

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา



ศุภณัฐ ชีวะก้องเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

Legal Measures Concerning Part - Time Child Labour Protection



SUPHANAT SHEVAGONGKIAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Bhanomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2012

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ พร้อมทั้งเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนข้อคิดเห็น และความรู้ทางกฎหมายอันเป็นประโยชน์อย่างสูงแก่ผู้เขียน จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม และรองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี สำหรับการเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อการสอบวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบคุณนางสาวพัชรมัย รุ่งเรืองศุภรัตน์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่อง จากวิทยานิพนธ์ คอยช่วยเหลือในการค้นหาเอกสารข้อมูล ส่งเสริมเกื้อกูล ผลักดัน และ คอยให้กำลังใจอย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้จบอย่างสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณในคุณของบิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกท่าน สำหรับการอุปการะเลี้ยงดู กำลังใจ การเอื้ออาทร และความอบอุ่นในความรักที่ท่านได้มอบให้ตลอดชีวิตของผู้เขียน

ขอขอบคุณคุณกานต์พิชชา ยอดน้ำคำ และคณะเจ้าหน้าที่ห้องบัณฑิตศึกษา คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ ที่คอยให้ความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลภาคสนาม และการดำเนินการภาคสนาม พร้อมทั้งการแปลเอกสาร ตลอดจนกำลังใจอย่างดียิ่งในการทำวิทยานิพนธ์นี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากปรากฏคุณค่าและคุณประโยชน์อันดีต่อสังคมส่วนรวม ผู้เขียน ขอมอบบูชาแก่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ เพื่อแสดงความกตัญญูถว้เทิดตา ส่วนข้อบกพร่อง ประการใดๆ ผู้เขียนขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

ศุภณัฐ ชีวะก้องเกียรติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. ความเป็นมา ปัจจัย และแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	8
2.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็ก	8
2.1.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในทวีปยุโรป.....	8
2.1.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในทวีปเอเชีย.....	12
2.1.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย	14
2.2 ปัจจัยและแนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	16
2.2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการใช้แรงงานเด็ก	16
2.2.2 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	18
2.2.3 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	20
2.3 การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย	22
2.3.1 ความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย.....	22
2.3.2 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.3.3 สภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	29
2.3.3.1 สภาพการจ้างของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ในกิจการประเภทต่างๆ.....	29
2.3.3.2 สภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา.....	31
2.4 การคุ้มครองสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	35
2.4.1 ความหมาย ลักษณะ และขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน.....	35
2.4.2 หลักการกำหนดอายุของแรงงานเด็ก	37
2.4.3 หลักความสามารถของแรงงานเด็กในการทำสัญญา.....	39
2.4.4 หลักความบกพร่องของการแสดงเจตนา.....	42
2.4.5 หลักกฎหมายลามาภิไธย.....	46
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	50
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	51
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	56
3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา	56
3.2.2 ข้อเสนอแนะฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994.....	58
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ของต่างประเทศ.....	60
3.3.1 ประเทศญี่ปุ่น	61
3.3.2 ประเทศเกาหลีใต้	65
3.3.3 ประเทศสิงคโปร์.....	69
3.3.4 ประเทศอังกฤษ	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
3.4	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ของประเทศไทย	80
3.4.1	การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	80
3.4.2	การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	85
3.4.3	การคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา	86
4.	ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย	90
4.1	ปัญหาเรื่องการกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา	90
4.2	ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลา	95
4.2.1	ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก	95
4.2.2	ปัญหาเรื่องการกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา	101
4.2.3	ปัญหาเรื่องการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี	103
4.3	ปัญหาเรื่องการกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน	106
4.4	ปัญหาเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	107
4.5	ปัญหาเรื่องการตรวจสอบสุขภาพ	110
4.6	ปัญหาเรื่องการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย	112
4.6.1	ปัญหาเรื่องการเลิกจ้าง	112
4.6.2	ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าชดเชย	115
5.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	121
5.1	บทสรุป	121
5.2	ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	141
ประวัติผู้เขียน	144

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

4.1 ตารางเปรียบเทียบเวลาการทำงานปกติและเวลาพักของแต่ละประเทศ..... 98



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา
ชื่อผู้เขียน	ศุภณัฐ ชีวะก้องเกียรติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยศึกษาจากความหมาย ลักษณะการทำงานของงานบางช่วงเวลา รวมทั้งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ ซึ่งการศึกษานี้ได้เน้นความสำคัญมุ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานเด็กของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ โดยแยกออกเป็นประเด็นปัญหาของการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เช่น การกำหนดความหมาย การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก การกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตรวจสุขภาพ การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย และข้อแตกต่างที่ควรนำมาเป็นแนวทางในกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่สามารถคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพียงพอ เพราะสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะที่แตกต่างจากจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอยู่หลายประการ อีกทั้งในประเทศไทยยังได้มีการแบ่งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มที่ 1 เด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา และกลุ่มที่ 2 เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่เท่าเทียมกัน ทั้งที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างเดียวกัน จึงควรกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน และควรกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพักให้เหมาะสมกับอายุของเด็ก และควรยกเลิกการห้ามทำงานล่วงเวลา และควรกำหนดให้ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นการเฉพาะ และควรกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน

เพิ่มขึ้น และควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้ และควรกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพแก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน และควรกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ และควรกำหนดอัตราค่าชดเชยให้แตกต่างจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา การที่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่ได้กำหนดคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา มาศึกษาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก โดยให้มีประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดความหมายของงานบางช่วงเวลา การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก การกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตรวจสุขภาพ การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย เพื่อให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถใช้บังคับในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

Thesis Title	Legal measures concerning part-time child labour protection
Author	Suphanat Shevagongkiat
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

This thesis aims to analyze a problem concerning a child labour who works part time. The study explores a definition and character of part-time work. Moreover, legal measures concerning child protection published by the International Labour Organization and by other foreign countries are reviewed. This thesis specifically focuses on comparatively analyzing child labour protection in Thailand under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and the international labour standard as well as labor laws in Japan, Korea, Singapore and England. The study is separated into different issues concerning, *inter alia*, definition, normal working hour, breaking period, prohibition of overtime work, annual holiday, prohibited working place, minimum wages, medical checkup, termination of contract and severance pay of part-time child labour. In short, the objective of this study is to understand positive and negative viewpoints as well as differences which should be used as an efficient and appropriate guideline concerning part-time child labour protection.

The study finds that child labour protection under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) has neither sufficiently nor effectively protected part-time child labour due to special character of part-time child labour's working conditions. Furthermore, Thailand categorizes part-time child labour into two groups: firstly, a child who does not study and secondly, a child who studies. These two groups are unequally protected even though their working objective is similar. Hence, the definition of part-time child labour should be clearly defined. Normal working time and breaking period should be prescribed in accordance with child's age. Prohibition of overtime work should be abolished. Annual holiday should be particularly specified. Moreover, there should be more prohibited working places. Minimum wages should be rated on an hourly basis. Every part-time child labour should receive a medical checkup. A period for sending an advance

notice for termination of contract should be specifically prescribed. In addition, part-time child labour's severance pay should be different from full-time child labour's severance pay. As Thai labour law does not provide specific protection to part-time child labour, a study on legal measures in this subject of the International Labour Organization and of other foreign countries is necessary in order to amend Chapter 4 Child Labor, the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998).

This thesis, thus, recommends a revision of Chapter 4 Child Labour, Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). There should be a definition of part-time work, normal working hour, breaking period, prohibition of overtime work, annual holiday, prohibited working place, minimum wages, medical checkup, termination of contract and severance pay in order to provide concrete and practical measures.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศต่างๆ ในโลกปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นทรัพยากรมนุษย์มากกว่าปัจจัยอื่น โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายว่าจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศของตนมีคุณภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ในเรื่องของประเด็นทางเศรษฐกิจแล้วนานาชาติยังได้ให้ความสำคัญและสนใจกับปัญหาทางด้านสังคมควบคู่กันไปด้วย ซึ่งกระแสความสนใจที่เกิดขึ้นในโลกคือ การขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษที่จะแก้ปัญหาทางด้านสังคมในเรื่องการใช้แรงงานเด็กให้มากขึ้น เพื่อมิให้ประเทศอื่นนำปัญหาทางด้านสังคมเหล่านี้ไปเชื่อมโยงกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและนำไปสู่การใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็กจะเป็นเป้าหมายและประเด็นสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ดังนั้นในการพัฒนาทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องมีการพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ โดยแผนงานและโครงการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานเด็กเป็นสำคัญ

ปัญหาในเรื่องการใช้แรงงานเด็กของประเทศไทยมีมาตั้งแต่ในสมัยอดีต จะอยู่ในลักษณะของการทำงานภาคครัวเรือน และมีรูปแบบของการจ้างแรงงานภายในครอบครัว หรือจ้างแรงงานเด็กภายในชุมชนหรือภายในพื้นที่ใกล้เคียง แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน มีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไปจากสมัยอดีต ประเทศตะวันตกได้เข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อประเทศไทยไม่ว่าจะในด้านของเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เทคโนโลยี และสังคม โดยมีนักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในภาคธุรกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคของการแข่งขันทางการค้า เริ่มมีความต้องการจ้างแรงงานเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการเปิดเสรีทางการค้าขององค์การการค้าโลกทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีการนำเอาเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานในรูปแบบใหม่เกิดขึ้นหลายลักษณะ เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นต้น และนับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา เศรษฐกิจทั่วโลก รวมทั้งของประเทศไทยได้อยู่ในสถานะที่ตกต่ำ

ทำให้สถานประกอบการกิจการจำนวนมากขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ จึงเริ่มมีความคิดที่จะพยายามลดต้นทุนการผลิตที่ไม่จำเป็นบางประการออกไป การจ้างงานรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะการจ้างงานแบบบางช่วงเวลา (Part-Time) เป็นวิธีการที่นิยมนำมาใช้มากที่สุดสำหรับการลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการหลายแห่ง ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจ ทำให้การจ้างงานรูปแบบดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และสถานประกอบการหรือนายจ้างมักจะทำการจ้างงานแบบบางช่วงเวลาเป็นระยะเวลาสั้นๆ เป็นช่วงๆ หรือเป็นเทศกาล หรือฤดูกาล เพื่อจะตอบสนองความต้องการของจำนวนลูกค้า การเพิ่มผลผลิตหรือเพื่องานเร่งด่วนที่มีการปรับเพิ่มหรือลดลงตามช่วงเวลาในภาวะเศรษฐกิจนั้นๆ การจ้างงานบางช่วงเวลาไม่ต้องการกลุ่มแรงงานที่มีความรู้ความสามารถหรือทักษะที่สูง กลุ่มแรงงานที่เป็นเป้าหมายหลักของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ต้องการจ้างงานแบบบางช่วงเวลาเพื่อนำมาแทนที่การจ้างงานแบบเต็มเวลา คือ กลุ่มแรงงานเด็ก

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัญหาของความยากจนของคนในชนบท ผู้ปกครองมีความต้องการให้บุตรหลานของตนออกมาทำงานหารายได้ เพื่อแบ่งเบาภาระและหาเลี้ยงคนในครอบครัว โดยที่มิได้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษา จึงไม่ส่งเสียบุตรหลานของตนให้เข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ หรือถ้าส่งเสียก็ไม่สูงกว่าระดับการศึกษาภาคบังคับ อันเป็นการผลักดันให้แรงงานเด็กกลุ่มนี้เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคธุรกิจอย่างเต็มตัวก่อนวัยอันสมควร อีกทั้งภาครัฐยังได้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่มีนโยบายส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อการพัฒนาทักษะและเตรียมความพร้อม ในการออกสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เป็นนักเรียน นักศึกษา เพื่อใช้ในการประกอบวิชาชีพ ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ทั้งในช่วงเวลาขณะเปิดภาคเรียนและช่วงปิดภาคเรียน และได้มีนโยบายการกำหนดมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กนักเรียน นักศึกษาทำงานหารายได้ระหว่างเรียน มีการจัดตั้งโครงการช่วยเหลือ อาทิเช่น “โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำโครงการมาเป็นประจำทุกปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้จัดตั้งศูนย์บริการรับสมัครงานภายใต้ชื่อ “เรียนรู้งาน สรรค์สร้างคุณภาพชีวิต” เพื่อเป็นการแก้ปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ และคาดหวังว่าจะช่วยแก้ไขปัญหของเด็กและเยาวชนได้ในระดับหนึ่ง จึงเป็นการเปิด โอกาสในความต้องการที่สอดคล้องกันของทั้งสองฝ่าย ระหว่างผู้ประกอบการหรือนายจ้างกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ต้องการทำงานบางช่วงเวลา โดยฝ่ายผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีความต้องการที่จะบริหารจัดการลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขณะเดียวกันกลุ่มแรงงานเด็กก็มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพหรือช่วยเหลือ

จนเกือบครบครัว และเนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านอายุทำให้แรงงานเด็กไม่สามารถหางานประจำทำได้ จึงทำให้จำนวนของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

จากความเป็นมาและแนวคิดดังกล่าว ทำให้แบ่งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือที่จบจากการศึกษาภาคบังคับแล้ว เป็นกลุ่มเด็กเร่ร่อนหรือเด็กที่ทางบ้านมีฐานะยากจน จะได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กลุ่มที่ 2 เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา คือ กลุ่มเด็กที่อยู่ระหว่างการศึกษาล่าเรียน ทั้งในระบบการศึกษาแบบสายสามัญ เช่น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระบบการศึกษาแบบสายวิชาชีพ เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระบบการศึกษานอกโรงเรียน จะได้รับการคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 โดยแรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการในสิ่งเดียวกัน คือ การมีงานทำหรือการมีงานเสริมในช่วงเวลาว่างจากการทำงานประจำหรือจากการเรียน เพื่อแสวงหารายได้พิเศษในการเลี้ยงชีพและช่วยเหลือจนเกือบครบครัว แรงงานเด็กเหล่านี้จึงมีการเคลื่อนตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอัตราที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากจุดนี้เองจึงส่งผลก่อให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็กตามมามากมายหลายรูปแบบ อาทิเช่น การเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ปัญหาด้านการศึกษา สุขภาพจิตใจ และสติปัญญา อันเป็นการบั่นทอนกำลังแรงงานที่สำคัญในอนาคตของประเทศชาติ

สถานะการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นในทุกประเภทกิจการ ทั้งในกิจการภาคบริการ ภาคพาณิชยกรรม และภาคอุตสาหกรรม โดยแรกเริ่มงานที่ได้รับความนิยมจากแรงงานเด็กที่ต้องการทำงานบางช่วงเวลาเป็นอย่างมาก ได้แก่ งานในกิจการภาคบริการ ซึ่งจะเป็นการจ้างงานแบบไม่ประจำ โดยจะจ้างเฉพาะในช่วงเวลาหรือช่วงเทศกาลที่มีจำนวนลูกค้ามาก ลักษณะงานของธุรกิจภาคบริการบางอย่างอาจต้องเปิดบริการต่อเนื่องตลอดทั้งวัน สามารถพบเห็นได้ทั่วไปตามร้านอาหารแบบกินด่วน (Fast Food) ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ร้านสะดวกซื้อที่เปิดตลอด 24 ชั่วโมง โรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร ธุรกิจบันเทิง และงานบริการส่งสินค้า

ในกิจการภาคพาณิชยกรรม การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มาจากการที่สถานศึกษาภาควิชาชีพได้มีหลักสูตรและนโยบายส่งเสริมการศึกษาให้ นักเรียน นักศึกษาออกไปเรียนรู้งานหรือทำงานพิเศษตามสถานประกอบการ เพื่อรู้จักเรียนรู้ฝึกฝนหาประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นงานพื้นฐานทั่วไป เช่น งานพิมพ์ดีด งานส่งและจัดเก็บเอกสาร งานนับจำนวนสินค้าในโกดัง หรือส่งและขายสินค้าตามสถานที่ต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่

ไม่มีแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาขอมทำหรือหาแรงงานเต็มเวลามาทำไม่ได้ จึงมีการขยายตัวของสถานะการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในภาคพาณิชยกรรมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนงานในกิจการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากมีสภาพการทำงานที่ต้องทำต่อเนื่องและติดต่อกัน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานในจำนวนมากประกอบกับนายจ้างต้องหาวิธีการปรับลดต้นทุนการผลิต การจ้างงานบางช่วงเวลาจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการในกิจการภาคอุตสาหกรรมนำมาใช้ ซึ่งลักษณะของงานส่วนใหญ่จะเหมาะสมสำหรับแรงงานที่มีระดับการศึกษาหรือทักษะความสามารถที่ไม่สูงมาก โดยสภาพของงานจะถูกสังกมมองว่าเป็นงานในระดับต่ำ และอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้างได้ง่าย งานในภาคส่วนนี้มักจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้างจึงต้องจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามาทำงานในส่วนนี้ ซึ่งในบางกรณีอาจเป็นการจ้างแรงงานเด็กต่างด้าวที่อพยพเข้ามาโดยผิดกฎหมายหรือไม่มีใบอนุญาตการทำงาน งานในส่วนนี้ ได้แก่ งานในสถานบริการน้ำมัน เชื้อเพลิง งานประมงทะเล และงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าจากเรือเดินทะเล เป็นต้น

ปัจจุบันการใช้แรงงานเด็กในภาคส่วนธุรกิจของประเทศไทยอยู่ภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานของการจ้างแรงงานโดยทั่วไป แต่จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเกิดขึ้น กฎหมายฉบับดังกล่าวกลับไม่สามารถนำมาบังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานและสภาพการจ้างของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมเหมือนแรงงานทั่วไป แม้จะมีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ที่กำหนดหลักเกณฑ์ ระยะเวลาการทำงาน และอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการบางประเภทในช่วงเวลาเปิดและปิดภาคเรียน แต่เนื่องด้วยไม่ได้เป็นกฎหมายที่มุ่งให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยตรง และอยู่ในรูปของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง จึงมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่ครอบคลุมและไม่เหมาะสม อีกทั้งยังคงสร้างความสับสนในสิทธิและหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครอง ระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษากับกลุ่มแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงที่อยู่ในระบบการศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นไปอย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบตามมา จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายเข้ามาคุ้มครองในลักษณะที่พิเศษขึ้น เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาในหลายประการด้วยกัน เนื่องจากแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากแรงงานทั่วไปเป็นอย่างมาก

จึงถูกนายจ้างเอาเปรียบในเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ และสถานประกอบการจำนวนมากก็ปฏิบัติต่อลูกจ้างเหล่านี้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยพยายามหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ของตนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาโดยตลอด ซึ่งในระดับของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษ โดยเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเร่งกำหนดแนวทางการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานเด็กในประเทศต่างๆ ให้ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม และควรต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานในทิศทางเดียวกัน และประเทศต่างๆ ก็ได้ยึดถือกันเป็นหลักสากลในการรับเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงานในประเทศของตน เพื่อเป็นการกำหนดการคุ้มครองที่เหมาะสมและก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ทั้งนี้ระดับการให้ความคุ้มครองในแต่ละประเทศและแต่ละภูมิภาคยังคงต้องขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจและสภาพสังคมของประเทศนั้นๆ ประกอบด้วย ดังนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จึงได้กำหนดหลักการพื้นฐานสำคัญอันเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่ควรได้รับความคุ้มครองโดยคำนึงถึงสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในหลายส่วนด้วยกัน จึงควรนำหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของกฎหมายต่างประเทศ มาปรับปรุงและพัฒนาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ในเรื่องกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก การห้ามทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตรวจสอบสุขภาพ การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย และกำหนดให้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งจะพิจารณาหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆ โดยคำนึงถึงสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่แตกต่างกันจากลูกจ้างทั่วไป

ดังนั้น ผู้เขียนจึงทำการศึกษาค้นคว้า สืบวิจัยถึงอุปสรรค ตลอดจนปัญหาของสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครอง ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจและขยายโอกาสในการทำงานของผู้ใช้แรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความเป็นมา ปัจจัย และแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบกับของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ให้มีความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากปัจจุบันมีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายรูปแบบ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายหลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย ยังไม่ได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็มีสภาพแตกต่างไปจากการถูกจ้างทั่วไป ดังนั้นเพื่อที่จะให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้และคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาคำวิเคราะห์ศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาลักษณะสภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาโดยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานภายในประเทศ และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ อนุสัญญา (Conventions) ข้อแนะ (Recommendations) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตำรากฎหมาย หนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสาร และสิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นมา ปัจจัย และแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา
2. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบกับของประเทศไทย
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลารวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ให้มีความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

“งานบางช่วงเวลา” หมายความว่า งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ น้อยกว่าจำนวน ชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

“แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายความว่า ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี และมีชั่วโมงการทำงานปกติตามกฎหมาย น้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

บทที่ 2

ความเป็นมา ปัจจัย และแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลา

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญ อันเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ประเทศใดที่ประชากรภายในประเทศมีงานทำมาก ก็จะเกิดการสร้างรายได้ทำให้ประเทศนั้นมีเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง ในทางตรงข้ามถ้าประชากรเกิดภาวะว่างงานมากสภาพเศรษฐกิจของประเทศก็จะอยู่ในสถานะที่ตกต่ำ รัฐจึงควรส่งเสริมการมีงานทำของประชากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นงานในลักษณะใด หากเป็นการช่วยเสริมรายได้ให้แก่ประชากรก็เป็นสิ่งที่รัฐควรสนับสนุน เด็กแม้จะเป็นประชากรที่อยู่ในวัยเจริญเติบโตและต้องได้รับการศึกษาเล่าเรียน แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ก็เป็นอีกกลไกที่ช่วยผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การเริ่มเรียนรู้วัฒนธรรมในการพึ่งพาตนเอง เพื่อใช้เป็นประสบการณ์สำหรับประกอบอาชีพในอนาคตนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้ ดังคำกล่าวของอดีตรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร “สถานประกอบการใดรับนักเรียน นักศึกษา เข้าทำงานเพียงคนเดียว สถานประกอบการนั้น ได้ชื่อว่ามีส่วนช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชาติเป็นอันมาก” ดังนั้นในการที่จะพัฒนา ส่งเสริมการมีงานทำ ควบคุมดูแล และคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงสมควรที่จะต้องทำการศึกษาความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีของการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งมีรายละเอียดดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็ก

2.1.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในทวีปยุโรป

ความเป็นมาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในยุโรปได้เริ่มต้นที่ประเทศอังกฤษ และมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอื่นๆ เนื่องจากประเทศอังกฤษนับเป็นประเทศแรกที่ริเริ่มแนวความคิดในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก แนวคิดและบทบาทของ โรเบิร์ต โอเวน นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษนับเป็นจุดผลักดันสำคัญ

ในการตรากฎหมายที่ให้ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยทั่วไป ผู้เขียนเห็นว่าควรศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็ก ในประเทศอังกฤษเป็นอันดับแรก

1) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษมีการใช้แรงงานเด็กมาตั้งแต่ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม แต่มีลักษณะเป็นการใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างฝึกหัดงานที่มีรากฐานมาจากระบบการฝึกงานแบบดั้งเดิม ระบบนี้ทำให้เด็กของประเทศอังกฤษทุกคนที่ต้องการทำงานต้องเข้าไปในฐานะลูกจ้างฝึกหัดงานเสียก่อน เพราะถือเป็นข้อบังคับของสมาคมการค้าที่กำหนดว่า ผู้ที่จะเข้ามาประกอบการค้าที่ดี การผลิตที่ดี จะต้องผ่านการฝึกงานอย่างเป็นทางการจากสมาคมการค้าเสียก่อน¹ และลักษณะเฉพาะของระบบการฝึกงานแบบดั้งเดิม ก็คือ ลูกจ้างฝึกงานจะต้องเข้ามาพักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างผู้รับฝึกงาน จะอยู่ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัว

รัฐบาลอังกฤษได้กำหนดให้วัดมีหน้าที่ฝึกงานให้กับเด็ก² ถ้าเป็นเด็กผู้ชายก็ฝึกงานจนอายุ 24 ปี ถ้าเป็นเด็กผู้หญิงก็ฝึกงานจนอายุครบ 21 ปี ถึงจะพ้นจากการฝึกงานได้ แต่นโยบายของรัฐบาลที่ใช้ระบบฝึกงานเพื่อแก้ปัญหาความยากจน กลับเปิดโอกาสให้มีการเอารัดเอาเปรียบบีบบังคับบุตรแรงงานเด็กโดยอาศัยกฎหมายเป็นช่องทาง จึงเหมือนเป็นการเอาความทุกข์เพิ่มเติมให้แก่เด็ก นอกจากปัญหาความยากจนที่เด็กต้องเผชิญแล้ว เด็กยังถูกเอารัดเอาเปรียบโดยที่เด็กไม่ได้รับการคุ้มครองและเอาใจใส่จากรัฐบาลเป็นเวลานานต่อมาอีกหลายปี

สภาพของแรงงานเด็กที่เลวร้ายทำให้นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษ คือ โรเบิร์ต โอเวน เป็นคนแรกที่ริเริ่มแนวคิดและมีส่วนอย่างมากในการผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยทั่วไปออกมาบังคับใช้³ ในปี ค.ศ. 1800 โอเวน ได้หาแนวทางหยุดการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยและวางมาตรการเพิ่มขึ้น 3 ประการ คือ

- (1) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปี
- (2) กำหนดเวลาทำงานให้น้อยลงเหลือวันละ 10 ชั่วโมง 45 นาที
- (3) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในครอบครัวของแรงงาน เช่น เปิดโรงเรียนแก่คนงานและบุตร โดยไม่เสียค่าเล่าเรียน

แนวทางของโอเวนแม้จะมีการลดชั่วโมงการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตน้อยลงในช่วงแรก แต่ในระยะต่อมาสามารถทำได้ผลผลิตเท่าเดิม เพราะลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้

¹ สมคิด ศรีสังคม. (2504). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจทวีปยุโรปภาคประเทศอังกฤษ (เล่ม 1)*. หน้า 35-42.

² เอี่ยม ฉายางาม. (2521). *ประวัติศาสตร์อังกฤษ*. หน้า 56-64.

³ มาลี พฤษพงสาวลี. “ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอังกฤษ.” *วารสารนิติศาสตร์*. (ฉบับที่ 2, ปีที่ 11, 2523). หน้า 200-201.

ลูกจ้างขยันขันแข็งเอาใจใส่ต่อการทำงานเพิ่มขึ้น เสริมสร้างความแข็งแกร่งในกระบวนการผลิตได้มากขึ้น จึงสรุปได้ว่าแนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กนอกจากเป็นผลดีต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของเด็กแล้ว ยังเป็นผลดีต่อผลผลิตที่ออกมา เพราะลูกจ้างมีความขยันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กของโอเวนได้รับความสนใจจากรัฐบาลอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1833 โดยลอร์ด อัลธอร์ป (Lord Althorp) ได้พยายามปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้น ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติโรงงาน (Factory Act) ค.ศ. 1833 ได้กำหนดให้แต่งตั้งผู้ตรวจตราสภาพโรงงานแทนผู้พิพากษาส่วนท้องถิ่นซึ่งมักปล่อยปละละเลยในการปฏิบัติหน้าที่นี้อยู่เสมอ อีกทั้งเป็นพระราชบัญญัติที่ห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 9 ขวบ ตามโรงงานต่างๆ ในขณะเดียวกันก็กำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานเพียงวันละ 9 ชั่วโมง พร้อมกับให้นายจ้างให้การศึกษาแก่เด็กเหล่านั้นด้วย ส่วนเด็กที่มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ก็ให้ทำงานเพียงวันละ 12 ชั่วโมง⁴ ต่อมาในปี ค.ศ. 1847 มีกฎหมายออกมามีผลบังคับใช้สำหรับงานอันตรายตามที่กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กไว้ที่อายุ 16-18 ปี แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายหรือจิตใจของเด็ก โดยกฎหมายห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานเกี่ยวกับเกษตรกรรม การก่อสร้าง การรื้อถอนอาคารและห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุระเบิด ผุ่นหรือทำงานใต้ดิน ก๊าซ สารพิษ ซึ่งอำนาจในการควบคุมดูแลบังคับตรวจตราการใช้แรงงานเด็กอยู่ในอำนาจของเจ้าหน้าที่ภายในท้องถิ่น แต่ในปัจจุบันได้โอนอำนาจในการควบคุมดูแลและบังคับตรวจตราการใช้แรงงานเด็กให้ไปอยู่ในอำนาจของรัฐมนตรี ซึ่งเจ้าหน้าที่ภายในท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและดูแลหาข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเท่านั้น ยังผลให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น⁵

2) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอื่นของทวีปยุโรป

หลังจากอังกฤษได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรก ประเทศในยุโรปได้เริ่มออกกฎหมายด้านโรงงานเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

ประเทศฝรั่งเศส ได้มีกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ออกใช้บังคับในวันที่ 2 พฤศจิกายน ค.ศ. 1892 โดยห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี เข้าทำงานหรือเป็นลูกจ้างฝึกหัดงาน เว้นแต่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับและแพทย์รับรองแล้วว่ามีร่างกายสมบูรณ์จึงจะอนุญาตให้ทำงานได้

⁴ เอี่ยม ฉายงาม. เล่มเดิม. หน้า 253.

