โดยทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่ประเทศสมาชิกใช้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศของตน ตลอดจนทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ เพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

3.1 มาตรการการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ²⁴ (International Labour Organization หรือ ILO) คือ องค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กรมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นพร้อมกับสันนิบาต ภายใต้อนุสัญญาแวร์ซายในปี พ.ศ. 2462 ภายหลังจากเลิกสันนิบาตชาติแล้ว ได้กลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษองค์กรแรกของสหประชาชาติ ในปี 2489 สมาชิกก่อตั้งเดิมมีเพียง 45 ประเทศเท่านั้น ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในผู้ก่อตั้งด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกเว้นมาตรฐานความ

²⁴ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2549). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” บทบัญญัติ, เล่ม 62. หน้า 109.

เป็นอยู่ที่ดีแก่ลูกจ้างและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านประกันสังคม และสหกรณ์

ต่อมาในที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองฟีลาเดลเฟีย ได้มีคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ซึ่งกลายเป็นวัตถุประสงค์ใหม่ของ ILO จนถึงทุกวันนี้ โดยมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งทีใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ ภายใต้อิทธิพลของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงเชื้อชาติ หรือเพศใดๆ ทั้งสิ้น

ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดหลักการสำคัญในการขยายการคุ้มครองและยกระดับแรงงานทุกประเภทให้เป็นงานที่มีคุณค่า กล่าวคือ งานที่มีคุณค่าต้องไม่ใช่งานที่ทำเพียงเพื่อยังชีพไปวันๆ หรืองานอะไรก็ได้ แต่ต้องเป็นงานที่เอื้อให้พ้นจากสภาพความยากจนและต้องมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งต่อมาที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 90 ปี 2540 ได้มีมติรับรองวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อขยายการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องงานที่ปลอดภัยและมั่นคงให้ครอบคลุมทั้งส่วนของภาคนอกระบบ ชุมชน และองค์กรเอกชนด้วย

องค์ประกอบของงานที่มีคุณค่า ในมุมมองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ²⁵

1. หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work) ประกอบด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับ การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น
2. การสร้างงานที่มีคุณภาพและการส่งเสริมศักยภาพที่จะได้รับการจ้างงาน (Productive Employment) ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มผลิตภาพโดยการลงทุนด้านความรู้และทักษะ การสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการพัฒนาสถานประกอบการและแก้ไขอุปสรรคต่างๆ เช่น การเข้าถึงแหล่งทุน การตลาด และการฝึกอบรม เป็นต้น

²⁵ ชุทธิ มีสิทธิ และพุลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์. (2549). ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย : สิทธิและการณรงค์นโยบาย. หน้า 16.

3. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protective) ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย การขยายและส่งเสริมการประกันทางสังคมในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับแรงงานกลุ่มต่างๆ

4. การสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรแรงงานและการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น (Social Dialogue) ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กรและผู้แทน การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมขององค์กรเหล่านี้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงานสหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง รวมทั้งกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็ได้กำหนดหลักการและมาตรฐานด้านแรงงานที่เกี่ยวกับแรงงานทุกประเภทว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เรื่องยุติการใช้แรงงานบังคับว่าด้วยสภาพการทำงาน เรื่องทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตามโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนา โดยแต่ละฉบับสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

3.1.1 กำหนดเวลาทำงานปกติ (Hours of Work)

3.1.1.1 การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (Forced of Compulsory Labour 1930) กำหนดสาระสำคัญให้ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการยกเลิกการเกณฑ์แรงงานบังคับทุกรูปแบบ ซึ่ง “การเกณฑ์แรงงานบังคับ” หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เชิญ ลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจ ยกเว้น

- 1) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร สำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง
- 2) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ
- 3) งานหรือบริการใดๆ ที่เกณฑ์จากบุคคลที่ถูกตัดสินลงโทษในศาลยุติธรรม โดยบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคม บริษัท หรือบุคคล ซึ่งเป็นเอกชน
- 4) งานหรือบริการใดๆ ที่เรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน อันหมายถึงกรณีเกิดสงครามหรือภัยพิบัติ

5) การบริการต่างๆ ของชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกของชุมชนนั้น เพื่อประโยชน์ของชุมชนนั่นเอง

ในกรณีที่มีการเกณฑ์แรงงานบังคับตามข้อ 1 - 5 นั้น จะต้องนำข้อจำกัดต่อไปนี้มาใช้พิจารณาด้วย

(1) เป็นผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี และต้องได้รับการตรวจสอบจากแพทย์ว่ามีได้เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เป็นบุคคลที่มีร่างกายเหมาะสมที่จะทำงานที่กำหนดไว้ได้

(2) ให้ออกเว้นครูและนักเรียนในโรงเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ด้านการบริการต่างๆ ไป

(3) ต้องให้มีผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ไว้ในชุมชนนั้นๆ ด้วย โดยปกติไม่ว่ากรณีใดๆ จะเกณฑ์ไปได้ร้อยละ 25

(4) ต้องเคารพต่อความสัมพันธ์ของกลุ่มสมรสและครอบครัว

ในการเกณฑ์แรงงานนั้นจะต้องกระทำได้ไม่เกิน 60 วันในรอบ 12 เดือน โดยให้นับรวมเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปและกลับจากที่ที่จะต้องทำงานด้วย นอกจากนี้จะต้องกำหนดชั่วโมงทำงานเช่นเดียวกับชั่วโมงทำงานปกติ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่างานประเภทเดียวกัน และหากมีการทำงานเกินชั่วโมงปกติจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นอยู่ทั่วไป รวมทั้งต้องให้บุคคลที่ถูกเกณฑ์แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

3.1.1.2 การยกเลิกแรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (Abolition of Forced Labour 1957) เป็นอนุสัญญาที่สืบเนื่องมาจากอนุสัญญาฉบับก่อนๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญาว่าด้วยทาส ค.ศ. 1926 อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาส และอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. 1949 ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าอนุสัญญาดังกล่าวยังไม่เป็นการพอเพียง จึงได้ตราอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 ขึ้นมาอีกฉบับเพื่อให้รัฐสมาชิกจะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับในกรณีเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เพื่อใช้คนงานทางพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อลงโทษคนงานทางวินัย รวมทั้งเพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงานอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังกศต สัญชาติ หรือศาสนา

3.1.1.3 การกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม

อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนว่า

จะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ยกเว้นเป็นการประกอบการภายในครอบครัวซึ่งสมาชิกในครอบครัวเท่านั้นที่ดำเนินการ และไม่ใช้บังคับกับบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการหรือผู้ตรวจดูแล สำหรับบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้จัดการหรือบุคคลแรงงานในฐานะเลขานุการที่จะต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ หากวันหนึ่งทำงานไม่ถึงแปดชั่วโมง ก็อาจขยายเพิ่มชั่วโมงในวันอื่นที่เหลือได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งชั่วโมง

นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังยกเว้นกลุ่มคนงานหรือแรงงานที่ทำงานเป็นกะ ซึ่งอนุญาตให้สถานประกอบการจ้างคนงานเพื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้โดยถั่วเฉลี่ยแล้วจำนวนชั่วโมงในระยะ 3 สัปดาห์ หรือน้อยกว่า 3 สัปดาห์ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

3.1.2 วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (Weekly Rest)

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม กำหนดให้คนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของรัฐหรือเอกชน จะต้องได้รับการหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันในทุกๆ ระยะเวลา 7 วัน และหากเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาหยุดพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการให้ตรงกัน

3.1.3 การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (Annual Leave with Pay)

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข) กำหนดให้แรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ต่อปี ในกรณีที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดตามประเพณี ห้ามมิให้นับรวมวันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างตามความหมายในอนุสัญญานี้

3.1.4 การลาโดยได้รับค่าจ้าง (Paid Leave)

อนุสัญญาฉบับที่ 140 ปี ค.ศ. 1974 ว่าด้วยการลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง อนุญาตให้แรงงานลาไปศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนดโดยให้สิทธิได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ และกำหนดให้รัฐสมาชิกกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของประเทศและแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้แรงงานได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อโดยรับค่าจ้าง ทั้งนี้จะต้องไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากข้อแตกต่างเรื่องสัญชาติ สีผิว เพศ และศาสนา เป็นต้น

3.1.5 การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดหลักการและมาตรฐานการคุ้มครองค่าตอบแทนแรงงานว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เรื่อง ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติไว้ดังนี้

3.1.5.1 ค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value 1951) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและสร้างความมั่นใจว่าได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิง ซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันว่าจะต้องจ่ายค่าตอบแทนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากความแตกต่างทางเพศ ทั้งนี้ คำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติพื้นฐานหรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทน เพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะ เป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่าจะ โดยตรงหรือโดยอ้อม และคำว่า “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึงอัตราของค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

3.1.5.2 การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (Discrimination in Respect of Employment and Occupation 1958) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดหลักเกณฑ์และคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพว่าด้วยการเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพเฉพาะบางประเภท รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน โดยไม่คำนึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ ตลอดจนมีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไขแห่งเสรีภาพและเกียรติยศตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และการเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยมนุษยชน ทั้งนี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน และคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความรวมถึง

1) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบดังหรือทำให้ความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

2) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่มีผลลบหรือความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งอาจพิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

3.1.6 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 ซึ่งกำหนดให้รัฐสมาชิกต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานทุกประเภทที่เป็นคนในบังคับหรือคนต่างชาติหรือทายาทของบุคคลดังกล่าวที่ประสบอันตรายจากการทำงานอย่างเสมอเหมือนกัน

3.1.7 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินประกันสังคม

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นพื้นฐานของการประกันสังคม ค.ศ. 1952 กำหนดให้มีการคุ้มครองการประกันสังคมอย่างน้อย 3 ประเภท ตามมาตรฐานขั้นพื้นฐาน โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจากประโยชน์ทดแทนแบบบังคับกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ สงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการคุ้มครองและการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันลา ความปลอดภัย ค่าตอบแทน สุขภาพอนามัย และการคุ้มครองด้านประกันสังคม เงินทดแทนตามกฎหมาย เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

3.2 มาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ Labour Standard คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกัน และรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล) เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ นอกจากนี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้จัดทำข้อเสนอซึ่งเป็นตราสารอย่างหนึ่งที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวปฏิบัติ เป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งการรับเอาข้อเสนอมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่าจะต้อง

ปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญาแต่อย่างใด และการจ้างงานอย่างหนึ่งที่ต้องมีการแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสนใจได้แก่ การจ้างงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรี และมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งปวง จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นพื้นฐานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลารวมทั้งได้จัดทำข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา เพื่อแนะให้ประเทศสมาชิกต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นรูปแบบของการว่าจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นในระบบเศรษฐกิจและการผลิตสมัยใหม่

โดยปกติสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่แล้วทำงานวันละ 4 – 6 ชั่วโมง และได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงตามค่าจ้างขั้นต่ำ และมักมีรายได้ไม่แน่นอน สำหรับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน การฝึกอบรมและความก้าวหน้าในการทำงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามักได้รับน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ แต่สำหรับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังคงต้องการให้มีความคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ให้ทัดเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาตามสัดส่วน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรี และมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งปวง จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นพื้นฐาน ในเรื่องของค่าจ้าง การไม่เลิกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งสิทธิในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองและการเป็นตัวแทนแรงงานเช่นเดียวแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติที่สามารถเทียบเคียงได้ โดยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2537 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 เพื่อคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการประกันสังคม โดยอนุสัญญาฉบับดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อบทบัญญัติที่ให้ประโยชน์ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาภายใต้อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น²⁶ ซึ่งให้เรียกชื่ออนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงาน

²⁶ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Section 2.

บางช่วงเวลาดังกล่าว “อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work)” โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครอง ดังนี้

3.2.1.1 คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work) โดยกำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานช่วงเวลาข้างต้นอาจนับเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงาน²⁷ และกำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลานี้ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน อาจยกเว้นคนงาน หรือสถานประกอบการบางประเภทเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดได้หากการนำอนุสัญญาดังกล่าวมาปฏิบัติแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหา²⁸

นอกจากนี้ยังกำหนดนิยามของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) หมายถึง คนทำงานเต็มเวลาที่ได้รับการจ้างงานรูปแบบเดียวกับของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีลักษณะงานแบบเดียวหรือคล้ายคลึงกับงานบางช่วงเวลา และทำงานในสถานประกอบการเดียวกันหรือสาขางานเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ส่วนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ได้รับผลกระทบจากการว่างงานชั่วคราว (Partial Unemployment) อันเนื่องมาจากการลดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานทั้งกลุ่มเป็นการชั่วคราว เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือโครงสร้าง ไม่ได้ถือเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา²⁹

3.2.1.2 มาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางเวลากำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) เทียบเท่าแรงงานที่ทำงานแบบเต็มเวลา (Full - Time Workers) ไว้โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้³⁰

²⁷ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 1 (b)

²⁸ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 3 (1).

²⁹ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 1 (d).

³⁰ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. เล่มเดิม. หน้า 344 - 346.

1) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในข้อที่เกี่ยวข้องในเรื่อง 1) สิทธิในการรวมตัว เจริญร่วมต่อรอง และปฏิบัติในฐานะผู้แทนลูกจ้าง 2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (มาตรา 4)

2) ให้กำหนดมาตรการเป็นกฎหมายและข้อปฏิบัติเพื่อรองรับว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิตต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) เมื่อเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน (มาตรา 5)

3) ให้กำหนดแผนการประกันสังคมซึ่งตราเป็นพระราชบัญญัติและใช้ประเภทของงานอาชีพเป็นฐาน โดยปรับให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในแผนได้เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา สำหรับเงื่อนไข ให้กำหนดจากชั่วโมงการทำงาน รายได้หรือจำนวนเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือโดยวิธีการที่กำหนดกฎหมายและข้อปฏิบัติ (มาตรา 6)

4) ให้กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการคุ้มครองการมีบุตร การสิ้นสุดสัญญาจ้าง การลาพักผ่อนประจำปี และวันหยุดประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง และการลาป่วย โดยอาจกำหนดตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ (มาตรา 7)

ในการกำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ได้รับความคุ้มครองตามเงื่อนไขข้างต้นให้เท่าเทียมกับคนทำงานหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลานั้น เป็นที่เข้าใจว่า การได้ให้สิทธิเกี่ยวกับเรื่องเงินอาจกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ โดยมาตรการดังกล่าวประเทศสมาชิกอาจยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีรายได้ หรือ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าข้อกำหนดที่กำหนด (Specified thresholds) ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามแผนประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากการจ้างงาน³¹ และอาจไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐานก็ได้ ยกเว้นมาตรการคุ้มครองสิทธิในการลาคลอด³² ทั้งนี้ การยกเว้นจะต้องกำหนดเงื่อนไขขั้นพื้นฐานโดยควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่ไม่เป็นการแยกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีให้ได้รับความคุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม

³¹ Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 8 (1) (a).

³² Convention No. 175 Concerning Part – Time Work Article 8 (1) (b).

5) ให้กำหนดมาตรการรับรองว่า การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลา มาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน สามารถกระทำได้อย่างเสรีตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ โดยให้ขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 10)

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยตั้งอยู่บนมาตรการแรงงานพื้นฐานอย่างน้อย 4 เรื่อง ได้แก่

- (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- (2) การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- (3) แรงงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว และ
- (4) การส่งเสริม การจ้างงานและการคุ้มครองการมีงานทำ

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ส่งเสริมให้มีการเลือกทำงานบางช่วงเวลา หรือไม่เต็มเวลาได้อย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับความต้องการทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้เงื่อนไขมาตรการความคุ้มครองดังกล่าว

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อรับรองว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในเรื่องสิทธิในการรวมตัว สิทธิในการเจรจาต่อรอง สิทธิที่จะเป็นผู้แทนของลูกจ้าง สิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน และได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการทำงานและในงานอาชีพ รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากประกันสังคม ตลอดจนได้รับความคุ้มครองในด้านการลาคลอด การเลิกจ้าง ได้รับวันหยุดตามประเพณี โดยได้รับค่าจ้างการลาพักผ่อนประจำปีและการลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง

3.2.2 ข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา³³

ในการประชุมสมัยที่ 81 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2537 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับเอาข้อเสนอเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลา และกำหนดให้ข้อเสนอดังกล่าวจะต้องอยู่ในรูปข้อแนะต่อทำอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเรียกว่าข้อแนะที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 (Recommendation No. 182

³³ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. เล่มเดิม. หน้า 351 - 354.

Concerning Part Time Work 1994) โดยข้อเสนอฉบับนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น สิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา รวมไปถึงความคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักก่อนประจำปีหรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น โดยข้อเสนอนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน³⁴ ดังมีรายละเอียดข้อเสนอที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) นายจ้างควรหารือกับตัวแทนแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแนะนำ หรือขยายขอบเขตการทำงานบางช่วงเวลาให้กว้างขวางออกไปในเรื่องของกฎและขั้นตอนที่ใช้กับการทำงานบางช่วงเวลา หรือไม่เต็มเวลา รวมถึงมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองตามความเหมาะสม³⁵

2) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับแจ้งเรื่องสภาพการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการใดๆที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และข้อปฏิบัติของประเทศ³⁶

3) การปรับเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 6 ของอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งกำหนดไว้ในแผนประกันสังคม และได้ตราเป็นพระราชบัญญัติ โดยยึดงานอาชีพหลัก และมุ่งเน้นที่³⁷

(1) การลดขีดจำกัดที่กำหนดลง โดยใช้รายได้หรือชั่วโมงการทำงานเป็นฐานของเงื่อนไขที่ครอบคลุมอยู่ในแผนประกันสังคม

(2) การอนุญาตให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานหรืออัตราเดียว โดยเฉพาะเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุ เงินทดแทนคนพิการ เงินชดเชยการคลอดบุตร และเงินช่วยเหลือครอบครัว ตามความเหมาะสม

(3) การยอมรับในหลักการว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งสิ้นสุดการจ้างงานหรือถูกระงับการจ้างไว้ชั่วคราว และเป็นผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาทำ เป็นเงื่อนไขที่กำหนดในการจ่ายเงินทดแทนผู้ว่างงาน

(4) การลดความเสี่ยงของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อาจเสียเปรียบเนื่องจากแผนประกันสังคม โดย

³⁴ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 3.

³⁵ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 4.

³⁶ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 5.

³⁷ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 6.

ก. ในเรื่องสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นคุณสมบัติให้กำหนดเงื่อนไขเวลาการจ่ายเงินสมทบ เงื่อนไขการประกัน หรือเงื่อนไขเวลาการทำงาน หรือ

ข. กำหนดจำนวนประโยชน์ทดแทน โดยใช้รายได้เดิมโดยเฉลี่ยกับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ระยะเวลาการประกัน หรือการทำงาน เป็นตัวกำหนด

4) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับความคุ้มครองในแผนงานประกันสังคมภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนกับของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยเงื่อนไขนี้อาจพิจารณาจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน การจ่ายเงินสมทบ หรือรายได้ตามความเหมาะสม³⁸

5) ในกรณีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารับจ้างทำงานมากกว่า 1 งาน จะต้องคำนวณชั่วโมงทำงานทั้งหมด การจ่ายเงินสมทบ หรือเงินรายได้ทั้งหมด เพื่อกำหนดขีดจำกัดตามแผนประกันสังคมซึ่งกำหนดให้ใช้อาศัยเป็นฐาน³⁹

6) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับประโยชน์จากค่าทดแทนที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้างพื้นฐานอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ⁴⁰

7) นายจ้างต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อรองรับว่า โดยทางปฏิบัติแล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับสวัสดิการและบริการทางสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม สวัสดิการและบริการนี้จะต้องจัดโดยคำนึงถึงความต้องการของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย⁴¹

8) การจัดจำนวนและตารางชั่วโมงการทำงานให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ควรคำนึงถึงผลประโยชน์และความจำเป็นของสถานประกอบการควบคู่กันไป การเปลี่ยนแปลงตารางการทำงาน และการทำงานนอกเหนือจากตารางการทำงานที่ตกลงกันไว้ ควรอยู่ในข้อจำกัดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และระบบค่าทดแทนการทำงานที่นอกเหนือจากตารางการทำงานที่ตกลงกันไว้ควรขึ้นอยู่กับภาระจากรองกันตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ⁴²

9) ตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของประเทศ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับสิทธิในการลาอย่างเป็นธรรมเช่นที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ โดยเท่าเทียมกันและภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน โดยเฉพาะการลาศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง การลาเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา หรือการลา

³⁸ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 7 (2).