⁵ Bob Hepple and Sandra Fredman. (1986). *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. S.I. pp. 90-91.

ตั้งแต่อายุ 12 ปี แต่กฎหมายก็ยังให้สิทธิแก่เจ้าพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่างานที่ให้แก่เด็กที่มีอายุยังไม่ครบ 13 ปี ทำนั้น เหมาะสมหรือเกินกำลังเด็กหรือไม่ด้วย นอกจากนี้ยังได้กำหนดเวลาทำงานของเด็กอายุ 13-16 ปี ให้ลดลงเหลือวันละ 10 ชั่วโมง และเวลาทำงานของเด็กอายุ 16-18 ปี ไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง โดยทั้งนี้ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 60 ชั่วโมง และห้ามเด็กอายุ 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน อีกทั้งให้แรงงานเด็กมีวันหยุดพักในวันอาทิตย์และในวันหยุดตามประเพณี หลังจากนั้นรัฐบาลฝรั่งเศสก็พยายามขยายอายุขั้นต่ำของเด็กขึ้นไปเป็น 14 ปี ทั้งนี้โดยเห็นว่าเด็กที่มีอายุ 12-13 ปี ยังมีร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานเช่นผู้ใหญ่ได้

แต่ปัจจุบันกฎหมายฝรั่งเศส⁶ ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานเบาไว้ที่ 12 ปี ภายใต้เงื่อนไขว่าจะต้องจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว แต่ถ้าหากยังไม่จบก็ทำงานได้เฉพาะวันหยุดเรียนและระยะเวลาที่กำหนดระหว่างวันหยุดเรียนเท่านั้นและการทำงานนั้นต้องไม่ทำให้เด็กเสี่ยงกับอุบัติเหตุหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้มีการออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดระยะเวลาในการทำงานในปี ค.ศ. 1839 และในปี ค.ศ. 1853 ได้มีการออกกฎหมายห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปีทำงาน และปี ค.ศ. 1891 ได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดห้ามทำงานวันอาทิตย์และกำหนดห้ามมิให้ใช้แรงงานหญิงไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 1903 ได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก และปี ค.ศ. 1911 ได้มีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคมและในปี ค.ศ. 1920 ได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสบภัยสงครามและพระราชบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้าง⁷

ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ สวีเดน⁸ ได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กโดยประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1889 พร้อมกัน และในปี ค.ศ. 1991 ประเทศเบลเยียมได้ออกกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่อายุ 14 ปี ส่วนประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ออกกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่อายุ 15 ปี แต่อย่างไรก็ตามอาจมีข้อยกเว้นให้เด็กที่อายุไม่ต่ำกว่า 13 ปี สามารถทำงานเบาได้ตามที่กฎหมายกำหนด ประเทศสวีเดนได้ออกกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่อายุ 16 ปี และมีข้อยกเว้น

⁶ International Labour Organization. (1991). "Condition of Work Digest on Child Labour." *Law and Practice*, 10, 2. pp. 48-54.

⁷ ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2547). *กฎหมายแรงงาน*. หน้า 6.

⁸ สุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขานิติศาสตร์ หน่วยที่ 1 (เล่ม 1)*. หน้า 33.

ให้เด็กที่อายุมากกว่า 13 ปี สามารถทำงานเบาได้ตามที่กฎหมายกำหนดเช่นเดียวกับประเทศเนเธอร์แลนด์

2.1.2 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในทวีปเอเชีย

1) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เริ่มมีการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรมตั้งแต่ปี ค.ศ. 1880 เนื่องจากอุตสาหกรรมการทอผ้าในญี่ปุ่นสมัยนั้น ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้เด็กที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรมถูกผลักดันให้มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ได้ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 12-15 ปี เป็นจำนวนมาก ทำให้เด็กได้รับอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโต เนื่องจากได้ใช้แรงงานเด็กโดยไม่มีกำหนดชั่วโมงการทำงาน โรงงานบางแห่งใช้แรงงานเด็กทำงานตลอด 24 ชั่วโมง และให้เด็กนอนรวมกันเหมือนที่คอกขัง⁹ นายจ้างจะควบคุมดูแลเด็กเพื่อป้องกันมิให้เด็กหนีออกจากโรงงาน จึงเสมือนการกักขังเอาเปรียบเด็กโดยที่เด็กไม่มีทางต่อสู้หรือต่อรองได้

ประเทศญี่ปุ่นเล็งเห็นว่าแรงงานเด็กเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย จึงได้บัญญัติเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ถือเป็นมาตรฐานของแรงงานเด็ก โดยมีมาตรฐานที่สำคัญ คือ การกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการใช้แรงงานเด็ก ในปี ค.ศ. 1911 ญี่ปุ่นได้ตรากฎหมายโรงงานปี ค.ศ. 1911 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 1916 ได้กำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนี้

- (1) บังคับใช้กับโรงงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 15 คนขึ้นไป หรือโรงงานที่มีลักษณะเป็นงานอันตราย
- (2) ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี ยกเว้นนายจ้างสามารถที่จะจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทำงานเบาได้โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่
- (3) ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมง ถ้ากรณีที่อายุเกิน 15 ปี กฎหมายอนุญาตให้ขยายชั่วโมงการทำงานออกไปได้อีก 2 ชั่วโมง
- (4) ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา แต่ในบางกรณีลูกจ้างอาจได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ให้ทำงานได้จนถึงเวลา 23.00 นาฬิกา¹⁰

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นได้เข้าร่วมสงคราม ในปี ค.ศ. 1940 รัฐได้ออกกฎหมายเกณฑ์แรงงานและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ในการทำสงคราม แรงงานเด็กถูกบังคับให้เกณฑ์

⁹ คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. (2529). ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก. หน้า 52-53.

¹⁰ แหล่งเดิม. หน้า 54-55.

ไปเป็นทหารหรือเกณฑ์ไปผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รัฐจึงกำหนดห้ามมิให้คนงานที่มีอายุเกินกว่า 12 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี ทำการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อเป็นการควบคุมแรงงานให้อยู่ในที่จำกัด และสะดวกในการเกณฑ์แรงงานในการทำสงคราม ดังนั้น เด็กจึงถูกบังคับให้ทำงาน โดยไม่มีกำหนดชั่วโมงการทำงาน ภายหลังจากญี่ปุ่นแพ้สงครามและต้องเผชิญปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาของสังคมที่ย่ำแย่ จึงเกิดการปฏิรูปการปกครองเพื่อให้ประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตย มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดและการคุ้มครองแรงงานเด็กได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย และในวันที่ 1 กันยายน ค.ศ. 1947¹¹ ญี่ปุ่นได้ประกาศใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Act 1947) เพื่อคุ้มครองแรงงานทั่วไป และคุ้มครองอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็ก หลังจากนั้นได้ทำการแก้ไขอีกมากกว่า 20 ครั้ง แต่ในส่วนของบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งอยู่ในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 56-64 มิได้มีการแก้ไข เนื่องจากบทบัญญัติที่มีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 มีความทันสมัยเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ระยะเวลาทำงาน วันหยุดหรืองานอันตราย เป็นต้น จะมีการแก้ไขบ้างก็ในเรื่องบทกำหนดโทษที่มีการเพิ่มเติมอัตราโทษให้รุนแรงขึ้น¹²

2) การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศอื่นของทวีปเอเชีย

สำหรับประเทศทางภูมิภาคเอเชียในระยะเวลาเดียวกับญี่ปุ่น ก็ได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตกเช่นกัน โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศแถบยุโรปเริ่มมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานและให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก ได้แก่¹³

ประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1980 (Labour Standards Law 1980) มีวัตถุประสงค์ให้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และมีการตรากฎหมายแรงงานฉบับใหม่เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 1997 (แก้ไขปี ค.ศ. 1980) กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กประเภทงานทั่วไปไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่เด็กอายุไม่ต่ำกว่า 13 ปี อาจได้หากได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

ประเทศอินเดีย ได้ประกาศใช้กฎหมายโรงงานเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1891 ต่อมาได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็กไว้ในรัฐธรรมนูญ ห้ามเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี เข้าทำงาน และห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 19.00-06.00 นาฬิกา แต่ถ้าเป็นงานพาณิช

¹¹ แหล่งเดิม, หน้า 58.

¹² วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. หน้า 28-30.

¹³ สุตาศิริ วรวงศ์ ก (2538). กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 14-15.

กรรมรัฐต่างๆ จะกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กไว้แตกต่างกันไปอยู่ในระหว่าง 6-7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสัปดาห์ละ 40-42 ชั่วโมง ระยะเวลาที่ห้ามทำงานอยู่ในระหว่างเวลา 20.00-07.00 นาฬิกา

ประเทศอินโดนีเซีย เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็ก และการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน ในปี ค.ศ. 1908 ได้ตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่อยมาจนปี ค.ศ. 1948 ได้ตรากฎหมายฉบับใหม่ ออกใช้บังคับและได้วางมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็ก กำหนดอายุขั้นต่ำห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปีเข้าทำงาน และห้ามจ้างเด็กอายุตั้งแต่ 14-18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน

ประเทศมาเลเซีย ได้เริ่มมีการคุ้มครองแรงงานเด็กโดยการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน ในปี ค.ศ. 1912 และมีการตรากฎหมายแรงงานฉบับใหม่ในปี ค.ศ. 1955 (แก้ไขปี ค.ศ. 1981) ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็กสำหรับงานทั่วไปไว้ที่ 14 ปี

2.1.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย

สภาพปัญหาแรงงานเด็กก่อนปี พ.ศ. 2499 คนไทยส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพราะถือว่าเป็นอาชีพที่อิสระ เป็นการประกอบกิจการในลักษณะครอบครัว การใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อใช้งานในบ้านเรือนขุนนางและนายทหาร ในรูปของแรงงานทาสตามกฎหมายลักษณะทาส และเด็กที่เกิดมาในเวลาที่บิดามารดาเป็นทาสของผู้ใดก็จะถือว่าเป็นทาสของผู้นั้น เรียกว่า “ลูกทาส” คือ เป็นทาสโดยกำเนิดและยังไม่มีค่าตัว อย่่างไรก็ตาม การมีทาสไว้ใช้แรงงานก็นับว่ามีประโยชน์อยู่มากในสมัยนั้น แต่ตัวทาสเองย่อมขาดความสุขเพราะต้องทำงานหนักตั้งแต่เด็ก ถูกบังคับ กดขี่ทารุณ ไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ไม่มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ในช่วงปี พ.ศ. 2499-2515 เป็นระยะเวลาที่ประเทศไทยกำลังเริ่มพัฒนาภาคอุตสาหกรรมมีการเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2505-2514) กิจการทางด้านอุตสาหกรรมหลายประเภทได้ขยายตัวมากขึ้น เป็นเหตุให้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมถูกนำมาใช้ประโยชน์ในงานอุตสาหกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น จากการที่คนไทรหันมาทำงานรับจ้างมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่รัฐบาลต้องตรากฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้น เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 และเป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กไว้เป็นพิเศษอย่างจริงจังนอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีความทันสมัยเป็นอย่างมากในการคุ้มครองแรงงานเด็ก¹⁴

ในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของ

¹⁴ ฟีน รมณภากาส ฤทธาณีนี, จอมพลอากาศ. (2500). *วิวัฒนาการแรงงาน*. หน้า 20-35.

การคุ้มครองแรงงานขึ้นใช้บังคับ ซึ่งเป็นการนำเอาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในขณะนั้น มาเป็นแนวทางในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 การกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเด็กเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ ในเรื่องทั่วไป ต่อมาในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 ได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 12) และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานและสถานที่ในการทำงานของเด็ก ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เกี่ยวกับบทบัญญัติในการใช้แรงงานเด็กบางประการ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กเป็นพิเศษมากกว่าเดิม¹⁵

ในช่วงปี พ.ศ. 2535-2541 แนวโน้มของผู้ใช้แรงงานในช่วงอายุ 13-19 ปี มีจำนวนลดลง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ชี้ให้เห็นเด่นชัดว่า ผลจากการเพิ่มมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้สูงขึ้นจะมีผลกระทบต่อแรงงานเด็กโดยตรง คือทำให้แรงงานเด็กมีจำนวนลดลง และนโยบายขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ทำให้เด็กช่วงอายุ 13-14 ปี มีโอกาสเรียนหนังสือมากขึ้นจึงทำให้เข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีแรงงานเด็กอยู่ในตลาดแรงงานใน ปี พ.ศ. 2541 จำนวนถึง 2-3 ล้านคน¹⁶ ในจำนวนนี้ทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และการบริการ เกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ ประมง การทำเหมืองแร่เหมืองหิน งานรับใช้ตามบ้าน การบริการชุมชน และสังคม ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ การก่อสร้าง การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม การขนส่งและการคมนาคม เชื้อกระดาษกระดาษรีไซเคิล ขายเป็นหนังสือพิมพ์ ขายพวงมาลัยดอกไม้ ขายเสื้อผ้า ขายภาพ ขายนิตยสาร ร้านอาหาร ร้านวิดีโอเกมส์ ฯลฯ

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญทางด้านแรงงาน ได้มีการตราและประกาศใช้กฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป รวมทั้งแรงงานเด็กและแรงงานหญิง และยังให้ความคุ้มครองแรงงานในลักษณะงานพิเศษแตกต่างกันไปอีก เช่น แรงงานในงานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเล งานขนส่งทางบก เป็นต้น

โดยกฎหมายแรงงานฉบับนี้ใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะในหมวดที่ 4 ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก มีการคุ้มครองเรื่องอายุขั้นต่ำ การทำงานทั่วไป ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน การทำงานเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบัน คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

¹⁵ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยะ. เล่มเดิม. หน้า 105-108.

¹⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2541). สถิติแรงงาน 2540-2541. หน้า 5-13.

ได้กำหนดนโยบายสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา หรือที่เรียกว่า บ้าน วัด โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรมและมีจิตสำนึกสาธารณะ ให้มีความพร้อม ด้านสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรมภายใต้ระบบการศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้ทั้งทางปฏิบัติและวิชาการ อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้คุ้มครองเด็กทั้งในด้าน สิทธิในกระบวนการยุติธรรม สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุข และสวัสดิการจากรัฐ และส่งเสริมแนวนโยบายด้านศาสนา ด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมแก่เด็กด้วย

2.2 ปัจจัยและแนวคิดที่ทำให้เกิดการใช้และการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

2.2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการใช้แรงงานเด็ก

ในอดีตการใช้แรงงานเด็กจะอยู่ในลักษณะของการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรม เป็นหลัก ทำงานในรูปแบบของครัวเรือนหรือครอบครัว ส่วนภาคอุตสาหกรรมเป็นเพียง อุตสาหกรรมในครัวเรือนซึ่งส่วนใหญ่อาศัยวัตถุดิบจากเกษตรกรรม¹⁷ จนเมื่อเกิดการปฏิวัติ อุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 มีสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้น หลายอย่าง การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนวิถีทางในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่ นักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ ตลอดจนพวกกรรมกร และมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นมาก¹⁸ แรงงาน เด็กได้เปลี่ยนจากการใช้แรงงานภาคเกษตรกรรมภายในครัวเรือนเป็นการใช้แรงงาน ภาคอุตสาหกรรมอย่างมากมาย เป็นการใช้แรงงานอย่างจริงจังและแพร่หลายไปทั่วโลกพร้อมทั้ง การปฏิวัติอุตสาหกรรม และมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

1) การปฏิวัติอุตสาหกรรม

จากแนวความคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมจะช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศเกิดขึ้นได้เร็วกว่าการพัฒนาด้านการเกษตรกรรม ทำให้แต่ละประเทศพยายามผลักดัน ให้ประเทศของตนก้าวไปสู่ความเจริญในด้านอุตสาหกรรมด้วยการนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มา ใช้แทนที่การผลิตด้วยวิธีเดิม เป็นผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวและเปลี่ยนแปลง มาเป็นระบบเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรม แต่ในขณะที่วิวัฒนาการในด้านเทคโนโลยีเจริญรุดหน้า ไปอย่างรวดเร็วทำให้โรงงานสมัยใหม่ไม่จำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานคนมากมายดังเช่นแต่ก่อน¹⁹

¹⁷ พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. หน้า 1.

¹⁸ ปราณี สิริจันทร์พันธ์. (2523). *ประวัติศาสตร์อังกฤษสมัยใหม่*. หน้า 31.

¹⁹ เอี่ยม ฉายงาม. (2521). *เล่มเดิม*. หน้า 236.

เพียงอาศัยคนคอยควบคุมดูแลเท่านั้นจนก่อให้เกิดแนวความคิดในการนำเด็กมาใช้แรงงาน ประกอบกับเด็กอยู่ในภาวะที่อ่อนแอสามารถควบคุมได้ง่าย อีกทั้งไม่มีมาตรการทางกฎหมาย ออกมาคุ้มครองแรงงานเด็กแต่อย่างใดและสภาวะสังคมในขณะนั้นก็เปิดโอกาสให้เด็กเข้าสู่ ตลาดแรงงานได้สะดวก จึงทำให้แรงงานเด็กกลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สำคัญ

2) การใช้เครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่

ในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม เครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีมากขึ้นทำให้ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานผู้ใหญ่ในขบวนการผลิตน้อยลง นายจ้างสามารถใช้แรงงานที่ไม่ ต้องมีความรู้ความชำนาญไม่ต้องมีกำลังหรือเร็วแรงมาก เพราะเครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่มี ลักษณะทุ่นแรงและสามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมากแต่ใช้แรงงานน้อยลง ทำให้นายจ้าง สามารถใช้เด็กเข้ามาแทนที่คนงานผู้ใหญ่ได้อย่างลงตัว เช่น²⁰ ในโรงงานทอผ้าขนสัตว์เคมเคยใช้ แรงงานผู้ใหญ่ 300 คน หลังจากที่น่าเครื่องจักรสมัยใหม่มาแทนก็สามารถใช้แรงงานผู้ใหญ่เพียง 10 คนและแรงงานเด็กอีก 50 คน ก็เพียงพอแล้ว

3) การแข่งขันทางเศรษฐกิจ

แนวคิดที่มีทำให้มีการใช้แรงงานเด็กอีกประการหนึ่งก็คือการที่นายจ้างมีความพอใจที่จะจ้างแรงงานเด็กเพื่อประหยัดต้นทุนการผลิตเนื่องจากการจ้างแรงงานเด็ก ทำให้นายจ้างสามารถ หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงได้ นอกจากนี้นายจ้างบางรายที่มีทุนจำกัดหรือมีโรงงานขนาดเล็ก จึงมีแนวคิดหาวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนเฉลี่ยในการผลิตได้ก็โดยการใช้แรงงานเด็กแทนแรงงาน ผู้ใหญ่ อันจะสามารถทำให้แข่งขันกับโรงงานที่มีขนาดใหญ่กว่าได้ ประกอบกับแรงงานเด็กเป็น แรงงานที่มีความกระตือรือร้น โดยเปรียบเทียบแล้วแรงงานเด็กจะคล่องแคล่วกว่าแรงงานผู้ใหญ่ แรงงานเด็กมักจะไม่ค่อยมีปัญหาเท่ากับแรงงานผู้ใหญ่และแม้เด็กจะมีความแข็งแรงทางร่างกาย น้อยกว่าผู้ใหญ่ แต่ประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ด้อยกว่าผู้ใหญ่เลย อีกทั้งเด็กมีความอ่อนแอต่อ โลกมักจะกลัวผู้เป็นนายจ้างทำให้นายจ้างบางคนอาจใช้วิธีการด้วยการข่มขู่หรือลงโทษเด็ก ในกรณี ที่ทำงานช้าหรือผิดพลาด โดยที่เด็กจะไม่กล้าฝ่าฝืนหรือทำผิดซ้ำอีกและเด็กส่วนใหญ่ก็มักไม่มีการ ท้วงติงหรือต่อรองกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างมีความพอใจในการใช้แรงงานเด็ก

4) อิทธิพลของลัทธิเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม

จากอิทธิพลของลัทธิเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมที่เน้นการพัฒนาโดยห้ามรัฐเข้าไปแทรกแซงในกิจการของเอกชนเพราะเชื่อว่าการที่รัฐเข้าไปแทรกแซงเสรีภาพในทางเศรษฐกิจของ ประชาชน จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศได้และเหตุผลอีกประการหนึ่ง ก็คือ รัฐไม่ต้องการมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างซึ่งมักเป็นนายทุนให้กับรัฐเสมอในยามศึกสงคราม

²⁰ แหล่งเดิม. หน้า 238.

จนเป็นผลให้รัฐไม่ดูแลเอาใจใส่ต่อแรงงานเด็กแม้จะถูกนายจ้างกดขี่ขูดรีดเพียงใด จึงเป็นเหตุให้มีการใช้แรงงานเด็กกันอย่างแพร่หลายมากมายมหาศาลตามมา โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษและขยายตัวไปยังประเทศในแถบยุโรปอย่างรวดเร็ว

5) ปัญหาความยากจนและการว่างงาน

ปัญหาความยากจนและการว่างงานหลังสงคราม เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้มีความพยายามดิ้นรนในการแสวงหางานทำมากขึ้น แรงงานเด็กเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดีกว่าในสถานะเช่นนั้น ดังนั้นแรงงานเด็กมากมายจึงถูกผลักดันเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างมาก และได้เกิดระบบนายทุนกับคนงานเป็นสังคมแบบใหม่ แรงงานจึงต้องพึ่งพาอาศัยพวกนายทุนที่มีเงินมาก พวกนายทุนจึงกำหนดค่าแรงงานเป็นรายชั่วโมงตามใจชอบ จึงทำให้ความเป็นอยู่ของคนงานไม่ดีขึ้น เนื่องจากเด็กที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ค่าแรงงานถูกมาก เจ้าของโรงงานจึงนิยมจ้างผู้หญิงและเด็กเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงสุขภาพของคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาป่วยก็ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่สภาพของสังคมจึงอยู่ในภาวะที่เสื่อมลง²¹ แรงงานเด็กจึงตกอยู่ภาวะของการเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลา

2.2.2 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากปัจจัยดังที่กล่าวมาแล้วทำให้แรงงานเด็กมากมายถูกผลักดันเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว แรงงานเด็กจะต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำอย่างตรากตรำในโรงงานเป็นเวลาหลายปี เด็กที่ถูกใช้แรงงานก็ยังมีอายุน้อยมาก และได้ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เลวร้ายและมีลักษณะงานคือการควบคุมเครื่องจักรหรืองานอื่น ที่ซ้ำซากจำเจ อุบัติเหตุก็เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้น และเด็กจะไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง ดังนั้น นับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา แรงงานเด็กจึงถูกเอาเปรียบและอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบมาตลอดเพราะนายจ้างส่วนมากเป็นนายทุนที่ร่ำรวย อีกทั้งเด็กก็อยู่ในสถานะที่ไม่อาจต่อรองกับนายจ้างได้ และจากสภาพการทำงานที่เลวร้ายของเด็กนี้เองนับเป็นจุดเริ่มต้นในการริเริ่มแนวความคิดในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งนี้ก็ด้วยความห่วงใยและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาสังคมเหล่านี้ให้หมดไป

แนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานเด็กได้มีความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการจะโน้มน้าวจิตใจของบรรดานายจ้าง ซึ่งเป็นนายทุนให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยจะต้องปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จนายจ้างเพราะนายจ้างเหล่านั้นไม่เห็นความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานเด็ก ดังนั้นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานเด็กจึงเปลี่ยนมาเป็นการออกกฎหมายให้บังคับกับนายจ้างแทน

²¹ ปราณี ศิริจันทร์พันธ์. เล่มเดิม. หน้า 33.

โดยกำหนดให้ถือหลักว่า “เด็ก”²² คือ ทรัพยากรอันมีค่าของชาติที่ต้องเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพและสืบสานวัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ตลอดจนถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมในอนาคต วัยเด็กควรจะเป็นวัยที่ได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ แต่เนื่องจากปัญหาในด้านต่างๆ ทำให้เด็กบางส่วนต้องออกจากโรงเรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร และสภาพการทำงานบางอย่างอาจมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนงานบางประเภทมีลักษณะเป็นงานอันตรายและเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานได้โดยง่ายและหากปล่อยให้เด็กต้องทำงานที่ไม่เหมาะสมกับวัยต่อไป นอกจากจะเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของเด็กแล้ว เด็กบางคนอาจได้รับอันตรายที่ร้ายแรงถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ ซึ่งก็เป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของชาติและยังเป็นภาระของสังคมต่อไปด้วย ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างเด็กเป็นพิเศษกว่าการทำงานของลูกจ้างทั่วไป โดยกำหนดหลักการที่สำคัญที่ให้ความคุ้มครอง 5 ประการคือ²³

- 1) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้
- 2) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำและงานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ
- 3) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานของลูกจ้างเด็ก
- 4) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็ก
- 5) ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของลูกจ้างเด็ก โดยให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

แนวความคิดในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กที่ถือเป็นหลักในการออกมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น มีดังนี้ คือ²⁴

- 1) แนวคิดในการขจัด (Abolitionist Perspective) เป็นแนวคิดที่ไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กโดยสิ้นเชิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในทัศนะของรัฐบาลของประเทศพัฒนาแล้วที่กดดันต่อประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

²² วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ. เล่มเดิม. หน้า 11-13.

²³ สุดาศิริ วสวงค์ และคณะ. (2538). แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก. หน้า 33-34.

²⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 11.

2) แนวคิดในการคุ้มครอง (Protectionist Perspective) เป็นแนวคิดที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานเด็กได้แต่กำหนดเงื่อนไขและให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็ก เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3) แนวคิดการปลดปล่อย (Liberationist Perspective) เป็นแนวคิดที่ริเริ่มมาจากองค์การพัฒนาเอกชนในด้านเด็ก มีทัศนะเกี่ยวกับเด็กในลักษณะที่เด็กเป็นประธานแห่งการกระทำหรือเป็นตัวนำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กระตือรือร้นและให้ความสนใจในการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรของตนเอง หากแรงงานเด็กมีองค์กรแล้วก็จะมีความสนใจปากเสียงมีสิทธิ และสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก

ดังนั้น การนำแนวคิดในการขจัด (Abolitionist Perspective) มาใช้เพียงอย่างเดียวมาใช้ในการแก้ปัญหาอาจนำมาใช้ไม่ได้ เพราะ ขัดกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน แต่แนวคิดในการคุ้มครอง (Protectionist Perspective) เป็นทางเลือกที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในสภาพความเป็นจริงได้เหมาะสมที่สุดและก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานเด็กได้

2.2.3 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศตะวันตกช่วงประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 เป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรี ระบบการผลิตรูปแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมาก โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน การยึดถือในแนวคิดแบบเสรีนิยมนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้างซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยเน้นการแสวงหากำไรและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะได้ขายสินค้าได้ในราคาถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลดต้นทุนการผลิตคือ การใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปากมีเสียง พยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลานั้น แต่เดิมแม้ในต่างประเทศส่วนใหญ่จะไม่มี การกำหนดคำนิยามสำหรับคำว่า “งานบางช่วงเวลา” ไว้ในกฎหมายแรงงาน แต่ก็ก็มีกฎหมายหลายฉบับซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและสวัสดิการได้มีการพูดถึงขอบเขตและ

ขีดจำกัด (Threshold) ของการทำงานบางช่วงเวลา เช่น อาจมีการกำหนดขอบเขตของงานบางช่วงเวลาว่าต้องเป็นงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือเป็นงานที่ต้องมีระยะเวลาทำงานอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น นอกจากนี้บางประเทศผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลายังต้องทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนดทุกๆ สัปดาห์ เพื่อให้ระยะเวลาของการทำงานครบตามจำนวนหรือมีรายได้ถึงระดับตามที่กำหนดจึงจะได้รับสิทธิหรือสวัสดิการ เช่นเดียวกับคนงานคนอื่น ตัวอย่างเช่น ขอบเขตหรือขีดจำกัดว่าต้องทำงานอย่างน้อยกี่ชั่วโมง จึงจะได้รับสิทธิในการทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการไล่ออก สิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วย เป็นต้น ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลามีคุณสมบัติในการทำงานถึงขอบเขตหรือขีดจำกัดตามที่กำหนดแล้ว ผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัดส่วนที่มีฐานคิดจากจำนวนชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ยังมีขอบเขตหรือขีดจำกัดที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย การจ่ายเงินชดเชยเมื่อต้องประสบกับสภาวะการว่างงาน การจ่ายเบี้ยบำนาญและการจ่ายค่าจ้างเมื่อมีการลาคลอดบุตร โดยผู้ที่จะได้รับสิทธินั้นจะมีข้อกำหนดในลักษณะที่ว่าต้องทำงานมาเป็นระยะเวลาานานเท่าใดมากกว่าที่จะกำหนดในเรื่องของจำนวนชั่วโมงทำงานหรือปริมาณงานขั้นต่ำที่ต้องทำ²⁵

อย่างไรก็ตาม ในการนำหลักการเรื่องขอบเขตและขีดจำกัดของการได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองมาใช้กับผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่สั้น เช่นนี้ ย่อมเกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติเนื่องจากผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาแม้จะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใกล้เคียงกับผู้ทำงานเต็มเวลา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วปรากฏว่าผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลากลับไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้ทำงานเต็มเวลา ทั้งที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการส่วนใหญ่จะถูกจัดให้กับผู้ทำงานเต็มเวลา ส่วนในเรื่องของอัตราค่าจ้างนั้นจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลากับผู้ทำงานเต็มเวลา นอกจากนี้ ในหลายกรณีผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานลดลง รวมทั้งมีระยะเวลาการจ้างและสภาพการจ้างแยกลง ส่งผลให้สิทธิในการจ้างงานและการให้ความคุ้มครองผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาในหลายประเทศเริ่มมีความแตกต่างกันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้การกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำของผู้ที่จะได้รับความคุ้มครองจึงได้ถูกนำมาใช้เป็นฐานในการคิดคำนวณมากขึ้น ทำให้เงื่อนไขและสภาพการจ้างของผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาต้องถูกจำกัดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำกว่าจุดแบ่งที่กำหนดไว้ ก็จะกลายมาเป็นคนทำงานจร (Casual Workers) หรือคนงานเสริม

²⁵ วีริสา พิศุทธิ์สินธุ์. (2553). *ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา*. หน้า 12-15.