³⁹ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 9.

⁴⁰ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 10.

⁴¹ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 11.

⁴² Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 12.

ในกรณีที่บุตรหรือสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย⁴³ หากนายจ้างเห็นเป็นการเหมาะสม อาจกำหนดมาตรการเพื่อให้แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถได้รับการฝึกอบรมและได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานก็ได้

10) กฎระเบียบแบบเดียวกันกับที่ใช้กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องตารางการพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประเพณี ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย⁴⁴

11) นายจ้างควรกำหนดมาตรการให้ทุกระดับในสถานประกอบการสามารถทำงานบางช่วงเวลาได้ ทั้งในระดับบริหาร และตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญ เท่าที่เหมาะสม⁴⁵

12) นายจ้างควรพิจารณาเรื่องที่ว่าแรงงาน (Workers) ขอย้ายจากการทำงานเต็มเวลามาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือเรื่องแรงงานขอย้ายจากการทำงานบางช่วงเวลามาเป็นการทำงานเต็มเวลา หากเหมาะสมต่อสถานประกอบการ⁴⁶

13) หากไม่มีสาเหตุทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือเหตุผลของสถานประกอบการ ลูกจ้างที่ปฏิเสธ ไม่ย้ายจากการทำงานเต็มเวลาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน ลูกจ้างเหล่านั้นไม่ควรถูกไล่่ออกด้วยเหตุผลดังกล่าว⁴⁷

14) ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการป้องกันที่นำไปใช้กับการทำงานบางช่วงเวลาได้ และเกี่ยวกับข้อปฏิบัติสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาประเภทต่างๆ⁴⁸

อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางคนที่มีชั่วโมงการทำงานและรายได้สูงกว่าที่กำหนดอาจได้รับการยกเว้นได้ แต่ข้อจำกัดดังกล่าวต้องไม่ต่ำจนทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ต้องได้รับการยกเว้นมาตรการที่กำหนด โดยต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานบางช่วงเวลาให้สามารถกระทำได้โดยเสรี มีประสิทธิภาพ และสามารถสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าข้อเสนอที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work 1994) นี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งกำหนดแนวทางแก่ประเทศสมาชิกในการปฏิบัติตามข้อบังคับในอนุสัญญา โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการปรับแผนประกันสังคม และอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวกับมาตรการที่กำหนดเพื่อส่งเสริมการให้

⁴³ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 13.

⁴⁴ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 14.

⁴⁵ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 17.

⁴⁶ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 18 (1).

⁴⁷ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 19.

⁴⁸ Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work Section 22.

ความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันในเรื่องที่สำคัญๆ ไม่ครอบคลุมถึง เช่น การจัดเวลาทำงาน การฝึกอบรม โอกาสทำงานและการย้ายงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เป็นต้น

3.3 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ของต่างประเทศ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเยอรมันนี และประเทศสิงคโปร์ พบว่าแต่ละประเทศดังกล่าวมีกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไปสำหรับแรงงานทุกประเภท และมีกฎหมายสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) แยกออกมาเป็นการเฉพาะ ดังจะทำได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

3.3.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือ ทะเลญี่ปุ่นและทางด้านตะวันออกของคาบสมุทรเกาหลี และมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ โดยมีจักรพรรดิเป็นประมุขของประเทศ และมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่บริหารประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June 1995) เป็นกฎหมายแรงงานหลักที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไป โดยกำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน (Minimum Standard) ทั่วไป เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง การให้ความคุ้มครองและรับรองความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกฎหมาย Part - Time Work Law 1993 เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ดังจะทำได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

3.3.1.1 การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) เป็นมาตรการทางกฎหมายหลักสำหรับการคุ้มครองแรงงานที่มีการทำงานตามปกติทั่วไป โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่น ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง การใช้แรงงานเด็ก ตลอดจนการใช้แรงงานหญิง รวมทั้งข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กและหญิง เป็นต้น ตลอดจนการให้ความคุ้มครองและรับรองหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานและการได้รับค่าจ้างของชายและหญิงโดยถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน (Minimum Standard) ในการคุ้มครองสำหรับ “แรงงานหรือคนทำงาน” (Workers) ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่าลูกจ้างตามที่

เข้าใจกันทั่วไป โดยกฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดคำนิยามของคำว่า “แรงงานหรือคนทำงาน” (Workers) หมายถึง บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการหรือสถานดำเนินธุรกิจ และได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจ้างให้ทำงานประเภทใด⁴⁹

การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานถือเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง ซึ่งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการกำหนด และประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการ หรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาคโดยเฉพาะก็ตาม ส่วนกฎหมาย The Equal Opportunity an Treatment Act ได้บัญญัติรับรองความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ⁵⁰ นอกจากนี้ยังมีกฎหมาย The Industrial Safety and Health Law เป็นกฎหมายเฉพาะกำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างให้ทำงานเพื่อคุ้มครองบุคคลต่างๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด

3.3.1.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ในช่วง ค.ศ. 1950 มีสตรีญี่ปุ่นจำนวนไม่มากนักที่เป็นแรงงานทำงานในโรงงาน ดังนั้นสตรีญี่ปุ่นส่วนใหญ่ในยุคนั้นจึงทำงานอยู่ในไร่นา จนกระทั่ง ค.ศ. 1990 ประเทศญี่ปุ่นมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น สตรีญี่ปุ่นจำนวนมากจึงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ มีสตรีจำนวนมากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและทำงานกระจุกตัวอยู่กับงานประเภทค่าจ้างต่ำและขาดความมั่นคง ซึ่งกฎหมายมาตรฐานแรงงานดังกล่าวเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้สังเกตเห็นถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้น ในปี ค.ศ. 1993 จึงได้เกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบางช่วงเวลายขึ้น เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ได้แก่ กฎหมาย Part-Time Work Law 1993 โดยเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงด้านการจัดการจ้างงานของงานบางช่วงเวลา (Improvement of Employment Management of Part - Time) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆ ได้แก่

⁴⁹ Labor Standards Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June 1995, Article 9, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a001>

⁵⁰ Nishitani Satoshi. (2002). *Legal Policy for the Equal Treatment of Regular and Part – Time Workers*. p. 5.

- 1) นโยบายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
- 2) มาตรการในการปรับปรุงด้านการจัดการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา
- 3) ศูนย์สนับสนุนงานบางช่วงเวลา (Part – Time Work Support Center)

กฎหมาย Part - Time Work Law 1993 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ และความสามารถของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยให้การประกันภาวะการทำงานตามสมควร ปรับปรุงการศึกษาและฝึกอบรม สวัสดิการ และพัฒนาการจัดการและการจัดจ้าง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ⁵¹ กฎหมาย Part - Time Work Law 1993 กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขแรงงานและสวัสดิการจะต้องออกคู่มือ (Guideline) เพื่อการส่งเสริมอย่างเหมาะสม และดำเนินการออกมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการจ้างงานบางช่วงเวลาให้มีประสิทธิผล เพื่อให้นายจ้างใช้ความพยายามในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานตามความสามารถของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในลักษณะที่มีประสิทธิผล โดยคำนึงสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา และต้องรักษาสภาพการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ให้แตกต่างจากแรงงานที่ทำงานปกติ (Regulation) ตลอดจนให้การศึกษอบรม ปรับปรุงสวัสดิการ และการจัดการด้านการจ้างงานบางช่วงเวลาด้วย

(1) การบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) ของประเทศญี่ปุ่นมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 1994 โดยใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรม และมีคู่มือสำหรับนายจ้างในการปรับปรุงหรือส่งเสริมการจัดการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Guideline for Employee on Improving Employment Management of Part – Time Workers) ซึ่งคู่มือดังกล่าวได้ตราไว้ใน “กฎหมายการจ้างงานบางช่วงเวลา” เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยยึดหลักกฎหมายและพระราชบัญญัติที่มีอยู่เดิม 7 ฉบับ ได้แก่กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพฯ (Industrial Safety and Health Law) กฎหมายการทดแทนอุบัติเหตุ (Workers’ Accident Compensation Insurance Law) กฎหมายความเท่าเทียมกันในโอกาส (Equal Opportunity and Treatment Law) กฎหมายสวัสดิการฯ (Welfare Act) กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law)

นอกเหนือจากนั้นนายจ้างที่มีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา 10 คนหรือมากกว่านั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยออกกฎเกณฑ์ต่างๆ สำหรับแรงงานที่

⁵¹ No 76. Part – Time Work Law 1993 Section 1.

ทำงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน และสอดคล้องกัน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแรงงานที่ทำงานปกติ และต้องทำเป็นเอกสารให้ชัดเจน⁵² อย่างไรก็ตาม กฎหมาย Part - Time Worker Law 1993 ดังกล่าวมิได้บังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) แต่ใช้คำว่าให้นายจ้าง “มุ่งพยายาม” (Endeavor) ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) นอกจากนี้ในส่วนของภาครัฐ Part - Time Work Law 1993 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ คือ กระทรวงสุขภาพ แรงงานและสวัสดิการของประเศญี่ปุ่นในการส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงทำให้ประเศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายและแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงประสิทธิภาพของมาตรการเพื่อเป็นการประกันการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเรียกว่า Improvement of Employment Management, Etc. of Part - Time Workers

(2) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

คำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) ตามกฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ ยกเว้นจะถูกกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยกระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานตามมาตรา 9 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเหมือนคนทำงานปกติ ยกเว้นบางเรื่อง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งกำหนดอยู่บนฐานที่แตกต่างจากคนทำงานปกติ และโดยทั่วไปแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเศญี่ปุ่น คือ คนทำงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะประกอบด้วยลักษณะต่างๆ หลายประการ คือ⁵³

ก. ใช้ชื่อเรียกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแตกต่างไปจากลูกจ้างประจำ (Regular Employees) หรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน

ข. แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

⁵² Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time Workers Section 3 (1) (b) (i).

⁵³ Kazuo Sugeno translated by Leo Kanowitz. (1995). **Japanese Labor Law (2nd ed.)**, p. 159 – 162.

ค. แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการทำงานที่สั้นกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยการพิจารณาระยะเวลาทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญา เช่น ระยะเวลาการจ้างครั้งละ 6 เดือน หรือ 1 ปี ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญา แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในความหมายตามข้อนี้จะมีความหมายใกล้เคียงกับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employees) จะแตกต่างกันที่ชื่อเรียกและชั่วโมงการทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวจะเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำ

(3) สภาพการจ้าง

กฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน โดยนายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุข้อมูลที่ชัดเจน ได้แก่ ระยะเวลาการจ้าง สถานประกอบการและบทบาทหน้าที่ของแรงงาน เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน (หากต้องทำงานเกินกว่าที่กำหนดก็ต้องระบุชั่วโมง หรือเวลาทำงาน) เวลาพักผ่อน วันหยุด การพักร้อน ระบบกะหากคนงานต้องทำงาน 2-3 กะ⁵⁴ วิธีการกำหนดค่าจ้าง การคำนวณและการจ่ายค่าจ้าง การเกษียณอายุหรือการสิ้นสุดการจ้างงาน (รวมทั้งเหตุผลการให้ออกหรือไล่ออก)

เมื่อนายจ้างทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแล้ว นอกจากจะต้องทำเอกสารให้ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง ค่าชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) ค่าตอบแทน โบนัส และสิ่งตอบแทนอื่นๆ สำหรับแรงงานที่ทำงานเกิน 1 เดือน รวมทั้งความปลอดภัย สุขภาพ การจัดอบรมและการลา เป็นต้น นอกจากนี้ กฎหมาย Improvement of Employment Management, Etc. of Part - Time Workers ยังกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ดังนี้⁵⁵

1. วันและเวลาทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานบางช่วงเวลาที่น่านอน วันและเวลาทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่น่านอนไว้ในสัญญา

⁵⁴ Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time Workers Section 3 (1) (a) (i).

⁵⁵ Law Concerning the Improvement of Employment Management, Etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law) from http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html

จ้างงาน (Labor Contact) รวมทั้งการต่อสัญญาจ้างงาน (Renewal) ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาจ้าง ก่อนครบกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน

2. ชั่วโมงการทำงาน

ในการกำหนด หรือเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานและวันทำงาน สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันทำงาน ตามสภาพของงานอย่างเหมาะสม และจะต้องไม่เอาเปรียบโดยการใช้งานเกินเวลา⁵⁶ และโดยทั่วไป แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น คือ แรงงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

โดยหลักการแล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานอกจากจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่ง “นโยบายของงานบางช่วงเวลา (Policies on Part -Time Work)” ของกระทรวงแรงงานได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา คือ แรงงานที่มีชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาในลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน

3. ค่าจ้าง

ประเทศญี่ปุ่น ไม่ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะเหตุว่ากฎหมาย Minimum Wages Law ของประเทศญี่ปุ่น กำหนดว่าอาจยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติทั่วไป⁵⁷ อนึ่ง ค่าจ้างนี้จะต้องเป็นเงินสดตามกฎหมายโรงงาน (The Factory Law's Enforcement Ordinances) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของ เนื่องจากเกิดความยุ่งยากในการตีราคาส่งของนั้น รวมทั้งความไม่สะดวกในการเปลี่ยนสิ่งของนั้นเป็นเงินสด และค่าจ้างนั้นจะต้องจ่ายโดยตรงให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์การตกลงต้องขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรอง หรือการศึกษาและพิจารณาของสภาค่าจ้างขั้นต่ำโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงมาบังคับใช้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง (Wage Increase)

⁵⁶ Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time Workers Section 3 (1) (c).

²⁹ Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time Workers Section 3 (1) (d).

⁵⁷ The Minimum Wages Law Section 8.

สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามั่นใจได้ว่าตนจะได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเมื่อใดและจำนวนเท่าไรด้วย

4. วันหยุด วันลา

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ นายจ้างจะต้องกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำปีจำนวนหนึ่ง เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้หยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

นอกจากการได้รับสิทธิดังกล่าวข้างต้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนดโดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

5. การบอกเลิกสัญญา

เมื่อนายจ้างตั้งใจที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลากับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (ทั้งนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวถูกว่าจ้างอย่างต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ทำการจ้างและไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้าถึงการที่ไม่สามารถต่อสัญญา) นายจ้างต้องแจ้งให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยระบุเหตุผลของการไม่ต่อสัญญาดังกล่าวโดยเร็ว

6. การเลิกจ้าง

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานายจ้างจะต้องแจ้งให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วันให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งระยะเวลาการบอกกล่าวอาจลดลงได้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแต่ละวันสำหรับระยะเวลาที่ถูกลดลง

นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) เมื่อนายจ้างให้ออกจากงาน โดยกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) แยกออกมาต่างหากจากสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน

7. เงินรางวัลพิเศษหรือโบนัส

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) ดังนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัส เงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเอง

3.3.2 ประเทศเกาหลีใต้⁵⁸

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ Labor Standard Act (LSA) (Law No. 5309, Mar. 13, 1997) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ดังจะได้ทำการศึกษาดังนี้

3.3.2.1 การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ Law No. 5309, Mar. 13, 1997 (Labor Standard Act (LSA)) ซึ่งใช้บังคับสำหรับนายจ้างที่มีแรงงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวจะใช้บังคับกับแรงงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม หรือภาคพาณิชย์กรรม โดย Labor Standard Act (LSA) ให้นิยามของคำว่า “แรงงาน” (Workers) หมายถึง บุคคลซึ่งผูกพันตนไม่ว่าจะเข้าเสนอทำงานให้แก่ธุรกิจหนึ่งหรือสถานประกอบการหนึ่ง (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ธุรกิจ”) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้าง⁵⁹ นอกจากนี้ Labor Standard Act (LSA) ยังเป็นกฎหมายมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่กำหนดความคุ้มครองเงื่อนไขการทำงานด้านแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน โดยใช้บังคับกับแรงงานทุกคน ยกเว้น คนทำงานบ้าน ชาวประมง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้ Labor Standard Act (LSA) ไม่ได้กำหนดว่าสัญญาจ้างงานจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ ดังนั้น นายจ้างส่วนใหญ่จึงใช้ประโยชน์จากหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับตามที่ Labor Standard Act (LSA) กำหนดไว้เป็นหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับของตนและนำมาใช้กับแรงงานของตนเอง ยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ในสัญญาจ้างงานด้วย โดยมีระยะเวลาของสัญญาจ้างงานจะต้องไม่เกิน 1 ปี เว้นแต่ในกรณีซึ่งสัญญาจ้างงานดังกล่าวเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือเป็นสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาตามความ

⁵⁸ Law No. 5309, Mar. 13, 1997 Labor Standard Act (LSA) from www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46401/65062/E97KOR01.htm

⁵⁹ Law No. 5309, March 13, 1997, Labor Standard Act Article 15.

จำเป็นสำหรับความสำเร็จของงานตามโครงการที่แน่นอน ทั้งนี้ Labor Standard Act (LSA) ยังวางหลักการในเรื่องความเสมอภาค การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานเนื่องจากเพศ หรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากสภาพการจ้างบนพื้นฐานของชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม⁶⁰

3.3.2.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศเกาหลีใต้ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดย Labor Standard Act (LSA) ได้กำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้างๆ หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน โดย Labor Standard Act (LSA) กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพัก และกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพัก⁶¹ เมื่อพิจารณาจากคำจำกัดความของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ประกอบกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาแล้ว พบว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง และได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศเกาหลีใต้ได้ให้ความสำคัญในการปรับปรุงมาตรการการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติดังกล่าวโดยออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติดังกล่าว ซึ่งได้แก่ Temporary /Part - Time Workers Protection Act 2006 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในตลาดแรงงาน

1) การบังคับใช้กฎหมาย

ประเทศเกาหลีใต้ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะในปี 2006 โดยมีผลบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ แม้กฎหมาย Labor Standard Act (LSA) ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับมาตรฐานของประเทศเกาหลีใต้จะกำหนดคำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้างๆ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จะได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะตามกฎหมาย Temporary / Part - Time Workers Protection Act 2006 แยกออกต่างหากจากความคุ้มครองตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA)

⁶⁰ Law No. 5309, Mar. 13, 1997.- Labor Standards Act Article 5.

⁶¹ Law No. 5309, Mar. 13, 1997.- Labor Standards Act Article 49.

2) คำนินยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ประเทศเกาหลีได้กำหนดคินยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) ตาม Labor Standard Act (LSA) หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา⁶²

3) สภาพการจ้าง

กฎหมาย Temporary/Part-Time Workers Protection Act 2006 มีวัตถุประสงค์หลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติโดยจะไม่ถูกแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานชั่วคราว หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยทั้งนี้ เงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Working Conditions for Part - Time Workers)⁶³ จะต้องกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

(1) เงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน โดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน

(2) การกำหนดเงื่อนไขหรือเนื้อหาอื่นๆ ภายใต้ข้อ 1) จะกระทำได้โดยการออกพระราชกฤษฎีกา

(3) ด้วยความเคารพต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สั้นกว่าปกติ ข้อบัญญัติบางข้อที่กำหนดใน Labor Standard Act (LSA) อาจจะไม่นำมาบังคับใช้ตามที่ระบุในพระราชกฤษฎีกา

นอกจากนี้สภาพการทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถือว่าจ้างในงานที่เหมือนกันในสถานประกอบการเดียวกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองด้านสภาพการจ้างที่แตกต่างไปจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาบ้าง และเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดโดย Presidential Decrees ภายใต้มาตรฐานขั้นพื้นฐานตามมาตรา 25 ของกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) แต่หากเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางเงื่อนไขไม่ได้ถูกกำหนดไว้โดย Presidential Decrees ต้องบังคับตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครอง โดยสรุปดังนี้

⁶² Enforcement Decree, Article 9 paragraph 2.