(Marginal Workers) ทำให้ไม่ได้สิทธิและความคุ้มครองที่ควรได้รับ²⁶ ดังนั้นในต่างประเทศจึงเกิดแนวความคิดที่จะจัดกลุ่มของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาแยกออกมาจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาให้ชัดเจน เพื่อจะได้จัดสรรระดับการให้ความคุ้มครองได้เหมาะสมและถูกต้องกับสภาพการทำงาน

2.3 การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

2.3.1 ความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

ในประเทศไทย ยังไม่มีการนิยามคำจำกัดความของคำว่า “แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” ดังนั้นจึงต้องศึกษาจากคำนิยามและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากการหาความหมายและคำจำกัดความของ “เด็ก” และนำเสนอความหมายและคำจำกัดความของ “งานบางช่วงเวลา” ในลำดับต่อไป ดังนี้

“เด็ก” ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ คือ

1) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999) ได้ให้นิยามคำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

2) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กปี ค.ศ. 1990 (Convention on the Rights of the Child 1990) ได้กำหนดนิยามความหมายคำว่า “Child” หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่จะบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้นตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่เด็กนั้น

“เด็ก” ตามความหมายของกฎหมายไทย ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้กำหนดความหมายของคำว่า “เด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายได้มีการกล่าวถึงคำว่า “ผู้เยาว์” ไว้ในมาตรา 19 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมพ้นจากภาวะผู้เยาว์และบรรลุนิติภาวะเมื่อมีอายุยี่สิบปีบริบูรณ์” ซึ่งน่าจะหมายความรวมถึงเด็กด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า “ผู้เยาว์” คือ บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะและมีอายุไม่ถึง 20 ปีบริบูรณ์ โดยคำว่า “เด็ก” ถือเป็นส่วนหนึ่งในความหมายของคำว่า “ผู้เยาว์” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 19

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ระบุถึงความหมายโดยเฉพาะของ “เด็ก” ไว้ แต่หากพิจารณาบทบัญญัติในหมวดที่ 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 บัญญัติว่า

²⁶ สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2548). *โครงการวิจัยเรื่องสภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา เสนอต่อ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. หน้า 113.

ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง มาตรา 47 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และมาตรา 48 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดจากบทบัญญัติที่กล่าวมานี้จึงพออนุมานได้ว่า “เด็ก” ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน คือ บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งได้ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยได้รับสินจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นใดเนื่องจากการทำงาน

3) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของคำว่าเด็กไว้ในมาตรา 4 ดังนี้คือ “เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส รวมถึง เด็กเร่ร่อน เด็กกำพร้า เด็กที่อยู่ในสภาพที่ยากลำบาก เด็กพิการ เด็กที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด

4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 โดยมีคำนิยามคำว่า “เด็ก” ไว้ว่า หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า สิบแปดปีบริบูรณ์ และ คำว่า “เยาวชน” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์

5) พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ให้นิยามคำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุยังไม่เกิน 15 ปีบริบูรณ์ และ “เยาวชน” หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินกว่า 15 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

6) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับปี พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2539) ให้นิยามคำว่า “เด็ก” หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุไม่ครบสิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส

7) แรงงานเด็กตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

ฉะนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า “เด็ก” ในความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และกฎหมายของประเทศไทย หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

การศึกษาความหมายของคำว่า “งานบางช่วงเวลา” ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพของการทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่า ลูกจ้างคนใดเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและลักษณะงานเช่นใดที่เป็นงานบางช่วงเวลา ไม่เช่นนั้นจะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาบางคนไม่อยู่ในความหมายของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งจะทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม บทบัญญัติทางกฎหมายของแต่ละ

ประเทศได้นำเอาลักษณะเฉพาะของสภาพการทำงานของแรงงานประเภทนี้ มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดความหมายของ “งานบางช่วงเวลา” ซึ่งลักษณะเฉพาะที่ถูกนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานลักษณะใดเป็น “งานบางช่วงเวลา” นั่นก็คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน

ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดนิยามหรือคำจำกัดความของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้ ดังนั้นในตลาดแรงงานประเภทนี้จึงมักนิยมเรียกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยใช้คำทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “แรงงานพาร์ทไทม์” (Part-Time Workers) ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นการทำงานบางช่วงเวลา โดยมีทัศนคติต่องานบางช่วงเวลาว่าเป็นงานที่ไม่ต้องทำทุกวัน และมีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันเพียงไม่กี่ชั่วโมง เช่น ทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง เป็นต้น หรือมีจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์เพียงไม่กี่วัน เช่น ทำงาน 2-3 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ในขณะที่ “แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา” (Full-Time Workers) มีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานทั่วไป และไม่เกิน 7 ชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง การทำงานบางช่วงเวลานี้สามารถเกิดขึ้นได้ในแทบทุกสาขาอาชีพ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part-Time Worker) ที่รับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงในสาขาอาชีพ หรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน²⁷

สหภาพยุโรปได้ศึกษาคำจำกัดความของงานบางช่วงเวลาว่ามีความคาบเกี่ยวกับงานชั่วคราว งานตามฤดูกาล และงานรูปแบบอื่นที่มีการจ้างงานเพิ่มจากเดิม ซึ่งการจ้างงานบางช่วงเวลาอาจจะถูกจ้างแบบชั่วคราวหรือแบบประจำก็ได้ โดยได้กำหนดค่านิยามของ “คนงานบางช่วงเวลา” ว่าหมายถึง คนงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติ ซึ่งคำนวณบนฐานของสัปดาห์ เดือน หรือเฉลี่ยตลอดช่วง 1 ปี ของการจ้างงาน แล้วน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของคนงานเต็มเวลาที่เทียบเคียงได้ ค่านิยามดังกล่าวใกล้เคียงกับค่านิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาฉบับที่ 175 มาก ซึ่งงานบางช่วงเวลาในสหภาพยุโรปได้ครอบคลุมถึงรูปแบบของการจ้างงานสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่ฝึกงานด้วย

ฉะนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า “งานบางช่วงเวลา” ในความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป หมายถึง งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวน

²⁷ Convention No. 175 Concerning Part-Time Work, Article 1 (a).

ชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

2.3.2 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารประเทศของรัฐบาลในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีนโยบายกำหนดมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กนักเรียน นักศึกษา ทำงานหารายได้ระหว่างเรียน โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ วันพุธที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ณ วิเทศ สโมสร กระทรวงต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร ได้เสนอให้จัดทำโครงการส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียนจากการประกอบอาชีพที่เหมาะสม โดยสนับสนุนการจัดหาแหล่งจ้างงานและแนะแนวทางการทำงาน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการและคาดหวังว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาของเด็กและเยาวชนได้ในระดับหนึ่ง จึงมีการจัดตั้งโครงการช่วยเหลือ อาทิเช่น “โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำโครงการมาเป็นประจำทุกปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันของหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีรายได้แบ่งเบาภาระครอบครัว วางรากฐานทางความคิด สร้างวัฒนธรรมพึ่งตนเอง สร้างค่านิยมที่ถูกต้องในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในอนาคตและมีส่วนช่วยในการวางแผนการศึกษา การเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการของตนเองต่อไป ทั้งยังช่วยลดปัญหาเสพติดและการมั่วสุมในเด็กและเยาวชนอีกทางหนึ่ง สำหรับการทำงานนั้น ในระยะสั้นให้มีการจ้างงานในช่วงปิดภาคเรียน และในระยะยาวให้มีการจ้างงานตลอดทั้งปี²⁸

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รัฐบาลได้มีแนวทางส่งเสริมการทำงานของนักเรียน ให้มีรายได้ระหว่างเรียนจากการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และภาคเอกชน บริษัท สถานประกอบการ ดำเนินการ ดังนี้²⁹

²⁸ กระทรวงศึกษาธิการ ก. (2553). รายงานผลการดำเนิน โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553. หน้า 7.

²⁹ แหล่งเดิม. หน้า 37.

1) กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลางได้จัดตั้งการจัดตั้งศูนย์บริการรับสมัครงาน ภายใต้ชื่อ “เรียนรู้งาน สรรค์สร้างคุณภาพชีวิต” ขึ้นที่อาคารนิมิบุตร สนามศุภชลาศัย เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 3-5 มีนาคม พ.ศ. 2553 เพื่อจัดกิจกรรมเสริมความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานและการเตรียมตัวเพื่อทำงาน ในส่วนของภูมิภาคนั้นมีการจัดงานที่ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำอำเภอทุกแห่ง เพื่อประชาสัมพันธ์และบริการ แหล่งงานทั้งของภาครัฐและเอกชน และได้จัดเตรียมตำแหน่งงานให้นักเรียนทำในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยได้รับงบประมาณแผ่นดินเพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 32,900,000 บาท และส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการ จ้างงานตามโครงการและดำเนินกิจกรรมร่วมกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน โครงการร่วมกัน

2) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้ประสานกับสถาบันการศึกษาเพื่อขอ ความร่วมมือในการรวบรวมรายชื่อนักเรียนที่ต้องการทำงานระหว่างปิดภาคเรียน และเตรียมการ รองรับสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาประสานขอความร่วมมือจากสถานประกอบการภาคเอกชน เพื่อเตรียมตำแหน่งงานไว้รองรับในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน ในส่วนของกรมสวัสดิการและ คู้มครองแรงงาน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการรับสมัครนักเรียน โดยรับนักเรียนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เข้าทำงาน ลักษณะของงานต้องเหมาะสมกับเพศ วัย ความรู้ ความสามารถ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และ ไม่ควรเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายจากนักเรียนที่เข้าทำงาน ดังกล่าว และมีรายงานผลความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางได้มีการร่วมออกนุชรับสมัครงานที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 4

3) กระทรวงการคลัง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน แก่เด็กนักเรียนที่ทำงานในหน่วยงานราชการ โดยให้แต่ละส่วนราชการพิจารณารับนักเรียนเข้าทำงาน ได้ ในกรณีที่มีการจ้างเป็นเร่งด่วนและมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การทำงานให้ทำในช่วงปิด ภาคเรียนหรือทำงานในวันหยุดเฉพาะเวลาราชการ การทำงานเต็มวันวันละ 8 ชั่วโมง รวมเวลาหยุด พัก ค่าตอบแทนวันละ 200 บาท ปฏิบัติงานครึ่งวันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง (ช่วงเช้า/ช่วงบ่าย) ค่าตอบแทน 100 บาท³⁰

4) กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความร่วมมือกันโดย ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัด ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล สนับสนุน โครงการตามความพร้อมของหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้แทนร่วมเป็น

³⁰ แหล่งเดิม. หน้า 27.

คณะกรรมการอำนวยการ และประสานหน่วยงานในท้องถิ่น ในการอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ

5) ภาคเอกชน บริษัท สถานประกอบการ มีความร่วมมือในการรับสมัครและจ้างนักเรียน นักศึกษา ทำงานในภาคเอกชน และร่วมมือจัดกิจกรรมเสริมที่เกี่ยวข้องตามความพร้อมร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค และรายงานผลความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการของหน่วยงาน

กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการภาคเอกชน กำหนดมาตรการความร่วมมือในการส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนและปลูกฝังค่านิยมในการเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการจ้างงานและค่าตอบแทนดังนี้³¹

1) ในการรับนักเรียนเข้าทำงานระหว่างเรียนให้ผู้ประกอบการจัดทำรายละเอียดข้อตกลง เพื่อให้เข้าใจแนวปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของอัตราค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงการทำงาน โดยไม่ต้องจัดทำเป็นสัญญาจ้างงานดังเช่นผู้ใช้แรงงานทั่วไปและไม่ผูกพันกับค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากนักเรียนสามารถใช้บริการจากการประกันสุขภาพตามหลักประกันสุขภาพ หรือเบิกค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่มีค่า มาตรา เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2) รายได้จากค่าตอบแทนของนักเรียนที่ทำงานระหว่างเรียนนั้น ไม่นำมาคำนวณการเสียภาษีเงินได้ เนื่องจากนักเรียนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการศึกษา และให้สถานประกอบการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

3) ในการจัดงานให้นักเรียน ควรมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม หากจำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ควรจัดค่าตอบแทนให้ในอัตรา 1.5 เท่าของค่าตอบแทนที่ตกลงกันได้ แต่ไม่ควรจัดให้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาหลัง 20.00 นาฬิกา

อีกทั้งยังได้กำหนดมาตรการคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัย ซึ่งผู้ประกอบการภาคเอกชนควรมีแนวทางในการรับนักเรียนเข้าทำงาน ดังนี้

- 1) ผู้ประกอบการควรพิจารณารับนักเรียนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ เข้าทำงาน
- 2) ลักษณะงานที่ให้นักเรียนทำ ควรมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศ วัย ความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี

³¹ กระทรวงศึกษาธิการ ข (2548). คู่มือการบริหาร โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียน. หน้า 1-5.

3) ควรจ่ายค่าตอบแทนให้นักเรียนที่ทำงานชนิดไม่เต็มเวลาในช่วงปิดภาคเรียน หรือภาคฤดูร้อน หรือระหว่างเรียนตามความเหมาะสมกับค่าของงาน แต่ไม่ควรน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4) ไม่ควรให้นักเรียนทำงานในลักษณะที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัย

5) ไม่ควรเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายจากนักเรียน จากนโยบายดังกล่าวทำให้มีนายจ้างหรือสถานประกอบการจำนวนมากมาทำความตกลงกับสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนทำงานเพื่อหารายได้พิเศษในช่วงที่ว่างจากการเรียน ทำให้มีจำนวนแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น จากการเก็บข้อมูลความต้องการทำงานของเด็กนักเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานในลักษณะบางช่วงเวลา (Part-Time) ในงานบริการตามร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด งานธุรการสำนักงานในสถานประกอบการ หรือห้างสรรพสินค้า พนักงานตามร้านค้า ภัตตาคาร ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่มน้ำ และงานบริการเป็นไกด์ตามบริษัททัวร์ และงานในหน่วยงานราชการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความต้องการทำงานของนักเรียนก็มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2553 มีนักเรียนมาสมัครงานในโครงการ จำนวน 51,795 คน สมัครงานในภาครัฐ 16,979 คน สมัครงานในภาคเอกชน 27,267 คน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน คือ

งานในภาครัฐ พบว่า ลักษณะงานที่ให้นักเรียนทำงาน ส่วนใหญ่เป็นงานที่บริการประชาชน สังคม และชุมชน โดยเน้นให้นักเรียนทำงานด้านบริการ ได้แก่ การบริการในโรงพยาบาล เช่น การดูแลผู้ป่วย การเป็นมัคคุเทศก์ เช่น ผู้ช่วยวิทยากรนำชมนิทรรศการ แนะนำพาชมโบราณสถานสำคัญ จัดทำข้อมูลการท่องเที่ยว และทำงานในสำนักงาน ได้แก่ งานธุรการงานบันทึกข้อมูล งานห้องสมุดประชาชน ได้แก่ งานบรรณารักษ์ จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน จัดกิจกรรมค่ายเด็กประถมศึกษา เป็นต้น

งานในภาคเอกชน พบว่า ลักษณะงานที่ให้นักเรียนทำงานส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงาน ได้แก่ งานบันทึกข้อมูล งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานวิจัยการตลาด งานในร้านสะดวกซื้อ ห้างสรรพสินค้า ได้แก่ งานขายสินค้า งานพัสดุ แคลเซียร์ และงานบริการในร้านอาหารและสถานบริการน้ำมัน เป็นต้น³²

ในแง่ของการจ้างงานบางช่วงเวลาสำหรับเด็กนักเรียน นักศึกษานี้ เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนมีรายได้พิเศษ เป็นการฝึกฝนอาชีพสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานแต่ไม่ควรให้เสียการเรียน ควรให้ทำงานหารายได้เฉพาะวันหยุดช่วงปิดภาคเรียน หรือเป็นโครงการทวิภาคี ซึ่งเป็นการร่วมมือกันรับผิดชอบของหลายภาคส่วน โครงการที่ได้จัดทำอยู่ในปัจจุบันเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนได้มีโอกาสฝึกฝนการทำงานในโลกที่เป็นจริง มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนา

³² กระทรวงศึกษาธิการ ก เล่มเดิม. หน้า 96.

คุณภาพเชิงบวกของเด็กไทย ฉะนั้นจึงควรส่งเสริมการจ้างงานบางช่วงเวลาสำหรับเด็กให้คงอยู่ต่อไป

2.3.3 สภาพการจ้างงานและการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

2.3.3.1 สภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในกิจการประเภทต่างๆ การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยมีการว่าจ้างกันอย่างแพร่หลายทั่วไป ทั้งในภาคส่วนงานต่างๆ ของสังคม จึงได้แยกประเภทกิจการออกเป็น 4 ประเภท คือ ภาคบริการ ภาคพาณิชยกรรม ภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้³³

1) ในกิจการภาคบริการ

ประเภทของงานในกิจการภาคบริการที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลา ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานโรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร ธุรกิจบันเทิง โรงพยาบาล สถานดูแลเด็กและคนชรา เป็นต้น

เหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลซึ่งเป็นช่วงที่มีลูกค้ามาก ต้องการเพิ่มผลผลิต และเป็นงานเร่งด่วน เหตุผลรองลงมาคือต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการ และเหตุผลสุดท้ายคือเป็นกรณีที่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานบางช่วงเวลา เช่น เป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ประเภทของลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มาสมัครด้วยตนเอง รองลงมา是孩子นักเรียนจากโรงเรียนตามโครงการต่างๆ ส่วนน้อยที่สุดมาจากญาติหรือลูกหลานพนักงานหรือลูกจ้างประจำในสถานประกอบการ

วิธีการรับสมัครลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นการประกาศรับสมัคร เช่น ติดประกาศในที่สาธารณะชนทั่วไป สื่อสารทางอินเทอร์เน็ต สื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์ หรือรับสมัครในตลาดนัดพบแรงงาน เป็นต้น รองลงมาเป็นหน่วยงานของลูกจ้างโรงเรียน โครงการต่างๆ ติดต่อเข้ามาเอง และส่วนน้อยสุดคือบอกผ่านลูกจ้าง

2) ในกิจการภาคพาณิชยกรรม

ประเภทของงานในกิจการภาคพาณิชยกรรมที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลา ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานห้างสรรพสินค้า ร้านค้าสะดวกซื้อ ร้านขายส่ง ขายปลีก และร้านค้าทั่วไป เป็นต้น

เหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลาในกิจการภาคพาณิชยกรรม ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่ม หรือเป็นงานเร่งด่วน เหตุผลรองลงมาคือต้องการ

³³ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. เล่มเดิม. หน้า 147-154.

ลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการ และเหตุผลสุดท้ายคือให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีงานทำ มีรายได้ หรือมีประสบการณ์

ประเภทของลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคพาณิชย์กรรม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มาสมัครด้วยตนเอง รongลงมาเป็นเด็กนักเรียนจากโรงเรียนตามโครงการต่างๆ ส่วนน้อยที่สุดมาจากญาติหรือลูกหลานพนักงานหรือลูกจ้างประจำในสถานประกอบการ

วิธีการรับสมัครลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคพาณิชย์กรรม ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อผ่านคนกลางในการจัดหางานทั้งของภาครัฐและเอกชนรวมทั้งโครงการต่างๆ เช่น หน่วยงานจัดหางานของจังหวัด บริษัทจัดหางาน รongลงมาเป็นการรับสมัครจากการประกาศรับสมัคร ส่วนน้อยสุดเป็นการที่นายจ้างติดต่อเอง

3) ในกิจการภาคเกษตรกรรม

ประเภทของงานในกิจการภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลา ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตรสาขาเพาะปลูก เช่น กิจการไร่อ้อย สับปะรด องุ่น ข้าวโพด และการปลูกข้าว การปลูกพืชผล เป็นต้น ในงานสาขาเลี้ยงสัตว์ เช่น การเลี้ยงสุกร โค กระบือ เป็ด และไก่ ในโรงเรือนแบบปิดและตามธรรมชาติ การให้อาหาร ทำความสะอาดคอก เป็นต้น ในงานสาขาประมง เช่น การจับสัตว์น้ำ การบรรจุกระป๋อง การแช่แข็ง การตากแห้ง เป็นต้น

เหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลาในกิจการภาคเกษตรกรรมเนื่องจากเป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยว ฤดูกาลเพาะปลูก หรือเป็นงานเร่งด่วนและลูกจ้างเต็มเวลามีจำนวนจำกัด เหตุผลรองลงมาคือต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการ และเหตุผลสุดท้ายคือให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำ มีรายได้ หรือมีประสบการณ์

ประเภทของลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มาจากญาติหรือลูกหลานในไร่นาของครอบครัว รongลงมาเป็นกลุ่มที่มาสมัครด้วยตนเอง ส่วนน้อยที่สุดมาจากคนกลางในการจัดหางานทั้งขององค์กรภาครัฐและเอกชน

วิธีการรับสมัครลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคเกษตรกรรม ติดต่อผ่านกลุ่มเครือข่ายในท้องถิ่น รongลงมาเป็นการติดต่อผ่านลูกจ้าง ส่วนน้อยสุดเป็นการติดต่อผ่านคนกลางในการจัดหางานทั้งของภาครัฐและเอกชนรวมทั้งโครงการต่างๆ

4) ในกิจการภาคอุตสาหกรรม

ประเภทของงานในกิจการภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลา ได้แก่ การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตเครื่องแก้ว การผลิตเครื่องหนัง รองเท้า กระเป๋า สิ่งทอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ของเด็กเล่น เฟอร์นิเจอร์หรือผลิตอาหาร เป็นต้น

เหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลาในกิจการภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาลที่ต้องการผลผลิตเพิ่ม หรือเป็นงานเร่งด่วนและพนักงานเต็มเวลามีจำนวนจำกัด เหตุผลรองลงมาคือต้องการให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีงานทำ มีรายได้ หรือมีประสบการณ์ และเหตุผลสุดท้ายคือเนื่องจากไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ประเภทของลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นเด็กนักเรียนจากโรงเรียนตามโครงการต่างๆ รองลงมาเป็นกลุ่มที่มาสมัครด้วยตนเอง ส่วนน้อยที่สุดมาจากคนกลางในการจัดหางานทั้งขององค์กรภาครัฐและเอกชน

วิธีการรับสมัครลูกจ้างที่มาทำงานบางช่วงเวลาในกิจการภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นการประกาศรับสมัคร รองลงมาเป็นการติดต่อผ่านคนกลางในการจัดหางานทั้งของภาครัฐและเอกชนรวมทั้งโครงการต่างๆ ส่วนน้อยสุดเป็นการติดต่อผ่านลูกจ้าง

จากกิจการทั้ง 4 ประเภทนั้น กิจการภาคบริการเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลามากที่สุด รองลงมาเป็นกิจการพาณิชยกรรม กิจการอุตสาหกรรม และกิจการเกษตรกรรม โดยนายจ้างในสถานประกอบกิจการประเภทต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วยเหตุผลที่ไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเป็นการลดค่าใช้จ่ายและลดภาระจากการดูแลแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา การจ่ายเงินสมทบเข้าระบบประกันสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ในช่วงเวลาเร่งด่วนที่มีปริมาณการใช้บริการเพิ่มมากขึ้น นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างประเภทนี้เพื่อช่วยแบ่งเบาการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในสถานประกอบกิจการหลายประเภทมีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเกือบเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกัน ต่างกันตรงที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์ที่ยืดหยุ่นและไม่ตายตัวเหมือนกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั่วไป

2.3.3.2 สภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

การจ้างแรงงานเด็กบางช่วงเวลาในประเทศไทย มีทั้งการจ้างในภาครัฐและภาคเอกชน และนายจ้างก็มีความต้องการแรงงานในหลายลักษณะ สำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น งานในสถานศึกษา โรงแรม เป็นต้น ส่วนแรงงานที่มีทักษะปานกลางหรือกึ่งฝีมือ เช่น งานบริการในโรงแรมหรือภัตตาคาร ร้านอาหาร และธุรกิจบันเทิง เป็นต้น สำหรับแรงงานที่มีฝีมือต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือ เช่น งานภาคขนส่ง นอกจากนี้ยังมีกลุ่มของเด็กนักเรียน นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเพื่อหารายได้พิเศษก็มักจะเลือกทำงานบางช่วงเวลาเพื่อจะได้มีเวลาไปทำกิจกรรมทางการศึกษาอย่างอื่น โดยกลุ่มของนักเรียน นักศึกษาเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในสาขาพาณิชยกรรม

ในร้านสะดวกซื้อตามห้างสรรพสินค้าและร้านค้าทั่วไป นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลาบางประเภท เช่น ร้านอาหารแบบกินด่วน (Fast Food) จะมีการจ้างพนักงานเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแทบทั้งหมด เช่น พนักงานเสิร์ฟ พนักงานทำอาหาร พนักงานทำความสะอาด ซึ่งอาจมีการว่าจ้างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาอยู่เพียงคนเดียว คือ ผู้จัดการร้าน เท่านั้น ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวส่วนใหญ่มีสภาพการจ้างที่ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคงและไม่มีความหลักประกันในการทำงาน รายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเพียงบางประการเท่านั้น ขาดอำนาจต่อรองในการเรียกร้องสิทธิ

สำหรับการทำงานของเด็กนักเรียน นักศึกษา ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจการทำงาน มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้³⁴

1) จำนวนแรงงานเด็กที่มีงานทำ

จากข้อมูลไตรมาสที่ 1 (มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2548) พบว่ามีจำนวนเด็กที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด 5.54 ล้านคน เป็นเด็กนักเรียนที่กำลังเรียนหนังสือ 3.93 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 71 และในจำนวนนี้เป็นนักเรียนที่ทำงานด้วยเรียนหนังสือด้วยจำนวน 227,007 คน หรือร้อยละ 4.1 และจำนวน 11,073 คน หรือร้อยละ 0.2 เป็นนักเรียนที่พร้อมจะทำงานแต่ยังไม่มีการทำงาน และเป็นกลุ่มเด็กที่ไม่ได้กำลังเรียนหนังสือ 1.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และเป็นเด็กที่มีงานทำจำนวน 1.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และจำนวน 15,553 คน หรือร้อยละ 2.8 เป็นเด็กที่พร้อมจะทำงานแต่ยังไม่มีการทำงาน

ข้อมูลไตรมาสที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2548) พบว่ามีจำนวนเด็กที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด 5.52 ล้านคน เป็นเด็กนักเรียนที่กำลังเรียนหนังสือ 3.78 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และในจำนวนนี้เป็นนักเรียนที่ทำงานด้วยเรียนหนังสือด้วยจำนวน 392,023 คน หรือร้อยละ 7.1 และจำนวน 5,521 คน หรือร้อยละ 0.1 เป็นนักเรียนที่พร้อมจะทำงานแต่ยังไม่มีการทำงาน และเป็นกลุ่มเด็กที่ไม่ได้กำลังเรียนหนังสือ 1.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และเป็นเด็กที่มีงานทำจำนวน 1.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และจำนวน 14,942 คน หรือร้อยละ 2.7 เป็นเด็กที่พร้อมจะทำงานแต่ยังไม่มีการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในช่วงปีภาคเรียนมีนักเรียน นักศึกษาทำงานบางช่วงเวลามากยิ่งขึ้น

จากผลสำรวจนี้พบว่ามีแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานด้วยเรียนด้วยมีจำนวนค่อนข้างมาก โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานให้กับครอบครัวโดยไม่ได้รับเงินค่าจ้าง แต่ก็มีอีกเป็นจำนวนมากที่ทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน การที่หน่วยงานภาครัฐได้มีนโยบายสนับสนุนให้เด็กนักเรียนทำงานหารายได้พิเศษในช่วงเวลาว่าง จึงทำให้มีนายจ้างหรือสถานประกอบการมาทำความ

³⁴ แหล่งเดิม. หน้า 38-44.