⁶³ Law No. 5309, March 13, 1997, Labor Standard Act Article 25.

1. วันและเวลาทำงาน

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non – Regulation Workers) และจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วันและเวลาทำงาน และเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ในสัญญาจ้างงานด้วย โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

2. ชั่วโมงการทำงาน

กฎหมาย Labor Standard Act (LSA) กำหนดความหมายของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สูงกว่าจ้างในงานที่เหมือนกัน และในสถานประกอบการเดียวกัน

3. ค่าจ้าง

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้จะถูกกำหนดอยู่บนฐานรายชั่วโมง และให้ใช้บังคับกับแรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ด้วย

ประเทศเกาหลีใต้กำหนดหลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดไว้ใน Labor Standard Act (LSA) มาตรา 42 ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ก็เพื่อที่จะให้แรงงานได้รับค่าจ้างอย่างแท้จริง และยังเป็น การป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงิน และต้องจ่ายโดยตรงกับแรงงานเอง ส่วนสถานที่จ่ายค่าจ้างประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้บังคับเป็นกฎหมายว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานโดยตรง ณ สถานที่ใด ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนั้นค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

4. วันหยุด

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตาม Labor Standard Act (LSA) ถือเป็นแรงงานตาม Labor Standard Act (LSA) ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึง

ได้รับความคุ้มครองที่จะได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา⁶⁴

5. วันลา⁶⁵

ประเทศเกาหลีใต้ให้สิทธิแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิลาประจำปีและประจำเดือนและได้รับค่าจ้างในวันที่ลาดังกล่าว ซึ่งจะกำหนดโดย Presidential Decree และมีการคำนวณโดยมีหน่วยเป็นชั่วโมง (ระยะเวลาที่สั้นกว่า 1 ชั่วโมงให้ถือเป็น 1 ชั่วโมง) โดยวิธีการคำนวณดังนี้

จำนวนวันลาประจำเดือนและการพักผ่อนประจำปีของคนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับ คุณ (ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหาร ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา) คูณ ชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ตัวอย่างเช่น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานวันละ 4 ชั่วโมง และทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ โดยแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 10 วัน ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิในการลาประจำปีและประจำเดือนโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับ $10 \times (24/40) \times 8 = 48$ ชั่วโมง

6. การทำงานล่วงเวลา

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกบังคับตาม Labor Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ในสัญญาจ้างงานด้วย การทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงต้องถูกกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจน และในการทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อน และอนุญาตให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

7. การเลิกจ้าง

โดยที่ Presidential Decrees ของประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ ดังนั้น การเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

⁶⁴ Law No. 5309, Mar. 13, 1997.- Labor Standards Act Article 54.

⁶⁵ ข้อมูลโดย Kangnam Labor Law Firm จาก www.korea4expats.com/directory/810 - Kangnam

ต้องบังคับตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) โดยนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้าต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง (รวมทั้งการเลิกจ้างโดยเหตุผลของการจัดการ) หากนายจ้างมิได้แจ้งล่วงหน้า 30 วันก่อนการเลิกจ้าง ค่าจ้างปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกชำระให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เว้นแต่กรณีที่ไม่มีความเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับธุรกิจเนื่องจากภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเหตุอื่นใดอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ และหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างมิได้แจ้งเหตุผลอันสมควร แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจร้องขอค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างต่อ Labor Relation Commission ได้

อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นไม่อาจนำมาบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางกลุ่ม เช่น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารายวัน โดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

นอกจากมาตรฐานการทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดใน กฎหมาย Temporary / Part – Time Workers Protection Act 2006 นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับการทำงานที่เกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสามารถร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Committee) เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมได้

3.3.3 ประเทศเยอรมัน⁶⁶

ประเทศเยอรมันนี้เป็นสมาชิกประชาคมยุโรป (European : EU) กฎหมายแรงงานจึงได้รับอิทธิพลอย่างมากมาจากการออกกฎหมายของ EU และตั้งแต่ปลายปี 1970 การเจริญเติบโตภาวการณ์ว่างงานในประเทศแถบยุโรปเกิดขึ้นพร้อมๆ กับความอิสระทางธุรกิจของตลาดแรงงาน เกิดการคิดหารูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่เพื่อลดชั่วโมงการทำงานกันจำนวนมาก ทำให้มีงานรูปแบบใหม่เกิดขึ้นมากมาย เช่น งานร่วมกันทำ งานประเภทโทรตาม งานบางช่วงเวลา ประเทศเยอรมันจึงได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ดังมีรายละเอียดความคุ้มครองดังต่อไปนี้

⁶⁶ ข้อมูลจาก <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

3.3.3.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป

ประเทศเยอรมันนี้มีกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานเต็มเวลา คือ Employment Promotion Act 1985 เป็นกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐานและเป็นข้อบังคับหลัก โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนรวบรวมขั้นตอนการทำงานของผู้ใช้แรงงาน มีการป้องกันการจ้างงาน และให้อิสระผู้ใช้แรงงานในการทำงานที่มีคุณค่า ตลอดจนคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานในความสัมพันธ์การจ้างงาน และ Employment Promotion Act 1985 ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไปทุกประเภททั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคพาณิชย์กรรม บนพื้นฐานของกฎหมายเอกชนทั้งนายจ้างและลูกจ้างภาคเอกชน และ Public Sector แต่ไม่รวมถึงคนรับใช้ซึ่งมีเงื่อนไขตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

3.3.3.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

แต่เดิมประเทศเยอรมันนี้ไม่มีกฎหมายงานบางช่วงเวลาโดยตรงแต่เอมารวมไว้ในกฎหมายการจ้างงาน Employment Promotion Act 1985 ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) ด้วย โดยศาลแรงงานให้ถือปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างในทางปฏิบัติต่อแรงงานทั้งสองกลุ่ม และสภานิติบัญญัติได้ให้ความหมายของงานบางช่วงเวลาไว้แล้ว นอกจากนี้กฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนระหว่างการทำงานเต็มเวลาและการทำงานบางช่วงเวลาในกรณีแรงงานประสงค์จะปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวตำแหน่งงานที่มีอยู่ให้แรงงานเหล่านั้นทราบ

นอกจากการจ้างงานบางช่วงเวลาแล้ว ประเทศเยอรมันนี้ยังมีการจ้างงานในลักษณะที่มีการจ้างงาน โดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนด้วย โดยลักษณะการจ้างงานทั้งสองประเภทดังกล่าวจะต้องจัดให้มีการจ้างงานโดยทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรแบบเดียวกันบนพื้นฐานของกฎหมายเอกชน (Private Law) ต่อมาเมื่อการจ้างงานบางช่วงเวลาได้กลายมาเป็นเรื่องธรรมดาในประเทศเยอรมันนี้ และส่วนใหญ่การทำงานบางช่วงเวลาจะเป็นผู้หญิง ดังนั้นเพื่อให้โอกาสแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2000 รัฐสภาของประเทศเยอรมันนี้จึงได้ผ่านกฎหมายใหม่เพื่อแยกงานบางช่วงเวลาและงานที่กำหนดระยะเวลาในการจ้างงานที่แน่นอนหรืองานชั่วคราวออกจากกันอย่างชัดเจน ได้แก่ Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship, 2000 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนมกราคม 2001 เป็นต้นไป และบังคับให้นายจ้างแจ้งตำแหน่งงานเต็มเวลาที่ว่างลงให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและอำนวยความสะดวกแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ต้องการปรับเปลี่ยนเป็นแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งประเทศเยอรมันนี้ถือว่ากฎหมายคุ้มครองการจ้างงานเต็มเวลาเป็นข้อบังคับหลัก (Rule) และกฎหมายงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาเป็นข้อยกเว้น (Exception)

1) การบังคับใช้กฎหมาย

บทบัญญัติในกฎหมาย Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship, 2000 เป็นบทบัญญัติที่ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภท โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 ขึ้นไป สามารถร้องขอต่อนายจ้างที่จะทำงานเต็มเวลาได้⁶⁷ และนายจ้างจะต้องยอมรับคำร้องขอดังกล่าวด้วย เว้นแต่คำร้องขอนั้นไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากเหตุผลด้านการปฏิบัติ เช่น การลดจำนวนชั่วโมงการทำงานอาจเกิดผลกระทบในทางลบต่อองค์กรการทำงาน หรือความปลอดภัย หรือนำไปสู่ต้นทุนที่มากเกินไป ซึ่งเหตุผลของการปฏิเสธดังกล่าวจะต้องระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Agreements)

2) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ประเทศเยอรมันนีให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง แรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไว้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยงานบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาดังกล่าวยังครอบคลุมถึงงานอีกหลายประเภท เช่น งานที่มีเฉพาะบางวัน งานที่มีอาทิตย์ละ 1 วัน งานประเภทโทรตาม และการลดชั่วโมงการทำงานสำหรับผู้ใช้แรงงานสูงอายุด้วย

3) สภาพการจ้าง

ประเทศเยอรมันนีกำหนดให้การจ้างงานบางช่วงเวลาต้องทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุภารกิจและระยะเวลาการจ้างงานที่ชัดเจน รวมทั้งให้โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องไม่ถูกปฏิบัติแย่ไปกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกัน เว้นแต่จะระบุวัตถุประสงค์อันสมควรไว้ ซึ่งกฎหมาย Part - Time Work and Fixed - Term Employment Relationship, 2000 ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

ประเทศเยอรมันนีกำหนดให้ นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน วันและเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน และกฎเกณฑ์ในการทำงานโดยให้เป็นไปตามกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่รับงานใหม่จะต้องจำกัดระยะเวลาจ้างเพียง 2 ปี ยกเว้นลูกจ้างสูงอายุที่อายุ 58 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการว่างงาน

⁶⁷ Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship Section 8 paragraph 1.

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ประเทศเยอรมันนี้กำหนดให้ นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา สามารถตกลงกันในเรื่องชั่วโมงและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ได้ โดยมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(3) ค่าจ้าง

ประเทศเยอรมันนี้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นใดที่สามารถแบ่งได้ตามสัดส่วนที่เปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion Act 1985)

(4) วันหยุดวันลา

ประเทศเยอรมันนี้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) มีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่อง วันหยุด วันลาคลอด การลาของบิดาเพื่อดูแลบุตรและภริยา (Parental Leave) การหยุดพักผ่อนระหว่างช่วงการทำงานสำหรับผู้ทำงานมานาน (Career Break) โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย รวมทั้งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย และวันลาคลอดตามสัดส่วนเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาด้วย

ในกรณีที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานทุกวันเต็มอาทิตย์ แรงงานดังกล่าวมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามจำนวนวันเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา แต่หากไม่ได้ทำงานทุกวัน จะมีวิธีคิดวันหยุด คือเอาจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ หากรจำนวนวันต่อสัปดาห์ที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาไปทำงาน คูณจำนวนวันต่อสัปดาห์ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไปทำงานจริง เช่น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานสัปดาห์ละ 3 วัน และแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน และได้หยุดพักผ่อนประจำปี 6 สัปดาห์ ดังนั้นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา คือ 6 หาร 5 คูณ 3 เท่ากับ 3 สัปดาห์กว่า

(5) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ศาลของประเทศเยอรมันนี้ เคยตัดสินว่าในการทำงานล่วงเวลา (Overtime) ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หากช่วงที่ทำงานล่วงเวลานั้นเป็นชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่กฎหมายกำหนด แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลานั้น แต่หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ย่อมมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลาตามสัดส่วนในอัตรา เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่ทำงานปกติ

(6) การเลิกจ้าง

กฎหมายส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion Act 1985) กำหนดสิทธิตามสัญญาการจ้างงานระหว่างแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (Federal Labour Court) ยังยืนยันด้วยว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องถูกป้องกันการเลิกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน

สัญญาจ้างงานในประเทศเยอรมันนี้สามารถถูกบอกเลิกสัญญาได้ยิ่งไปกว่าอำนาจในการตัดสินใจของนายจ้าง ดังนี้

- ก. การเลิกจ้างโดยอำนาจตัดสินใจของนายจ้าง
- ข. การครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน
- ค. ข้อตกลงการปลดเกษียณเมื่อครบกำหนดอายุ
- ง. การเลิกสัญญาโดยความยินยอมทั้งสองฝ่าย
- จ. การขัดแย้งของสัญญาจ้างงาน

การเลิกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร (Civil Code Section 23) โดยเน้นระยะเวลาของการมีผลของหนังสือ สำหรับการเลิกจ้างพิเศษโดยไม่ได้กำหนดการมีผลของการเลิกจ้างไว้ การเลิกจ้างดังกล่าวต้องถูกส่งให้แรงงานทราบภายใน 2 สัปดาห์หลังจากที่นายจ้างทราบเหตุผลของการเลิกจ้าง

ในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างแบบปกติ หากแรงงานทำงานในระหว่าง 2 ปีแรกจะต้องได้รับการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์ก่อนการเลิกสัญญาจ้างจะมีผลบังคับ นอกจากนี้จะบังคับการบอกเลิกการจ้างเฉพาะในวันที่ 15 หรือวันสุดท้ายของเดือน อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างดังกล่าวจะยกเว้นการเลิกจ้างในช่วงระยะเวลาทดลองงานซึ่งมีระยะเวลาทดลองงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน ระยะเวลาการแจ้งการบอกเลิกสัญญาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ หากแรงงานทำงานมานานเกินกว่า 2 ปี ระยะเวลาการแจ้งการบอกเลิกสัญญาจะถูกขยายออกไปอีก กล่าวคือ ช่วงการจ้างงานระหว่าง 2 – 5 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 1 เดือน ช่วงการจ้างงานระหว่าง 5 – 8 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 2 เดือน ช่วงการจ้างงานระหว่าง 8 – 10 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 3 เดือน ช่วงการจ้างงานระหว่าง 10 – 12 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 4 เดือน ช่วงการจ้างงานระหว่าง 12 – 15 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 5 เดือน ช่วงการจ้างงานระหว่าง 15 – 20 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 6 เดือน ช่วงการจ้างงานตั้งแต่ 20 ปี จะต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลอย่างน้อย 20 เดือน

การจ่ายเงินสำหรับการเลิกจ้างเป็นสิ่งปกติในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยความตกลงระหว่างนายจ้างกับแรงงาน หรือเมื่อความสัมพันธ์ของการจ้างงานสิ้นสุดลงตามคำตัดสินของศาล ซึ่งสำหรับกรณีนายจ้างและลูกจ้างเลิกสัญญาจ้างงานกันโดยความตกลงทั้งสองฝ่าย ซึ่งตามข้อเท็จจริงการจ่ายเงินชดเชย (Severance pay) นายจ้างจะไม่ถูกบังคับให้ต้องจ่ายให้แก่แรงงาน แต่เนื่องจากเป็นที่เข้าใจกันว่าการเลิกจ้างโดยความตกลงระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ทำให้แรงงานเหล่านั้นไม่ได้ตั้งตัวในการที่จะไม่มีงานทำ ดังนั้นจึงไม่ควรที่จะเสียสิทธิประโยชน์จากการไม่มีงานทำเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ ในส่วนของกรณีความสัมพันธ์ของการจ้างงานสิ้นสุดลงตามคำตัดสินของศาล ลูกจ้างจะได้รับการจ่ายเงิน โดยคำสั่งของศาลโดยมีจำนวนเงินซึ่งขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล แต่จะได้รับสูงสุดไม่เกิน 12 เดือน โดยที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกป้องกันการเลิกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างต้องแจ้งให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบล่วงหน้าตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นด้วย

3.3.4 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์แยกตัวเป็นอิสระจากการเป็นส่วนหนึ่งของสาธารณรัฐมาเลเซียในปี พ.ศ. 2508 มีลักษณะภูมิประเทศที่มีเนื้อที่จำกัด เป็นเพียงเกาะเล็กๆ มีแนวนโยบายในการพัฒนาประเทศเน้นการผลิตและการค้าเป็นหลักใหญ่ ประเทศสิงคโปร์จึงให้ความสำคัญคุ้มครองการว่าจ้างแรงงานโดยไม่คำนึงเรื่องสัญชาติ ดังมีรายละเอียดความคุ้มครองดังนี้

3.3.4.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป⁶⁸

ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมาย Employment Act 1968 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 15 สิงหาคม 1968 และเป็นกฎหมายแรงงานหลักที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคน (Employees) ซึ่งทำสัญญาบริการ (Contract of Service) กับนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญา ลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างที่มีความมั่นคง ยกเว้น บุคคลที่ลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่นำเชื่อถือ กะลาสี หรือลูกเรือ และคนทำงานบ้าน ทั้งนี้ การจ้างงานทั่วไปตามกฎหมาย Employment Act 1968 ไม่มีแบบมาตรฐานในการจ้างงานว่าจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา ซึ่งกฎหมาย Employment Act 1968 มาตรา 2 กำหนดนิยามของคำว่า “สัญญาบริการ” (Contract of Service) หมายถึง สัญญาใดๆไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตาม ซึ่งบุคคลหนึ่งตกลงจ้างอีกบุคคลหนึ่งเป็นลูกจ้าง (Employees) เพื่อรับใช้หรือบริการนายจ้าง (Employer) และให้รวมถึงสัญญาหรือข้อตกลง

⁶⁸ Singapore Butterworths. (1986). **Butterworths Handbook of Singapore Employment Law**

ฝึกงานด้วย แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติโดยทั่วไปส่วนใหญ่แล้วจะทำสัญญาจ้างงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) ก็ถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย Employment Act 1968 ด้วย และได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะตามสัดส่วน

3.3.4.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา⁶⁹

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า “ลูกจ้าง” (Employees) และกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) ถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมาย Employment Act 1968 และให้รัฐมนตรีมีอำนาจแยกหรือเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์การจ้างงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาออกจากกฎหมาย Employment Act 1968 โดยจะไม่นำเงื่อนไขการจ้างงานตามกฎหมาย Employment Act 1968 มาบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด (มาตรา 66B) ซึ่งเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถเจรจาตกลงกันอย่างอิสระได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนายจ้างในการกำหนดหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงานบางช่วงเวลา และเป็นบทบัญญัติที่ควบคุมเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การลาโดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดการลาป่วย หรือการลาคลอดของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา

1) การบังคับใช้กฎหมาย

แม้ว่ากฎหมาย Employment Act 1968 จะเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภทก็ตาม แต่ประเทศสิงคโปร์ยังมีกฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ เนื่องจากลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลามีความแตกต่างจากการจ้างงานปกติทั่วไปซึ่งเป็นการจ้างงานเต็มเวลา โดยกฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 1996 เป็นต้นไป

2) คำนิยามของ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา”

เดิมกฎหมาย Employment Act 1968 กำหนดนิยามของคำว่า “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Employees) หมายความว่า บุคคลที่ลูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญา

⁶⁹ ข้อมูลจาก www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/workplace_standards/standards/the_employment_act/Part-time_Employment.html

ของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁷⁰ ต่อมาเมื่อมีการออกกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะแล้วกฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 กำหนดให้ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Employees) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 ยกเว้น บุคคลๆ ที่ถูกจ้างในตำแหน่ง ผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่นำเชื่อถือ กะลาสี และคนทำงานบ้าน