ตกลงกับสถานศึกษา ในลักษณะทวิภาคีให้เด็กมาทำงานเพื่อหารายได้พิเศษในช่วงที่มีเวลาว่าง จึงทำให้มีแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีจำนวนมากขึ้น

2) วันและเวลาทำงาน

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันทำงานไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการตกลงกับนายจ้างเป็นคราวๆ ไป ซึ่งมีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น ทำงานจันทร์-เสาร์, จันทร์-ศุกร์ หรือ เสาร์-อาทิตย์ หรืออาจตกลงทำงาน 3-4, 4-5 หรือ 5-6 วันต่อสัปดาห์ โดยแต่ละวันที่ตกลงทำงานอาจตกลงกันให้ทำงานวันละ 4-5 ชั่วโมง, 6-7 ชั่วโมง หรือ 8-9 ชั่วโมง ใกล้เคียงกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาก็ได้ แต่สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในภาครัฐ โดยปกติทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และ/หรือทำงานติดต่อกัน 5 วันต่อสัปดาห์ ส่วนลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในภาคเอกชน ส่วนใหญ่ทำงานติดต่อกัน 6 วันต่อสัปดาห์

ในส่วนของระยะเวลาการพักนั้น ในทางปฏิบัติจะมีปัญหาในส่วนของกิจการภาคบริการ ซึ่งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการพักที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนปริมาณของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ ซึ่งแม้จะทำงานติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง แต่ถ้ายังคงมีผู้ให้บริการอยู่ก็ยังคงต้องปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ จะหยุดพักได้ต่อเมื่อจำนวนผู้มาใช้บริการลดลงโดยอาจจะได้หยุดพักเกินกว่า 1 ชั่วโมงหรือไม่ถึง 10 นาที ซึ่งนายจ้างไม่สามารถกำหนดระยะเวลาการพักให้เป็นที่แน่นอนได้

การทำงานล่วงเวลา แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันทำงานไม่แน่นอนยังคงทำงานล่วงเวลา และมีความต้องการทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการหารายได้เพิ่มมากขึ้นประกอบกับสถานประกอบการบางแห่งมีจำนวนพนักงานน้อยจึงต้องการให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานล่วงเวลา

3) ค่าตอบแทนการทำงาน

สำหรับลักษณะการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา พบว่ามีการจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายวันมากที่สุด รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายชั่วโมง โดยยังมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอีกหลากหลายรูปแบบ เช่น จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือรายสัปดาห์ เป็นต้น

ในส่วนอัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งหากตำแหน่งงานใดมีความสำคัญนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่สูง และหากตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญน้อยประกอบกับมีผู้ประสงค์จะทำงานมาก นายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ต่ำแต่ยังคงอยู่ภายใต้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองด้วย นายจ้างส่วนใหญ่มักใช้ฐานของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายชั่วโมง โดย

คิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งในการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาเป็นฐานในการคิดคำนวณอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะเป็นแรงงานระดับล่าง หรืออยู่ในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญน้อย จึงทำให้อยู่ในสภาพที่เสียเปรียบเนื่องจากขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง และเมื่อทำงานมาครบ 1 ปี หรือเกินกว่า 1 ปี ก็จะไม่ได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปีจากนายจ้างซึ่งเป็นสิทธิที่ลูกจ้างทั่วไปได้รับ จากสภาพกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และอาจทำให้การจ้างงานแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบการจ้างงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการกระทำของนายจ้าง

4) การตรวจสอบสุขภาพ

โดยทั่วไปจะมีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในหลายประเภทกิจการและในหลายตำแหน่ง ซึ่งในการทำงานของบางประเภทกิจการหรือในบางตำแหน่ง เป็นการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาของเด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสถานประกอบการทั่วไปไม่ได้ให้ความสนใจถึงสุขภาพ อนามัยของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลากลับมองว่าเป็นภาระด้านค่าใช้จ่ายหรือจำนวนต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ในทางปฏิบัตินายจ้างจึงไม่จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างทำงาน และภายหลังจากออกจากงาน

5) การเลิกจ้างและค่าชดเชย

เนื่องจากการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะของการจ้างงานที่มีรูปแบบไม่ประจำและเป็นการจ้างงานในช่วงเวลาสั้น รวมทั้งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเองส่วนใหญ่จะมองว่างานบางช่วงเวลาเป็นงานที่ไม่มั่นคง ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน จึงทำให้มีอัตราการหมุนเวียนเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นเมื่องานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีอัตราค่าจ้างและการเลิกจ้างเกิดขึ้นอยู่เสมอ นายจ้างจึงมักเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยไม่ใช้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ทำให้เกิดมีปัญหาในการเลิกจ้างอยู่เสมอ เช่น การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งคราวใด และแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาบางส่วนจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ หากมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะเป็นระยะเวลาเพียงสั้นๆ จึงทำให้มีปัญหาในการหางานใหม่ หรือบอกเลิกจ้างทันทีโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาเพื่อให้มีผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป

ส่วนกรณีค่าชดเชยนั้นเมื่อนายจ้างเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด โดยทั่วไปนายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะนายจ้างเห็นว่าการทำงานที่จ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา จะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจ อีกทั้งระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ไม่ต่อเนื่องกัน และไม่ได้ทำงานทุกวัน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการทำงานตามกฎหมาย อันทำให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเหล่านั้นได้รับความเดือดร้อนในระหว่างการหางานใหม่หรือว่างงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การทำงานบางช่วงเวลาจะมีส่วนช่วยในการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ในการทำงานจริง อันเป็นประโยชน์ต่อเด็ก แต่เนื่องจากการเข้ามาสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควรของเด็กและเยาวชน จึงก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา จนอาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กและเยาวชนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ปัญหาทางด้านการศึกษา เนื่องจากไม่มีเวลาพักผ่อนทำให้ร่างกายอ่อนล้า และจากการที่เด็กและเยาวชนสามารถหารายได้จากการทำงานตั้งแต่อายุน้อยจึงอาจนำเงินที่ได้ไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม จนอาจยึดติดกับกระแสการบริโภควัตถุนิยม เป็นการสร้างนิสัยและแบบอย่างต่อเด็กและเยาวชนที่จะเข้ามาหารายได้ระหว่างเรียนในภายหลังได้ รัฐจึงควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้มีความชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งระบบ เพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การคุ้มครองสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่งานบางช่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สิทธิในการทำงานของเด็กถือเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติรองรับไว้ แต่ด้วยการพัฒนาของสังคมที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองเด็กในเรื่องต่างๆ ส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทยเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม จึงทำการศึกษาลักษณะกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.4.1 ความหมาย ลักษณะ และขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน

1) ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนับเป็นสิ่งสำคัญในการให้ความคุ้มครองการทำงานของผู้จ้าง แม้จะเป็นการทำสัญญาโดยวาจา ก็ถือว่ามีการจ้างเกิดขึ้นแล้ว สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายของกฎหมายพิจารณาได้ดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่ “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ การจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจ ไม่ถูกหลอกลวง คำสัญญาผิดหรือข่มขู่ ซึ่งจะทำให้สัญญาไม่เป็นผลหรือไม่สมบูรณ์³⁵

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” กล่าวคือ ข้อตกลงหรือสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ จะตกลงทำเป็นหนังสือ โดยวาจา หรือโดยปริยายก็ตาม ให้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายฉบับนี้แล้ว

2) ขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน

การทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นนายจ้างอาจกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในสัญญา เพื่อให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติหรือที่ผูกพันตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดนั้นได้ แต่ไม่สามารถที่จะทำได้โดยอิสระทุกกรณี โดยจะต้องอยู่ภายในกรอบหรือขอบเขตของการแสดงเจตนาตามกฎหมาย ซึ่งถ้านายจ้างกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดเกินกรอบหรือขอบเขตของกฎหมาย มีผลให้เงื่อนไขหรือขอบเขตของการแสดงเจตนาหรือสัญญาเป็นโมฆะ โดยกฎหมายได้วางกรอบหรือขอบเขตของกฎหมายไว้ 5 ประการ คือ³⁶

(1) ต้องไม่ขัดต่อหลักสุจริต (Bona Fide) ตามมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) ต้องอยู่ภายในขอบเขตของมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย ต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนที่จะปฏิบัติหรือไม่เป็นการขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ คือไม่มีผลบังคับต่อกัน ถือว่าไม่เคยทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเลย เช่น การจ้างเป็นลูกจ้างเพื่อผลิตยาเสพติด หรือของผิดกฎหมาย เป็นต้น

³⁵ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 20.

³⁶ เล่มเดิม. หน้า 28.

(3) ต้องไม่เป็นสัญญาที่เกิดขึ้นจากการสำคัญผิดในสาระสำคัญของสัญญาตามมาตรา 156 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น สำคัญผิดเกี่ยวกับเรื่องตำแหน่งงานหรือหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้าง หรือเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น

(4) ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ถ้ามีการแสดงเจตนาขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นทำให้ตกเป็นโมฆะได้

(5) ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับเงื่อนไขหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้ อยู่ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) อันเป็นหลักกฎหมายทั่วไป กล่าวคือ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

2.4.2 หลักการกำหนดอายุของแรงงานเด็ก

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของบุคคลในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน แม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะไม่ได้กำหนดความหมายของคำว่า “เด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในกฎหมายได้มีการกล่าวถึงคำว่า “ผู้เยาว์” ไว้ในมาตรา 19 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมพ้นจากภาวะผู้เยาว์และบรรลุนิติภาวะเมื่อมีอายุสิบปีบริบูรณ์” ซึ่งน่าจะหมายความรวมถึงเด็กด้วย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “ผู้เยาว์” คือ บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะและมีอายุไม่ถึง 20 ปีบริบูรณ์ โดยคำว่า “เด็ก” ถือเป็นส่วนหนึ่งในความหมายของคำว่า “ผู้เยาว์” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 19

ในกฎหมายของต่างประเทศได้กำหนดความหมายของคำว่า “ผู้เยาว์” ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก คือกำหนดให้ “ผู้เยาว์” หมายถึง บุคคลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดอายุของผู้เยาว์ว่าจะสิ้นสุดและกลายเป็นผู้บรรลุนิติภาวะเมื่อใด³⁷ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น (Civil Code of Japan) มาตรา 4 ได้กำหนดอายุที่ถือว่าผู้เยาว์บรรลุนิติภาวะ คือ เมื่อมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์³⁸ ประเทศเกาหลีใต้ ประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ (Civil Code of South Korea) มาตรา 4 ได้กำหนดให้ ผู้เยาว์

³⁷ จิต เศรษฐบุตร. (2553). *หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและสัญญา แก้ไขเพิ่มเติม โดย คาราวรรณ ธีระวัฒน์*. หน้า 53.

³⁸ Civil Code of Japan. Article 4.

บรรณนิติภาวะเมื่อมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์³⁹ ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายธุรกิจของประเทศสิงคโปร์ (Commercial Laws of Singapore) มาตรา 10 กำหนดให้ บุคคลจะบรรณนิติภาวะเมื่อมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์⁴⁰ ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติปฏิรูปกฎหมายครอบครัว ค.ศ. 1969 (The Family Law Reform Act 1969) มาตรา 1(1) ได้แก้ไขกฎหมายเรื่องอายุในการบรรณนิติภาวะ จากอายุ 21 ปี เป็น 18 ปี ดังนั้นผู้เยาว์ในประเทศอังกฤษจะบรรณนิติภาวะเมื่อมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์⁴¹ เป็นต้น และสามารถแบ่งกลุ่มประเทศออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) ประเทศที่กำหนดให้ผู้เยาว์คือบุคคลที่อายุไม่ครบ 18 ปี ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส⁴² สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี⁴³ สาธารณรัฐประชาชนจีน⁴⁴ ประเทศฟิลิปปินส์⁴⁵ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม⁴⁶

2) ประเทศที่กำหนดให้ผู้เยาว์คือบุคคลที่อายุไม่ครบ 20 ปี ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทย

เกี่ยวกับการกำหนดอายุของผู้เยาว์ว่าจะสิ้นสุดและกลายเป็นผู้บรรณนิติภาวะเมื่อใด ในการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 เมื่อ พ.ศ. 2535 คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 ได้พิจารณาถึงเรื่องนี้ในประเด็นที่ว่าสมควรจะลดอายุการบรรณนิติภาวะลงเหลือ 18 ปีหรือไม่ เพราะเรื่องการบรรณนิติภาวะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินเป็นส่วนใหญ่ และในปัจจุบันบุคคลได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น จึงน่าจะลดเกณฑ์อายุของผู้บรรณนิติภาวะ เพื่อเป็นการขยายความรับผิดชอบในการจัดการทรัพย์สินของตนเอง ได้มากขึ้น แต่ในที่สุดคณะกรรมการเห็นว่า การกำหนดอายุให้บรรณนิติภาวะเมื่อมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ เหมาะสมแล้ว เมื่อคำนึงถึงความรับผิดชอบตามที่เป็นจริงของคนไทยที่มีอายุในระดับนี้ นอกจากนั้น หากจะลดอายุการบรรณนิติภาวะลงอาจจะทำให้กระทบกระเทือนกฎหมายอื่นได้⁴⁷

³⁹ Civil Code of South Korea. Article 4.

⁴⁰ Commercial Laws of Singapore. Section 10.

⁴¹ The Family Law Reform Act 1969. Section 1.

⁴² Civil Code of France. Article 338.

⁴³ Civil Code of German. Section 2.

⁴⁴ The Minors Protection Law of China.. Article 2.

⁴⁵ Family Code of the Philippines. Article 234.

⁴⁶ ประสิทธิ์ โง้ววิไลกุล ข. (2551). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุคคล. หน้า 56.

⁴⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1.

ในประเด็นเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศไทยได้มีความเจริญก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อปี พ.ศ. 2535 ส่งผลประชากรในวัย 18-19 ปี มีพัฒนาการทางด้านความคิด สติปัญญา ความรับผิดชอบ และความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจสูงขึ้นกว่าสมัยก่อนเป็นอันมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับต่างประเทศในแถบทวีปยุโรป เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สมาพันธรัฐสวิส หรือแม้แต่ประเทศเพื่อนบ้านในแถบทวีปเอเชียที่มีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเดียวกับประเทศไทย เช่น และประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้มีการแก้ไขปรับปรุงกำหนดอายุของบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะไว้ที่ 18 ปี

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบัน เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 99 ได้กำหนดให้บุคคลผู้มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ มีคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เป็นหลักที่กำหนดมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2538 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 ได้กำหนดหลักจำกัดสิทธิในการทำงานของบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการคุ้มครองการทำงานของเด็ก จึงถือได้ว่าบุคคลที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ เป็นบุคคลผู้มีสิทธิสมบูรณ์หรือเป็นบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะในทางกฎหมายแรงงาน ดังนั้นหลักการและเหตุผลของคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 เมื่อ พ.ศ. 2535 ที่มีความเห็นไม่แก้ไขปรับปรุงอายุของบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะและให้กำหนดไว้ที่ 20 ปีบริบูรณ์ เช่นเดิม ได้ถูกยุบสมัยและพัฒนาการของกฎหมายอื่นแก้ไขไปจนสิ้นแล้ว

ดังนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าสมควรที่จะแก้ไขลดอายุของบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะจาก 20 ปี เป็น 18 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายของต่างประเทศ และให้เหมาะสมกับกฎหมายภายในประเทศที่ได้แก้ไขปรับปรุงให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.4.3 หลักความสามารถของแรงงานเด็กในการทำสัญญา

ผู้เยาว์เป็นบุคคลที่อ่อนอายุ อ่อนประสบการณ์ และขาดการควบคุมสภาพจิตใจ ถือเป็นผู้ห่อนความสามารถ กฎหมายจึงให้ความคุ้มครองช่วยเหลือจนกว่าบุคคลนั้นจะมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด จึงจะถือว่าเป็นบุคคลผู้บรรลุนิติภาวะ การบรรลุนิติภาวะตามกฎหมายมีผลทำให้เป็นผู้มีสิทธิสมบูรณ์ในทางกฎหมายแพ่ง มีสิทธิจัดการสิทธิของตนเองได้ทุกอย่าง เช่น การทำนิติกรรมสัญญา ตลอดจนสิทธิพลเมืองอื่นๆ ซึ่งเป็นการแสดงสถานะของบุคคล อีกฐานะหนึ่งอัน

แตกต่างจากผู้เยาว์⁴⁸ ด้วยเหตุนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงได้กำหนดให้จำกัดความสามารถในการใช้สิทธิทำนิติกรรมต่างๆ ของผู้เยาว์ไว้ โดยกำหนดให้ผู้แทนโดยชอบธรรมเข้ามาเป็นผู้ระมัดระวังรักษาประโยชน์ กระทำการแทน หรือให้ความยินยอมแก่ผู้เยาว์ในการทำนิติกรรมต่างๆ แต่กฎหมายก็ได้จำกัดความสามารถในการใช้สิทธิทำนิติกรรมของผู้เยาว์โดยเด็ดขาด มีข้อยกเว้นให้ผู้เยาว์สามารถทำนิติกรรมบางอย่างได้โดยลำพังตนเอง มีหลักดังนี้

1) หลักทั่วไปแห่งการทำนิติกรรมของผู้เยาว์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 21 บัญญัติว่า “ผู้เยาว์จะทำนิติกรรมใดๆ ต้องได้รับความยินยอมของผู้แทนโดยชอบธรรมก่อนการใดๆ ที่ผู้เยาว์ทำลงโดยปราศจากความยินยอม เช่นว่านั้นเป็นโมฆียะ เว้นแต่จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น” ดังนั้นผู้เยาว์จึงไม่สามารถที่จะทำนิติกรรมโดยลำพังได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบก่อน เมื่อผู้เยาว์ได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมแล้ว นิติกรรมที่ผู้เยาว์ได้ทำไปนั้นจะมีผลสมบูรณ์ เงื่อนไขความสมบูรณ์แห่งการทำนิติกรรมของผู้เยาว์จึงขึ้นอยู่กับความยินยอมของผู้แทนโดยชอบธรรม

โดยหลักของการให้ความยินยอมตามมาตรา 21 ผู้แทนโดยชอบธรรมจะต้องให้ความยินยอมที่มีลักษณะเฉพาะกาล⁴⁹ คือ ต้องให้ความยินยอมเป็นเรื่องๆ ไป ถ้าจะให้ความยินยอมเป็นการทั่วไปหรือมีลักษณะเป็นการถาวรก็จะขัดกับเจตนาและวัตถุประสงค์ของมาตรา 21 คือกฎหมายต้องการคุ้มครองปกป้องผลประโยชน์ของผู้เยาว์ภายใต้การดูแลสอดส่องของผู้แทนโดยชอบธรรม

2) ข้อยกเว้นหลักทั่วไปกรณีผู้เยาว์ทำนิติกรรมได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอม

การที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จำกัดความสามารถในการใช้สิทธิทำนิติกรรมของผู้เยาว์ ก็เพื่อคุ้มครองผู้เยาว์มิให้ต้องได้รับความเสียหายหรือเสียเปรียบบุคคลอื่น แต่กฎหมายก็ได้จำกัดความสามารถในการใช้สิทธิทำนิติกรรมของผู้เยาว์โดยเด็ดขาด มีนิติกรรมบางชนิดที่ผู้เยาว์ทำได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมก่อน ได้แก่ นิติกรรมที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้เยาว์ฝ่ายเดียว มิได้ทำให้ผู้เยาว์ต้องเสียหายหรือมีภาระเพิ่มขึ้นแต่ประการใดตามมาตรา 22 นิติกรรมที่ผู้เยาว์ต้องทำเองเฉพาะตัวตามมาตรา 23 และนิติกรรมที่จำเป็นในการดำรงชีพตามสมควรของผู้เยาว์ตามมาตรา 24 นิติกรรมเหล่านี้ผู้เยาว์สามารถทำเองได้โดยลำพัง เพราะหากผู้เยาว์ต้องมาขอความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมทุกครั้งย่อมเป็นการไม่สะดวกแก่ผู้เยาว์

⁴⁸ ประสิทธิ์ โงะวิไลกุล ข. เล่มเดิม. หน้า 56.

⁴⁹ เล่มเดิม. หน้า 112.

3) ข้อยกเว้นหลักทั่วไปกรณีผู้เยาว์ทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 27 บัญญัติว่า “ผู้แทนโดยชอบธรรมอาจให้ความยินยอมแก่ผู้เยาว์ในการประกอบธุรกิจทางการค้าหรือธุรกิจอื่น หรือในการทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานได้ ในกรณีที่ผู้แทนโดยชอบธรรมไม่ให้ความยินยอมโดยไม่มีเหตุอันสมควร ผู้เยาว์อาจร้องขอต่อศาลให้ตั้งอนุญาตได้

ในความเกี่ยวพันกับการประกอบธุรกิจหรือการจ้างแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้เยาว์มีฐานะเสมือนบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว”

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในมาตรา 27 จะเห็นได้ว่าผู้เยาว์ไม่สามารถทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานได้โดยลำพัง เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบก่อน อันเป็นไปตามหลักทั่วไปแห่งการทำนิติกรรมของผู้เยาว์ตามมาตรา 21 แต่มีข้อยกเว้นที่กำหนดไว้เป็นบทบัญญัติพิเศษแตกต่างกับหลักทั่วไป ดังนี้

(1) กำหนดให้ศาลเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดอนุญาต ในกรณีที่เกิดการโต้แย้งกันระหว่างผู้แทนโดยชอบธรรมกับผู้เยาว์ เกี่ยวกับเรื่องการให้ความยินยอมกรณีที่ผู้เยาว์เข้าทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น เกิดข้อโต้แย้งขึ้นว่าการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้เยาว์ เป็นกรณีเกินจำเป็นแก่การเลี้ยงชีพหรือไม่⁵⁰

(2) กำหนดหลักการให้ความยินยอมตามมาตรา 27 เป็นการให้ความยินยอมที่มีลักษณะทั่วไป⁵¹ คือ เมื่อผู้เยาว์ที่ได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม หรือได้รับอนุญาตจากศาลให้ทำสัญญาเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน มีความสามารถในการทำนิติกรรมที่เกี่ยวพันกับการจ้างแรงงานนั้น ในฐานะเสมือนดังบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว กล่าวคือ ผู้เยาว์สามารถทำนิติกรรมต่างๆ อันเกี่ยวพันกับการจ้างแรงงานนั้นได้ โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม หรือขออนุญาตจากศาลอีก เช่น ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างอื่นๆ โดยมีข้อจำกัดว่าต้องเป็นการเกี่ยวพันกับการจ้างแรงงานอันได้รับอนุญาตเท่านั้น แต่หากไม่เกี่ยวพันกับการจ้างแรงงานอันได้รับอนุญาต ผู้เยาว์คงมีฐานะเป็นผู้หย่อนความสามารถการทำนิติกรรมใดๆ โดยปราศจากความยินยอมของผู้แทนโดยชอบธรรมย่อมมีผลเป็นโมฆียะ

4) ผลบังคับเมื่อผู้เยาว์ทำนิติกรรมโดยไม่ได้รับความยินยอม⁵²

กรณีที่ผู้เยาว์ทำนิติกรรมโดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม มีผลทำให้นิติกรรมนั้นเป็นโมฆียะกรรมตามมาตรา 153 บัญญัติว่า “การใดมิได้เป็นไปตามบทบัญญัติของ

⁵⁰ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. เล่มเดิม. หน้า 113-114.

⁵¹ ประสิทธิ์ โภทวีไลกุล ข. เล่มเดิม. หน้า 134.

⁵² เล่มเดิม. หน้า 112.

กฎหมายว่าด้วยความสามารถของบุคคล การนั้นเป็น โฆษียะ” โฆษียะกรรมอาจถูกบอกกล่าวทำให้เป็น โฆษีกรรมมาแต่เริ่มแรกตามมาตรา 176 หรืออาจจะมีผลสมบูรณ์เมื่อผู้แทน โดยชอบธรรมให้สัตยาบันตามมาตรา 179 และมาตรา 180

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือว่าเป็นผู้เยาว์ตามความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 19 สิทธิในการทำนิติกรรมต่างๆ ตลอดทั้งการทำสัญญาจ้างแรงงานจะได้รับความคุ้มครองตามหลักทั่วไปในมาตรา 21 ประกอบกับข้อยกเว้นในมาตรา 27

ดังนั้น การทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มียุตั้งตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทน โดยชอบธรรม หรือได้รับอนุญาตจากศาลก่อน สัญญานั้นจึงจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย แต่หากทำสัญญาโดยปราศจากความยินยอมหรือได้รับอนุญาตเช่นว่านี้ ถือว่าคู่สัญญาไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความสามารถของบุคคล สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะมีผลเป็น โฆษียะตามมาตรา 153

2.4.4 หลักความบกพร่องของการแสดงเจตนา

สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยมีเหตุที่ทำให้การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานมีความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์⁵³

1) กรณีที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็น โฆษี

(1) เหตุของความบกพร่องของการแสดงเจตนา

ความบกพร่องของการแสดงเจตนาที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในสัญญาดังกล่าวเป็น โฆษี เกิดขึ้นจากเหตุที่มีการแสดงเจตนาเกินกรอบหรือเกินขอบเขตของการแสดงเจตนา เช่น การจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เข้ามาเป็นลูกจ้าง หรือการจ้างแรงงานเด็กโดยมีข้อตกลงให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ให้ทำงานในเวลากลางคืน ให้ทำงานล่วงเวลา หรือตกลงจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น โดยปกติแล้วความบกพร่องดังกล่าวจะทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็น โฆษีทั้งหมดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 แต่หากมีกรณีที่ฟังสันนิษฐานได้โดยมีพฤติการณ์แห่งกรณีว่า คู่กรณีได้เจตนาจะให้ส่วนที่สมบูรณ์นั้นแยกออกจากส่วนที่ไม่สมบูรณ์ได้ ความเป็น โฆษีก็จะเกิดขึ้นเฉพาะส่วนที่เกินกรอบหรือขอบเขตของการแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 173

บทบัญญัตินี้เป็นหลักกฎหมายที่จำกัดขอบเขตของเสรีภาพในการแสดงเจตนา โดยให้ศาลสามารถปฏิเสธการมีผลบังคับของสัญญาที่เอารัดเอาเปรียบกัน และที่มีผลขัดต่อกฎหมายความสงบเรียบร้อยหรือต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ถึงขนาดที่ทำให้สัญญาเป็น โฆษีได้ แต่หากข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานไม่เป็นการขัดต่อกฎหมายอย่างชัดเจน หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย

⁵³ วิจิตร (ฟุ้งสัคดา) วิเชียรชม. (2552). สัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 30.

หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้วศาลก็จะยอมรับให้เป็นไปตามสัญญา แต่ในทางปฏิบัติการทำสัญญาจ้างแรงงานเด็ก คู่สัญญาจะมีได้มีฐานะเท่าเทียมกันเหมือนกับคู่สัญญาในเอกเทศสัญญาชนิดอื่นๆ กล่าวคือ ในสัญญาจ้างแรงงานเด็ก นายจ้างจะมีอำนาจต่อรองและอำนาจบังคับบัญชาที่เหนือกว่าเด็กมาก ดังนั้น นายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดข้อตกลงและหลักเกณฑ์ต่างๆ รวมทั้งใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ทำงานในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการเอาเปรียบเด็ก เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยเป็นลูกจ้าง หรือทำข้อตกลงในเรื่องระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนดให้แรงงานเด็กต้องทำงานในเวลาที่ไม่มีเหมาะสม ในขณะที่ฝ่ายแรงงานเด็กแทบไม่มีโอกาสจะกำหนดข้อตกลงต่างๆ หรือปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามได้เลย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีแนวความคิดการจัดทำกฎหมายคุ้มครองแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของผู้ใช้แรงงานและมุ่งส่งเสริมนโยบายสาธารณะของกฎหมายเป็นหลัก มากกว่าที่จะมุ่งเน้นถึงความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและเสรีภาพในทางแพ่ง⁵⁴ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่สร้างขึ้นโดยชัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

ก. กรณีสัญญาเป็นโมฆะ ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง” เพราะกฎหมายไม่ต้องการให้เด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ⁵⁵ เป็นกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติห้ามไว้ชัดแจ้ง

ดังนั้น การที่นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ไม่ว่าจะให้ทำงานในลักษณะใดก็ตาม ถือว่าเป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามชัดแจ้งตามกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150

ข. กรณีข้อตกลงเป็นโมฆะ ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย” เพราะเด็กเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยกำลังเจริญเติบโต การทำงานโดยมิได้รับการพักผ่อนให้เพียงพอย่อมทำให้สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม กระทบกระเทือนต่อความคิดและ

⁵⁴ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ก เล่มเดิม. หน้า 9.