3) สภาพการจ้าง

ประเทศสิงคโปร์เรียกสัญญาจ้างงานเป็นสัญญาบริการ (Contract of Service) ถึงแม้จะเรียกว่าสัญญาบริการแต่เมื่อพิจารณาจากนิยามของคำว่าสัญญาบริการจะเห็นได้ว่าเป็นสัญญาจ้างงานอย่างหนึ่ง ซึ่งประเทศสิงคโปร์ไม่ได้บังคับให้ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ดังนั้นการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์อาจเกิดขึ้นได้เมื่อนายจ้างตกลงจ้างและลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติโดยทั่วไปส่วนใหญ่แล้วจะทำสัญญาจ้างงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลา โดยสัญญาบริการของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องระบุรายการ กล่าวคือ อัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน การจ่ายเงินทั้งหมดพร้อมค่าอภิบาล และจำนวนการจ่ายเงินช่วยเหลือหรือเงินอื่นใดที่สามารถลดรายการและแยกรายการได้ การทำงานล่วงหน้า หรือการจ่ายเงินพิเศษ (Bonus) การเพิ่มค่าจ้างประจำปี การชดเชยค่าใช้จ่ายที่สามารถเรียกคืนได้ การจ่ายเงินกระดุนตามจำนวนผลงาน รวมถึงเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง อาหาร การจัดสรรบ้านพักให้ โดยแต่ละรายการมีสาระสำคัญของการคุ้มครอง ดังนี้

(1) ชั่วโมงการทำงาน

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถตกลงกันในเรื่องชั่วโมงและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ได้ โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) ค่าจ้าง

กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 กำหนดให้ สัญญาบริการของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องระบุรายการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน

⁷⁰ กฎหมาย Employment Act มาตรา 66A (1)

แทนไว้ในสัญญาบริการของนายจ้าง ซึ่งอัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมงและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีเป็นรายการหนึ่งที่ต้องกำหนดไว้ในสัญญาบริการของนายจ้างด้วย

อัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมงถูกใช้บังคับตามกฎหมาย Employment Act 1968 โดยหมายถึงจำนวนเงินทั้งหมด (รวมถึงการเพิ่มขึ้นค่าจ้างด้วย) ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใต้สัญญาบริการ ยกเว้น (1) ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส (2) จำนวนเงินทั้งหมดที่ถูกจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อการชำระคืนของค่าใช้จ่ายพิเศษที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้าง (3) เงินจูงใจ และ (4) เงินช่วยเหลือใดอื่นๆ

อย่างไรก็ตามประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐานขั้นต่ำ โดยเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนจะถูกจ่ายภายใต้การเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือตัวแทนสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะถูกระบุไว้ในสัญญาบริการ

(3) วันหยุด

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุด 2 ประเภท คือ

ก. วันหยุดพักผ่อน (Rest Day)

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งทำงานมาแล้วอย่างน้อย 5 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ ให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับวันหยุด 1 วัน การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดควรมีหลักเกณฑ์การคำนวณ ดังนี้

1. สำหรับงานที่ทำแล้วเสร็จตามที่นายจ้างร้องขอ หากงานนั้นมีชั่วโมงการทำงานยังไม่เกินหรือเท่ากับครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติต่อวันให้จ่ายเงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนตามอัตราการจ่ายเงินพื้นฐานหนึ่งวัน แต่หากงานนั้นมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าครึ่งแต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติต่อวันให้จ่ายเงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนตามอัตราการจ่ายเงินพื้นฐานสองวัน

2. สำหรับงานที่ทำแล้วเสร็จตามที่ลูกจ้างร้องขอ หากงานนั้นมีชั่วโมงการทำงานยังไม่เกินหรือเท่ากับครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติต่อวันให้จ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) สำหรับวันหยุดพักผ่อนตามอัตราครึ่งหนึ่งของการจ่ายพื้นฐานในหนึ่งวัน แต่หากงานนั้นมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าครึ่งแต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติต่อวันให้จ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) สำหรับวันหยุดพักผ่อนในอัตราการจ่ายพื้นฐานหนึ่งวัน

ข. วันหยุดประจำสัปดาห์ (Public Holidays)

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งควรจ่ายตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงานโดยเปรียบเทียบกับการทำงานของลูกจ้างที่

ทำงานเต็มเวลาในลักษณะงานที่เหมือนกันตามสัดส่วน กล่าวคือ ให้คำนวณโดยนำจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหารจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ตัวอย่างเช่น ใน 1 ปี ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาและลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาทำงานปีละ 52 สัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงปกติในการทำงาน 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 11 สัปดาห์ ดังนั้นสิทธิในการได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา คือ

$$\frac{22 \text{ ชั่วโมง} \times 52 \text{ สัปดาห์} \times 11 \text{ วันหยุดประจำสัปดาห์} \times 8 \text{ ชั่วโมง}}{44 \text{ ชั่วโมง} \times 52 \text{ สัปดาห์}}$$

$$= 44 \text{ ชั่วโมงจากวันหยุดประจำสัปดาห์ทั้งหมด 11 วัน}$$

ดังนั้น ทุกวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์กับอัตราค่าจ้าง 4 ชั่วโมง

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจตกลงรับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นเงินสดโดยรวมเข้ากับการจ่ายเงินต่อชั่วโมงทั้งหมด (Hourly gross rate of pay) กับนายจ้างก็ได้ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนในสัญญาบริการ (Contract of Service) โดยมีหลักเกณฑ์การคิดจำนวนเงินสดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ คือ สิทธิในการได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ตลอดปีเป็นรายชั่วโมงของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา คูณอัตราค่าจ้างทั้งหมดต่อชั่วโมง หาร (ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา คูณ 52 สัปดาห์)

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับค่าจ้าง 5 เหรียญต่อชั่วโมง ดังนั้นสิทธิในการได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นเงินสด คือ

$$\frac{44 \text{ ชั่วโมง} \times 5 \$}{22 \text{ ชั่วโมง} \times 52 \text{ สัปดาห์}}$$

$$= 0.19 \$$$

ดังนั้น รายได้ต่อชั่วโมงทั้งหมดเมื่อรวมกับเงินสดของค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ เท่ากับ 5.19 \$

ในกรณีที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกร้องขอให้มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ กล่าวคือ อัตราค่าตอบแทนเป็นเงินตามฐานของค่าจ้างต่อวัน จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับ และค่าเดินทางต่อวันที่ต้องชำระตามสัญญาบริการ

(4) ค่าล่วงเวลา

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้นายจ้างควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ก. สำหรับการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่ยังไม่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข. สำหรับการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา หากลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานล่วงเวลายังไม่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับค่าล่วงเวลาตามอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่หากลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานล่วงเวลาเกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราส่วน 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(5) วันลา

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันลาโดยได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ก. ลาพักผ่อนประจำปี (Annual Leave)

กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 กำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานครบ 3 เดือนมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงของตน ตามสัดส่วนสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก โดยนำมาคำนวณได้ดังนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหารจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานวันละ 4 ชั่วโมง 5 วันต่อสัปดาห์ (เท่ากับ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง 5.5 วันต่อสัปดาห์ (เท่ากับ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีแรก 7 วัน ดังนั้น สิทธิลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานมาแล้วติดต่อกัน 3 เดือน คือ

$$\frac{20 \times 7 \times 8}{44}$$

$$= 25.5 \text{ ชั่วโมง}$$

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจตกลงรับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงินสดโดยรวมเข้ากับการจ่ายเงินต่อชั่วโมงทั้งหมด (Hourly gross rate of pay) กับ นายจ้างก็ได้ เช่นกรณีดังกล่าว ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 5\$ ดังนั้นสิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา คือ

$$\frac{25.5}{20 \times 52}$$

$$= 0.12 \$ \text{ ต่อชั่วโมง}$$

ดังนั้น ค่าจ้างต่อชั่วโมงทั้งหมดเมื่อรวมกับเงินสดที่จะได้รับในวันลาพักผ่อนประจำปี เท่ากับ $5\$ + 0.12 \$ = 5.12 \$$

ข. ลาป่วย (Sick Leave)

กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 กำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานครบ 6 เดือนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงของตน ตามสัดส่วนสิทธิการป่วยของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก สิทธิในการลาป่วยไม่สามารถรับเป็นเงินสดแทนได้ ซึ่งมีหลักเกณฑ์พื้นฐานการคำนวณ เช่นเดียวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาพักผ่อนประจำปีดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ค. ลาคคลอด (Maternity Leave)

กฎหมาย Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996 กำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เป็นหญิงมีสิทธิลาคคลอดโดยได้รับผลตอบแทน และความคุ้มครองเสมือนลูกจ้างหญิงที่ทำงานเต็มเวลา โดยการจ่ายค่าจ้างทั้งหมดให้คำนวณตามจำนวนวันทำงานที่ระบุในสัญญา

3.4 มาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานกับนายจ้างที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นย่อมมีหน้าที่ทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเพื่อให้งานของนายจ้างสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ อันมีนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวย่อมได้รับสิทธิคุ้มครองการทำงานขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.4.1 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประเทศไทยไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ และมิได้มีคำนิยามศัพท์ของคำว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานย่อมถือเป็นลูกจ้างและอยู่ภายใต้การได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้คุ้มครองโดยกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐาน (Minimum Standard) เกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ไม่ว่านายจ้างจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างจำนวนเท่าใดก็ตาม (ยกเว้นนายจ้างในส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนรัฐวิสาหกิจตามความหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ก็ตาม แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

3.4.1.1 วันและเวลาทำงาน

การกำหนดเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นจากความคิดพื้นฐานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไป เพราะยิ่งทำงานมากเท่าใดโอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานยิ่งมีมากตามไปด้วย โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันโดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง (มาตรา 23)

ต่อมาบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างดังกล่าว มีความไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้นจึงได้มีการยกเลิกการกำหนดเวลาทำงานปกติเดิม โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยต้องระบุเวลาเริ่มต้น การทำงานและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวัน แต่ต้องไม่เกินชั่วโมงของแต่ละประเภทงาน โดยวัน หนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เช่น วันและเวลาทำงานปกติ คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่ 8 นาฬิกา ถึง 17 นาฬิกา รวม 48 ชั่วโมง เป็นต้น อย่างไรก็ตามนายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันว่าหากเวลาทำงานของวันทำงานปกติได้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง (เช่น วันเสาร์ กำหนดให้มีเวลาทำงานครึ่งวันหรือ 4 ชั่วโมง เป็นต้น) ก็ให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือหรือจำนวน เวลาทำงานที่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่คงรวมหรือเพิ่ม ได้ไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง เช่น นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือของวันเสาร์ 4 ชั่วโมง ไปรวมหรือเพิ่มใน วันทำงานปกติอื่นในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ได้ โดยแต่ละวันรวมแล้วไม่เกิน 9 ชั่วโมง สำหรับงานที่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เวลาทำงาน ปกติจะต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

สำหรับลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน หากวันใดทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง แม้นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงให้นำเวลาส่วนที่เหลือของ วันทำงานปกติอื่นมารวมด้วยก็ตาม ลูกจ้างดังกล่าวก็จะได้รับค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงการทำงาน ที่เกิน 8 ชั่วโมงนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างในวันทำงานปกติ (ซึ่งเท่ากับอัตราค่าล่วงเวลา แต่ไม่ได้เรียกว่าค่าล่วงเวลา)⁷¹

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลาที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนใหญ่ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีวันและเวลาทำงานขึ้นอยู่กับความตกลงกันกับนายจ้างหลากหลาย รูปแบบ เช่น ทำงานจันทร์ – เสาร์ หรือจันทร์ – ศุกร์ หรืออาจตกลงกันทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ หรือ 3 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น โดยในแต่ละวันที่ตกลงทำงานอาจตกลงกันทำวันละ 2 - 3 ชั่วโมง หรือ 4 - 5 ชั่วโมง หรือ 6 - 7 ชั่วโมงไล่เลี่ยกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็ได้ ซึ่งก็มีได้เกินจากกำหนดเวลาปกติ ที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

⁷¹ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2551, กุมภาพันธ์). “กฎหมายแรงงานแก้ไขใหม่.” วารสารกฎหมายใหม่, 5, 92. หน้า 11.

3.4.1.2 ค่าจ้าง

กฎหมายกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ประเภท ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ตามมาตรา 5)

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานถือเป็นอัตราพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ต่ำกว่าอัตรานี้ไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม กิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างอาจกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการหรือท้องถิ่นให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานได้ตามความเหมาะสม หากท้องถิ่นใดไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น (มาตรา 87)

โดยทั่วไปนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนและไม่แน่นอน ฯลฯ และไม่ว่า ลูกจ้างจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัยและเพศใดก็ตาม ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 2 กำหนดนิยาม “ลูกจ้าง” ว่าหมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับบ้าน โดยไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างทดลองงาน ไม่ให้ถือเป็นลูกจ้างตามความหมายของประกาศดังกล่าว ลูกจ้างทดลองงานจึงได้รับความคุ้มครอง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงต้องจ่ายเงินส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้าง⁷²

นอกจากนี้ ศาลฎีกายังเคยวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 19 กันยายน 2540 และ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543 รวมทั้งประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 ซึ่งใช้ในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้น กำหนดว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงาน แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็

⁷² คำพิพากษาฎีกาที่ 4530 – 4535/2543

ตาม ซึ่งปรากฏว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 5 ชั่วโมง ถือเป็นเวลาทำงานปกติอันเป็นการทำงาน 1 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1 วันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ไม่ใช่เฉลี่ยค่าจ้างขั้นต่ำต่อการทำงานเพียง 5 ชั่วโมง เพราะการคำนวณดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใน 1 วัน⁷³

เมื่อพิจารณาจากแนวคำพิพากษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาย่อมได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าวข้างต้นด้วย (ยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ไม่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา) แม้ว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวจะมีชั่วโมงการทำงานปกติที่น้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็ตาม ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ล่าม ที่ปรึกษากฎหมาย ส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีปัญหาเรื่องค่าจ้าง เพราะสามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ เพราะเป็นผู้ชำนาญการหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา แต่หากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ระดับล่างที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานก็จะเริ่มด้วยการได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเท่านั้น แต่ในกรณีของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวทำงานมานานมักจะไม่มีการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีเช่นเดียวกับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งสภาพดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นอกจากนี้แม้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะกระทำเพื่อปกป้องผลประโยชน์คุณภาพชีวิตของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่ดูเหมือนว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน การใช้มาตรการค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบสนองสภาพการจ้างในกิจการหลายๆ ประเภทในปัจจุบันได้ และอาจทำให้การจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบการจ้างงานที่เอารัดเอาเปรียบต่อบรรดาแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งหลาย

3.4.1.3 วันหยุดและวันลา

1) วันหยุด หมายถึง วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ประเภท สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ ในระหว่างการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง

⁷³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8681/2548

เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานด้วย เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 56 (1))

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลา พบว่านายจ้างจะจัดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน ตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ถูกจำกัดสิทธิเหล่านั้นเป็นแรงงานในระดับล่างที่ไม่สามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ ดังนั้นควรให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกว่าการที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มิใช่เป็นงานที่ทำได้ไปวันๆเพื่อแลกกับค่าจ้างที่จะได้รับในแต่ละวัน

(2) วันหยุดตามประเพณี หมายถึง วันหยุดในวันสำคัญของชาติหรือวันสำคัญในทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น วันมาฆบูชา วันหยุดเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น และให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (May Day) ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29) โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ดังนั้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีด้วย

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปีอาจให้หยุดตามสัดส่วนก็ได้ โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้ (มาตรา 30)

ลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างประเภทใด ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างหญิง ลูกจ้างชายหรือลูกจ้างเด็ก แม้กระทั่งลูกจ้างที่มีเวลาทำงานเพียงสัปดาห์ละ 2-3 วัน หากทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยกันทั้งสิ้น นอกจากนี้หากลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนก็ได้เพื่อความสะดวกในการจัดการ แต่ในทางปฏิบัติมักไม่ค่อยพบกรณีที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนหากลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปี

เมื่อพิจารณาถึงการจ้างงานบางช่วงเวลา พบว่านายจ้างมิได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่างได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะส่วนใหญ่การจ้างงานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอนหรือว่าจ้างกันในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน 6 เดือน ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการจ้างสั้นๆ ไม่ถึง 1 ปี ซึ่งจะเห็นว่าควรกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกกลุ่มที่ทำงานมาได้สักระยะหนึ่งแต่ไม่ถึง 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาที่ทำงานไม่ครบ 1 ปีด้วย

2) วันลา หมายถึง ได้แก่ วันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตจากนายจ้างไม่ต้องมาทำงาน เนื่องจากมีเหตุจำเป็น เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร หรือมีกิจธุระ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับการลา ดังนี้

(1) สิทธิลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (มาตรา 32) โดยได้รับค่าจ้างตามปกติจากนายจ้างตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 57 วรรคหนึ่ง) ซึ่งลูกจ้างที่มีสิทธิลาป่วยไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใด ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแน่นอน ล้วนมีสิทธิลาป่วยหากปรากฏว่าเจ็บป่วยจริง

(2) สิทธิลากิจ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ตามมาตรา 34)

(3) สิทธิลาคลอด ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน (ตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง) โดยให้นับวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย และได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำการลาคลอดไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59) ซึ่งลูกจ้างหญิงที่มีสิทธิลาคลอดได้ไม่จำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใด ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแน่นอน และลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ทันทีที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง

(4) สิทธิลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างไม่ว่าชายหรือหญิงมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง (มาตรา 33) ทั้งนี้เพื่อต้องการควบคุมจำนวนประชากรในสังคม ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่ลานั้นด้วย (ตามมาตรา 57 วรรคสอง)

(5) สิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบและฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (ตามมาตรา 35) และได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำการลา แต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี (มาตรา 58) การลาดังกล่าวเป็นการลาเพื่อระดมพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลอง

ความพร้อมพร้อม ไม่ใช่กรณีการเข้ารับราชการเนื่องจากการเกณฑ์ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารแต่อย่างใด

(6) สิทธิลาเพื่อฝึกอบรม ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (ตามมาตรา 36) การลาเพื่อฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงสภาพการจ้างงานบางช่วงเวลา พบว่าส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด แต่หากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา เนื่องจากนายจ้างเองต้องการลดต้นทุนการผลิตของตนเองจึงนำหลักเกณฑ์การจ้างงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง มาเป็นเครื่องมือที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าว ดังนั้น หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงไม่มาทำงานในวันใดก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง การกระทำดังกล่าวของนายจ้างจึงถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

3.4.1.4 การเลิกจ้าง

ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้หรือไม่ก็ได้ ดังนี้

1) สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา กฎหมายให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยนายจ้างหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ (มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ซึ่งนายจ้างอาจทำเป็นจดหมายถึงลูกจ้าง ทำเป็นประกาศ หรือออกคำสั่งแจ้งวันที่เลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ ส่วนลูกจ้างอาจทำเป็นจดหมายถึงนายจ้างหรือทำเป็นหนังสือหรือใบลาออกยื่นต่อนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้ทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาไว้ ก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การบอกเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเช่นกัน ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้แน่นอน แต่ให้ยึดถือกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามที่นายจ้างระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างตกลงหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างเป็นหลัก โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าต้องบอกก่อนหรือในวันที่จ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงวันที่จ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า นอกจากนี้ยังให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างลูกจ้างเฉพาะกิจ หรือสัญญาจ้างลูกจ้างเพื่อการใด หากไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนในสัญญา ย่อมถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเช่นเดียวกัน⁷⁴

ในกรณีที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างออกจากงานทันที หรือนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างไม่ครบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายซึ่งเรียกกันว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานไปจนถึงวันที่เลิกจ้างก็ได้

2) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เช่น นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานมีกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้าง สัญญาจ้างย่อมเป็นอันสิ้นสุดลงโดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหตุผลก็เพราะว่าในกรณีนี้คู่สัญญาทราบคืออยู่แล้วว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อกันว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดหรือเป็นอันเลิกกัน แต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างประสงค์จะทำสัญญาจ้างกันต่อไปก็ต้องแจ้งความประสงค์ต่อกันและตกลงกันต่อสัญญาจ้างหรือทำสัญญาจ้างกันใหม่ตามแต่จะตกลงกัน

การจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ส่วนใหญ่แล้วเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในกลุ่มใดหรือระดับใดก็ตาม ปัญหาว่าหากนายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาหรือไม่นั้น บทบัญญัติของกฎหมายกล่าวไว้ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม นายจ้างควรมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากไม่ใช่กรณีสัญญาจ้างที่ครบกำหนดระยะเวลา⁷⁵ ทั้งจะเห็นได้ว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่อาจรับรู้ได้ว่าตนจะถูกเลิกจ้างเมื่อใด ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเสียก่อนจะเลิกจ้าง และหากนายจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

3.4.1.5 ค่าชดเชย

แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยก็เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียหายที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดและไม่รู้ตัวมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีทุนรอนเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อว่างงานหรือระหว่างหางานใหม่ ซึ่งลูกจ้างที่สูงอายุย่อมมีโอกาสน้อยในการได้รับการจ้างงานใหม่จึงควร

⁷⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 10.