⁵⁵ สุตาศิริ วทวงศ์ ข (2545). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 487.

สติปัญญาเด็กได้ เป็นกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติห้ามไว้ชัดเจน แยกพิจารณาได้ดังนี้

(ก) กรณีนายจ้างได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กโดยถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ แต่ภายหลังนายจ้างได้มีคำสั่งให้แรงงานเด็กปฏิบัติงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เป็นบางวันหรือบางช่วง ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานปกติตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น โดยปกตินายจ้างกำหนดให้แรงงานเด็กทำงานตั้งแต่ 17.00 นาฬิกา ถึงเวลา 21.00 นาฬิกา แต่เนื่องจากเป็นวันหรือเป็นช่วงที่มีจำนวนลูกค้ายากหรือเป็นงานเร่งด่วน จึงสั่งให้แรงงานเด็กทำงานต่อไปจนถึงเวลา 24.00 นาฬิกา เป็นต้น ถือว่าเป็นกรณีที่คู่สัญญาได้เจตนาจะให้ส่วนที่สมบรูณ์นั้นแยกออกจากส่วนที่ไม่สมบรูณ์ได้ ความเป็นโมฆะก็จะเกิดเฉพาะส่วนที่เกินกรอบหรือเกินขอบเขตของการแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 173⁵⁶ ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานเด็กจึงเป็นโมฆะเฉพาะส่วนข้อตกลงที่นายจ้างให้แรงงานเด็กทำงานในช่วงเวลาที่กฎหมายห้าม โดยชัดเจนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 สำหรับสัญญาจ้างแรงงานเด็กในส่วนอื่นยังคงมีผลสมบรูณ์ตามกฎหมาย

(ข) กรณีนายจ้างได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กโดยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่องระยะเวลาการทำงาน กำหนดให้แรงงานเด็กมีระยะเวลาการทำงานปกติทั้งหมดหรือคาบเกี่ยวกับช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา กรณีเช่นนี้ย่อมถือว่าข้อตกลงในเรื่องระยะเวลาการทำงานเป็นข้อสาระสำคัญ เพราะถ้าเด็กไม่ตกลงด้วยนายจ้างอาจไม่รับเด็กเข้าทำงาน ส่วนข้อตกลงอื่นๆ เป็นเพียงข้ออุปกรณ์เท่านั้น พฤติการณ์เช่นนี้เป็นกรณีที่คู่สัญญาไม่มีเจตนาจะแยกส่วนที่สมบรูณ์ออกจากส่วนที่ไม่สมบรูณ์ นิติกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ต้องห้ามชัดเจนตามกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับแรงงานเด็กเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150⁵⁷

(2) ผลของสัญญาที่เป็นโมฆะ

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงบางส่วนในสัญญาตกเป็นโมฆะ ต้องถือว่าไม่มีสัญญาหรือข้อตกลงในส่วนนั้นมาตั้งแต่เริ่มแรก สัญญาหรือข้อตกลงนั้นเป็นอันเสียเปล่ามาตั้งแต่เมื่อเริ่มเข้าทำสัญญา ซึ่งบุคคลผู้มีส่วนได้เสียคนใดจะกล่าวอ้างขึ้นก็ได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 172 และเมื่อมีการกล่าวอ้างความเป็นโมฆะของสัญญาหรือข้อตกลงนั้นแล้ว

⁵⁶ วิจิตร (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม. เล่มเดิม. หน้า 30.

⁵⁷ ไชยศ เหมะรัชตะ. (2535). กฎหมายว่าด้วยนิติกรรม. หน้า 605.

ต้องนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะลาภมิควรได้ ตามมาตรา 406 ถึง มาตรา 419 มาใช้บังคับ⁵⁸

2) กรณีที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆียะ

(1) เหตุของความบกพร่องของการแสดงเจตนา

ความบกพร่องของการแสดงเจตนาที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงในสัญญาดังกล่าวเป็นโมฆียะ เกิดขึ้นจากเหตุดังต่อไปนี้

ก. การสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคล (มาตรา 157)

ข. การถูกกดขี่ฉ้อฉล (มาตรา 159) หรือถูกข่มขู่ (มาตรา 164)

ค. ความบกพร่องในเรื่องความสามารถของบุคคลตามมาตรา 19-36 (มาตรา 153)

(2) ผลของสัญญาที่เป็นโมฆียะ

ความเป็นโมฆียะของสัญญาจ้างแรงงาน อาจส่งผลประการใดประการหนึ่งใน 2 ประการ กล่าวคือ

ก. การเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรก

เมื่อมีการกล่าวอ้างความบกพร่องของการแสดงเจตนาที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆียะ หรือบอกล้างโมฆียะกรรมก็จะทำให้สัญญานั้นเป็น โมฆะมาแต่เริ่มแรกที่เข้าทำสัญญา เช่นเดียวกับนิติกรรมสัญญาลักษณะอื่นๆ ที่มีผลให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม ถ้าเป็นการพ้นวิสัยที่จะให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมได้ ก็ให้ได้รับค่าเสียหายชดใช้แทน (มาตรา 176 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และเมื่อมีการบอกล้างโมฆียะกรรมแล้ว คู่สัญญาต้องรีบใช้สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการกลับคืนสู่ฐานะเดิมภายใน 1 ปี เนื่องจากกฎหมายห้ามมิให้ใช้สิทธิเรียกร้องดังกล่าวเมื่อพ้น 1 ปี นับแต่วันบอกล้างโมฆียะกรรม (มาตรา 176 วรรค 3)

ข. การสมบูรณ์มาแต่เริ่มแรก

สัญญาจ้างแรงงานที่เป็นโมฆียะนั้น อาจมีผลสมบูรณ์ย้อนหลังไปตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำสัญญา โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิของบุคคลภายนอก เมื่อผู้มีสิทธิบอกล้างโมฆียะกรรมหรือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งแห่งโมฆียะกรรมได้ให้สัตยาบันด้วยการแสดงเจตนาต่อผู้ที่ทำให้เกิดโมฆียะกรรม (มาตรา 177) หรือเมื่อไม่มีการบอกล้างโมฆียะกรรมภายใน 1 ปี นับแต่เวลาที่อาจให้สัตยาบันหรือ 10 ปี นับแต่ทำนิติกรรมหรือสัญญาอันเป็นโมฆียะแล้ว ก็ทำให้หมดสิทธิบอกล้างโมฆียะกรรมนั้น (มาตรา 181)

⁵⁸ วิจิตร (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม. เล่มเดิม. หน้า 31.

เมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาโดยปราศจากความบกพร่องของการแสดงเจตนาแล้ว สิ่งที่จะต้องศึกษาต่อไปก็คือ ลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งส่วนมากจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากสัญญาในทางแพ่งลักษณะหรือชนิดอื่นๆ

2.4.5 หลักกฎหมายลากมิควรได้

การทำสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญา นอกจากจะต้องมีเจตนาเสนอและสนองถูกต้องตรงกันแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดองค์ประกอบอย่างอื่น เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของสังคม ได้แก่ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ความศักดิ์สิทธิ์แน่นอนของกฎหมาย และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข เช่น จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย นิติกรรมที่ฝ่าฝืนย่อมตกเป็นโมฆะไม่ก่อให้เกิดผลบังคับทางกฎหมาย คู่กรณีไม่สามารถเรียกร้องให้มีการปฏิบัติชำระหนี้ได้ แต่ถ้ามีการปฏิบัติตามสัญญานั้นแล้ว ตามปกติคู่กรณีแห่งโมฆะกรรมย่อมสิทธิเรียกคืนทรัพย์สินได้โดยนำหลักกฎหมายว่าด้วยลากมิควรได้มาใช้บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 172

1) ลักษณะกฎหมายลากมิควรได้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 406 บัญญัติว่า “บุคคลใดได้มาซึ่งทรัพย์สินใด เพราะการที่บุคคลอีกคนหนึ่งกระทำเพื่อชำระหนี้ก็ดีหรือได้มาด้วยประการอื่นก็ดี โดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้และเป็นทางให้บุคคลอีกคนหนึ่งนั้นเสียเปรียบไซ้ ท่านว่าบุคคลนั้นจำต้องคืนทรัพย์สินให้แก่เขา อนึ่งการรับสภาพหนี้สินว่ามีอยู่หรือหาไม่นั้น ท่านก็ให้ถือว่าเป็นการกระทำเพื่อชำระหนี้ด้วย” แบ่งองค์ประกอบได้ดังนี้

(1) มีการได้มาซึ่งทรัพย์สินใด การได้มาในที่นี้นอกจากจะมองในเชิงการได้มาที่เสมือนเพิ่มพูนกองทรัพย์สินแล้วยังอาจมองในเชิงตรงกันข้าม คือการไม่ต้องเสียอะไรไปทั้งที่ควรจะต้องเสีย⁵⁹ ก็ถือเป็นการได้มาได้เช่นกัน คำว่า “ทรัพย์สินใด” นักกฎหมายไทยมีแนวความเห็นที่ว่า รวมถึงกรณีของแรงงานหรือบริการของบุคคลด้วย⁶⁰

(2) โดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ หมายถึง การไม่มีฐานทางกฎหมายใดๆ ที่จะรองรับสิทธิของผู้รับทรัพย์สินใดจะนำมากล่าวอ้างเพื่อสงวนยึดถือเอาทรัพย์สินดังกล่าวไว้ได้

(3) เป็นทางให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ เป็นการถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มพูนขึ้นและความลดน้อยถอยลงของผลประโยชน์ระหว่างคู่กรณี

⁵⁹ สุขุม ศุภนิคย์. (2541). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจัดการงานนอกตั้ง และลากมิควรได้. หน้า 97.

⁶⁰ จิตติ ดิงศัทพ์. (2526). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 354-452 ว่าด้วยมูลแห่งหนี้. หน้า 134.

2) ข้อจำกัดของการเรียกคืนลามิกัวร์ได้

เมื่อนิติกรรมใดตกเป็น โฆษะเพราะฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีตามมาตรา 150 การขอคืนทรัพย์สินที่ได้ชำระหนี้ไปตามหลักกฎหมายลามิกัวร์ได้ตามมาตรา 406 จะต้องพิจารณาข้อห้ามการเรียกคืนทรัพย์สินที่ได้ชำระโดยฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีตามมาตรา 411 ก่อน

(1) หลักข้อห้ามเรียกคืนทรัพย์สินที่ได้ชำระหนี้ไปโดยฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือศีลธรรมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 411 บัญญัติว่า “บุคคลใดได้กระทำการเพื่อชำระหนี้เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี ท่านว่าบุคคลนั้นหาอาจจะเรียกทรัพย์สินได้ไม่” เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเรียกร้องของผู้ที่ชำระหนี้ไปโดยฝ่าฝืนต่อกฎหมายและศีลธรรม โดยได้กำหนดถึงกรณีที่คู่สัญญาไม่สามารถเรียกคืนทรัพย์สินที่ส่งมอบไปด้วยเหตุ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือการชำระหนี้เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมาย ประการที่สอง คือการชำระหนี้ฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดี หมายความว่า จะต้องเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายมาตรา 150 หรือศีลธรรมอันดี⁶¹ ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามหลักทั่วไปแห่งนิติกรรมหนี้ดังกล่าวย่อมตกเป็น โฆษะตามมาตรา 150 ไม่สามารถบังคับให้ปฏิบัติตามนิติกรรมสัญญาได้โดยกฎหมาย ขณะเดียวกันการชำระหนี้ที่ทำหรือส่งมอบให้แก่อีกฝ่ายไปแล้วก็ไม่สามารถเรียกคืนจากกันได้ตามมาตรา 411

หลักข้อห้ามเรียกคืนทรัพย์สินตามมาตรา 411 คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีส่วนรู้เห็นหรือควรรู้ว่าการชำระหนี้ของตนนั้น เป็นไปเพื่อการอันฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี หากคู่สัญญาฝ่ายที่เรียกร้องเอาทรัพย์สินไม่ได้รู้ว่าตนได้ชำระหนี้ไปเพื่อการอันฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี ก็ไม่ต้องห้ามการเรียกทรัพย์สิน

(2) ข้อยกเว้น

หลักการที่ห้ามเรียกคืนทรัพย์สินในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำที่ต้องห้ามขัดแย้งตามกฎหมายหรือศีลธรรม ไม่ใช่หลักการเพียงประการเดียวที่จะสามารถนำไปปรับใช้กับทุกกรณีได้ ยังมีหลักเกณฑ์ที่ศาลควรต้องใช้ดุลพินิจก่อนวินิจฉัยอนุญาต หรือปฏิเสธการใช้สิทธิเรียกร้องคืนทรัพย์สินตามหลักลามิกัวร์ได้

ในประเด็นนี้ นักกฎหมายไทย มีความเห็นว่า ในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีส่วนรู้เห็นในการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี “ควรหรือไม่ที่จะเปรียบเทียบความหนักเบาของพฤติกรรมระหว่างผู้ชำระหนี้กับผู้รับชำระหนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่นิติกรรมนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย แต่ผิดกฎหมายเพราะกฎหมายห้ามกระทำก่อนได้รับอนุญาต ควรพิจารณารัฐ

⁶¹ ประสิทธิ์ โฆวิทกุล ก. (2545). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจัดการงานนอกสั่งลามิกัวร์ได้. หน้า 82.

ประกาศนโยบายประกอบด้วยหรือไม่ ในกรณีที่ผู้ชำระหนี้มีความจำเป็นต้องกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย”⁶² อันเป็นแนวทางที่เกิดขึ้นในกฎหมายของต่างประเทศ ส่วนในกฎหมายไทยปัจจุบันยังไม่มีแนวทางที่ชี้ชัดถึงประเด็นนี้

หลักการใช้ดุลพินิจของศาลมีการนำมาปรับใช้ในกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีสมัยใหม่ปรากฏดังคดีตัวอย่าง⁶³ ดังนี้

“กรณีที่ภริยาของผู้รับก่อสร้างซึ่งได้รับโอนสิทธิเรียกร้องเงินค่าจ้างได้ฟ้องเรียกค่าจ้างตามสัญญาจ้างงานของสามีโจทก์ที่จำเลยค้างชำระอยู่ ตามที่สามีโจทก์ได้ทำงานให้จำเลย โดยไม่มีใบอนุญาตรับรองทางวิชาชีพและไม่มีใบจดทะเบียนนิกิจการซึ่งจำเลยก็ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าว ดังนั้น สัญญาจ้างดังกล่าวทำโดยฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายต่อต้านการจ้างงานที่มีขอบด้วยกฎหมาย ซึ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายก็ทราบถึงเหตุของความผิดกฎหมายนั้นดี สัญญาจึงตกเป็นโมฆะ ซึ่งศาลของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเห็นว่ากรณีข้อเท็จจริงของโจทก์ต้องด้วยหลักกฎหมายลาภมิควรได้ เมื่อทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในการกระทำที่ผิดกฎหมาย คู่กรณีอาจยกเอาความผิดกฎหมายเป็นข้อต่อสู้เพื่อจำกัดสิทธิเรียกร้องของโจทก์ได้ แต่อย่างไรก็ตามในกรณีนี้กฎหมายต่อต้านการจ้างงานที่มีขอบด้วยกฎหมายได้บัญญัติขึ้นเพื่อปกป้องประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ เนื่องจากแรงงานที่ผิดกฎหมายได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้มีผู้ว่างงานในหลายวิชาชีพและทำให้รัฐสูญเสียรายได้ทางภาษีและทำลายระบบประกันสังคม มิได้มุ่งปกป้องคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายศาลได้อ้างเหตุผลโดยยกเอาความสุจริตระหว่างผู้ร่วมกระทำความผิดกฎหมายด้วยกันมาพิจารณาด้วย และเห็นว่าลูกค้ายู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าฝ่ายโจทก์และไว้วางใจในสัญญาที่ฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว ความสุจริตใจของโจทก์อยู่เหนือกว่าข้อต่อสู้ของจำเลย จำเลยที่มีส่วนร่วมรับรู้การกระทำผิดด้วยไม่ควรถือว่าได้ลากไปโดยไม่ต้องสูญเสียอะไรเลย ศาลจึงตัดสินให้ลูกค้าต้องชดใช้ค่าแรงงานบางส่วน”

จากการศึกษาหลักข้อห้ามเรียกทรัพย์สินในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมรู้เห็นในการอันฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีแล้ว หากกรณีปรากฏข้อเท็จจริงว่าการที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายรู้ถึงการกระทำของตนว่าฝ่าฝืนต่อกฎหมายที่ไม่ใช่เรื่องของการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีโดยชัดแจ้ง เช่น การจ้างฆ่าหรือทำร้ายร่างกายคนอื่น แต่เป็นความผิดกฎหมายเพราะกฎหมายห้ามเนื่องจากเป็นเรื่องที่ขัดกับนโยบายของรัฐ เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำ หรือกำหนดห้ามแรงงานเด็กทำงานในเวลากลางคืน กล่าวคือ เป็นกรณีที่รัฐได้ออกมาตรการกำหนดคุ้มครอง

⁶² สุขุม ศุภนิธย์. เล่มเดิม. น. 141.

⁶³ B.S.Markesinis, W .Lorenz and Gerhard Dennemann. supra note 20. pp. 799-801.

แรงงานภายในประเทศของตน เพื่อให้เหมาะสมกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในยุคสมัยที่ต่างกันของแต่ละประเทศ โดยให้มีมาตรฐานสอดคล้องและเป็นระบบเดียวกันทั่วโลก

แนวคิดทางกฎหมายที่ให้ศาลมีดุลพินิจพิจารณาถึงความหนักเบาของพฤติการณ์แห่ง ความผิดระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายก่อนที่จะวินิจฉัยตัดสิน เป็นแนวทางหนึ่งในการเยียวยาแก้ไข ปัญหาการเอาผิดเอาเปรียบของนายจ้างต่อการทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของ กฎหมาย อันมีผลให้สัญญานั้นเป็นโมฆะหรือโมฆียะ ได้อย่างเหมาะสมกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ในประเทศไทย

ดังนั้น กรณีนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือ ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่องระยะเวลาการทำงาน การทำงานในเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด สถานที่ทำงาน หรือกำหนดอัตราค่าจ้าง ฝ่าฝืนต่อ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเด็กสมัครใจและรู้ว่าการทำสัญญาดังกล่าวต้องห้าม ตามกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงานนั้นตกเป็นโมฆะ แต่การงานที่เด็กได้ทำไปแล้วควรจะเรียกร้อง จากนายจ้างได้ โดยอาศัยหลักลาภมิควรได้ และนายจ้างจะยกเอาความรู้ถึงการจ้างงานที่ฝ่าฝืน กฎหมายของเด็กซึ่งสมัครใจทำสัญญาโดยฝ่าฝืนกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 411 มากล่าวอ้างเพื่อไม่ชดใช้ค่าแรงงานมิได้

จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด และสภาพการทำงาน ตลอดจนหลักกฎหมายที่ เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ทำงานบาง ช่วงเวลาเหล่านี้ยังเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญ และอาจเป็นส่วนหนึ่งของแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจของ ประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้อง กำหนดมาตรการในการควบคุมดูแล และคุ้มครองแรงงานเด็กเหล่านี้ เพื่อให้แรงงานเด็กในประเทศไทย ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของการจ้างงานบางช่วงเวลา จึงสมควร ทำการศึกษาการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยเปรียบเทียบกับของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ ซึ่งจะได้กล่าวในบทต่อไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมาย ต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย แม้จะมีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาตามกฎหมายแล้ว แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็อยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” อันก่อให้เกิดสิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา แต่ก็มีปัญหาในทางปฏิบัติ คือ นายจ้างเห็นว่าเป็นแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าแรงงานทั่วไป จึงไม่ควรได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาดังนั้น ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างเหมาะสม จึงควรมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการคุ้มครอง ให้สอดคล้องและเท่าเทียมกับมาตรฐานสากล โดยทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจากอนุสัญญา และข้อแนะ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่ประเทศสมาชิกทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศของตน ตลอดจนทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กของต่างประเทศ อันประกอบด้วยประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ คือ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ คือ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนากฎหมายแรงงานทั้งในทวีปยุโรปและทวีปเอเชีย เพื่อใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ ถึงข้อดี ข้อเสีย ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย โดยทำการศึกษาถึงประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹ (International Labour Organization หรือ ILO) คือ องค์การที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ แก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์กรมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศ สมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462)² โดยธรรมนูญ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับการกำหนดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน พ.ศ. 2462 โดยคณะกรรมการแรงงาน (Labour Committee) ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่ตั้งขึ้นโดยที่ประชุมสันติภาพ (Peace Conference) หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐต่างๆ 9 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม คิวบา เชคโกสโลวาเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การไตรภาคี มีผู้แทนจาก ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นองค์คณะ บริหารองค์การ และเห็นว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหา หนึ่งที่น่ามีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานปัญหาสังคม เป็นอย่างมาก ที่ประชุมจึงลงความเห็นว่าต้อง แก้ไขปัญหาแรงงานอย่างรีบด่วน โดยควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเป็นเงื่อนไขในการคุ้มครอง แรงงาน

โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 1 ข้อ 1 ว่าด้วยเรื่อง การก่อตั้งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้การใช้อำนาจ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในบทนำของ ธรรมนูญก่อตั้ง และในช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1944 ได้มีการจัดการประชุม ณ เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับ ปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับงานขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ โดยมีหลักการ ดังนี้

- 1) แรงงานไม่ใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการรวมตัวเป็นสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ ความก้าวหน้าอันยั่งยืน

¹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์ (2545). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” *บทพัฒนิตย, เล่ม 62*. หน้า 109-134.

² องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2543, 30 พฤษภาคม-15 มิถุนายน). *เอกสารการประชุมองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 88*. หน้า 295.

- 3) ความยากจน ณ ที่หนึ่งทีใด ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้อำนาจของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใดทั้งสิ้น

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ได้จัดให้มีการประชุมระหว่างสมาชิกปีละครั้ง ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยสมาชิกแต่ละประเทศส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ประเทศละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน ลักษณะดังกล่าวเรียกว่า ระบบไตรภาคี (Tripartite) เป็นระบบที่ให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมกับการรัฐด้วย³

ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นในรูปของ “อนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation)” เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระบบการปกครองและระบบการบริหารประเทศที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ รวมถึงการหาวิถีในการนำมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของประชาชน เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ⁴

“อนุสัญญา (Convention)” จะมีผลใช้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นทางการก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้นไปใช้ปฏิบัติในประเทศของตน ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วนั้นด้วย ส่วนอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันนั้น ประเทศสมาชิกก็ยังคงเสนอรายงานให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบถึงความคืบหน้าในการนำไปเป็นแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ ตลอดจนข้อขัดข้องที่ยังไม่อาจให้สัตยาบันได้

“ข้อแนะนำ (Recommendation)” มีเงื่อนไขในการใช้บังคับน้อยกว่าอนุสัญญา โดยไม่มีข้อผูกพันให้ประเทศสมาชิกต้องให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อเสนอให้ประเทศสมาชิกรับไปดำเนินการ และในหลายกรณีข้อแนะนำจะเป็นการกำหนดในรายละเอียดเพื่อเสริมอนุสัญญาอีกชั้นหนึ่งโดยอาจ

³ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยะ. (2542). การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ. หน้า 40-42.

⁴ วิจิตรา พรหมพันธุ์. (2533). ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. น.16-17.

เป็นเรื่องทางเทคนิคหรือมีเนื้อหาที่เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละประเทศ

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ผ่านการรับรองอนุสัญญาไปแล้ว 189 ฉบับ⁵ โดยอนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว มีจำนวน 15 ฉบับ⁶ ได้แก่

- 1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักก่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2464 (ค.ศ. 1921)
- 2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ. 2468 (ค.ศ. 1925)
- 3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930)
- 4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)
- 5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)
- 6) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951)
- 7) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)
- 8) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957)
- 9) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961)
- 10) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
- 11) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)
- 12) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. 2510 (ค.ศ. 1967)
- 13) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973)

⁵ Internationnal Labour Organization. Conventions and Protocols. Retrieved August 4, 2012. from <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>

⁶ กระทรวงแรงงาน. กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. อนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2555. http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=9

14) อนุสัญญาฉบับที่ 159 การฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. 2526 (ค.ศ. 1983)

15) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดหลักการและมาตรฐานด้านแรงงานที่เกี่ยวกับแรงงานทุกประเภท โดยประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตามโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนา โดยมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของแรงงานเด็กที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางช่วงเวลา แต่ละฉบับสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

3.1.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงาน

1) อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ (Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight In the Day an Forty-eight in the Week, 1919)⁷ เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองบุคคลที่รับจ้างทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนจะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ยกเว้นเป็นการประกอบการภายในครอบครัวซึ่งสมาชิกในครอบครัวเท่านั้นที่ดำเนินการ นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังยกเว้นกลุ่มคนงานหรือแรงงานที่ทำงานเป็นกะซึ่งอนุญาตให้ สถานประกอบการจ้างคนงานเพื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนชั่วโมงในระยะ 3 สัปดาห์หรือน้อยกว่า 3 สัปดาห์ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

2) อนุสัญญาฉบับที่ 60 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1937 (Convention concerning the Age for Admission of Children to Non-Industrial Employment [revised 1937]) มีสาระสำคัญคือ กำหนดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ยกเว้นเด็กที่มีอายุเกินกว่า 13 ปี อาจทำงานเบาได้ในช่วงนอกเวลาเรียน ภายใต้เงื่อนไขต้องไม่เป็นงานที่อันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก ต้องไม่ทำให้เด็กขาดเรียน และกำหนดให้มีระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง ห้ามทำงานในวันหยุด หรือในเวลากลางคืน

⁷ International Labour Office. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951* Volume I. Geneva: 1996. pp. 1-8.

3) อนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (งานพาณิชย์และสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930) เพื่อกำหนดจำนวน ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานประเภทงานพาณิชย์กรรมและสำนักงานในสถานประกอบการค้าขาย สำนักงานและสถานประกอบการธุรกิจทั่วไป โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 8 ชั่วโมง ต่อวัน อย่างไรก็ตาม จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันอาจเปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง ต่อวัน และไม่ใช้บังคับแก่บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการที่เป็น โรงแรม ร้านอาหาร คลับ คาเฟ่ และสถานบริการเครื่องดืม ในโรงภาพยนตร์ และสถานบันเทิงแก่สาธารณะ

3.1.2 การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 132 ปี ค.ศ. 1970 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข) (Holidays with Pay Convention (Revised), 1970)⁸ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ แรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้อง ไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ต่อปี ในกรณีที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดตามประเพณี ห้ามมิให้ นับรวมวันหยุดตามประเพณีวันนั้นเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามความหมาย ในอนุสัญญานี้

3.1.3 การตรวจสุขภาพ

1) อนุสัญญาฉบับที่ 77 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อความเหมาะสมในการทำงานในงานอุตสาหกรรมปี ค.ศ. 1946 (Convention concerning Medical Examination for Fitness for Employment in Industry of Children and Young Persons) สำคัญคือ อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับแรงงานเด็กและเยาวชนที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม หรือที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้อง ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เว้นแต่ได้รับการตรวจสภาพทางร่างกายแล้วว่าเหมาะสมที่จะทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้การ ตรวจสอบทางการแพทย์จนกว่าจะมีอายุถึง 18 ปี หรือ 21 ปี สำหรับงานที่มีการเสี่ยงอันตรายต่อ สุขภาพสูง ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการทำงานประเภทนั้น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อความเหมาะสมในการทำงานในงานที่มีโชอุตสาหกรรมปี ค.ศ. 1946 (Convention No. 78 concerning Medical Examination of Children and Young Persons for Fitness for Employment in

⁸ International Labour Office. *International Labour Conventions and Recommendations 1952-1976 Volume II. Geneva.* pp. 91-96 .

Non-Industrial Occupations) สำคัญคืออนุสัญญาที่ใช้กับเด็กและเยาวชนที่ทำงานเพื่อค่าจ้างหรือทำงาน เพื่อกำไรไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในงานที่มีใช้งานอุตสาหกรรม และรวมถึงงานทั้งหลายที่นอกเหนือไปจากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกำหนดให้เป็นงานอุตสาหกรรม งานเกษตรกรรม และงานประมง เด็กและเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตหรือทำงานในงานที่มีใช้อุตสาหกรรม เว้นแต่ได้ผ่านการตรวจทางการแพทย์แล้วเห็นว่าเหมาะสมที่จะทำงานนี้ได้ และหากเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต้องตรวจสอบสุขภาพจนถึงอายุ 21 ปี

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรีและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขึ้นพื้นฐานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลารวมทั้งได้จัดทำข้อแนะนำที่ 182 ค.ศ. 1994 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา เพื่อแนะนำให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part-Time Work) อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full-Time Workers) ที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ซึ่งชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานช่วงเวลาที่ข้างต้นอาจนับเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงาน¹⁰ โดยมีแนวทางและหลักการคุ้มครอง คือ

1) กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะให้ได้รับความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่อง เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรอง และปฏิบัติในฐานะผู้แทนลูกจ้าง สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ¹¹

⁹ ศิริธร วังกาวิ. (2551). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา. หน้า 37-44.