⁷⁵ พงษ์รัตน์ เกรือกกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 471.

ได้รับค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้น โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิลักษณะการจ้างเป็นสัญญาจ้าง
แรงงาน ย่อมได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 กำหนดด้วย

“ค่าชดเชย” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจาก
เงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (ตามมาตรา 5) โดยกฎหมายให้นายจ้างจ่าย
ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่
น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย
สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่า
ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง
ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย
สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับ
ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ
ค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน (ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง)

การนับวันทำงานให้นับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อ
ประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และหาก
ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย หรือไม่ว่า
นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงจะมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม
ต้องนับระยะเวลาทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยข้างต้น จะเห็นว่ามาจากแนวคิดพื้นฐาน
ของการจ่ายค่าชดเชยซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยหลักสำคัญในเรื่องระยะเวลาในการหางานทำของลูกจ้าง
ที่ถูกเลิกจ้างและความพร้อมของนายจ้างที่จะจ่ายค่าชดเชย โดยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยข้างต้น
น่าจะเหมาะสมกับการจ้างงานแบบต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาใน
ประเทศไทยแล้วพบว่า มีลักษณะการจ้างงานในช่วงสั้นๆ และจำนวนค่าชดเชยในแต่ละช่วงที่

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับนั้นมีจำนวนมากไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจ้างงานบางช่วงเวลาของนายจ้างที่ต้องการลดต้นทุนการผลิต ดังนั้นจึงควรกำหนดอัตราค่าชดเชยเพื่อบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ

อย่างไรก็ตาม แม้ลูกจ้างจะทำงานให้แก่ นายจ้างติดต่อกันครบ 120 วันและลูกจ้างเลิกจ้างก็ตาม ลูกจ้างก็อาจไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชย หากเป็นไปตามข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างทำงานพิเศษ

กรณีที่ลูกจ้างที่ทำงานพิเศษจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังนี้

(1) กรณีเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น (มาตรา 118 วรรคสาม) กล่าวคือ เป็นสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาเริ่มต้นการจ้างและสิ้นสุดการจ้างไว้โดยชัดแจ้งแน่นอน หมายถึง การจ้างซึ่งกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ว่าจะจ้างกันกี่วัน กี่เดือน กี่ปี เมื่อถึงกำหนดเวลานั้นแล้ว การจ้างเป็นอันระงับสิ้นสุดลงทันที และโดยทั่วไปคู่สัญญาไม่มีสิทธิเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด

กรณีที่เข้าข้อยกเว้นตามข้อนี้ที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดตามสัญญาด้วย หากเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอนแต่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้างก็ดี นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย โดยให้นับระยะเวลาการจ้างติดต่อกันทุกสัญญา

อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ แต่ให้สิทธิคู่สัญญาเลิกสัญญาได้ก่อนครบกำหนดก็ดี กำหนดขั้นต่ำหรือขั้นสูงของระยะเวลาการจ้างไว้ก็ดี หรือสัญญาจ้างที่มีเงื่อนไขเกษียณอายุก็ดี ไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

เมื่อพิจารณาลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ซึ่งเกิดจากความจำเป็นที่นายจ้างต้องการว่าจ้างแรงงานเหล่านั้นให้มาทำงานในช่วงสั้นๆ หรือเป็นครั้งคราว การที่จะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างเพราะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างนั้นอาจจะไม่เกิดประโยชน์แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเลย เพราะนายจ้างอาจตัดสินใจไม่จ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ได้ หากเห็นว่าการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำให้เกิดภาระเรื่องค่าชดเชยมากเกินไป อาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมต่อไป ดังนั้น จะเห็นว่าข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในกรณีการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเพราะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างนั้นแม้จะขัดกับแนวคิดพื้นฐานในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย แต่ก็น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามากกว่า

(2) กรณีเป็นการจ้างเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ คือ

ก. ในงานโครงการเฉพาะที่มีใ้จ้างปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น บริษัทผลิตรองเท้าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำการวิจัยการตลาดมีระยะเวลาการจ้าง 1 ปี

ข. ในงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดและความสำเร็จของงาน ซึ่งลักษณะงานที่เป็นครั้งคราวในที่นี้ ต้องไม่ใ้จ้างประจำของนายจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกัน โดยตลอดตามปกติในทางธุรกิจการค้าของนายจ้าง เช่น บริษัทขายรถยนต์จ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาต่อเติมศูนย์ซ่อมรถยนต์

ค. ในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงฤดูกาลนั้น เช่น บริษัทผลิตผลไม้กระป๋องจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเก็บผลไม้ในช่วงฤดูกาลที่ผลไม้ออกผล

(3) งานนั้นต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีและนายจ้างลูกจ้างทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งงานที่จะเข้าข้อยกเว้นตามข้อนี้ หมายถึงงานตามข้อ ก. ข. หรือ ค. จะต้องทำแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี อย่างไรก็ตามหากงานตามข้อ ก. ข. หรือ ค. มีกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จเกินกว่า 2 ปี แม้นายจ้างจะทำสัญญาจ้างลูกจ้างแน่นอนไม่เกิน 2 ปี ก็ไม่เข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เมื่อพิจารณาถึงข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 2) และ 3) ข้างต้น จะเห็นว่า เป็นข้อยกเว้นที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้นทั้งงานที่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างและงานที่ไม่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง และไม่น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด

2) ลูกจ้างกระทำความผิด

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างอันชอบ

ด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว (หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด) เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว หากนายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นชี้แจงในภายหลังไม่ได้ (ตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

จากการศึกษาข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้ข้อยกเว้นดังกล่าวจะขัดกับแนวคิดพื้นฐานของการจ่ายค่าชดเชย แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งก็น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหากเถียงกันในเรื่องความเป็นธรรมกับนายจ้างในกรณีที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลากระทำผิดแล้วนายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอีกหรือ และจุดสำคัญเพื่อป้องกันปัญหากรณีอาจมีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังใจที่จะกระทำผิดเพื่อหวังให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะอยากจะได้ค่าชดเชยอีกด้วย

3.4.2 การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของการจ้างงาน คงมีเพียงความคุ้มครองของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเท่านั้น ซึ่งได้แก่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 โดยประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 17 พฤษภาคม 2548 มีผลบังคับใช้ในวันถัดจากวันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาคือวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 โดยมีสาระสำคัญคือ “ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละยี่สิบบาทสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษามีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัยการตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง”

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 ดังกล่าว เป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน แต่ก็ใช้สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

เท่านั้น และเมื่อพิจารณาประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวเข้ากับหลักเกณฑ์สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ดังกล่าวจึงเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย⁷⁶

3.4 เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายของแต่ละประเทศต่างมีความเหมาะสมกับสภาพการจ้างของแต่ละประเทศ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในประการสำคัญ ดังตารางที่ 3.1

สรุป สำหรับประเทศไทย การจ้างงานบางช่วงเวลาเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาจะได้รับความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทุกประเภท แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็มีได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลา ดังจะได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในบทต่อไป

⁷⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อรรถพล มนต์ไพบูลย์. (2548). ปู่จ๋า – วิชันนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ. หน้า 120.

ตารางที่ 3.1 ตารางเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศเยอรมันนี	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศไทย
1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ ได้แก่ Part - Time Work Law 1993	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ ได้แก่ Temporary / Part - Time Workers Protection Act 2006	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ ได้แก่ Act on Part - Time Work and Fixed - Term Employment Relationship, 2000	- มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ ได้แก่ Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996	- ไม่มีกฎหมายคุ้มครองงานบางช่วงเวลาเฉพาะ แต่บังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. คำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) - คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานที่ทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน และงานประเภทเดียวกัน	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) - ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน และงานประเภทเดียวกัน	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) - แรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่กฎหมายกำหนด	- บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ใช้คำว่า ลูกจ้าง (Employees) - บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้าง (Employees) ทุกประเภทไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม - ไม่มีคำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศเยอรมันนี	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศไทย
3. สภาพการจ้าง 3.1 สัญญาจ้างแรงงาน	- ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุข้อความที่ชัดเจน	- ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุข้อความที่ชัดเจน	- ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุข้อความที่ชัดเจน	- กฎหมายไม่ได้บังคับให้ทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร	- กฎหมายไม่ได้บังคับให้ทำสัญญาจ้างงานแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร
3.2 ชั่วโมงการทำงาน	- ไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	- ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ไม่รวมเวลาพัก)	- ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	- ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	- ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ไม่รวมเวลาพัก)
3.3 ค่าจ้าง	- ได้รับความคุ้มครองตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ - การปรับค่าจ้างให้มีเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง	- ได้รับความคุ้มครองตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา	- ได้รับความคุ้มครองตามสัดส่วนที่เปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา	- อัตราการจ่ายเงินพื้นฐานถูกกำหนดเป็นรายชั่วโมง - ไม่ได้กำหนดเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน คำนึงถึงขึ้นอยู่กับภาระจาท่องระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง	- ได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน เว้นแต่แรงงานในกลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศเยอรมันนี	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศไทย
3.4 วันหยุด	- สิทธิในวันหยุดให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน	- มีสิทธิได้รับวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา	- มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง - หากทำงานทุกวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา - หากไม่ได้ทำงานทุกวัน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนเทียบกับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ	- มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานเปรียบเทียบกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา - กำหนดวิธีการคำนวณสิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวอย่างชัดเจน	- มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา - เมื่อทำงานมาติดต่อกัน 1 ปี มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างในวันที่ลา

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศเยอรมันนี	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศไทย
3.5 วันลา	- สิทธิการลาให้เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน	- มีสิทธิลาประจำปีและประจำเดือน โดยได้รับค่าจ้างในวันที่ลาโดยการคำนวณค่าจ้างมีหน่วยเป็นชั่วโมง โดยกำหนดวิธีการคำนวณอย่างชัดเจน	- มีสิทธิลาป่วย ลาคลอดและลาเพื่อดูแลบุตรและภริยา โดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา	- หากทำงานมาแล้ว 3 เดือนมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างในวันที่ลาตามสัดส่วนเป็นรายชั่วโมงเทียบกับสิทธิในปีแรกของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา - หากทำงานแล้ว 6 เดือนมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างในวันที่ลาตามสัดส่วนเป็นรายชั่วโมงเทียบกับสิทธิในปีแรกของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา - มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างวันทำงานที่ระบุในสัญญา	- สิทธิการลา เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศเยอรมันนี	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศไทย
4. การเลิกจ้าง	- นายจ้างต้องแจ้งให้ แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 30 วัน หาก นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ต้องจ่ายค่าจ้างโดย เฉลี่ย 30 วันให้แก่ แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลา (เฉพาะ แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาทำงาน ต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปี)	- ให้เป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานแรงงาน โดย นายจ้างต้องแจ้งให้ แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 30 วันก่อน การเลิกจ้าง หาก นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ต้องจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วัน	- ให้เป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานแรงงาน โดย แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาจะถูกป้องกันการ เลิกจ้างอย่างเท่า เทียมกับแรงงานที่ ทำงานเต็มเวลา	- กฎหมาย ไม่ได้กำหนด ไว้	- หากเป็นสัญญาจ้างที่ ไม่ได้กำหนดระยะเวลา การจ้างจะได้รับความ คุ้มครองตามพระราช- บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 - หากเป็นสัญญาจ้างที่ กำหนดระยะเวลา กฎหมายไม่ได้กำหนด แนวทางหรือ หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง อย่างชัดเจน
5. ค่าชดเชย	- ได้รับความคุ้มครอง เกี่ยวกับค่าชดเชยเมื่อ นายจ้างให้ออกจากงาน และมีเอกสารที่ชัดเจน เกี่ยวกับสิทธิการได้รับ เงินค่าชดเชย	- กฎหมายไม่ได้กำหนด ไว้	- ให้เป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานแรงงาน โดย แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลามีสิทธิได้รับ เท่าเทียมกับแรงงานที่ ทำงานเต็มเวลา	- กฎหมาย ไม่ได้กำหนด ไว้	- หลักเกณฑ์การจ่าย ค่าชดเชยและอัตราการ จ่ายค่าชดเชยให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครอง แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ในประเทศไทย

ด้วยในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไปที่ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท โดยกำหนดนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งทำงานให้กับนายจ้างที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้าง โดยจะได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การจะนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดมาบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในฐานะลูกจ้างประเภทหนึ่งอาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างและลักษณะงานบางช่วงเวลา โดยในบทนี้จะกล่าวถึงประเด็นปัญหาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ดังนี้

4.1 คำนียามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ปัจจุบันประเทศไทยยังมิได้มีการกำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers)” ivo อย่างชัดเจน รวมทั้งยังไม่ปรากฏคำนิยามศัพท์ตรงๆของลูกจ้างที่ทำงานงานเต็มเวลาด้วยเช่นกัน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไปเองก็มิได้ระบุว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือคนงานประเภทใด ซึ่งความแตกต่างของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงน่าจะพิจารณาควบคู่กันไปกับชั่วโมงการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังคงมีความเข้าใจผิดและสับสนในส่วนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความหมายหรือลักษณะของสภาพการจ้างระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) กับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employee) เช่น นายจ้างมักประกาศรับสมัครพนักงานทำงาน Part - Time มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง 6 เดือน ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ตั้งแต่ 8.00 น. - 17.00 น. อัตราค่าจ้างวันละ 203.- บาท ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของลักษณะการจ้างงานดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา อันมีลักษณะเป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ดังนั้น ลักษณะการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจึงมีลักษณะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีชั่วโมงการทำงานปกติเท่ากับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

เมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แล้วเห็นว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานบางช่วงเวลา โดยได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 เพื่อคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในเรื่องการเข้าถึงการจ้างงาน สภาพการจ้าง และการประกันสังคม โดยให้เรียกชื่ออนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวว่า “อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work)” ซึ่งอนุสัญญาดังกล่าวก็ได้กำหนดคำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งอาจนับเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงานก็ได้ และกำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลานี้ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน อาจยกเว้นคนงาน หรือสถานประกอบการบางประเภทเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดได้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความแตกต่างระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างชัดเจน

เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดนิยามศัพท์ของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ของต่างประเทศแล้วจะพบว่า กฎหมายงานบางช่วงเวลา (Part - Time Work Law 1993) ของประเทศญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) และให้คำนิยามของคนทำงานหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานเต็มเวลาแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ ซึ่งการกำหนดคำนิยามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นก็เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองให้แตกต่างไปจากลูกจ้างประจำ หรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติเท่ากับลูกจ้างประจำหรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาด้วย

สำหรับประเทศเกาหลีใต้ กฎหมาย Temporary / Part - Time Workers Protection Act 2006 ให้คำจำกัดความของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) และได้กำหนดนิยามของคนทำงานหรือแรงงานที่ทำงาน

บางช่วงเวลา ไว้อย่างกว้างๆ หมายถึง ลูกจ้าง (Employee) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของลักษณะการทำงานระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างชัดเจน จึงจัดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นกลุ่มคนทำงานแบบไม่ปกติ (Non – Regulation Worker) ซึ่งจะได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะแยกออกมาต่างหากจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับประเทศเยอรมันนี กฎหมาย Act on Part - Time Work and Fixed – Term Employment Relationship 2000 ให้คำจำกัดความของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) และกำหนดนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) หมายถึง แรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยประเทศเยอรมันนีถือว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) เป็นลูกจ้างตามกฎหมายภายใต้กฎหมายบางช่วงเวลาหรือไม่เต็มเวลาที่เป็นข้อยกเว้น (Exception) มิใช่เป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานเต็มเวลาซึ่งเป็นข้อบังคับหลัก (Rule)

สำหรับประเทศสิงคโปร์ กฎหมาย Employment (Part - Time Employees) Regulations 1996 ให้คำจำกัดความของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า ลูกจ้าง (Employees) และกำหนดนิยามของคำว่า ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะแยกออกมาต่างหากจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

จากการศึกษาคำนิยามศัพท์ของต่างประเทศแล้ว สำหรับประเทศไทยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความเข้าใจผิดและสับสนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความหมายหรือลักษณะของสภาพการจ้างงานระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา กับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employee) รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Employees) ควรกำหนดคำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ และกำหนดให้บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า ลูกจ้าง (Employees) น่าจะมีความหมายเหมาะสมกว่าคำว่า คนทำงานหรือแรงงาน (Workers) เช่นเดียวกับการกำหนดคำจำกัดความของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาของประเทศสิงคโปร์ และสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาหรือลูกจ้างชั่วคราวในสถานประกอบการเดียวกัน

4.2 สภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานที่ไม่มีความมั่นคงและไม่แน่นอน และมีสภาพการจ้าง หรือระบบการทำงานที่ไม่มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ทำงานในระยะยาว โดยผู้ประกอบการหรือนายจ้างมักว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างให้มาทำงานเมื่อมีปริมาณงานมาก เป็นงานที่เร่งด่วนและต้องการผลผลิตมาก ซึ่งในช่วงนั้นจะทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำมากและทำงานหนัก ในทางตรงกันข้ามหากธุรกิจของผู้ประกอบการหรือนายจ้างทรุดลง ปริมาณงานดังกล่าวอาจลดลงตามไปด้วย หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจไม่มีงานทำ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นไปด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้น พบว่ามีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนี้

4.2.1 สัญญาจ้างแรงงาน

สำหรับประเทศไทย จากการศึกษาสภาพการจ้างของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาพบว่า หากเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาลำหรับวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ ทนายความ ล่าม ส่วนใหญ่จะมีการทำสัญญาจ้างงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร และจะระบุระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน รวมถึงวันและเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทนไว้ในสัญญาจ้างงานดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งมีอัตราค่าจ้างงานที่ค่อนข้างสูงอยู่แล้ว ส่วนแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่าง เช่น กลุ่มแรงงานตรวจนับปริมาณสินค้า กลุ่มแรงงานที่อยู่ในสายการผลิต พนักงานในร้านแบบกินด่วน (Fast Food) ซึ่งเป็นกลุ่มที่การศึกษาน้อย มีทั้งการจ้างงานที่ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้คุ้มครองแรงงานทั่วไปไม่ได้กำหนดหรือจัดแบ่งกลุ่มการจ้างงานออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น การจ้างงานเต็มเวลา การจ้างงานบางช่วงเวลา และมีได้บังคับหรือกำหนดให้การจ้างงานต้องทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด แต่ด้วยลักษณะการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีความแตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานเต็มเวลา จึงทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางรายที่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างกับนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไม่ได้รับทราบถึงสภาพการจ้างงานของตนเองอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แล้วเห็นว่า ข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work 1994) ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควร

ได้รับแจ้งเรื่องสภาพการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการใดๆที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และข้อปฏิบัติ

เมื่อเปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ พบว่า ประเทศเยอรมันนีถือว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นคนทำงานแบบไม่ปกติ (Non – Regulation Worker) และได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานบางช่วงเวลาเพื่อให้คนทำงานบางช่วงเวลาหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยส่วนใหญ่ให้กำหนดระยะเวลาการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่แน่นอน วันและเวลาทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนไว้ในสัญญาจ้างงานดังกล่าวให้ชัดเจน ตลอดจนให้ระบุกำหนดเวลาพักผ่อน วันหยุด การพักผ่อนประจำปี ค่าตอบแทน ไว้ในสัญญาจ้างงานแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย

สำหรับประเทศเกาหลีใต้ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานบางช่วงเวลาเพื่อให้คนทำงานบางช่วงเวลาหรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ ระบุเงื่อนไขการทำงานซึ่งถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน โดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน

สำหรับประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นกัน โดยนอกจากจะกำหนดให้ระบุหลักการสำคัญเช่นเดียวกับประเทศเยอรมันนีและประเทศเกาหลีใต้ ยังกำหนดให้ออกเอกสารกำหนดหลักเกณฑ์อีกฉบับหนึ่งระบุการต่อสัญญาจ้างงาน (Renewal) การขึ้นค่าจ้าง ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนด้วย ทั้งนี้ สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่า 1 เดือน

สำหรับประเทศสิงคโปร์ไม่ได้บังคับให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด แต่โดยทั่วไปส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเน้นให้ระบุเรื่องค่าตอบแทนเป็นหลัก

จากการศึกษาการให้ความสำคัญคุ้มครองในการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรของงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศแล้ว สำหรับประเทศไทยเพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนได้รับทราบถึงสภาพการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ควรกำหนดให้นายจ้างทำสัญญาว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุสาระสำคัญของสภาพการจ้าง อาทิ ลักษณะงานบางช่วงเวลา เวลาทำงานในหนึ่งวันและหนึ่งสัปดาห์ ระยะเวลาการจ้าง และค่าจ้าง เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเยอรมันนี ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร

4.2.2 ชั่วโมงการทำงาน

สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับลูกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เพื่อเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติตาม (เว้นแต่ ในกรณีเวลาทำงานของวันทำงานปกติได้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง เช่น วันเสาร์กำหนดให้มีเวลาทำงานครึ่งวันหรือ 4 ชั่วโมง เป็นต้น ก็ให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือหรือจำนวนเวลาทำงานที่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่คงรวมหรือเพิ่มได้ไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง แต่ความดังกล่าวจะไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน) ทั้งนี้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนในการให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม เนื่องจากมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและขั้นสูงสุดเอาไว้

ในส่วนการว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยพบว่ายังไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำและขั้นสูงสุดต่อวันหรือต่อสัปดาห์ไว้เพื่อเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติตาม คงมีแต่เพียงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการจำหน่ายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัยการตลาด งานบริการในร้านอาหาร งานบริการในห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานในคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตรายเท่านั้น โดยประกาศกระทรวงดังกล่าวให้ความคุ้มครองชั่วโมงการทำงานต่อวันในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง ดังนั้น ในส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในกลุ่มอื่นๆ ที่มีใช้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของผู้ประกอบการ หรือการเจรจาต่อรองกันระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานบางช่วงเวลาโดยอาจมีชั่วโมงขั้นต่ำในการทำงานเพียงวันละ 1 ชั่วโมง และอาจมีชั่วโมงสูงสุดวันละ 7.30 ชั่วโมง ซึ่งใกล้เคียงกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Employees)

เมื่อพิจารณาคำนิยามศัพท์ของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา จะเห็นว่าได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยให้เทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น เยอรมันนี เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ พบว่า แต่ละประเทศมีการกำหนดคำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หรือลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยเทียบเคียงหรือพิจารณาจาก

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ โดยประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ให้เทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศดังกล่าวทำให้มีความชัดเจน และมีบรรทัดฐานที่กำหนดให้นายจ้างได้ปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศเกาหลีใต้กำหนดให้แรงงานหรือคนทำงานที่มีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

จากการศึกษาการกำหนดชั่วโมงการทำงานของงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศแล้วสำหรับประเทศไทยเพื่อให้การกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีความแตกต่างไปจากลูกจ้างอื่นๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสม ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นต่ำและขึ้นสูงสุดต่อวัน เพื่อเป็นแนวทางให้นายจ้างได้ปฏิบัติตาม โดยไม่ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานต่ำเกินไปและไม่ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันใกล้เคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามากนัก และควรกำหนดชั่วโมงการทำงานโดยเทียบเคียงจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน เพราะลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยบางสถานประกอบการ เช่น ร้านแบบจานด่วน (Fast Food) มักมีการจ้างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามาเป็นผู้จัดการร้านเพียงหนึ่งตำแหน่งเท่านั้น ส่วนตำแหน่งอื่น เช่น พนักงานเสิร์ฟ แคชเชียร์ เป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งหมด จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันได้

4.2.3 วันหยุด

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง จะถูกจำกัดสิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นไม่รู้สิทธิผูกพันกับองค์กร ตลอดจนอาจทำให้รู้สึกว่าการที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่มีคุณค่า แต่จำเป็นต้องทำเพื่อเลี้ยงชีพในแต่ละวันเท่านั้น ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในทางปฏิบัติมักไม่ค่อยพบกรณีที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีเท่านั้นจึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แต่การจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนในช่วงฤดูกาลที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน 6 เดือน ซึ่งจะไม่ถึง 1 ปี ดังนั้นแรงงานที่

ทำงานบางช่วงเวลาก็จะไม่มีสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีและจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

เมื่อเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างจะต้องกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำปีจำนวนหนึ่ง เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้หยุดพักผ่อนและได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนนั้น ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่จะได้รับความคุ้มครองในการมีวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างจะต้องเป็นแรงงานที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด โดยได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วันทำงานและได้รับค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานมาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานด้วย

ประเทศเกาหลีได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ประเทศเยอรมันนี้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นด้วย นอกจากนี้ยังให้สิทธิผู้ที่ทำงานมานาน (Career Break) ได้รับวันหยุดพักผ่อนระหว่างช่วงการทำงานด้วย ซึ่งในกรณีที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานทุกวันเต็มอาทิตย์ มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามจำนวนวันที่เท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา แต่หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้ทำงานทุกวัน จะมีวิธีคิดวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือเอาจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับหารจำนวนวันที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาไปทำงานคูณจำนวนวันที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไปทำงานจริง

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อน (Rest Day) และวันหยุดประจำสัปดาห์ (Public Holidays) โดยในวันหยุดพักผ่อนลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาต้องทำงานมาแล้ว 5 วันทำงานในหนึ่งสัปดาห์จึงจะมีสิทธิได้รับวันหยุด 1 วันและได้รับค่าจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์การคำนวณพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาเทียบกับชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา และในส่วนของวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาตามสัดส่วน กล่าวคือ ให้คำนวณโดยนำจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา หารจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา นอกจากนี้ยังมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี (Annual Leave) โดยได้รับค่าจ้างบน

พื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงที่ตนเองได้รับด้วย โดยสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นต้องเป็นไปตามสัดส่วนสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่จะได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างดังกล่าว ต้องทำงานมาแล้วติดต่อกันอย่างน้อย 3 เดือน

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศแล้ว สำหรับประเทศไทย ควรกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามสัดส่วนเป็นรายชั่วโมงเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิที่ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศสิงคโปร์ เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือสถานประกอบการ ตลอดจนมีความรู้สึกร่วมกันที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า ไม่ใช่งานที่จำเป็นต้องทำเพื่อเลี้ยงชีพในแต่ละวันเท่านั้น นอกจากนี้ควรให้สิทธิแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาสักระยะหนึ่ง (ไม่จำเป็นต้องรอให้ทำงานมาแล้วครบหนึ่งปี) ได้มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี (Annual Leave) และได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนเป็นรายวันเมื่อเทียบกับสิทธิที่ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน ได้รับในปีแรก

4.2.4 วันลา

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์เป็นสัญญาจ้างแรงงาน มีสิทธิลาได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในสภาพความเป็นจริง นายจ้างมักจะนำหลักเกณฑ์การจ้างงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง มาเป็นเครื่องมือในการที่จะไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลาให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงเหล่านั้นด้วย ดังนั้น หากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงไม่มาทำงานในวันใดก็ไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวของนายจ้างถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย นอกจากนี้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการลาก็ไม่ได้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับล่างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง 1 ปี แต่สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้างเป็นรายปี เช่น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่จะรับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วัน จึงมีปัญหาว่าการจะให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง 1 ปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 30 วันนั้น ไม่น่าจะเป็นธรรมและไม่ได้สอดคล้องกับลักษณะและเจตนารมณ์ของการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

เมื่อเปรียบเทียบการลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ พบว่าประเทศเยอรมันนี้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part

- Time Workers) มีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่อง วันลาป่วย วันลาคลอด การลาของบิดาเพื่อดูแลบุตรและภริยา (Parental Leave) โดยแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย และวันลาคลอดตามสัดส่วนของสิทธิการลาที่แรงงาน ที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับด้วย

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ตามสัดส่วนของสิทธิของการลาที่ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับในสถานประกอบการ เดียวกัน ทั้งนี้ สิทธิในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างดังกล่าว แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต้องทำงาน มาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน นอกจากนี้ยังมีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันทำงานที่ระบุ ในสัญญาด้วย

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับวันลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของ ต่างประเทศแล้ว สำหรับประเทศไทย ควรกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วย และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเท่านั้น เพราะหากให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาทุก ประเภทโดยได้รับค่าจ้างในวันที่ลา อาจเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ นายจ้าง และไม่สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิต ส่วนสิทธิในการลาป่วยและลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างนั้น ควรกำหนดให้ได้รับค่าจ้างสำหรับการลา ป่วยตามจำนวนวันที่ลาแต่ต้องไม่เกิน 30 วัน คูณจำนวนเดือนที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลง ทำงานให้แก่ นายจ้าง หาดด้วย 12 เดือน และกำหนดให้ได้รับค่าจ้างสำหรับการลาคลอดตามจำนวน วันที่ลาแต่ต้องไม่เกิน 45 วัน คูณจำนวนเดือนที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง หาดด้วย 12 เดือน เพื่อให้สิทธิการลาของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหมาะสมและ สอดคล้องกับลักษณะการทำงานบางช่วงเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่ถึง 1 ปี และมีความ เป็นธรรมกับนายจ้าง

4.3 การเลิกจ้างและค่าชดเชย

ด้วยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติที่ ชัดแจ้งเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลา นอกจากนี้ ยังมีการจงใจหลบเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้างทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับความ คุ้มครองเท่าที่ควร ดังจะได้ทำการศึกษา ดังนี้

4.3.1 การเลิกจ้าง

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าสู่ลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานจะ ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากการจ้างงาน

บางช่วงเวลานั้นมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา ย่อมได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง โดยหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบก่อนหรือในวันที่จ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงวันที่จ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปข้างหน้า แต่หากการจ้างงานบางช่วงเวลาดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ยังคงมีปัญหาว่านายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาหรือไม่ เพราะไม่ใช่กรณีสัญญาจ้างที่ครบกำหนดระยะเวลา

จากการศึกษาข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ควรถูกไล่ออกหากไม่มีสาเหตุทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือเหตุผลของสถานประกอบการ

เมื่อเปรียบเทียบการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่า 1 เดือน และเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ทำการจ้างและไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้าถึงการที่ไม่สามารถต่อสัญญา หากนายจ้างตั้งใจที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างต้องแจ้งให้แรงงานดังกล่าวทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยระบุเหตุผลของการไม่ต่อสัญญาดังกล่าวด้วย หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วันให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งระยะเวลาการบอกกล่าวอาจลดลงได้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแต่ละวันสำหรับระยะเวลาที่ถูกลดลง

ประเทศเกาหลีใต้ ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต้องบังคับตามกฎหมาย Labor Standard Act (LSA) โดยนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้าต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง (รวมทั้งการเลิกจ้างโดยเหตุผลของการจัดการ) หากนายจ้างมิได้แจ้งล่วงหน้า 30 วันก่อนการเลิกจ้าง ค่าจ้างปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกชำระให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเว้นแต่กรณีที่ไม่มีความเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับธุรกิจเนื่องจากภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเหตุอื่นใดอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารายวัน โดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง

ประเทศเยอรมันนี้ ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะ แต่โดยสิทธิตามสัญญาการจ้างงานระหว่างแรงงานที่ทำงานเต็มเวลากับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (Federal Labour Court) ได้ยืนยันว่า แรงงานที่ทำงานเต็มเวลากับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกป้องกันการเลิกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามลักษณะการจ้างงานบางช่วงเวลาของประเทศเยอรมันนี้จะจำกัดระยะเวลาการจ้างเพียง 2 ปี ดังนั้น การเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องแจ้งให้แรงงานดังกล่าวทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร เน้นระยะเวลาของการมีผลของหนังสือ หากเป็นการเลิกจ้างพิเศษ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์หลังจากที่นายจ้างทราบเหตุผลของการเลิกจ้าง แต่หากเป็นกรณีเลิกจ้างปกติ และอยู่ในระหว่างช่วงระยะเวลาทดลองงานที่ไม่เกินกว่า 6 เดือน จะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ แต่หากพ้นกำหนดระยะเวลาทดลองงานแล้ว และอยู่ในช่วงระยะเวลา 2 ปี จะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 4 สัปดาห์

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศข้างต้นแล้ว สำหรับประเทศไทย ควรกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนด ให้นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้างจะมีผล หากนายจ้างประสงค์จะให้การเลิกจ้างมีผลทันที ให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง อีกทั้งให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารับรู้ล่วงหน้าว่าตนจะถูกเลิกจ้างเมื่อใด

4.3.2 ค่าชดเชย

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานติดต่อกันอย่างต่อเนื่องเกินกว่า 120 วัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด ด้วย แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าชดเชยดังกล่าวนี้เป็นอัตราที่สูงมาก ทำให้ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาเพื่อลดต้นทุนการผลิต และไม่น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หากนายจ้างเองมองว่าเรื่องการจ่ายค่าชดเชยเป็นภาระให้กับนายจ้างมากเกินไปและอาจทำให้ตัดสินใจไม่ว่าจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ได้ อีกทั้งปัญหาข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยกรณีเป็นการจ้างเพื่อทำงานในงาน โครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง หรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดและความสำเร็จของงาน หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงฤดูกาลนั้น โดยงานนั้นต้อง

แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี ก็เป็นข้อยกเว้นที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้นทั้งงานที่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างและงานที่ไม่เป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง และไม่น่าจะเป็นประโยชน์กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด

เมื่อเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นพบว่า เมื่อนายจ้างให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกจากงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชย หรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) ตามเอกสารหลักเกณฑ์ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจากนายจ้าง

สำหรับประเทศเยอรมันนี้ พบว่าการจ่ายเงินสำหรับการเลิกจ้างเป็นสิ่งปกติในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งตามข้อเท็จจริงการจ่ายค่าชดเชย (Severance Pay) นายจ้างจะไม่ถูกบังคับให้ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เป็นที่เข้าใจกันว่าการเลิกจ้างโดยความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ตั้งตัวในการที่จะไม่มีงานทำ ดังนั้นจึงไม่ควรที่จะเสียสิทธิประโยชน์จากการไม่มีงานทำเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ หรือเมื่อความสัมพันธ์ของการจ้างงานสิ้นสุดลงตามคำตัดสินของศาล ลูกจ้างจะได้รับการจ่ายเงินโดยคำสั่งของศาลโดยมีจำนวนเงินซึ่งขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล แต่จะได้รับสูงสุดไม่เกิน 12 เดือน

สำหรับประเทศไทย ควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และอัตราค่าชดเชยที่เหมาะสมกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ถูกเลิกจ้างเป็นการเฉพาะในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ในกรณีที่ระยะเวลาการทำงานไม่ครบปีให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น และให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีลักษณะเป็นการจ้างแบบครั้งคราว หรือตามฤดูกาล มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างด้วย ทั้งนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆ ใดๆ ก็ตาม ควรให้คงข้อยกเว้นการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเพราะครบกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เพราะถือว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารับทราบล่วงหน้าแล้วว่า จะครบกำหนดระยะเวลาการทำงานให้นายจ้างเมื่อใด

4.4 การถูกเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

สำหรับประเทศไทย แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เขาได้ลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานและมีฐานะเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่ความคุ้มครองต่างๆที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะ

ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากนายจ้าง ซึ่งทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบอยู่เสมอ นอกจากนี้สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการบางอย่างที่เป็นตัวเงินซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา แต่นายจ้างก็มิได้จัดให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด เช่น เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน เป็นต้น อีกทั้งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำนานมานั้น มักมีปัญหาในเรื่องการไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นไม่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการงานให้แก่ตนเองได้ ซึ่งความแตกต่างระหว่างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลากับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน

จากการศึกษาการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO พบว่าได้กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติกรจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพว่าด้วยการเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพเฉพาะบางประเภท รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน โดยไม่คำนึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ ตลอดจนมีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไขแห่งเสรีภาพและเกียรติยศตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และการเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยมนุษยชน

2. อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา มาตรา 4 กำหนดให้ประเทศสมาชิกกำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในข้อที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบกับข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นแล้วจะเห็นได้ว่า กฎหมาย Part - Time Work Law 1993 ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ใช้ควบคู่ไปกับกฎหมายความเท่าเทียมกันในโอกาส (Equal Opportunity and Treatment Law) เพื่อรองรับความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสการทำงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกไม่ว่าเหตุผลใดๆ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการจ้างงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ แรงงานที่

ทำงานบางช่วงเวลาก็ควรได้รับเช่นเดียวกันตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง (Wage Increase) ให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย

ประเทศเกาหลีใต้ กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องถูกบังคับให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ในสัญญาจ้างงานด้วย ทั้งนี้ มาตรา 5 ของ Labor Standard Act (LSA) ยังวางหลักการในเรื่องความเสมอภาค การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากเพศ หรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากสภาพการจ้างบนพื้นฐานของชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม รวมถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย

ประเทศเยอรมันนี ได้ยึดหลักโดยถือปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านสิทธิและหน้าที่ แม้ว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาจะมีความแตกต่างกันในด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานก็ตาม

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้รัฐบาลเกี่ยวกับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีไว้ในสัญญาบริการของนายจ้างด้วย โดยการกำหนดอัตราการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีจะอยู่ภายใต้การเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือตัวแทนสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง

จากการศึกษาการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศแล้ว สำหรับประเทศไทย ควรกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีจากนายจ้างตลอดจนให้นายจ้างจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาที่นายจ้างจัดให้สำหรับสถานประกอบการนั้นๆ เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ในสถานประกอบการเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นว่า แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ที่เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน และมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างจะถือเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ที่เป็นแรงงานในระดับล่างก็ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดทุกประการ ตลอดจนยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องค่านิยมของคำว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา สภาพการจ้าง และการทำงานของแรงงานประเภทดังกล่าว ดังนั้น จึงควรมีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไปที่

ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งมุ่งเน้นที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาที่มีลักษณะการทำงานเป็นประจำแบบต่อเนื่องมากกว่า

4.5 วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย ในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

ในการร่างกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา บางประเด็นไม่ควรกำหนดกรอบให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ สิ่งสำคัญคือการดึงแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับลักษณะการทำงานบางช่วงเวลาให้มากที่สุด มากกว่าที่จะใช้กฎเกณฑ์ต่างๆ มาบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม และในภายหน้าเมื่อกฎหมายนำไปใช้ได้ในระดับหนึ่งแล้วอาจให้มีการกำหนดความคุ้มครองเพิ่มเติมอื่นได้ และประเด็นที่ควรให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นกรณีพิเศษในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีดังนี้