¹⁰ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 1 (b).

¹¹ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 4.

2) กำหนดมาตรการเป็นกฎหมายและข้อปฏิบัติเพื่อรองรับว่า แรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาจะต้องให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงาน หรือ ตามผลผลิตต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full-Time Workers) เมื่อ เปรียบเทียบกันด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน¹²

3) กำหนดแผนการประกันสังคมซึ่งตราเป็นพระราชบัญญัติและใช้ประเภทของงาน อาชีพเป็นฐาน โดยปรับให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเข้าร่วมอยู่ในแผนได้เท่าเทียมกับแรงงานที่ ทำงานเต็มเวลา สำหรับเงื่อนไข ให้กำหนดจากชั่วโมงการทำงาน รายได้ หรือจำนวนเงินสมทบ กองทุนประกันสังคม หรือโดยวิธีการที่กำหนดกฎหมายและข้อปฏิบัติ¹³

4) กำหนดมาตรการรับรองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะให้ได้รับเงื่อนไขเท่าเทียม กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการคุ้มครองการมีบุตร การสิ้นสุดสัญญาจ้างการลาพักผ่อน ประจำปี และวันหยุดประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง และการลาป่วย โดยอาจกำหนดตามสัดส่วนชั่วโมง การทำงานหรือรายได้¹⁴

5) กำหนดมาตรการการให้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องเงิน โดยกำหนดจากสัดส่วน ของชั่วโมงการทำงานหรือรายได้ โดยประเทศสมาชิกอาจยกเว้นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มี รายได้ หรือชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่าข้อจำกัดที่กำหนด (Specified thresholds) ไม่ได้รับความ คุ้มครองตามแผนประกันสังคมตามกฎหมาย ยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจาก การประสบอันตรายจากการจ้างงาน และอาจไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างพื้นฐานก็ได้ ยกเว้นมาตรการคุ้มครองสิทธิในการลาคลอด ทั้งนี้การยกเว้นจะต้องกำหนดเงื่อนไขขั้นพื้นฐาน โดยควรพิจารณากำหนดในลักษณะที่ไม่เป็นการแยกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามิให้ได้รับความ คุ้มครองโดยไม่เป็นธรรม¹⁵

6) กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับ เสรีภาพในการเลือกทำงานบางช่วงเวลาให้เป็นไป ตามความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างอันเกิดจากการตกลงกัน และรวมถึงการทบทวนกฎหมาย และข้อบังคับที่กีดกันคนทำงานบางช่วงเวลา การจัดทำบริการจัดหางานบางช่วงเวลา นโยบายการ จ้างงานของประเทศสมาชิกควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ว่างงาน ลูกจ้างที่มีภาระครอบครัว ลูกจ้างสูงอายุ ลูกจ้างพิการ และลูกจ้างที่กำลังศึกษาหรือฝึกอบรม และควรจัดให้มีการศึกษาวิจัย

¹² Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 5.

¹³ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 6.

¹⁴ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 7.

¹⁵ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 8.

อย่างชัดเจนถึงสภาพการจ้างงานบางช่วงเวลาภายในประเทศของตน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลด้านการจ้างงานบางช่วงเวลาให้เปิดเผยต่อสาธารณะ¹⁶

7) ให้กำหนดมาตรการรับรองว่า การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน สามารถกระทำได้อย่างเสรีตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ โดยให้ขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง¹⁷

3.2.2 ข้อเสนอแนะฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994

ข้อเสนอแนะฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 (Recommendation No. 182 Concerning Part-Time Work 1994)¹⁸ ข้อเสนอแนะฉบับนี้กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เช่น สิทธิในเรื่องการรวมตัว การเจรจาต่อรอง สิทธิในการเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คุ้มครองการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพให้ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา รวมไปถึงความคุ้มครองการลาคลอด การเลิกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีหรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น โดยข้อเสนอแนะนี้ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน¹⁹ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) นายจ้างควรหารือกับตัวแทนแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคำแนะนำ หรือขยายขอบเขตการทำงานบางช่วงเวลาให้กว้างขวางออกไป และในเรื่องของกฎและขั้นตอนที่ใช้กับการทำงานบางช่วงเวลา หรือไม่เต็มเวลา รวมถึงมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองตามความเหมาะสม²⁰

2) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับแจ้งเรื่องสภาพการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการใดตามที่กฎหมาย หรือข้อบังคับภายในประเทศกำหนดไว้²¹

3) การปรับเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 6 ของอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งกำหนดไว้ในแผนประกันสังคม และได้ตราเป็นพระราชบัญญัติ โดยยึดงานอาชีพหลัก²²

¹⁶ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 9.

¹⁷ Convention No. 175 Concerning Part - Time Work Article 10.

¹⁸ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม (2529-2538). “อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” *กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ฉบับที่ 72-82*. หน้า 351 -354.

¹⁹ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 3.

²⁰ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 4.

²¹ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 4.

²² Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 6.

4) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับความคุ้มครองในแผนงานประกันสังคม ภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนกับของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยเงื่อนไขเหล่านี้อาจพิจารณาจาก สัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน การจ่ายเงินสมทบ หรือรายได้ตามความเหมาะสม²³

5) ในกรณีแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารับจ้างทำงานมากกว่า 1 งาน จะต้องคำนวณ ชั่วโมงทำงานทั้งหมด การจ่ายเงินสมทบ หรือเงินรายได้ทั้งหมด เพื่อกำหนดขีดจำกัดตามแผน ประกันสังคมซึ่งกำหนดให้ใช้อาชีพเป็นฐาน²⁴

6) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับประโยชน์จากค่าทดแทนที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้างพื้นฐานอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ²⁵

7) นายจ้างต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อรองรับว่า โดยทางปฏิบัติแล้วแรงงาน ที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับสวัสดิการและบริการทางสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม สวัสดิการและบริการนี้จะต้องจัดโดยคำนึงถึงความต้องการของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย²⁶

8) การจัดจำนวนและตารางชั่วโมงการทำงานให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ควรคำนึงถึงผลประโยชน์และความจำเป็นของสถานประกอบการควบคู่กันไป การเปลี่ยนแปลง ตารางการทำงานและการทำงานนอกเหนือจากตารางการทำงานที่ตกลงกันไว้ควรอยู่ในข้อจำกัด และแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และระบบค่าทดแทนการทำงานที่นอกเหนือจากตารางการทำงานที่ตกลง กันไว้ ควรขึ้นอยู่กับภาระจัตอรองกันตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ²⁷

9) ตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของประเทศ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับ สิทธิในการลาอย่างเป็นธรรมเช่นที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้รับ โดยเท่าเทียมกันและภายใต้ เงื่อนไขเดียวกัน โดยเฉพาะการลาศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง การลาเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา หรือการลา ในกรณีที่บุตรหรือสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย²⁸ หากนายจ้างเห็นเป็นการเหมาะสม อาจกำหนด มาตรการเพื่อให้แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถได้รับการ ฝึกอบรมและได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานก็ได้

²³ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 7 (2).

²⁴ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 9.

²⁵ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 10.

²⁶ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 11.

²⁷ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 12.

²⁸ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 13.

10) กฎระเบียบแบบเดียวกันกับที่ใช้กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องตารางการพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ ให้ใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย²⁹

11) นายจ้างควรกำหนดมาตรการให้ทุกระดับในสถานประกอบการสามารถทำงานบางช่วงเวลาได้ ทั้งในระดับบริหาร และตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญ เท่าที่เหมาะสม³⁰

12) นายจ้างควรพิจารณาเรื่องที่ว่าแรงงาน (Workers) ขอย้ายจากการทำงานเต็มเวลา มาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือเรื่องแรงงานขอย้ายจากการทำงานบางช่วงเวลา มาเป็นการทำงานเต็มเวลา หากเหมาะสมต่อสถานประกอบการ³¹

13) หากไม่มีสาเหตุทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือเหตุผลของสถานประกอบการ ลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ย้ายจากการทำงานเต็มเวลาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา หรือในทางกลับกัน ลูกจ้างเหล่านั้นไม่ควรถูกไล่ออกด้วยเหตุผลดังกล่าว³²

14) ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการป้องกันที่นำไปใช้กับการทำงานบางช่วงเวลาได้ และเกี่ยวกับข้อปฏิบัติสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาประเภทต่างๆ³³

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศ

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยเป็นไปตามหลักสากลและเหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และปัญหาแรงงานด้านต่างๆ จึงควรศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยให้มีความเหมาะสม และให้ความคุ้มครองได้อย่างแท้จริง โดยจะทำการศึกษากฎหมายของต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับประเทศไทย ดังต่อไปนี้

²⁹ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 14.

³⁰ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 17.

³¹ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 18 (1).

³² Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 19.

³³ Recommendation No. 182 Concerning Part - Time Work Section 22.

3.3.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan 1947) เป็นกฎหมายแรงงานหลัก โดยบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานเด็กจะอยู่ในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 56-64 นอกจากนี้ยังมีกฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 (Part-Time Work Law 1993) เพื่อคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ดังจะได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

3.3.1.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก คือ ห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่เกิน 15 ปี ที่กฎหมายได้อนุญาตให้ทำงานได้ ทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องรวมเวลาหยุดพักและรวมเวลาของการเรียนด้วย และ ห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการทำงานแต่ละสัปดาห์ ต้องมี 1 วันต่อสัปดาห์ ที่ต้องลดชั่วโมงการทำงานลง เป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน โดยอาจขยายระยะเวลาในการทำงานในวันอื่นแทน โดยเป็น 10 ชั่วโมงได้ แต่อย่างไรก็ตามรวมระยะเวลาแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์³⁴

3.3.1.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 (Part-Time Work Law 1993) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานของงานบางช่วงเวลา (Improvement of Employment Management of Part-Time) มีสาระสำคัญ ได้แก่

1) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

คำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) ตามกฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ ยกเว้นจะถูกกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยกระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานตามมาตรา 9 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเหมือนคนทำงานปกติ ยกเว้นบางเรื่อง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดบนพื้นฐานที่แตกต่างจากคนทำงานปกติ และ โดยทั่วไปแรงงานที่ทำงานบาง

³⁴ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 60.

ช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่นคือ คนทำงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะประกอบด้วยลักษณะต่างๆ หลายประการ คือ³⁵

(1) ใช้ชื่อเรียกแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาและมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแตกต่างไปจากลูกจ้างประจำ (Regular Employees) หรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ในสถานประกอบการเดียวกัน

(2) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำ หรือแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

(3) แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการทำงานที่สั้นกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยการพิจารณาระยะเวลาทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญา ในขณะที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญา แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในความหมายตามข้อนี้จะมีความหมายใกล้เคียงกับ ลูกจ้างชั่วคราว (Temporary Employees) แต่จะแตกต่างกันที่ชื่อเรียกและชั่วโมงการทำงาน

2) สภาพการจ้าง

กฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน โดยนายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร และระบุข้อความที่ชัดเจน ได้แก่ ระยะเวลาการจ้าง สถานประกอบการและบทบาทหน้าที่ของแรงงาน เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน (หากต้องทำงานเกินกว่าที่กำหนด ก็ต้องระบุชั่วโมง หรือเวลาทำงาน) เวลาพักผ่อน วันหยุด การพักร้อน ระบบกะหากคนงานต้องทำงาน 2 – 3 กะ³⁶ วิธีการกำหนดค่าจ้าง การคำนวณและการจ่ายค่าจ้าง การเกษียณอายุหรือการสิ้นสุดการจ้างงาน (รวมทั้งเหตุผลการให้ออกหรือไล่ออก)

เมื่อนายจ้างทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแล้ว นอกจากจะต้องทำเอกสารให้ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง ค่าชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) ค่าตอบแทน โบนัส และสิ่งตอบแทนอื่น สำหรับแรงงานที่ทำงานเกิน 1 เดือน รวมทั้ง

³⁵ Kazuo Sugeno translated by Leo Kanowitz. (1995). *Japanese Labour Law (2nd ed.)*. pp. 159 - 162.

³⁶ Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part-Time Workers Section 3 (1) (a) (i).

ความปลอดภัย สุขภาพ การจัดอบรมและการลา เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้แรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ดังนี้³⁷

(1) วันและเวลาทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานบาง ช่วงเวลาที่แน่นอน วันและเวลาทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนไว้ในสัญญาจ้างงาน (Labour Contact) รวมทั้งการต่อสัญญาจ้างงาน (Renewal) ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อน ครบกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ในการกำหนด หรือเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานและวันทำงานสำหรับแรงงานที่ ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันทำงาน ตามสภาพของงาน อย่างเหมาะสม และจะต้องไม่เอาเปรียบโดยการใช้งานเกินเวลา³⁸ และโดยทั่วไปแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น คือ แรงงานที่ทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

โดยหลักการแล้วแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานอกจากจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อย กว่าคนที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่ง “นโยบายของงานบางช่วงเวลา (Policies on Part - Time Work)” ของ กระทรวงแรงงานได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา คือ แรงงานที่มี ชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาในลักษณะ เหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน

(3) ค่าจ้าง

ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองใน เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะเหตุว่ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่น กำหนดว่าให้ยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการ ทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติทั่วไป³⁹ และค่าจ้างนั้นจะต้องจ่ายโดยตรงให้แก่ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่านั้น

³⁷ Japan Institute for Labour Policy and Training. (2012). Law Concerning the Improvement of Employment Management, Etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law). Retrieved August 4, 2012. from <http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/Laws.htm>

³⁸ Guidelines for Employers on Improving, Etc. Employment Management of Part-Time Workers Section 3 (1) (c).

³⁹ The Minimum Wages Law Section 8.

อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) จะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์การตกลงต้องขึ้นอยู่กับ การเจรจาต่อรอง หรือการศึกษาและพิจารณาของสภาค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น รายชั่วโมงมาบังคับใช้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง (Wage Increase) สำหรับแรงงาน ที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักประกันให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามั่นใจได้ว่า ตนจะได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเมื่อใดและจำนวนเท่าไรด้วย

(4) วันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้อง กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีวันหยุดประจำปีจำนวนหนึ่ง เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาได้หยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย นอกจากการได้รับสิทธิดังกล่าวข้างต้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วัน ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือน และ ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อน ประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานโดยได้รับค่าจ้าง⁴⁰

(5) การเลิกจ้าง

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 กำหนดให้นายจ้างที่จะไม่ ต่อสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลา กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาดังกล่าวถูกว่าจ้างอย่างต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ทำการจ้างและไม่ได้รับการแจ้ง ล่วงหน้าถึงการที่ไม่สามารถต่อสัญญา นายจ้างต้องแจ้งให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบเป็น ลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยระบุเหตุผล ของการไม่ต่อสัญญาดังกล่าวโดยเร็ว⁴¹ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว นายจ้างจะต้อง จ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วันให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งระยะเวลาการบอกกล่าวอาจลดลง ได้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแต่ละวันสำหรับระยะเวลาที่ถูกลดลง

⁴⁰ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 39.

⁴¹ Labour Standards Law of Japan 1947, Article 20.

(6) ค่าชดเชย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 กำหนดให้แรงงานที่ทำงาน บางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) เมื่อนายจ้างให้ออกจากงาน โดยกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออก เอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) แยกออกมาต่างหากจากสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน เนื่องจากประเทศ ญี่ปุ่นกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบ ไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) ดังนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัส เงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติตาม ประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ ดังกล่าวแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเอง

3.3.2 ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ กฎหมายมาตรฐาน แรงงาน ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับแรงงาน ทั่วไปทุกประเภท รวมถึง แรงงานเด็กและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดำเนิน และมีความหมายว่าด้วย คุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 (Temporary and Part - Time Workers Protection Act 2006) ดังจะได้ทำการศึกษาดังนี้⁴²

3.3.2.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ สำหรับระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก คือ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 13 ปี ถึง 18 ปี ทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากมีการทำสัญญาจ้าง แรงงานตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจจะขยายระยะเวลาชั่วโมงในการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือเพิ่มขึ้น 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้⁴³

⁴² Internationnal Labour Organization. (2012). Labor Standards Law of Korea 1997. Retrieved August 4, 2012, from http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=KOR &p_classification=12&p_origin=SUBJECT

⁴³ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 67.

3.3.2.2 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศเกาหลีใต้ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดย กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ได้กำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้อย่างกว้าง หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน โดยกำหนดให้ชั่วโมงการทำงานของแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพัก และกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่รวมเวลาพัก⁴⁴ เมื่อพิจารณาจากคำจำกัดความของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ประกอบกับชั่วโมงการทำงานแบบเต็มเวลาแล้ว พบว่าชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 มีสาระสำคัญ ได้แก่

1) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ประเทศเกาหลีใต้กำหนดนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part - Time Workers) ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิใช่ข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา⁴⁵

2) สภาพการจ้าง

กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 มีวัตถุประสงค์หลักในการให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติโดยจะไม่ถูกแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานชั่วคราว หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยทั้งนี้เงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Working Conditions for Part - Time Workers)⁴⁶ จะต้องกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐาน โดยเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน โดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน

⁴⁴ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 49.

⁴⁵ Enforcement Decree, Article 9 paragraph 2.

⁴⁶ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 25.

นอกจากนี้สภาพการทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถูกว่าจ้างในงานที่เหมือนกันในสถานประกอบการเดียวกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองด้านสภาพการจ้างที่แตกต่างไปจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาบ้าง และเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดภายใต้มาตรฐานขั้นพื้นฐานตามมาตรา 25 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครอง โดยสรุปดังนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) และจะถูกบังคับตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ให้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วันและเวลาทำงาน และเงื่อนไขอื่นไว้ในสัญญาจ้างงาน โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

(2) ชั่วโมงการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 กำหนดความหมายของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง ลูกจ้าง (Employees) ซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถูกว่าจ้างในงานที่เหมือนกัน และในสถานประกอบการเดียวกัน

(3) ค่าจ้าง

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้จะถูกกำหนดอยู่บนฐานรายชั่วโมง และให้ใช้บังคับกับแรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลา (Full - Time Workers) รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ด้วย โดยได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Act of Korea) นอกจากนั้นค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปีที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ค่าจ้างขั้นต่ำจะเท่ากับร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของลูกจ้างผู้ใหญ่ที่บังคับใช้⁴⁷

⁴⁷ Minimum Wage Act of Korea, Article 5.

(4) วันหยุด

เนื่องจากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ถือเป็นแรงงานตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงได้รับความคุ้มครองที่จะได้รับวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างในลักษณะที่เท่ากับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา⁴⁸ มีสิทธิลาประจำปีและประจำเดือน โดยได้รับค่าจ้างในวันที่ลาดังกล่าว และมีการคำนวณโดยมีหน่วยเป็นชั่วโมง (ระยะเวลาที่สั้นกว่า 1 ชั่วโมงให้ถือเป็น 1 ชั่วโมง) โดยจำนวนวันลาประจำปีและการพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับ ฤดู (ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหารชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา) ชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

(5) การเลิกจ้าง

ประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ ดังนั้น การเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ต้องบังคับตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 โดยนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้าต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง (รวมทั้งการเลิกจ้างโดยเหตุผลของการจัดการ) หากนายจ้างมิได้แจ้งล่วงหน้า 30 วันก่อนการเลิกจ้าง ค่าจ้างปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกชำระให้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เว้นแต่กรณีที่ไม่มีความเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับธุรกิจเนื่องจากภัยพิบัติธรรมชาติหรือเหตุอื่นใดอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้และหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างมิได้แจ้งเหตุผลอันสมควร แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจร้องขอค่าชดเชยสำหรับการเลิกจ้างได้

อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้น ไม่อาจนำมาบังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาบางกลุ่ม เช่น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารายวัน โดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน หรือแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

นอกจากมาตรฐานการทำงานบางช่วงเวลาที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 นายจ้างจะต้องจัดให้มีข้อบังคับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนไม่น้อยไปกว่าข้อบังคับการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และหากแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ไม่ได้รับการ

⁴⁸ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 54.

ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสามารถร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Committee) เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมได้

(6) ค่าชดเชย

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ดังนี้

ก. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วัน ของการทำงานในแต่ละปีเมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ เว้นแต่ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปีจะไม่มีสิทธิได้รับเงินตามอนุมาตรา⁴⁹

ข. ในธุรกิจ 1 ราย ต้องกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยเพียงหลักเกณฑ์เดียวเท่านั้น⁵⁰

ค. หากลูกจ้างร้องขอนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเนื่องจากการเกษียณอายุล่วงหน้าให้ลูกจ้างนั้นก่อนเลิกจ้าง หรือก่อนที่ลูกจ้างเกษียณอายุโดยคำนวณจากเงินบำนาญก่อนการเกษียณอายุ และจ่ายให้ลูกจ้างผู้นั้นตามจำนวนปีของการทำงานที่ผ่านมา⁵¹

3.3.3 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 (The Employment Act of Singapore 1968) เป็นกฎหมายแรงงานหลัก โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และเป็นกฎหมายแรงงานหลักที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคน (Employees) ซึ่งทำสัญญารับบริการ (Contract of Service) กับนายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญา ลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างที่มีความมั่นคง ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) ก็ถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 ด้วย⁵² และได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996⁵³ อีกทั้งยังได้มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งมีบทบัญญัติ

⁴⁹ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 34(1).

⁵⁰ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 34(3).

⁵¹ Labour Standards Law of Korea 1997, Article 34(4).

⁵² Singapore Butterworths. (1986). *Butterworths Handbook of Singapore Employment Law Second Edition*. p. 6.

⁵³ Ministry of Manpower. (2012). Employment (Part - Time Employees) Regulations 1996. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.mom.gov.sg/legislation/Pages/employment-part-time-employees-egulations.aspx>.

แยกความคุ้มครองไว้โดยเฉพาะ คือ ระเบียบข้อบังคับของการทำงานของเด็กและเยาวชน ปี ค.ศ. 1976 (The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976)⁵⁴ ดังจะได้ทำการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.3.3.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

ระเบียบข้อบังคับของการทำงานของเด็กและเยาวชน ปี ค.ศ. 1976 ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก คือ เด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือเยาวชนอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เวลาสำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง สำหรับเด็ก และไม่เกิน 7 ชั่วโมง สำหรับเยาวชนในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพและโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับการอนุมัติ และห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี ให้ทำงานเป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมงในแต่ละวัน ห้ามว่าจ้างเยาวชนอายุไม่เกิน 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงานเป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 7 ชั่วโมงในแต่ละวัน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน

3.3.3.2 การตรวจสอบสุขภาพ

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 ไม่ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้โดยตรง แต่ระเบียบข้อบังคับของการทำงานของเด็กและเยาวชน ปี ค.ศ. 1976 ได้กำหนดห้ามมิให้ว่าจ้างเยาวชนอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสอบสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

3.3.3.3 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา โดยใช้คำว่า “ลูกจ้าง” (Employees) และกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees) ถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 และลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน of ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996

1) นิยามของ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ระเบียบข้อบังคับการทำงาน of ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 กำหนดให้ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part – Time Employees) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้าง โดยอยู่

⁵⁴ Ministry of Manpower. (2012). The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.mom.gov.sg/legislation/Pages/employment-children-and-young-persons-regulations.aspx>

ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างที่ทำงาน บางช่วงเวลาทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงาน บางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 ยกเว้น บุคคลที่ถูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่ นำเชื่อถือ กะลาสี และคนทำงานบ้าน

2) สภาพการจ้าง

ประเทศสิงคโปร์เรียกสัญญาจ้างงานเป็นสัญญาบริการ (Contract of Service) ถึงแม้ จะเรียกว่าสัญญาบริการแต่เมื่อพิจารณาจากนิยามของคำว่าสัญญาบริการ จะเห็นได้ว่าเป็น สัญญาจ้างงานอย่างหนึ่ง ซึ่งประเทศสิงคโปร์ไม่บังคับให้ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ซึ่ง ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลา โดยสัญญาบริ การของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องระบุรายการ กล่าวคือ อัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็น รายชั่วโมงจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์หรือต่อเดือน การจ่ายเงินทั้งหมดพร้อม ค่าอริบาย และจำนวนการจ่ายเงินช่วยเหลือหรือเงินอื่นใดที่สามารถลงรายการและแยกรายการได้ การทำงานล่วงหน้าหรือการจ่ายเงินพิเศษ (Bonus) การเพิ่มค่าจ้างประจำปี การชดใช้ค่าใช้จ่ายที่ สามารถเรียกคืนได้ การจ่ายเงินกระตุ้นตามจำนวนผลงาน รวมถึงเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง อาหาร การจัดสรรบ้านพักให้ โดยแต่ละรายการมีสาระสำคัญของารคุ้มครอง ดังนี้

(1) ชั่วโมงการทำงาน

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาสามารถตกลงกัน ในเรื่องชั่วโมงและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ได้โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

(2) ค่าจ้าง

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 กำหนดให้ สัญญาบริการของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา จะต้องระบุรายการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ใน สัญญาบริการของนายจ้าง ซึ่งอัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมงและการเพิ่มค่าจ้างประจำปี เป็นรายการหนึ่งที่ต้องกำหนดไว้ในสัญญาบริการของนายจ้างด้วย

อัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมงถูกให้คำจำกัดความตามกฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 โดยหมายถึงจำนวนเงินทั้งหมด (รวมถึงการเพิ่มขึ้นของ ค่าจ้างด้วย) ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใต้สัญญาบริการ ยกเว้น (1) ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส (2) จำนวนเงินทั้งหมดที่ถูกจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อการชำระคืนของค่าใช้จ่ายพิเศษที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้าง (3) เงินจูงใจ และ (4) เงินช่วยเหลืออื่นๆ

อย่างไรก็ตามประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐานขั้นต่ำ โดยเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนจะถูกจ่ายภายใต้การเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือตัวแทนสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะถูกระบุไว้ในสัญญาบริการ

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Leave)

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานครบ 3 เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงของตน ตามสัดส่วนสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก โดยนำมาคำนวณได้ดังนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหาร จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาอาจตกลงรับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงินสด โดยรวมเข้ากับการจ่ายเงินต่อชั่วโมงทั้งหมด (Hourly gross rate of pay) กับนายจ้างก็ได้

(4) การเลิกจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968⁵⁵ กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งอาจยกเลิกสัญญาได้ โดยไม่ต้องมีการแจ้ง ถ้าได้มีหนังสือแจ้งไปแล้ว โดยไม่ต้องรอกการหมดอายุการแจ้งหากได้ชำระเงินจำนวนเงินให้อีกฝ่ายเท่ากับจำนวนเงินเดือนที่จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของวันที่หมดอายุการแจ้ง และในกรณีที่ลูกจ้างรับเงินเป็นรายเดือนระยะหมดอายุการแจ้งน้อยกว่า 1 เดือน ให้จ่ายทุกวันจนถึงวันหมดอายุ วิธีการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเสมอ และจะยื่นในเวลาใดก็ได้ ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น นายจ้างควรคำนึงถึงอายุการทำงาน of ลูกจ้างแต่ละคนสำคัญตามกฎหมายการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1981 โดยให้ในวันที่แจ้งการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบนั้น รวมเป็นระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย ดังนี้ บอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน สำหรับอายุการทำงานที่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ บอกกล่าวล่วงหน้า 1 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 6 สัปดาห์ แต่ยังไม่ถึง 2 ปี บอกกล่าวล่วงหน้า 2 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 2 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี บอกกล่าวล่วงหน้า 4 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป⁵⁶

⁵⁵ Handbook of Singapore. Employment Law. Butterworth & Co (Asia) Pte.Ltd,1986. p. 11.

⁵⁶ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ค (2545). มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง. หน้า 109.

สำหรับการจ่ายค่าชดเชยนั้นถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือจัดองค์ใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย โดยจำนวนเงินขึ้นอยู่กับการตกลง หรือเจรจากันเองระหว่างตัวนายจ้างกับลูกจ้างหรือตามที่สัญญาจ้างระบุไว้

3.3.4 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษมีกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับ โดยมีพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996)⁵⁷ เป็นกฎหมายหลักที่บัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้าง และหลักเกณฑ์การทำงานระหว่างนายจ้าง (Employer) กับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) และมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 (The Working Time Regulations 1998)⁵⁸ เป็นกฎหมายหลักด้านการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการทำงานในการคุ้มครองการทำงานระหว่างนายจ้าง (Employer) กับคนทำงาน (Workers) และมีพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1998 (The National Minimum Wage Act 1998 กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษ⁵⁹ และมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของเด็ก ค.ศ. 1998 (The Children (Protection at work) Regulations 1998)⁶⁰ กำหนดคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็ก และมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน ค.ศ. 1963 (Children and Young Persons Act 1963)⁶¹ และยังมีพระราชบัญญัติการทำงานของเด็ก ค.ศ. 1973 (Employment of Children Act 1973)⁶² โดยกล่าวถึงส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานเด็กซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนดอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก ระยะเวลาการทำงานในเวลากลางคืน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานเด็กไว้ดังนี้

⁵⁷ The National Archives. (2011). (The Employment Right Act 1996). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/id/ukpga/1996/18>

⁵⁸ The National Archives. (2011). (The Working Time Regulations 1998). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

⁵⁹ The National Archives. (2011). (The National Minimum Wage Act 1998). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>.