1. การกำหนดค่านิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากลักษณะงานบางช่วงเวลามีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นสูง จึงควรกำหนดค่านิยามให้ชัดเจนโดยกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงานปกติสูงสุดของการทำงานบางช่วงเวลาต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้นายจ้างหรือสถานประกอบการได้ปฏิบัติตาม

2. สัญญาจ้างงานควรกำหนดให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรตามมาตรฐานสากล

3. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนควรกำหนดให้เป็นเงิน โดยปล่อยให้อัตราค่าตอบแทนหรือค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามกลไกตลาดของการทำงานบางช่วงเวลาในแต่ละพื้นที่ซึ่งไม่ควรที่จะน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

4. การคุ้มครองแรงงาน ในการทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรควรระบุความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับ ชื่อที่อยู่ นายจ้าง และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา อายุ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน เวลาทำงานปกติต่อวันต่อสัปดาห์ ระยะเวลาการจ้าง อัตราค่าจ้าง การปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี สถานที่จ่ายค่าจ้าง วันหยุด วันลา การจ่ายค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี การเลิกจ้าง และการจ่ายเงินชดเชย เป็นต้น

ในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยการออกกฎหมายเฉพาะมีทั้งข้อดี และข้อด้อยดังต่อไปนี้

4.5.1 ข้อดีในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

- 1) ทำให้มีค่านิยมของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ชัดเจน แยกต่างหากจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างชั่วคราว
- 2) สามารถกำหนดสิทธิ หรือประโยชน์ หรือการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ออกมาได้ชัดเจน
- 3) ไม่มีความคาบเกี่ยวในเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา
- 4) สามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ เช่น การกำหนดค่าจ้างซึ่งการมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในทางทฤษฎีถือว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม
- 5) เป็นหลักประกันอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนขั้นต่ำให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าว เกิดความเป็นธรรมในการคิดอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถเจรจาต่อรองค่าจ้างหรือค่าตอบแทนได้
- 6) ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีหลักประกันการทำงานในระดับหนึ่ง และทำให้งานบางช่วงเวลากลายเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- 7) ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้

4.5.2 ข้อดีในการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

- 1) นายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะหลีกเลี่ยงและไม่เอาใจใส่กับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการให้เข้าใจอย่างเคร่งครัด
- 2) อาจทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา
- 3) ในทางปฏิบัติอาจนำมาบังคับใช้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการค่อนข้างยาก
- 4) อาจจะไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา
- 5) อาจทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการมองว่าเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนการผลิตให้กับตนเองมากเกินไป

4.5.3 ข้อดี ข้อด้อย ในประเภทของรูปแบบกฎหมายเฉพาะ

นอกจากการที่จะต้องพิจารณาการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะตามที่กล่าวในหัวข้อข้างต้นแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญในรูปแบบกฎหมายเฉพาะที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย

เนื่องจากประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไป โดยครอบคลุมถึงสภาพการทำงาน ทั้งกำหนดเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยในการเลิกจ้าง และการบอกเลิกสัญญาจ้าง วันหยุด การลา แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีความแตกต่างจากการทำงานเต็มเวลาโดยทั่วไปทั้งในเรื่องการทำสัญญาจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาในการจ้าง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ยังไม่มีคำนิยามที่ชัดเจนสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ตลอดจนมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” จะเห็นได้ว่ามาตรา 22 ดังกล่าว ไม่ได้ระบุการทำงานบางช่วงเวลาไว้แต่อย่างใด ยิ่งไปกว่านั้นในการจ้างงานบางช่วงเวลาก็ไม่ได้ทำการว่าจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับความคุ้มครองสภาพการจ้างตามสิทธิขั้นพื้นฐานเท่าที่ควรแต่อย่างใด

ดังนั้น เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไม่สามารถนำมาบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเต็มที่ จึงต้องมีกฎหมายเฉพาะขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าว ตลอดจนมีสถานภาพด้านส่วนตัวและทางสังคมที่ไม่ด้อยไปกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาโดยการตรากฎหมายเฉพาะขึ้นมีทางเลือกอยู่ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง คือ การตราเป็นพระราชบัญญัติขึ้นมาใหม่ หรือแนวทางที่สอง คือ การออกกฎหมายของฝ่ายบริหาร ซึ่งได้แก่ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งสามารถพิจารณาข้อดีและข้อเสียของการตรากฎหมายเฉพาะตามแนวทางข้างต้น ดังนี้

1) การตราเป็นพระราชบัญญัติขึ้นมาใหม่

ข้อดี - เป็นกฎหมายที่มีความมั่นคง สามารถคงอยู่ได้จนกว่าจะมีกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติอื่นมายกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข

- ในการออกกฎหมายมาบังคับใช้ต้องผ่านการกลั่นกรองและพิจารณาจากคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกฤษฎีกา สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ซึ่งส่งผลให้กฎหมายผ่านการตรวจสอบอย่างดีก่อนมีผลบังคับใช้

- มีประเด็นการให้ความคุ้มครองที่ครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อด้อย - กระบวนการออกกฎหมายซับซ้อน ลำช้า ยุ่งยาก ต้องใช้เวลามาก เพราะต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา และการทำประชาพิจารณ์

- เมื่อกฎหมายได้นำมาบังคับใช้แล้ว การแก้ไขเพิ่มเติมทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากกระบวนการแก้ไขก็ต้องทำในลักษณะเดียวกับการออกกฎหมาย

2) การออกกฎหมายตามรูปแบบของฝ่ายบริหาร เช่น พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง
 ข้อดี - ทำได้ง่ายและรวดเร็ว มีความคล่องตัว เนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อน
 น้อย และไม่ต้องผ่านรัฐสภา โดยผ่านการอนุมัติของรัฐมนตรีเท่านั้น

- มีรายละเอียดความคุ้มครองเกือบทุกด้านของสภาพการจ้างของแรงงาน
 ที่ทำงานบางช่วงเวลา

- การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกทำได้ง่ายกว่าการออก
 กฎหมายในรูปพระราชบัญญัติ เพราะไม่ต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา ทำให้กฎหมายทันสมัย
 เหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอ เพราะหากมีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้
 หรือยกเลิกได้

- สามารถตอบสนองกับความต้องการหรือให้ความคุ้มครองให้ตรงกับ
 กลุ่มเป้าหมาย

ข้อด้อย - ความคุ้มครองจะไม่ครอบคลุมเรื่องอื่นๆ เช่น การประกันสังคม
 เงินทดแทน และแรงงานสัมพันธ์

- อาจขาดความรอบคอบ เพราะผ่านขั้นตอนในการคัดกรองค่อนข้าง
 น้อย

- ขาดความมั่นคง กฎหมายสามารถยกเลิก หรือแก้ไขได้ตลอดเวลา
 - ในการออกกฎหมายตามรูปแบบของฝ่ายบริหาร เช่น พระราชกฤษฎีกา

กฎกระทรวง เป็นการออกโดยอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติ สามารถออกได้เฉพาะภายใน
 ขอบเขตที่พระราชบัญญัตินั้นให้อำนาจไว้เท่านั้น

- ในการออกกฎหมายตามรูปแบบของฝ่ายบริหารต้องไม่ขัดกับ กฎหมาย
 แม่บท

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันประเทศไทยมีการจ้างงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้นอัน
 เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่การที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่
 สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นั้น ทำให้เกิดปัญหาหลาย
 ประการดังที่ได้กล่าวข้างต้น ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้จะได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ในบท
 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยทั้งภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชย์กรรม พบว่ามีสภาพการจ้างและการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มคนที่ทำงานบางช่วงเวลามีหลากหลายกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปแยกออกมาเป็น 2 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มบุคคลผู้มีงานประจำทำอยู่แล้ว แต่ได้ใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำในการแสวงหารายได้พิเศษ ส่วนกลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจริงๆ อาทิ กลุ่มของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษา หรือเทศกาลอื่นๆที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรือใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียน หรือในช่วงปิดภาคการศึกษามาทำให้เกิดประโยชน์ รวมถึงกลุ่มแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยความจำเป็นทางการครองชีพ โดยที่จำเป็นต้องยินยอมเข้าทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากยังไม่สามารถแสวงหาคำแหน่งที่เป็นงานถาวรหรืองานเต็มเวลาที่เหมาะสมได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาระดับล่าง และได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมง ตลอดจนมีปัญหาในเรื่องการเปลี่ยนงานบ่อย และไม่มีความมั่นคงในการทำงาน โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้ง 2 กลุ่ม หากมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานย่อมถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าว รวมทั้งได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันด้วย เว้นแต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ในกลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งทำงานหารายได้พิเศษในช่วงปิดภาคการศึกษา หรือเทศกาลอื่นๆที่เหมาะสมจะได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง

ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ตลอดจนสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี 2540 และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและสภาวะสังคม มีความพยายามพวงสถานะของนายจ้างโดยการลดต้นทุนการผลิตทางด้านแรงงาน มีการเลิกจ้าง และมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน สถานประกอบการหลายแห่งมีการจ้างงานในลักษณะไม่ได้เป็นงานประจำ ซึ่งเป็นจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาหรืองานบางช่วงเวลา (Part – Time Work) และในปัจจุบันยังคงมีความเข้าใจผิดและสับสนใน

ส่วนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความหมายหรือลักษณะของสภาพการจ้างระหว่างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลากับลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employee)

นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลายังถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาทิ การที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะไม่ได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและรับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชั่วโมงยังถูกจำกัดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองสิทธิในเรื่องการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย

การนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดมาใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น สิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย อีกทั้งยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างทันทีโดยมิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งยังมีปัญหาในเรื่องของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ทำให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ตนเองได้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานทุกประเภท และการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและสวัสดิการของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งควรทำการสนับสนุนและส่งเสริม โดยความคุ้มครองดังกล่าวจะถูกกำหนดอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ของการทำงานปกติ ทั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม รับรอง และเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่แรงงานทุกประเภท

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยังได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรี และการมีประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) จึงกำหนดให้มีความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นพื้นฐานไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part – Time Work) โดยกำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงาน ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขางานอาชีพ หรือสถานประกอบการเดียวกัน และได้กำหนดความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นพื้นฐานในเรื่องของค่าจ้าง การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งสิทธิในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองและการเป็นตัวแทนแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติที่เทียบเคียงได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีข้อแนะเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลา และกำหนดให้ข้อแนะดังกล่าวอยู่ในรูปของข้อแนะต่อท้าย

อนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเรียกว่า ข้อแนะที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Recommendation No. 182 Concerning Part-Time Work 1994) โดยข้อแนะดังกล่าวได้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลา เช่น การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นประเภทความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ในส่วนมาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายกับการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เยอรมันนี และสิงคโปร์ พบว่าทั้ง 4 ประเทศมีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะแยกออกจากมาตรการการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน (Minimum Labour Standard) ทั่วไปตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย Part - Time Wok Law 1993 ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภททั้งในภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรม โดยประเทศญี่ปุ่นจะเรียกบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองการทำงานบางช่วงเวลาที่ว่า แรงงานหรือคนทำงาน (Workers) และกำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) หมายถึง คนทำงาน (Worker) ที่ชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังได้ออกกฎหมายและแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงประสิทธิภาพมาตรการเพื่อเป็นประกันการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเรียกว่า Improvement of Employment, Etc. of Part - Time Workers โดยกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา และจัดให้สัญญาจ้างงานดังกล่าวมีข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น ระยะเวลาการจ้าง สถานที่ทำงานและบทบาทหน้าที่ของคนทำงาน เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน (หากต้องทำงานเกินกว่าที่กำหนดก็ต้องระบุชั่วโมง หรือเวลาทำงานให้ชัดเจน) เวลาพักผ่อน วันหยุด การพักร้อน ระบบกะหากคนงานต้องทำงาน 2-3 กะ วิธีการกำหนดค่าจ้าง การเกษียณอายุ อีกทั้งยังกำหนดให้นายจ้างออกเอกสารอีกฉบับหนึ่งแยกออกมาจากสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลา โดยเอกสารดังกล่าว นายจ้างจะต้องระบุการขึ้นค่าจ้าง โบนัส การเลิกจ้าง และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น

สำหรับประเทศเกาหลีใต้ มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ Korea. Law No. 5309, Mar. 13, 1997 (Labor Standard Act (LSA)) ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานในภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคพาณิชยกรรม

และมีกฎหมาย Temporary / Part – Time Worker Protection Act 2006 คຸ້ມครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งบุคคลที่ได้รับความคຸ້ມครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาจะถูกเรียกว่า “แรงงานหรือคนทำงาน” (Workers) และกำหนดคานิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้ได้รับความคຸ້ມครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นอกจากนี้การทำงานบางช่วงเวลายังถูกบังคับตาม Labour Standard Act (LSA) ให้ทำสัญญาจ้างกันเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะด้วย ซึ่งประเทศเกาหลีใต้มีหลักการว่าแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาคือเป็นแรงงานหรือคนทำงานแบบไม่ปกติ (Non – Regulation Workers) และมีกฎหมาย Temporary / Part – Time Worker Protection Act 2006 บังคับให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับการทำงานที่เกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับของการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศเกาหลีใต้จะได้รับความคຸ້ມครองในเรื่อง ค่าจ้าง วันและเวลาทำงาน วันหยุดและวันลาโดยได้รับค่าจ้าง และการเลิกจ้าง โดยได้รับความคຸ້ມครองตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเทียบกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับประเทศเยอรมันมีกฎหมายคຸ້ມครองการจ้างงานเต็มเวลา คือ กฎหมาย Employment Promotion Act 1985 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐานและถือเป็นข้อบังคับหลักที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไปทุกประเภททั้งในภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรม และสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นประเทศเยอรมันก็มีกฎหมายคຸ້ມครองการทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นของกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งกฎหมายคຸ້ມครองการทำงานบางช่วงเวลาคับดังกล่าว ได้แก่ กฎหมาย Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship 2000 โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้ความคຸ້ມครองบุคคลที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า “แรงงานหรือคนทำงาน” (Workers) และให้คานิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part – Time Workers) หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่า ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่กฎหมายไว้ และกฎหมาย Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship 2000 บังคับให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุภารกิจและระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน วันและเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สิทธิการได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาโดยได้รับความคຸ້ມครองตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเทียบกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศที่เน้นการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและการค้าเป็นหลักใหญ่ ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์จึงไม่ได้คำนึงถึงเรื่องสิทธิของแรงงานแต่อย่างใด โดยประเทศสิงคโปร์มีกฎหมาย Employment Act 1968 เป็นกฎหมายแรงงานหลักพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคน รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งตามกฎหมาย Employment Act 1968 ดังกล่าว แต่ประเทศสิงคโปร์จะไม่นำเงื่อนไขการทำงานตามกฎหมาย Employment Act 1968 มาบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่อย่างใด โดยลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเป็นการเฉพาะตามสัดส่วนแยกออกมาจากกฎหมาย Employment Act 1968 อย่างชัดเจน โดยกำหนดความคุ้มครองมาตรฐานขั้นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ในกฎหมาย Employment (Part – Time Employees) Regulations 1996 ซึ่งบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาจะเรียกว่า “ลูกจ้าง” (Employees) และได้กำหนดค่านิยามของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) หมายถึง บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยประเทศสิงคโปร์กำหนดให้สัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาต้องระบุรายการ เช่น การจ่ายเงินขั้นพื้นฐานเป็นรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์ เป็นต้น นอกจากนี้กฎหมาย Employment (Part – Time Employees) Regulations 1996 ยังให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี สิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลา ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติด้วย ซึ่งทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้จะถูกระบุไว้ในสัญญาบริการด้วย

ส่วนผลการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งสี่ประเทศดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งสี่ประเทศมีความเหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดังนั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงขอเสนอแนะการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสำหรับประเทศไทย ดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรให้ออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดรูปแบบของกฎหมายที่สามารถดำเนินการโดยใช้เวลาในการพิจารณาไม่นานออกมาใช้ไปก่อน เมื่อมีการบังคับใช้ออกมาสักระยะหนึ่งแล้วอาจนำปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎหมายดังกล่าวมาจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต่อไป ซึ่งในการกำหนดให้มีกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้แตกต่างไปจาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วิธีที่เหมาะสมที่สุดซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อย คือ การออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไปก่อน และควรกำหนด เนื้อหาหลัก ดังนี้

5.2.1.1 ในเรื่องบทนิยาม ควรปรับบทนิยามเป็น

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อวันน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึง ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภท

วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานตามปกติ โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อวันน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างทำงานสำหรับวันทำงานปกติของงานบางช่วงเวลาเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นได้ทำงานปกติของวันทำงาน

5.2.1.2 ความคุ้มครองแรงงานทั่วไป ควรกำหนด ดังนี้

1) ในเรื่องประเภทธุรกิจที่ใช้บังคับสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ผู้เขียนเห็นควรให้มีกฎหมายเฉพาะบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาในธุรกิจทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคพาณิชยกรรม ซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเยอรมันนี และประเทศสิงคโปร์

2) ในเรื่องการทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นหนังสือ ผู้เขียนเห็นควรกำหนดให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลากับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นหนังสือ และระบุรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่เป็นสาระสำคัญไว้ในสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาด้วย เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเยอรมันนี โดยมีสาระสำคัญอย่างน้อย ดังนี้

- (1) ชื่อสกุลนายจ้าง
- (2) ชื่อสกุล และอายุลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา
- (3) สถานที่ทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา
- (4) ลักษณะหรือสภาพของงานบางช่วงเวลา
- (5) เวลาทำงานในหนึ่งวัน และหนึ่งสัปดาห์ รวมทั้งเวลาพักงาน
- (6) ระยะเวลาการจ้าง
- (7) อัตราค่าจ้าง และสถานที่จ่ายค่าจ้าง

(8) วันหยุด และวันลา

(9) สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ

3) ในเรื่องประเภทของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับควบคุมครอง ผู้เขียนเห็นควรกำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนและทุกประเภททั้งกลุ่ม ลูกจ้างผู้มีงานประจำทำอยู่แล้ว แต่ได้ใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาว่างจากงานประจำมาทำงานบางช่วงเวลา และกลุ่มลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจริงๆ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเยอรมันนี และประเทศสิงคโปร์

4) ในเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงาน ผู้เขียนเห็นควรให้กำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำและขั้นสูงสุดต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดชั่วโมงการทำงาน ของงานบางช่วงเวลาขั้นต่ำอยู่ที่ 2 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างว่าจ้างลูกจ้างที่ทำงานบาง ช่วงเวลามาทำงานวันละ 1 ชั่วโมง และกำหนดชั่วโมงการทำงานของงานบางช่วงเวลาขั้นสูงสุดไม่ เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อมิให้มีชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

5) ในเรื่องการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี ผู้เขียนเห็นควรให้นายจ้างออกเอกสาร หลักเกณฑ์การปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานต่อเนื่องกันเกิน กว่า 1 ปี เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น เว้นแต่นายจ้างประสบภาวะขาดทุน หรือมีสาเหตุทางด้าน เศรษฐกิจอื่นที่มีผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจไม่ทำการปรับให้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีค่าจ้างในอัตราที่สูงอยู่แล้วก็ได้

6) ในเรื่องของวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ผู้เขียน เห็นควรให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างที่ทำงาน บางช่วงเวลาได้รับสำหรับวันหยุดดังกล่าว ดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง บนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมง ของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนเมื่อเทียบกับสิทธิการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำ สัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยมีวิธีการคำนวณสิทธิในการรับค่าจ้างในวันหยุดประจำ สัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา เท่ากับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงาน บางช่วงเวลาหารจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันหยุด ประจำสัปดาห์ต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ ทำงานเต็มเวลา (ระยะเวลาที่สั้นกว่าหนึ่งชั่วโมง ให้ถือเป็นหนึ่งชั่วโมง)

(2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำานมาแล้วติดต่อกัน 3 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงของตนตามสัดส่วนสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก โดยมีวิธีการคำนวณสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยได้รับค่าจ้าง เท่ากับ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก คุณ ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง หาร 12 (ระยะเวลาที่สั้นกว่าหนึ่งวัน ให้ถือเป็นหนึ่งวัน)

7) ในเรื่องของวันลาโดยได้รับค่าจ้าง ผู้เขียนเห็นว่า ควรกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิลาป่วยและลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเท่านั้น โดยกำหนดให้ได้รับค่าจ้างสำหรับการลาป่วยตามจำนวนวันที่ลาแต่ต้องไม่เกิน 30 วัน คุณจำนวนเดือนที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง หารด้วย 12 เดือน และกำหนดให้ได้รับค่าจ้างสำหรับการลาคลอดตามจำนวนวันที่ลาแต่ต้องไม่เกิน 45 วัน คุณจำนวนเดือนที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง หารด้วย 12 เดือน (ระยะเวลาที่สั้นกว่าหนึ่งวัน ให้ถือเป็นหนึ่งวัน)

8) ในเรื่องการเลิกจ้าง ผู้เขียนเห็นควรให้นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง ให้นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าอย่างเหมาะสมก่อนการมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้าง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกสัญญาจะมีผลเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบในช่วงเวลาสั้นๆ

9) ในเรื่องค่าชดเชย ผู้เขียนเห็นควรให้มีการกำหนดค่าชดเชยเป็นการเฉพาะเพื่อใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น โดยให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งถูกเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

“ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเลิกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ในกรณีที่ระยะเวลาการทำงานไม่ครบปีให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น เว้นแต่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

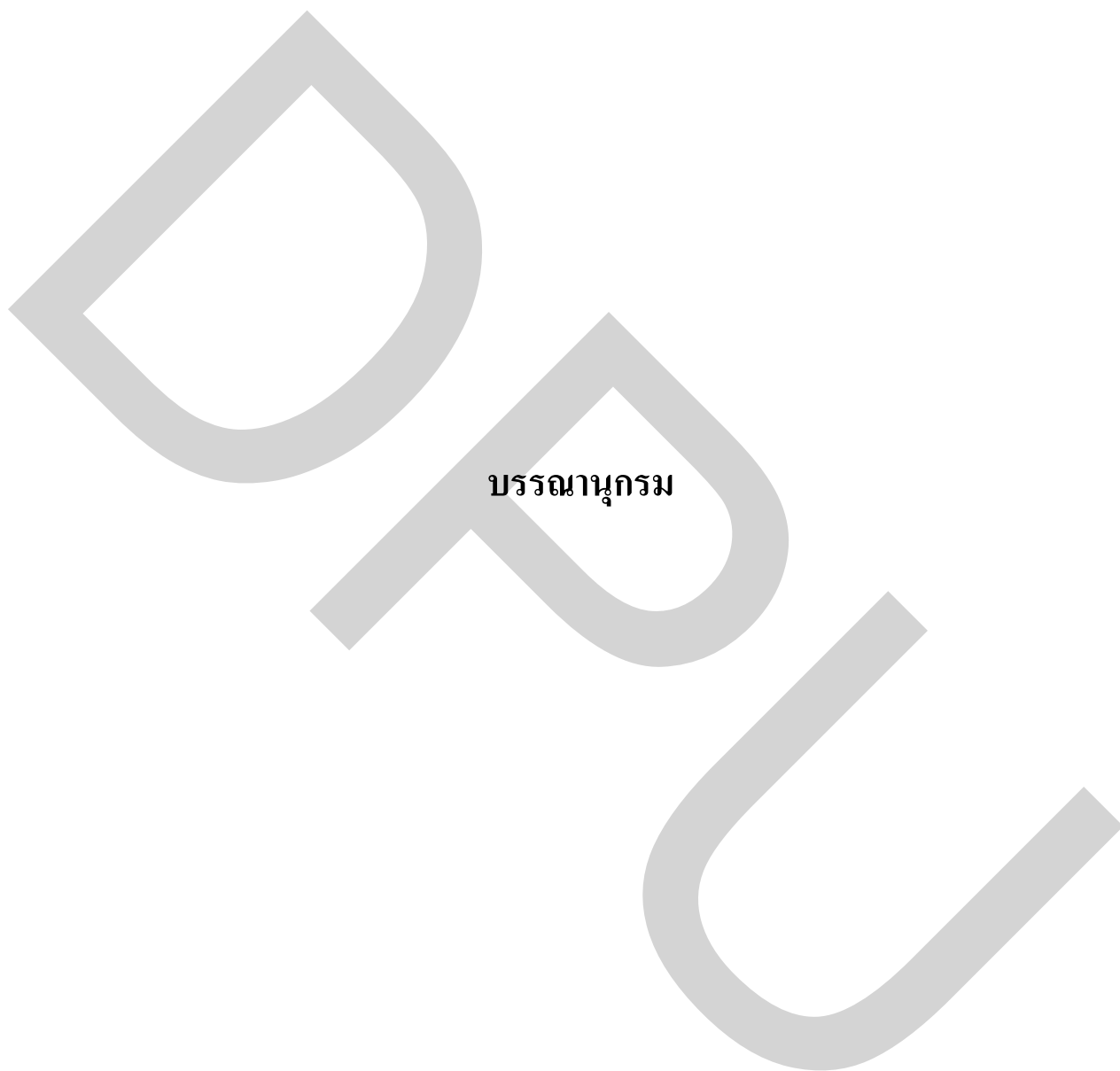
ทั้งนี้ การจ้างลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาให้หมายรวมถึง การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง หรือการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นการจ้างแบบครั้งคราว หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงฤดูแล้งนั้น”

10) ในเรื่องสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ ผู้เขียนเห็นควรให้นายจ้างจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาที่นายจ้างจัดให้สำหรับสถานประกอบการนั้นๆ เป็นอย่างน้อย

11) ในเรื่องความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้เขียนเห็นควรให้นายจ้างดูแลให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน

5.2.2 ควรกำหนดให้มาตรการทางกฎหมายข้างต้นใช้บังคับกับนายจ้างทุกคนซึ่งจ้างลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภทธุรกิจ และนายจ้างดังกล่าวไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะส่วนที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวง

กล่าวโดยสรุป ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ควรออกกฎหมายเป็นพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวง โดยมีขอบเขตการบังคับใช้กับธุรกิจทุกประเภทและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกประเภท อนึ่ง ในการออกกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำว่า ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา และกำหนดค่านิยามของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงานบางช่วงเวลา และเป็นหลักประกันการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับหนึ่ง ตลอดจนทำให้งานบางช่วงเวลากลายเป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งมีส่วนในการส่งเสริมให้มีการจ้างงานบางช่วงเวลามากขึ้น ซึ่งจะเป็ผลดีต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วัฒวรรณ อรรถพล มนต์ไพบูลย์. (2548). **ปุจฉา – วิสัชนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- กมล สนธิเกษตริณ. (2537). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย จ้างแรงงานจ้างทำของ และรับขน**. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- ขจร สุขพานิช. (2519). **ฐานันดรไพร่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชฤทธิ์ มีสิทธิ์ และพูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์. (2549). **ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย : สิทธิและการรณรงค์นโยบาย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. (2536). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวน อรรถศาสตร์. (2002). **กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2517). **คำอธิบายวิชากฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2537). **สิทธิแรงงานยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณืพงศ์พจน์.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2528). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เรื่อง การบอกกล่าวล่วงหน้าและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศุภศิลป์.
- พอพันธ์ อูยานนท์. (2541). **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกึ่งศตวรรษ**. กรุงเทพฯ : เอดิสัน เพรส โปรดักส์.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2523). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : เอดิสัน เพรส โปรดักส์.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2534). **หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง – ถูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ : นิติธรรม

วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2544). รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2551). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้อง (พิมพ์ครั้งที่ 23).

กรุงเทพฯ : นิติธรรม.

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคม. (2539). อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การระหว่างประเทศ.

กรุงเทพฯ : เสริมกิจ.

หยุด แสงอุทัย. (2500). คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.

บทความ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2551, กุมภาพันธ์). “กฎหมายแรงงานแก้ไขใหม่.” วารสารกฎหมายใหม่, 5, 92. หน้า 11.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2549, กันยายน). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” บทบัณฑิตย์, เล่ม. 62. หน้า 109.

ว. ปัญญาจรศักดิ์. (2545, พฤศจิกายน – ธันวาคม). “งานที่มีคุณค่ากับเศรษฐกิจนอกระบบ.” วารสารแรงงานสัมพันธ์, 43, 6. หน้า 21 – 32.

ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล. (2519, กันยายน). “ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของผู้อื่น :

นายจ้างกับลูกจ้างและตัวการกับตัวแทน Vicarious Liability : Employer and Employee and Agent.” วารสารกฎหมาย, 2, 3. หน้า 73-74.

สมชาย ปรีชาศิลป์กุล. (2551, มกราคม). “สังคมค่าแรงขั้นต่ำ.” วารสารกฎหมายใหม่, 5, 91. หน้า 64-65.

วิทยานิพนธ์

- จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุพา ศิริเลิศรุ่งเรือง. (2546). การคุ้มครองลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศดุติ สินไชย. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพไคโยตี้พื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สหภาพเซาวลิต. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง : ศึกษาเฉพาะแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เอกชัย ม่วงศิริ. (2546). ค่าชดเชย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

- วัชรียา โตสงวน. (1982, June). การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ : ศึกษาในกรณีของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์. รายงานการค้นคว้า คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 4 – 15.

กฎหมาย

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 19 กันยายน 2540
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2545
 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2550
 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2548
 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

ILO. (1991). **Summaries of International Labour Standards. Second Edition.** Geneva :
 International Labour Office.

Kazuo Sugeno (translated by Leo Kanowitz). (1995). **Japanese Labor Law (2nd ed.).**
 Washington: Praeger.

Korea International Labour Foundation. (1999). **Korea's Wage System A Practical Guide.**
 Seoul: Republic of Korea,

Korea International Labour Foundation. (1999). **Introduction to the Rules of Employment in
 Korea.** Seoul: Republic of Korea.

Nishitani Satoshi. (2002). **Legal Policy for the Equal Treatment of Regular and Part – Time
 Workers.** Osaka City University. The Japan Labour Flash.

Ministry of Labor, (1992). **Labour Law of Korea.** Seoul: Republic of Korea.

Singapore Butterworths. (1986). **Butterworths Handbook of Singapore Employment Law
 (2nd ed.).** Singapore.

ELECTRONIC SOURCES

Employment (Part – Time Employee) Regulation. (1996). Retrieved June 15, 2008, from **www.
 business.gov.sg**

Employment Promotion Act 1985 และ Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment
 Relationship, 2000. Retrieved June 15, 2008, from
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

Japan Institute of Workers Evolution. (2002). Laws and Guidelines. Retrieved April 30, 2008,
from www.jiwe.or.jp

Kangnam Labor Law Firm. (2005). Retrieved February 2 2009,
from [www.korea4expats.com/directory/810 - Kangnam Labor Law Firm---
Seoul.html](http://www.korea4expats.com/directory/810-Kangnam-Labor-Law-Firm---Seoul.html).

Korean Ministry of Labor. (1997). Labor Standard Act. Retrieved August 12, 2008, from
www.korealaw.com

Labour Standards Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107 of 9 June
1995, Article 9 Retrieved June 30, 2008, from [http://www.ilo.org/dyn/
natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a001](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a001)

Law Concerning the Improvement of Employment Management, Etc. of Part-Time Workers
(Part-Time Work Law) Retrieved May 29, 2008,
from http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html

Law No. 5309, Mar. 13, 1997 (Labor Standard Act (LSA)) Retrieved July 3, 2008, from
www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46401/65062/E97KOR01.htm

Marlene Schmidt. (2001). The Right of Part – Time Work under German Law : Progress in or a
Boomerang for Equal Employment Opportunities?. Retrieved February 2 2009, from
J.W. Goethe University,
web site <http://ilj.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/30/4/335>

LAWS

Germany. Act on Part – Time Work and Fixed – Term Employment Relationship, 2000

Germany. Promotion Act 1985

ILO. Convention No. 175 Concerning Part – Time Work

ILO. Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work

Japan. Part – Time Work Law 1993

Japan. Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part - Time
Workers

Japan. Labor Standard Law - Law No. 49 of 7 April 1947 as amended through Law No. 107
of 9 June 1995

Japan. The Minimum Wages Law

Korea. Law No. 5309, Mar. 13, 1997 (Labor Standard Act (LSA))

Korea. Temporary / Part – time Workers Protection Act 2006

Singapore. Employment Act 1968

Singapore. Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996



ภาคผนวก



Convention No. 175 Concerning Part-Time Work

Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term *part-time worker* means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;

(b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;

(c) the term *comparable full-time worker* refers to a full-time worker who:

(i) has the same type of employment relationship;

(ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and

(iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;

(d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any

particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation.

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
- (b) termination of employment;
- (c) paid annual leave and paid public holidays; and
- (d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

(a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;

(b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

(a) periodically review the thresholds in force;

(b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

(a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;

(b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;

(c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciations registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work 1994

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and
having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the
fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing
the Part-Time Work Convention, 1994; adopts this twenty-fourth day of June of the year
one thousand nine hundred and ninety-four the following Recommendation, which may
be cited as the Part-Time Work Recommendation, 1994:

1. The provisions of this Recommendation should be considered in conjunction with those of the Part-Time Work Convention, 1994 (hereafter referred to as "the Convention").
2. For the purposes of this Recommendation:
 - (a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
 - (b) the normal hours of work referred to in clause (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
 - (c) the term "comparable full-time worker " refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;
 - (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;
 - (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.
3. This Recommendation applies to all part-time workers.

4. In accordance with national law and practice, employers should consult the representatives of the workers concerned on the introduction or extension of part-time work on a broad scale, on the rules and procedures applying to such work and on the protective and promotional measures that may be appropriate.
5. Part-time workers should be informed of their specific conditions of employment in writing or by any other means consistent with national law and practice.
6. The adaptations to be made in accordance with Article 6 of the Convention to statutory social security schemes which are based on occupational activity should aim at:
 - (a) if appropriate, progressively reducing threshold requirements based on earnings or hours of work as a condition for coverage by these schemes;
 - (b) as appropriate, granting to part-time workers minimum or flat-rate benefits, in particular old-age, sickness, invalidity and maternity benefits, as well as family allowances;
 - (c) accepting in principle that part-time workers whose employment has come to an end or been suspended and who are seeking only part-time employment meet the condition of availability for work required for the payment of unemployment benefits;
 - (d) reducing the risk that part-time workers may be penalized by schemes which:
 - (i) subject the right to benefits to a qualifying period, expressed in terms of periods of contribution, of insurance or of employment during a given reference period; or
 - (ii) fix the amount of benefits by reference both to the average of former earnings and to the length of the periods of contribution, of insurance or of employment.
7. (1) Where appropriate, threshold requirements for access to coverage under private occupational schemes which supplement or replace statutory social security schemes should be progressively reduced to allow part-time workers to be covered as widely as possible.
 - (2) Part-time workers should be protected by such schemes under conditions equivalent to those of comparable full-time workers. Where appropriate, these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings.
8. (1) As appropriate, threshold requirements based on hours of work or earnings as specified under Article 8 of the Convention in the fields referred to in its Article 7 should be progressively reduced.

- (2) The periods of service required as a condition for protection in the fields referred to in Article 7 of the Convention should not be longer for part-time workers than for comparable full-time workers.
9. Where part-time workers have more than one job, their total hours of work, contributions or earnings should be taken into account in determining whether they meet threshold requirements in statutory social security schemes which are based on occupational activity.
 10. Part-time workers should benefit on an equitable basis from financial compensation, additional to basic wages, which is received by comparable full-time workers.
 11. All appropriate measures should be taken to ensure that as far as practicable part-time workers have access on an equitable basis to the welfare facilities and social services of the establishment concerned; these facilities and services should, to the extent possible, be adapted to take into account the needs of part-time workers.
 12. (1) The number and scheduling of hours of work of part-time workers should be established taking into account the interests of the worker as well as the needs of the establishment.
(2) As far as possible, changes in the agreed work schedule and work beyond scheduled hours should be subject to restrictions and to prior notice.
(3) The system of compensation for work beyond the agreed work schedule should be subject to negotiations in accordance with national law and practice.
 13. In accordance with national law and practice, part-time workers should have access on an equitable basis, and as far as possible under equivalent conditions, to all forms of leave available to comparable full-time workers, in particular paid educational leave, parental leave and leave in cases of illness of a child or another member of a worker's immediate family.
 14. Where appropriate, the same rules should apply to part-time workers as to comparable full-time workers with respect to scheduling of annual leave and work on customary rest days and public holidays.
 15. Where appropriate, measures should be taken to overcome specific constraints on the access of part-time workers to training, career opportunities and occupational mobility.
 16. Provisions of statutory social security schemes based on occupational activity that may discourage recourse to or acceptance of part-time work should be adapted, in particular those which:

- (a) result in proportionately higher contributions for part-time workers unless these are justified by corresponding proportionately higher benefits;
 - (b) without reasonable grounds, significantly reduce the unemployment benefits of unemployed workers who temporarily accept part-time work;
 - (c) overemphasize, in the calculation of old-age benefits, the reduced income from part-time work undertaken solely during the period preceding retirement.
17. Measures should be considered by employers to facilitate access to part-time work at all levels of the enterprise, including skilled and managerial positions where appropriate.
18. (1) Where appropriate, employers should give consideration to:
- (a) requests by workers for transfer from full-time to part-time work that becomes available in the enterprise; and
 - (b) requests by workers for transfer from part-time to full-time work that becomes available in the enterprise.
- (2) Employers should provide timely information to the workers on the availability of part-time and full-time positions in the establishment, in order to facilitate transfers from full-time to part-time work or vice versa.
19. A worker's refusal to transfer from full-time to part-time work or vice versa should not in itself constitute a valid reason for termination of employment, without prejudice to termination, in accordance with national law and practice, for other reasons such as may arise from the operational requirements of the establishment concerned.
20. Where national or establishment-level conditions permit, workers should be enabled to transfer to part-time work in justified cases, such as pregnancy or the need to care for a young child or a disabled or sick member of a worker's immediate family, and subsequently to return to full-time work.
21. Where obligations on employers depend on the number of the workers they employ, part-time workers should be counted as full-time workers. Nevertheless, where appropriate, part-time workers may be counted proportionately to their hours of work, it being understood that where such obligations refer to the protection mentioned in Article 4 of the Convention, they should be counted as full-time workers.
22. Information should be disseminated on the protective measures that apply to part-time work and on practical arrangements for various part-time work schemes.

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 เห็นชอบโครงการจ้างนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้าทำงานประเภทไม่เต็มเวลา นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน ในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2548 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 25 บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละยี่สิบห้าบาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548

สรอรรถ กลิ่นประทุม

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ค่าจ้างชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้เป็นจำนวนมาก จึงมีมติเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2548 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการถูกต้องตามแนวทางที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2548 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

1. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาลฝ่ายละ 5 คนเท่ากัน

2. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คืออัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม

3. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปซึ่งประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 25 บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน ดังนี้ (1) เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา (1.1) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน นิสิต

นักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา (1.2) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในชั่วโมงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง (1.3) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต นักศึกษา และหรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา (2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน คือ (2.1) สถานที่เล่นการพนัน (2.2) สถานเต็นรำ รำวง หรือร้องเงิ้ง (2.3) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอ สำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามคำชี้แจงโดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงาน พฤษภาคม 2548

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ศิริธร วังกาวิ

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2541
เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่ง
เนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 55 ปีการศึกษา 2545

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกกฎหมาย
บริษัท ที.ซี.ซี. คอมเมอร์เชียล พร็อพเพอร์ตี้
แมนเนจเม้นท์ จำกัด