⁶⁰ The National Archives. (2011). (The Children (Protection at Work) Regulations 1998). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/id/uksi/1998/276>.

⁶¹ The National Archives. (2011). (Children and Young Persons Act 1963). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1963/37>

⁶² The National Archives. (2011). (Employment of Children Act 1973). Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/24>.

3.3.4.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

ประเทศอังกฤษได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กโดยกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมไว้ในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของเด็ก ค.ศ. 1998 โดยห้ามมิให้เด็กทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี ห้ามมิให้เด็กทำงานเกินวันละ 5 ชั่วโมง ห้ามมิให้ทำงานในระหว่างเวลาเข้าเรียน และห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานในวันอาทิตย์ และห้ามทำงานเกินกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ถ้าเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปี ห้ามมิให้ทำงานเกิน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่เด็กไม่ต้องเข้าเรียน

ระยะเวลาพักระหว่างทำงานของแรงงานเด็กจะกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 4 ชั่วโมงต้องได้พักระหว่างการทำงานเป็นเวลา 1 ชั่วโมงและเวลาใดใน 1 ปีที่เด็กไม่ต้องเข้าเรียนจะต้องมีเวลาอย่างน้อย 2 สัปดาห์ติดต่อกันที่จะไม่ถูกจ้างงาน

3.3.4.2 การตรวจสอบสุขภาพและความปลอดภัย

ประเทศอังกฤษได้กำหนดเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กไว้ในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยของเยาวชน ค.ศ. 1997 กล่าวคือ นายจ้างจะไม่จ้างเด็กเข้าทำงานเว้นแต่เด็กนั้นจะได้กระทำการประเมินโดยสอดคล้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก ในการดำเนินการหรือทบทวนการประเมิน นายจ้างซึ่งได้จ้างหรือกำลังจะจ้างเยาวชนจะต้องพิจารณาถึง

- 1) การขาดประสบการณ์ การขาดการตระหนักรู้ต่อความเสี่ยงและการขาดวุฒิภาวะของเยาวชน
- 2) เครื่องมือและแผนผังสถานที่ทำงานหรือพื้นที่ทำงานส่วนบุคคล
- 3) ธรรมชาติ ระดับ และระยะเวลาในการรับสารทางเคมี ชีวิตภาพและกายภาพ
- 4) รูปแบบ ระดับ และการใช้เครื่องมือทำงาน และวิธีการใช้
- 5) การจัดการขั้นตอนและกิจกรรม
- 6) ระดับการให้การฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีให้หรือที่จะมีให้แก่เยาวชน

นายจ้างทุกรายต้องทำให้มั่นใจว่าเด็กที่ตนจ้างได้รับการปกป้องจากความเสี่ยงใดๆ ต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นผลจากการขาดประสบการณ์ การขาดความตระหนักรู้ต่อความเสี่ยงที่มีอยู่หรืออาจเกิดขึ้น หรือข้อเท็จจริงที่ว่าเด็กยังไม่มีวุฒิภาวะอย่างสมบูรณ์

3.3.4.3 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 ได้กำหนดนิยามคำว่า “คนทำงาน (Workers)” ให้มีความหมายเช่นเดียวกับที่บัญญัติอยู่ในระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 ซึ่งจะมีความหมายกว้างกว่าลูกจ้างตามที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ โดยหมายความถึง บุคคลซึ่งเข้าทำงาน หรือทำงานตามสัญญาว่าจ้างทำงาน หรือสัญญาอื่นใด ไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย สำหรับคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง (Employee)” หมายความว่า บุคคลซึ่งเข้าทำงานหรืองานตามสัญญาจ้าง ซึ่ง “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Employees)” ถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วย และระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 เป็นบทกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่าง “นายจ้าง (Employer)” กับ “คนทำงาน (Workers)” ทุกคน ซึ่งจะรวมไปถึง “คนทำงานบางช่วงเวลา (Part-time Worker)” ด้วย

1) คำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ประเทศอังกฤษกำหนดคำนิยามของ “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) ไว้ในพระราชบัญญัติการมีงานทำ ค.ศ. 1999 หมายถึง คนทำงานที่มีลักษณะการทำงานในแต่ละวัน หรือในแต่ละอาทิตย์ หรือในแต่ละเดือนเป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปในการทำงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการดังกล่าว

2) สภาพการจ้าง

ในพระราชบัญญัติการมีงานทำ ค.ศ. 1999 ไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองเรื่อง การขึ้นค่าจ้าง การจ่ายเงินโบนัส เงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานแบบปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการ เว้นแต่นายจ้างจะกำหนดให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวแก่คนทำงานแบบไม่เต็มเวลาเองนอกจากนี้ ในเรื่องของวันหยุดประจำปีซึ่งลูกจ้างทำงานแบบปกติมีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ในส่วนของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาไม่มีกำหนดไว้โดยเฉพาะเพียงแต่รัฐมนตรีอาจกำหนดข้อบังคับเพื่อปกป้องบุคคลที่ต่ำกว่าจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาให้ถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่ากับบุคคลที่ต่ำกว่าจ้างทำงานประจำ ซึ่งเป็นการกำหนดความคุ้มครองของลูกจ้างแบบไม่เต็มเวลาในภาพรวมเท่านั้น ไม่ได้ลงรายละเอียดว่าจะถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่องใด

แม้กฎหมายประเทศอังกฤษจะไม่ได้กำหนดให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ แต่ตามพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องออกเอกสารแสดงรายละเอียดของการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกจ้างหลังจากตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน ภายใน 2 เดือนนับแต่เริ่มต้นสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีหน้าที่ออกเอกสารแสดงรายละเอียดของการจ้างงาน (Written statement of Terms) ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อ

นายจ้างและลูกจ้าง วันเริ่มต้นการจ้าง วันเริ่มต้นการจ้างครั้งก่อนในกรณีตกลงนับระยะเวลาทำงาน ต่อเนื่องจากการทำงานครั้งก่อน ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง วิธีการคำนวณและ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน วันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด รวมทั้งค่าทำงาน ในวันหยุดกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุด ข้อตกลงเกี่ยวกับการไร้ความสามารถเนื่องจากเจ็บป่วยหรือ บาดเจ็บ รวมทั้งค่าจ้างในระหว่างลาป่วย บำนาญและหลักเกณฑ์การจ่ายระยะเวลาบอกล่าว ล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง ระยะเวลาจ้างกรณีจ้างชั่วคราว หากจ้างมีกำหนดเวลาแน่นอนต้องระบุ วันสิ้นสุดของสัญญาจ้าง สถานที่ทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลโดยตรงต่อเงื่อนไข การจ้างและการทำงานของลูกจ้างในกรณีนายจ้างไม่ใช่คู่สัญญาของข้อตกลง

(1) วันและเวลาทำงาน

ในประเทศอังกฤษจะมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 เป็น บทกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่าง “นายจ้าง (Employer)” กับ “คนทำงาน (Workers)” ทุกคน ซึ่งจะรวมไปถึง “คนทำงานบางช่วงเวลา (Part - time Worker)” ด้วยการทำงานในประเทศอังกฤษ ส่วนใหญ่จะมีสัญญาจ้างแรงงานเป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์ในการ ทำงาน ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องระบุชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน และจำนวนวันที่ต้องทำงาน ในบางสัญญาอาจจะระบุเรื่องของการทำงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดเอาไว้ด้วย หรือจะแยกจาก สัญญาก็ได้ ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข และรูปแบบการทำงานได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ทางธุรกิจ และสภาพเศรษฐกิจของกิจการ อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ ต่อเมื่อมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและคนทำงาน

(2) ชั่วโมงการทำงาน

ส่วนจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่าในหนึ่งวัน คนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งในบางกิจการคนทำงานอาจต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงก็ได้ โดยชั่วโมงทำงานนั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่นายจ้างและคนทำงานได้ทำไว้

ในบางกิจการนายจ้างอาจกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ต้องทำงานในเวลากลางคืน แต่จะทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงของช่วงเวลา 24 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องคำนึงถึงสุขภาพ และความปลอดภัยของคนทำงานให้มากที่สุด ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในวัย ผู้ใหญ่ (Adult Worker) ได้แก่ คนทำงานอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ให้ไปทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่ จะได้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อน และตรวจเป็นระยะตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเวลากลางคืนโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย และนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น (Young Worker) ได้แก่

คนทำงานที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ให้ไปทำงานในเวลากลางคืน คือช่วงเวลาตั้งแต่ 22.00-06.00 นาฬิกา

การหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน คนทำงานวัยผู้ใหญ่ที่ได้ทำงานมาแล้วเกิน 6 ชั่วโมง จะมีสิทธิหยุดพักได้ 1 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 20 นาที และคนทำงานในช่วงวัยรุ่นที่ได้ทำงานมาแล้วเกิน 4.5 ชั่วโมง จะมีสิทธิหยุดพักได้ 1 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที แต่ถ้าคนทำงานในช่วงวัยรุ่นได้ทำงานให้แก่นายจ้างมากกว่า 1 คนในแต่ละวัน ให้นับรวมชั่วโมงทำงานของแต่ละนายจ้างเข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดเวลาพักสำหรับการทำงานให้กับนายจ้างแต่ละรายหลังจากนั้น เมื่อคนทำงานได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ทุกสถานประกอบการจะต้องมีการกำหนดช่วงระยะเวลาหยุดพักของการทำงานในแต่ละวันให้คนทำงานด้วย เช่น คนทำงานวัยผู้ใหญ่จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมงติดต่อกัน และคนทำงานในช่วงวัยรุ่น จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงติดต่อกัน ในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง เมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว เวลาในการหยุดพักประจำสัปดาห์ของคนทำงานวัยผู้ใหญ่จะมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วัน และคนทำงานในช่วงวัยรุ่น จะมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วันด้วย เป็นต้น

(3) ค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษ จะกำหนดเอาไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1998 ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวถือเป็นกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของคนทำงาน ซึ่งจะพิจารณาจากอายุของคนทำงานเป็นเกณฑ์ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษนั้น จะมีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นทุกปี โดยได้มีการปรับขึ้นครั้งล่าสุดในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จะกำหนดไว้ที่อัตรา 5.80 ปอนด์ต่อชั่วโมง⁶³

ข. อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 4.83 ปอนด์ต่อชั่วโมง

ค. อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.57 ปอนด์ต่อชั่วโมง แต่จะไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน ที่มีอายุระหว่าง 16-17 ปี

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้จะใช้บังคับกับการทำงานทุกประเภท โดยไม่คำนึงถึงขนาดของกิจการ ประเภทกิจการ หรือตามแต่ละภูมิภาค ซึ่งคนทำงาน (Workers) ทุกคนรวมถึงคนทำงาน

⁶³ 1 ปอนด์ = 50.5448 บาท, ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2012). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2555, จาก http://www.bot.or.th/Thai/Statistics/FinancialMarkets/ExchangeRate/_layouts/Application/ExchangeRate/ExchangeRate.aspx

บางเวลา (Part - time Worker และคนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) มีสิทธิได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง และจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National Minimum Wage) ที่กฎหมายกำหนดไว้

(4) วันหยุด

ในประเทศอังกฤษเมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 4 สัปดาห์ต่อปี แต่คนทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการหยุดงาน และไม่มีสิทธิขอเงินทดแทนกรณีที่คนทำงานไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุด เว้นแต่จะเป็นกรณีที่นายจ้างบอกเลิกจ้างนับแต่ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 เป็นต้นมา คนทำงานที่ได้ทำงานมาครบ 1 ปี จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 5.6 สัปดาห์ ในกรณีของคนทำงานที่มีวันทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 28 วัน และในการคำนวณจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น นายจ้างจะรวมเอาวันหยุดธนาคารเข้าไปคำนวณด้วย และสิทธิดังกล่าวจะรวมไปถึงคนทำงานบางช่วงเวลาด้วย ตัวอย่าง ถ้าคนทำงานบางช่วงเวลามีวันทำงาน 2 วันต่อสัปดาห์ จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำเท่ากับ $5.6 \times 2 = 11.2$ วัน เป็นต้น⁶⁴

หลักเกณฑ์การทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ได้คุ้มครองไปถึงคนทำงานแบบบางช่วงเวลาด้วย โดยจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในลักษณะเดียวกัน หรือตามสัดส่วนของสิทธิที่ให้แก่งานแบบเต็มเวลา เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราปกติรายชั่วโมง และสิทธิในการได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราเดียวกัน และสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนเดียวกับที่คนทำงานแบบเต็มเวลาได้รับสิทธิ เป็นต้น

(5) การเลิกจ้าง

ตามกฎหมายคอมมอนลอว์ของประเทศอังกฤษ ได้กำหนดการบอกเลิกจ้างลูกจ้างสำหรับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิได้บอกเลิกจ้างหรือบอกกล่าวเป็นระยะเวลาไม่เพียงพอ นายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (Reasonable notice) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรแล้ว ลูกจ้างไม่อาจฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบได้ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างโดยสาเหตุใด หรือไม่มีสาเหตุเลยก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม แม้ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหากนายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องคดีเช่นกัน แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้มีการบอกเลิกจ้าง หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่เพียงพอและอีกทั้งนายจ้างมิได้จ่ายเงิน

⁶⁴ คลินิกมิตร มหาวิระ. (2553). ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 90.

ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบได้⁶⁵

พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างจากระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง แต่กำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยถือตามอายุงานของลูกจ้าง กล่าวคือ⁶⁶

ก. ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

ข. ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่ถึง 12 ปี มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง 1 สัปดาห์ต่ออายุงาน 1 ปี

ค. ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

(6) ค่าชดเชย

ประเทศอังกฤษได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับรวบรวม) ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) ซึ่งบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างไว้ 3 กรณี ดังนี้⁶⁷

ก. การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบ

ข. การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ค. การจ่ายค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน

อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเพราะคนล้นงานนี้ ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีติดต่อกัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะ Part Time ก็ต้องทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

⁶⁵ ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*. หน้า 95 – 114.

⁶⁶ The Employment Rights Act 1996, Article 86 – 87.

⁶⁷ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 93.

3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย

3.4.1 การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก โดยได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 4 เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กไม่ได้กล่าวถึงชั่วโมงการทำงานของเด็กไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำหมวดที่ 2 เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไปมาใช้บังคับ กล่าวคือ มาตรา 23 นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง⁶⁸

2) ระยะเวลาพักของแรงงานเด็ก

แรงงานเด็กนอกจากจะมีระยะเวลาการพักตามปกติเช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่นแล้ว มาตรา 46 ยังกำหนดให้นายจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอีกไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด⁶⁹ ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นจะมีเวลาพักเป็น 2 ช่วง คือ ทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมง ได้พักติดต่อกัน 1 ชั่วโมง และในระหว่างทำงานก็ให้ลูกจ้างเด็กได้พักอีกตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งอาจเป็น 15 นาที หรือ 30 นาทีก็ได้

3) การห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าในแต่ละวันทำงานกฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีกำหนดเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนไว้ในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการพักผ่อน หากลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อนตามโอกาสอันควรย่อมทำให้

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 23.

⁶⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 46.

สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิดและสติปัญญาของคนงาน จึงสมควรที่จะได้มีวันหยุดพักผ่อนบ้าง โดยเฉพาะเด็ก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 48 จึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด⁷⁰

ฉะนั้น แม้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะต้องการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดดังกล่าวข้างต้น เพราะต้องการได้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนายจ้างจะยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดไม่ได้ เด็กจึงทำงานได้เฉพาะในเวลาทำงานปกติเท่านั้น

4) วันหยุด

วันหยุด หมายถึงวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ประเภท สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ ในระหว่างการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน⁷¹ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานด้วย เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁷²

(2) วันหยุดตามประเพณี หมายถึง วันหยุดในวันสำคัญของชาติหรือวันสำคัญในทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น วันมาฆบูชา วันหยุดเทศกาล สงกรานต์ เป็นต้น และให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (May Day) ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป⁷³ โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตามมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ดังนั้นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกกลุ่มจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีด้วย

⁷⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 48.

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 28.

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 56 (1).

⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 29.

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ 1 ปีอาจให้หยุดตามสัดส่วนก็ได้ โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้⁷⁴

5) สถานที่ที่ห้ามมิให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน

โดย มาตรา 50 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (4) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁷⁵

6) อัตราค่าจ้าง

กฎหมายกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ประเภท ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁷⁶

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานถือเป็นอัตราพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ต่ำไปกว่าอัตราขั้นต่ำไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการหรือท้องถิ่นให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานได้ตามความเหมาะสมหากท้องถิ่นใด

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 30.

⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541, มาตรา 50.

⁷⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น⁷⁷

โดยทั่วไปนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทใด ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 2 กำหนดนิยาม “ลูกจ้าง” ว่าหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง⁷⁸

นอกจากนี้ศาลฎีกายังเคยวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 19 กันยายน 2540 และ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543 รวมทั้งประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 ซึ่งใช้ในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นกำหนดว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงาน แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใด ก็ตาม ซึ่งปรากฏว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 5 ชั่วโมง ถือเป็นเวลาทำงานปกติอันเป็นการทำงาน 1 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1 วัน ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ไม่ใช่เฉลี่ยค่าจ้างขั้นต่ำต่อการทำงานเพียง 5 ชั่วโมง เพราะการคำนวณดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใน 1 วัน⁷⁹

แม้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะกระทำเพื่อปกป้องผลประโยชน์คุณภาพชีวิตของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา แต่ดูเหมือนว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน การใช้มาตรการค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบสนองสภาพการจ้างของกิจการหลายประเภทในปัจจุบันได้ และอาจทำให้เป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้

7) การเลิกจ้าง

ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้หรือไม่ก็ได้ ดังนี้

(1) สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา กฎหมายให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยนายจ้างหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างต้องบอกเลิกสัญญาจ้างต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

⁷⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 87.

⁷⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 4530-4535/2543

⁷⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 8681/2548

ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง คราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน⁸⁰

ในกรณีที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างโดยให้ลูกจ้างออกจากงานทันที หรือนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างไม่ครบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายซึ่งเรียกกันว่า “สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า” ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานไปจนถึงวันที่เลิกจ้างก็ได้

(2) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้าง สัญญาจ้างย่อมเป็นอันสิ้นสุดลงโดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหตุผลก็เพราะว่า ในกรณีนี้คู่สัญญาทราบที่อยู่แล้วว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อกันว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดหรือเป็นอันเลิกกัน แต่ถ้านายจ้างกับลูกจ้างประสงค์จะทำสัญญาจ้างกันต่อไปก็ต้องแจ้งความประสงค์ต่อกันและตกลงกันต่อสัญญาจ้างหรือทำสัญญาจ้างกันใหม่ตามแต่จะตกลงกัน

8) ค่าชดเชย

“ค่าชดเชย” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง⁸¹ โดยกฎหมายให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

⁸⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 17.

⁸¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยงาน⁸²

3.4.2 การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่ได้มีมาตรการในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างทั่วไป ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นเด็กด้วย เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายแรงงานจึงได้กำหนดหลักการให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่แรงงาน และส่งผลการตรวจสอบสุขภาพดังกล่าวให้แก่พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ยกเลิกความในหมวด 8 เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100-107 ซึ่งในมาตรา 107 ได้กำหนดเรื่องการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างเอาไว้ และได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาบังคับใช้แทน คือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2554 โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนี้

มาตรา 4 “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิตร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 8 ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการตรวจสอบสุขภาพแต่อย่างใด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติจะถูกกำหนดอยู่ในรูปของกฎกระทรวง คือ กฎกระทรวง กำหนด

⁸² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 118 วรรค 1.

หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547 ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังนี้

ข้อ 2 “การตรวจสุขภาพ” หมายความว่า การตรวจร่างกายและสภาวะทางจิตใจตามวิธีทางการแพทย์เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสม และผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างอันอาจเกิดจากการทำงาน

“งานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างทำเกี่ยวกับ

- 1) สารเคมีอันตรายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 2) จุลชีพเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อ ไวรัสแบคทีเรีย รา หรือสารชีวภาพอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 3) กัมมันตภาพรังสี
- 4) ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง เสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่น ที่อาจเป็นอันตราย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ 3 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง โดยตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างครั้งแรกให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน และตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเสี่ยงนั้น มีความจำเป็นต้องตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลาอื่น ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามระยะเวลานั้น

ในกรณีนายจ้างเปลี่ยนงานของลูกจ้างที่มีอันตรายแตกต่างไปจากเดิม ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างทุกครั้งให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เปลี่ยนงาน

3.4.3 การคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

สำหรับประเทศไทย แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะได้รับความคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการ ได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับ

มีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และปัจจุบันประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะอย่างชัดเจนเพื่อให้สอดคล้อง กับลักษณะของการจ้างงาน คงมีเพียงความคุ้มครองของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาสำหรับ นักเรียน นิสิต และนักศึกษาเท่านั้น ได้แก่ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 โดยประกาศคณะกรรมการ ค่าจ้างดังกล่าว มีสาระสำคัญคือ

ข้อ 1 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง ได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบ การจ้างงานของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภท กิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน มาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ มีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงวันปิดภาคเรียน

ข้อ 2 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุ ตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตราย

ข้อ 3 กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ 30 บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และ นักศึกษาทำงานดังนี้

1) เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

(1) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรอง สถานภาพการเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(2) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงาน นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกิน วันละ 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง

(3) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และ นักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานชนิด ไม่เต็มเวลา

2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน คือ

- (1) สถานที่เล่นการพนัน
- (2) สถานที่ดื่มสุรา รำวง หรือร้องเงิ้ง
- (3) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมี

ผู้บ่าวหรือสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
ข้อ 4 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาต่อไป

ข้อ 5 คณะกรรมการค่าจ้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานประกอบการจะพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างรายชั่วโมงตามประกาศฉบับนี้

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ดังกล่าว เป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน แต่ก้ใช้สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเท่านั้น และเมื่อพิจารณาประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับดังกล่าวเข้ากับหลักเกณฑ์สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ดังกล่าวจึงเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย⁸³

จากการศึกษาถึงแนวความคิดและวิธีการ ตลอดจนมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในระดับระหว่างประเทศและในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของต่างประเทศได้รับเอาหลักการในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในหลายเรื่องด้วยกัน โดยแตกต่างกันไปตามพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ทำให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน

สำหรับประเทศไทยนั้น การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะได้รับความคุ้มครอง ตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต

⁸³ เกษมสันต์ วิจารณ์ และอรุณพล มั่นใจบุญ. (2548). *พจนานุกรมกฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ*. หน้า 120.

นักศึกษา แต่เนื่องจากการจ้างแรงงานเด็กในรูปแบบของงานบางช่วงเวลา เป็นรูปแบบการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด ดังนั้น ในด้านการบังคับใช้กฎหมายกับแรงงานประเภทนี้ยังไม่สามารถคุ้มครองสภาพการงานได้อย่างเหมาะสมและทำให้เกิดปัญหาในการจ้างแรงงานขึ้น ซึ่งจะได้อธิบายปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ในบทต่อไป

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลา

แรงงานเด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของโลก ประเทศต่างๆ ได้มีความเห็น สอดคล้องกันว่า ควรห้ามใช้แรงงานเด็กที่ยังมีอายุน้อยโดยเด็ดขาด ทั้งนี้เพราะไม่ต้องการให้เด็กซึ่ง อยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ การเข้าทำงานตั้งแต่อายุน้อยย่อมส่งผลกระทบต่อเด็กหลายประการ เช่น ทำให้ ร่างกายเด็กเสื่อมโทรม ขาดความรู้ความสามารถ ขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้มีการร่วมมือกัน ออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบเด็กและเป็นการถนอมแรงงานเด็กให้เป็น อนาคตของประเทศชาติต่อไป จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงาน เด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศ เกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า มีมาตรการซึ่งเหมือนกันและแตกต่างกันในหลายประการด้วยกัน และ สำหรับบทนี้จะวิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาว่ามีปัญหาอย่างไร โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมาย คุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศอังกฤษ ในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเรื่องการกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

คำว่า “แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” ยังไม่มีการให้คำจำกัดความของคำนี้ไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความหมายจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศที่มีที่ เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากการหาความหมายและคำจำกัดความของ “แรงงานเด็ก” และนำเสนอความหมาย และคำจำกัดความของ “งานบางช่วงเวลา” ในลำดับต่อไป ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มิได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้ โดยเฉพาะเจาะจง โดยเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง

แรงงานเด็ก จะเห็นได้ว่าจะใช้คำว่า “Child” เมื่อต้องการกล่าวถึงหรือเพื่อคุ้มครองบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี และใช้คำว่า “Young Person” เมื่อต้องการกล่าวถึงหรือเพื่อคุ้มครองบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ดังนั้น พอที่จะกล่าวได้ว่า แรงงานเด็กตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีที่ทำงานแล้ว ส่วน “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา (Convention No. 175 Concerning Part-Time Work) ได้กำหนดความหมายไว้ โดยหมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งอาจนับเป็นสัปดาห์ หรือคำนวณโดยเฉลี่ยตามระยะเวลาการจ้างงานก็ได้

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 (Labor Standards Law of Japan 1947) มิได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตราต่างๆ ของกฎหมายแล้วก็พอสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วน “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” กฎหมายงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 (Part-Time Work Law 1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนทำงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน ในกรณีของคนทำงานที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนทำงานปกติ ซึ่งแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานตามมาตรา 9 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 ด้วย ดังนั้น แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเหมือนคนทำงานปกติ ยกเว้นสิทธิในบางเรื่อง เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งกำหนดอยู่บนฐานที่แตกต่างจากคนทำงานปกติ

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) มิได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตราต่างๆ ของกฎหมายแล้วก็พอสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วน “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ตามความหมายของกฎหมายมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 หมายถึง ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิใช่ข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยใน 4 สัปดาห์ จะไม่ได้รับความคุ้มครองเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 (The Employment Act of Singapore 1968) มิได้ให้คำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตราต่างๆ ของกฎหมายแล้วก็พอสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีอายุ

ต่ำกว่า 16 ปี ส่วน “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ตามความหมายของระเบียบข้อบังคับการทำงาน ของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part - Time Employees) Regulations 1996) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ยกเว้น บุคคลที่ถูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่นำเชื่อถือ กะลาสี และ คนทำงานบ้าน

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน (The Employment Right Act 1996) มิได้ให้คำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตราต่างๆ ของ กฎหมายแล้วก็พอสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วน “แรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลา” ตามความหมายของ พระราชบัญญัติการมีงานทำ ค.ศ. 1999 (Employment Relation Act 1999) หมายถึง คนทำงานที่มีลักษณะการทำงาน ในแต่ละวัน หรือในแต่ละอาทิตย์ หรือในแต่ละเดือน เป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปในการทำงานประเภทเดียวกันและ ในสถาน ประกอบการดังกล่าว

ประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ให้คำนิยามของ คำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้ และกฎหมายฉบับต่างๆ รวมถึงคำพิพากษาศาลฎีกาก็ไม่ปรากฏว่าได้ให้ คำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้โดยตรงแต่อย่างใด ดังนั้น จึงต้องพิจารณาจากความหมายของ คำว่า “เด็ก” ที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับต่างๆ และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ประกอบ กับบทบัญญัติในหมวดการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 เช่น ในมาตรา 48 ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และบทบัญญัติในมาตราอื่นก็จะบัญญัติในทำนอง เดียวกัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 4 “เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุ ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 “เด็ก” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ให้นิยามคำว่า “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุยังไม่เกิน 15 ปีบริบูรณ์ และ “เยาวชน” หมายถึง บุคคลที่มีอายุ เกินกว่า 15 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) “เด็ก” หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ และตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถานฉบับปี พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2539) ให้นิยามคำว่า “เด็ก” หมายถึง ผู้ซึ่งมี อายุไม่ครบสิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส จึงอาจสรุปความหมายของ

คำว่า “แรงงานเด็ก” ได้ว่า หมายถึง ลูกจ้างเด็กหรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม

ส่วนความหมายของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” กฎหมายแรงงานของ ประเทศไทยยังมีได้มีการกำหนดคำนิยามศัพท์ไว้โดยเฉพาะ คงมีเพียงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ที่ได้กล่าวถึงคำว่า “การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา” ของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา โดยไม่ได้มีการ กำหนดนิยามคำศัพท์ และไม่ได้อธิบายถึงรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ของคำดังกล่าวไว้แต่ประการใด อีกทั้งประกาศดังกล่าวแม้จะออกมาบังคับใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการทำงานชนิดไม่เต็มเวลา แต่มีขอบเขตการให้ความคุ้มครองเฉพาะแรงงานเด็กที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เท่านั้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย ปรากฏว่ามีแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาอยู่ 2 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เด็กที่อยู่นอกระบบ การศึกษา คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือที่จบจากการศึกษาภาคบังคับแล้ว ซึ่งจะเป็น กลุ่มเด็กเร่ร่อนหรือเด็กที่ทางบ้านมีฐานะยากจน แรงงานเด็กกลุ่มนี้จะได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกลุ่มที่ 2 เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา คือ เป็นกลุ่ม เด็กที่อยู่ระหว่างการศึกษาล่าเรียน ทั้งในระบบการศึกษาแบบสายสามัญ เช่น ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระบบการศึกษาแบบสายวิชาชีพ เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระบบการศึกษานอกโรงเรียน โดยแรงงานเด็กกลุ่มนี้นอกจากจะได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ยังได้รับการคุ้มครองตาม ประกาศคณะกรรมการ ค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 เป็นพิเศษอีกฉบับต่างหาก แต่เนื่องจากประกาศฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้ สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น หลักเกณฑ์อื่นในการให้ ความคุ้มครองแรงงานเด็กคงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนและความไม่เท่าเทียมกัน ในเรื่องสิทธิที่กฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครอง ต่อแรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งที่แรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม มีวัตถุประสงค์ของการทำงานในสิ่งเดียวกัน คือ การมีงานทำหรือมีรายได้พิเศษในช่วงเวลาว่างจากการเรียน เพื่อแสวงหารายได้ในการเลี้ยงชีพ และช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว

จากความไม่ชัดเจนและความไม่เท่าเทียมกันของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นเหตุให้แรงงานเด็ก สถานประกอบการ และนายจ้าง มีความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายและลักษณะการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงสมควรที่จะกำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” ให้ชัดเจน

วิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ปรากฏว่า กฎหมายแรงงานของต่างประเทศไม่ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้จึงต้องพิจารณาจากบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดในลักษณะของอายุขั้นต่ำที่ห้ามไม่ให้จ้างแรงงานเด็กทำงานในงานลักษณะต่างๆ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ ในส่วนของการกำหนดความหมายของ “งานบางช่วงเวลา” ต่างประเทศได้กำหนดความหมายของงานบางช่วงเวลา โดยอิงกับลักษณะของ “งานเต็มเวลา” และกำหนดให้ งานบางช่วงเวลาเป็นงานที่ต้องมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่างานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน ซึ่งความแตกต่างของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลากับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา บทบัญญัติทางกฎหมายของแต่ละประเทศได้นำเอาลักษณะเฉพาะของสภาพการทำงานของแรงงานประเภทนี้ มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดความหมายของ “งานบางช่วงเวลา” ก็คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทั้งระบบอย่างมีขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยตามความเป็นจริง และเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนของสถานประกอบการ และนายจ้าง เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ สภาพการจ้างงาน และสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานเด็กพึงได้รับ จึงจำเป็นต้องกำหนดคำนิยามไว้เป็นการเฉพาะ โดยใช้คำว่า “ลูกจ้าง” สำหรับบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และกำหนดให้มีขอบเขตสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนที่ “อายุต่ำกว่า 18 ปี” โดยไม่เลือกคุ้มครองเฉพาะนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และกำหนดความหมายของ งานบางช่วงเวลา คือ “งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ ดังนั้น จึงได้กำหนดคำนิยามไว้ดังนี้

“แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี และมีชั่วโมงการทำงานปกติตามกฎหมายน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

4.2 ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

จากการศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ ไม่ปรากฏว่ามีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลากำหนดไว้โดยเฉพาะ จึงต้องทำการศึกษาจากมาตรการการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก และมาตรการการกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานบางช่วงเวลาประกอบกัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก

การให้ความสำคัญกับระยะเวลาการทำงานและเวลาพักในระหว่างการทำงานของแรงงานเด็ก ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อแรงงานเด็กโดยตรง เพราะการที่เด็กได้มีเวลาการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้เด็กไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป อีกทั้งเป็นการให้เด็กได้ผ่อนคลายร่างกายและสมอง ส่งผลให้มีการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็กได้อย่างเต็มที่ ทำให้เด็กเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคตได้ และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เด็กต้องถูกใช้แรงงานมากเกินไป

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงานของแรงงานเด็กบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องพิจารณาจากอนุสัญญาฉบับที่ 60 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานซึ่งมีชั่วโมงอุตสาหกรรมปี ค.ศ. 1937 กำหนดให้เด็กอายุเกิน 13 ปี แต่ไม่ถึง 14 ปี อาจทำงานเบาที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรมนอกเวลาการศึกษาได้ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง ส่วนระยะเวลาการทำงานของเด็กในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 60 ก็คงต้องใช้มาตรฐานทั่วไปตามอนุสัญญาฉบับอื่น คือ อนุสัญญาฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 1919 ว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมภายใน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ และอนุสัญญาฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานในงานพาณิชยกรรมปี ค.ศ. 1933 กำหนดชั่วโมงการทำงานในลักษณะงานพาณิชยกรรม โดยอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งใช้กับทั้งแรงงานเด็กและแรงงานผู้ใหญ่ ประกอบกับคำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา จะเห็นว่าได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยให้เทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงได้ในสายอาชีพหรือสถานประกอบการเดียวกัน สำหรับมาตรการในการคุ้มครองระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กองค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan 1947) ได้กำหนดห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่เกิน 15 ปี ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ ทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องรวมเวลาหยุดพักและรวมเวลาของการเรียนด้วย และห้ามมิให้แรงงานเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการทำงานแต่ละสัปดาห์ต้องมี 1 วันต่อสัปดาห์ ที่ต้องลดชั่วโมงการทำงานลง เป็นไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน โดยอาจขยายระยะเวลาในการทำงานในวันอื่นแทนโดยเป็น 10 ชั่วโมงได้ แต่อย่างไรก็ตามรวมระยะเวลาแล้ว ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในส่วนของระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กนั้นประเทศญี่ปุ่น ไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ และประเทศญี่ปุ่นมีหลักการเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 (Part-Time Work Law 1993) คือ แรงงานที่มีชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาในลักษณะเหมือนกัน ภายในสถานประกอบการเดียวกัน

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 13 ปี ถึง 18 ปี ทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยอาจตกลงกันขยายระยะเวลาชั่วโมงในการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือเพิ่มขึ้น 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้ ในส่วนของระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กนั้นประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ และกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่ถูกว่าจ้างในงานที่เหมือนกัน และในสถานประกอบการเดียวกัน

ประเทศสิงคโปร์ ระเบียบข้อบังคับของการทำงานของเด็กและเยาวชน ปี ค.ศ. 1976 (The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976) ได้กำหนดให้เด็กอายุไม่เกิน 14 ปี หรือวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เวลาสำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมงสำหรับเด็ก และไม่เกิน 7 ชั่วโมงสำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน สำหรับระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็ก ได้กำหนดห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี ให้ทำงานเป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุเกินกว่า 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงาน เป็นพนักงาน โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนแรงงานบางช่วงเวลานั้น

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996) กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันในเรื่องชั่วโมงและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ได้ โดยต้องมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประเทศอังกฤษ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของเด็ก ค.ศ. 1998 (The Children (Protection at Work) Regulations 1998) ได้กำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงหรือเกินกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 15 ห้ามมิให้เด็กทำงานเกินวันละ 5 ชั่วโมงหรือเกิน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่เด็กไม่ต้องเข้าเรียน โดยห้ามมิให้ทำงานในระหว่างเวลาเข้าเรียน และห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานในวันอาทิตย์ ในส่วนของระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กจะกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 4 ชั่วโมงต้องได้พักระหว่างการทำงานเป็นเวลา 1 ชั่วโมง และเวลาใดใน 1 ปีที่เด็กไม่ต้องเข้าเรียน จะต้องมียุติพักอย่างน้อย 2 สัปดาห์ติดต่อกันที่จะไม่ถูกจ้างงาน ในส่วนระยะเวลาการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเวลาในการทำงาน ค.ศ. 1998 (The Working Time Regulations 1998) กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่าในหนึ่งวันคนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง การหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน คนทำงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น (Young Worker) ได้แก่ คนทำงานที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ที่ได้ทำงานมาแล้วเกิน 4.5 ชั่วโมง จะมีสิทธิหยุดพักได้ 1 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที แต่ถ้าคนทำงานในช่วงวัยรุ่นได้ทำงานให้แก่ นายจ้างมากกว่า 1 คนในแต่ละวัน ให้นับรวมชั่วโมงทำงานของแต่ละนายจ้างเข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดเวลาพักสำหรับการทำงานให้กับนายจ้างแต่ละรายหลังจากนั้นเมื่อคนทำงานได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว

ประเทศไทย แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดย หมวด 4 เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก ไม่ได้กำหนดในเรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานเด็กบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำบทบัญญัติใน หมวด 2 มาตรา 23 เรื่องระยะเวลาในการทำงานของแรงงานทั่วไป มาบังคับใช้ กล่าวคือ ระยะเวลาในการทำงานปกติของแรงงานเด็กและแรงงานทั่วไปจะมีระยะเวลาการทำงานที่เท่ากัน คือ จะทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาดังกล่าวแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งคือนักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะได้รับความคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 ข้อ 2 กำหนดให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา เฉพาะในกิจการขายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัย การตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และ

งานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตรายเท่านั้น และข้อ 3 กำหนดให้การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง

ในส่วนขอระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ใน 4 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่เป็นเด็กนั้นจะมีเวลาพักเป็น 2 ช่วง ช่วงที่ 1 คือ ทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมง ได้พักติดต่อกัน 1 ชั่วโมง และช่วงที่ 2 คือ ในระหว่างทำงานก็ให้ลูกจ้างเด็กได้พักอีกตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งอาจเป็น 15 นาที หรือ 30 นาทีก็ได้ เป็นสิทธิพิเศษสำหรับแรงงานเด็กโดยเฉพาะ จากกรณีดังกล่าวสามารถนำมาเปรียบเทียบปรากฏตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางเปรียบเทียบเวลาการทำงานปกติและเวลาพักของแต่ละประเทศ

ประเทศ	อายุ	ระยะเวลาทำงานปกติ	ระยะเวลาพัก
องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ	งานเบาที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม เกิน 13 ปี แต่ไม่ถึง 14 ปี	ไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน	-
	งานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรม ไม่ต่ำกว่า 15 ปี	ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์	-
ประเทศญี่ปุ่น	เกิน 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	-
	15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี	ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	-
ประเทศเกาหลีใต้	13 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี	ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเทศ	อายุ	ระยะเวลาทำงานปกติ	ระยะเวลาพัก
ประเทศ สิงคโปร์	เกิน 12 ปี แต่ไม่ถึง 14 ปี	ไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	30 นาที เมื่อทำงาน มาแล้ว 3 ชั่วโมง
	14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี	ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	30 นาที เมื่อทำงาน มาแล้ว 4 ชั่วโมง
ประเทศอังกฤษ	เกินกว่า 13 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	1 ชั่วโมง เมื่อ ทำงานมาแล้ว
	15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี	ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	4 ชั่วโมง
ประเทศไทย	15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี	ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ช่วงที่ 1 คือ 1 ชั่วโมง เมื่อ ทำงานมาแล้ว
	นักเรียน นักศึกษา 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี	ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วง เปิดภาคเรียน	ครบ 4 ชั่วโมง
		ไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วง ปิดภาคเรียน	ช่วงที่ 2 คือ ระหว่างเวลา ทำงานตามที่ นายจ้างกำหนด

จากข้อมูลตามตารางเมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย พบว่า ในประเทศไทยแรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม จะมีช่วงเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา คือ กลุ่มของเด็กนักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะทำงานได้เฉพาะช่วงเย็นภายหลังจากเลิกเรียนแล้ว หรือเฉพาะในช่วงวันหยุดราชการ เสาร์ อาทิตย์ หรือในช่วงปิดภาคการศึกษาเท่านั้น โดยจะมีระยะเวลาการทำงานต่อวันในช่วงสั้นๆ คือ ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน ในช่วงเปิดภาคเรียน และไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน ในช่วงปิดภาคเรียน ตามข้อ 3 ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 ที่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็กให้มีความแตกต่างไปจากระยะเวลาการทำงานของแรงงานทั่วไป ซึ่งเหมาะสมกับสภาพ

ร่างกายของเด็กในวัยเจริญเติบโต กลุ่มที่ 2 เด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา คือ กลุ่มที่มีใช้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะมีช่วงเวลาที่สามารถทำงานได้ตลอดทั้งวันและสามารถทำงานได้ทุกวัน และการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงาน เด็กเอาไว้โดยเฉพาะ ทำให้กลุ่มแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา มีชั่วโมงการทำงานที่ กฎหมายอนุญาตให้ทำได้เท่ากับแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา คือ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นนายจ้างหรือผู้ประกอบการมีสิทธิที่จะกำหนดให้แรงงานเด็กมีชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำเพียงวันละ 2-3 ชั่วโมง และอาจมีชั่วโมงการทำงานสูงสุดวันละ 7-8 ชั่วโมง หรือ ประมาณ 42-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ อันเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไป ที่ทำงานเต็มเวลา อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็ก สำหรับปัญหาในเรื่อง ระยะเวลาพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น ในกิจการภาคพาณิชยกรรม กิจการภาคเกษตรกรรม และกิจการภาคอุตสาหกรรม ไม่พบปัญหาในเรื่องการบังคับใช้ เพราะ สถานประกอบการเหล่านี้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน และระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานที่แน่นอนอยู่แล้ว ในทางปฏิบัติจะมีปัญหาในส่วนของกิจการภาคบริการ ซึ่งแรงงานเด็กที่ ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการพักที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนปริมาณของลูกค้าหรือผู้มา ใช้บริการ ซึ่งแม้จะทำงานติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง แต่ถ้ายังคงมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก ก็คงต้องปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ จะได้หยุดพักต่อเมื่อจำนวนผู้มาใช้บริการลดลง โดยอาจจะได้หยุด พักเกินกว่า 1 ชั่วโมงหรือเกินกว่า 10 นาที ซึ่งนายจ้างไม่สามารถกำหนดระยะเวลาการพักให้เป็นที่ แน่นนอนได้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศอังกฤษ ปรากฏว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยได้กำหนด ให้มีระยะเวลาการทำงานต่อวันและต่อสัปดาห์น้อยกว่าของประเทศอื่น การที่กำหนดระยะเวลาใน การทำงานของแรงงานเด็กให้มีชั่วโมงการทำงาน โดยปกติ และระยะเวลาการทำงานต่อสัปดาห์ เท่ากับผู้ใหญ่นั้นนับว่าไม่เหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เพราะจากสภาพร่างกายของเด็กไม่สามารถทำงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพให้เทียบเท่ากับผู้ใหญ่ อันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กในอนาคต แม้จะได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และ นักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน ในช่วงเปิดภาคเรียน และไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน ในช่วงปิดภาคเรียน แต่เป็นการคุ้มครองบังคับใช้ เฉพาะกลุ่มแรงงานเด็กที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้มีมาตรฐานการ คุ้มครองแรงงานเด็กที่เท่าเทียมกันทั้งระบบ ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำและขั้นสูงสุดต่อวัน

ของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ โดยเทียบเคียงจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน

ในส่วนของระยะเวลาพักระหว่างการทำงานในประเทศไทยได้กำหนดให้มีลักษณะที่แตกต่างกับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวกับระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานเอาไว้ แต่เมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ที่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กได้มีระยะเวลาการพักระหว่างการทำงาน เมื่อได้ทำงานมาแล้วครบ 3 หรือ 4 ชั่วโมง ตามแต่ละช่วงอายุที่กฎหมายกำหนดไว้ ในส่วนของประเทศอังกฤษได้กำหนดให้แรงงานเด็กต้องมีระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานเมื่อได้ทำงานมาแล้วครบ 4 ชั่วโมง อันเป็นมาตรการที่สอดคล้องกับประเทศไทย แต่แตกต่างกันตรงระยะเวลาการพักเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอายุของเด็ก จะช่วยให้เด็กไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป และเนื่องจากในหัวข้อที่ 4.1 ได้กำหนดค่านิยามของ “งานบางช่วงเวลา” ไว้หมายถึง “งานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา” จึงต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานเด็กที่ทำงานเต็มเวลา เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการนำมาเทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานเต็มเวลาอายุระหว่าง 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี มีชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาอายุระหว่าง 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ต้องมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน แต่ต้องน้อยกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาพักระหว่างการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานของเด็ก ดังนั้น เด็กอายุระหว่าง 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ควรมีเวลาพัก 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 3 ชั่วโมง และใน 3 ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานของเด็กในวัยที่เหมาะสม

4.2.2 ปัญหาเรื่องการกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา

การพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์จะละเว้นเสียมิได้ แม้ว่าในแต่ละวันทำงานกฎหมายจะได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้แรงงานเด็กได้มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่การกำหนดเวลาพักผ่อนในแต่ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับสุขภาพร่างกาย การเจริญเติบโตของเด็ก หากเด็กต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานโดยมิได้รับการพักผ่อน

ย่อมส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต สุขภาพอนามัย ความคิด และสติปัญญาของเด็ก จึงสมควรที่จะให้เด็กได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอตามความเหมาะสม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ไม่มีบทบัญญัติหรือมาตรการใดๆ ที่กำหนดห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา เนื่องจากได้มีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอนของแรงงานเด็กเอาไว้แล้ว จึงไม่มีการบัญญัติห้ามเด็กทำงานล่วงเวลาเพราะนายจ้างไม่สามารถจ้างแรงงานเด็กทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาไปในตัว

ประเทศไทย เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนสำหรับเด็ก ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เด็กต้องทำงานหนักจนเกินไปพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 จึงได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีความแตกต่างกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ เนื่องจากมีมาตรฐานที่สูงกว่า

จากสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะเห็นได้ว่า แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่เป็นเด็กที่มีฐานะยากจน ซึ่งจะมีทั้งที่เป็นกลุ่มเด็กนักเรียน นักศึกษาที่ต้องเรียนหนังสือควบคู่กับการทำงานไปด้วย และกลุ่มเด็กที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา โดยมีความตั้งใจจะมาทำงานเพื่อหาเงินเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวประกอบกับต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เด็กเหล่านี้จึงมีความต้องการที่จะทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้นกว่าการทำงานในเวลาปกติ จึงมักขอทำงานล่วงเวลากับนายจ้าง ประกอบกับสถานประกอบการบางแห่งมีจำนวนพนักงานน้อยจึงมีความต้องการให้เด็กทำงานล่วงเวลาเพื่อรอให้พนักงานในกะต่อไปเข้าทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48 ซึ่งจะใช้ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ หรือในกรณีสภาพการทำงานในกิจการบางประเภท นายจ้างกับเด็กอาจตกลงกันให้มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าระยะเวลาการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยผลของมาตรา 48 ทำให้เด็กไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ทั้งที่ชั่วโมงการทำงานของเด็กยังไม่เกินระยะเวลาการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีปัญหาคิดพิจารณาต่อไปว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยมีความเคร่งครัดเกินไปและสมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 โดยกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็กให้มีความยืดหยุ่นตามช่วงอายุของเด็ก และต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ให้เหมาะสมตามอายุของเด็กในแต่ละวัย

โดยสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงานปกติในหัวข้อ 4.2.1 จะเหมาะสมกว่าการกำหนดห้ามเด็กทำงานล่วงเวลาแล้วไม่กำหนดชั่วโมงการทำงาน

4.2.3 ปัญหาเรื่องการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ อนุสัญญาฉบับที่ 132 ว่าด้วยวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข ค.ศ. 1970) โดยอนุสัญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองคนทำงานทุกคน โดยได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้ลูกจ้างต้องทำงานมาในระยะเวลา 1 ปี สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 3 วัน หากในปีใดมีการทำงานไม่ครบ 1 ปี ก็สามารถใช้สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนได้ตามสัดส่วนกับระยะเวลาการทำงานในปีดังกล่าว และตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ในเงื่อนไขที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา นอกจากนี้ยังกำหนดให้สิทธิเกี่ยวกับเงินที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับ โดยกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน หรือรายได้ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับ

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan 1947) ได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด ได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 10 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง สำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานมาแล้วกว่า 1 ปี 6 เดือน และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงานโดยได้รับค่าจ้าง

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ในลักษณะที่เท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา และมีการคำนวณสัดส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยมีหน่วยเป็นชั่วโมง คือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีสิทธิได้รับ คูณ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาหาร ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ประเทศสิงคโปร์ ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996) กำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานครบ 3 เดือนมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างบนพื้นฐานค่าจ้างรายชั่วโมงของตน ตามสัดส่วนสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในปีแรก

โดยนำมาคำนวณได้ดังนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา
หาร จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อปีของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี
ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา คูณจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996) กำหนดให้เมื่อทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี
ได้ 4 วันต่อปี แต่คนทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการหยุดงาน และไม่มีสิทธิขอเงินทดแทนกรณี
ที่คนทำงานไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุด โดยได้กำหนดคุ้มครองคนทำงานบางช่วงเวลาให้ได้รับการ
คุ้มครองสิทธิในวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของสิทธิที่ให้แก่คนทำงานแบบเต็มเวลา

ประเทศไทย ได้มีมาตรการบังคับเด็ดขาดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 มาตรา 48 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานใน
วันหยุด ซึ่งวันหยุดในกรณีนี้ หมายถึง วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุด
พักผ่อนประจำปี และมาตรา 30 วรรค 1 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุด
พักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี และวรรค 4 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจให้หยุดตามสัดส่วนก็ได้
และมาตรา 56 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับ ค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด
พักผ่อนประจำปี

เมื่อพิจารณาประกอบกับสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา
จะพบว่า ในกรณีของวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทางปฏิบัติ จะไม่ปรากฏกรณีที่นายจ้างกำหนด
วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี เท่านั้นจึงจะมี
สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง แต่การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงาน
บางช่วงเวลามีลักษณะเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ที่มีการ
เร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน ซึ่งจะไม่ถึง 1 ปี ดังนั้นแรงงานเด็กที่ทำงาน
บางช่วงเวลาก็จะไม่มีสิทธิได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปี

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
และของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ามีมาตรการทางกฎหมายในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้สิทธิแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาตามสัดส่วนเมื่อเทียบกับ
แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย แรงงานเด็กที่ทำงาน
บางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ดังนั้นเมื่อแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงาน

ติดต่อกันมาครบ 1 ปี จึงมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่เมื่อพิจารณาสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่มีลักษณะแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป คือ มีลักษณะการจ้างงานเป็นระยะเวลาสั้นๆ เพียง 3 เดือน หรือ 6 เดือน การที่ประเทศไทยกำหนดระยะเวลาการทำงานเพื่อให้ได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง คือ เมื่อทำงานมาแล้วครบ 1 ปี ตามมาตรา 30 วรรค 1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายในส่วนนี้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ เพราะขัดกับสภาพการจ้างงานตามความเป็นจริง แม้มาตรา 30 วรรค 4 จะได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนด วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วน แต่ก็ยังเป็นเพียงการกำหนดแนวทางให้นายจ้างใช้ดุลพินิจปฏิบัติ มิใช่บังคับกับเด็ดขาดเหมือน มาตรา 30 วรรค 1 และเมื่อพิจารณา มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้มีการกำหนดระยะเวลาการได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา เป็นระยะเวลาสั้นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน เช่น ประเทศญี่ปุ่นกำหนดไว้ที่ 6 เดือน ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ที่ 3 เดือน ประเทศอังกฤษ กำหนดไว้ที่ 13 สัปดาห์ ทำให้สามารถคุ้มครองการได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานมากกว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ควรที่จะกำหนดมาตรการคุ้มครองในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่มีระยะเวลาในการจ้างงานช่วงสั้นๆ เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดระยะเวลาการได้รับสิทธิ คือ เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 6 เดือน เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น เพราะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน และเป็นระยะเวลาการทำงานที่นานพอสมควร ที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในส่วนของจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีสิทธิได้รับ ควรกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับกับนายจ้าง มากกว่าการกำหนดเป็นสัดส่วนเหมือนอย่างต่างประเทศกำหนด เพราะจะเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายที่ประเทศไทยได้กำหนดไว้ จึงควรกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีสิทธิได้รับ คือ ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 6 เดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

4.3 ปัญหาเรื่องการกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ไม่ได้กำหนดคุ้มครองในลักษณะที่เป็นสถานที่ห้ามเด็กทำงานโดยตรง แต่ได้กำหนดในลักษณะของประเภทของงานอันตรายที่ห้ามเด็กทำ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50 กำหนดสถานที่ที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานใน 4 สถานที่ คือ โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 ข้อ 3 ได้กำหนด ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน คือ (1) สถานที่เล่นการพนัน (2) สถานเดินรา รำวง หรือร่อนเงิ้ง (3) สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือ โดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า เมื่อพิจารณามาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ไม่ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในลักษณะของสถานที่ห้ามเด็กทำงาน แต่จะไปกำหนดในลักษณะของประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ แต่ก็ถือว่ามีความลักษณะของการคุ้มครองที่ไม่ต้องการให้เด็กเข้าไปทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสมเหมือนกับของประเทศไทย แต่ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดห้ามไว้ชัดเจน เนื่องจากเห็นว่าเป็นสถานที่ที่มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมต่อการที่จะให้เด็กเข้าไปทำงาน ดังนั้นการกำหนดสถานที่ห้ามให้เด็กทำงาน จึงเป็นลักษณะการคุ้มครองที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กอีกประการหนึ่ง

เมื่อพิจารณาจากสภาพสังคมปัจจุบันของประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากต่างประเทศ จึงก่อให้เกิดสถานประกอบการอีกหลายประเภทที่ประกอบกิจการประเภทที่ไม่สมควรให้เด็กเข้าไปทำงานเพิ่มขึ้นอีกมาก เช่น ร้านคาราโอเกะ ร้านตู้เกมส์หรือตู้คาราโอเกะบนห้างสรรพสินค้า ร้านเกมส์คอมพิวเตอร์ สนุกเกอร์คลับ เป็นต้น

ดังนั้น จึงต้องกำหนดเพิ่มเติมสถานที่ห้ามให้เด็กทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีจำนวนธุรกิจอีกหลายประเภทเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

4.4 ปัญหาเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้น ในการคุ้มครองแรงงานเมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานและคนงานไร้ฝีมือ ให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากหากปล่อยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายค่าจ้างในอัตราเท่าใดก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ หรือตามความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่าเสียเปรียบได้ อันเป็นการคุ้มครองแรงงานมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงที่ต่ำจนเกินควร แต่ในขณะเดียวกันรัฐก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างด้วย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มิได้กำหนดมาตรฐานในการคิดคำนวณอัตราค่าจ้างสำหรับงานบางช่วงเวลาไว้แต่ประการใด เพียงแต่ได้กำหนดเป็นหลักการไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะต้องไม่ได้รับค่าจ้างพื้นฐาน โดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิตของงานต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเมื่อเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน ประกอบกับอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใช้บังคับสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่างๆ โดยนำปัจจัยภายในประเทศมาพิจารณา

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยได้กำหนดให้ยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติทั่วไป โดยค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยจะใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้ (Minimum Wage Act of Korea) จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่บนฐานรายชั่วโมง และให้ใช้บังคับกับแรงงานที่มีจ้างงานเต็มเวลา รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาด้วย นอกจากนี้ค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แยกออกมาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ค่าจ้างขั้นต่ำจะเท่ากับร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของลูกจ้างผู้ใหญ่ที่บังคับใช้ และถ้าทำงานเกินกว่า 6 เดือนพร้อมทั้งมีความเห็นว่ามีความสามารถเท่ากับการทำงานของผู้ใหญ่ ก็จะนำค่าจ้างขั้นต่ำเต็มจำนวนมาบังคับใช้

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 (The Employment Act of Singapore 1968) ไม่ได้มีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐานขั้นต่ำ โดยเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนจะถูกจ่ายภายใต้การเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือตัวแทนสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจะถูกระบุไว้ในสัญญาบริการของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งต้องระบุอัตราการจ่ายเงินพื้นฐานเป็นรายชั่วโมงและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีไว้ในสัญญาบริการของนายจ้างด้วย

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1998 (The National Minimum Wage Act 1998) ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคนที่ทำงาน ซึ่งจะใช้บังคับกับการทำงานทุกประเภท ทุกคน รวมถึงคนที่ทำงานบางเวลา โดยไม่คำนึงถึงขนาดของกิจการ ประเภทกิจการ หรือตามแต่ละภูมิภาค จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง และจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะพิจารณาจากอายุของคนทำงานเป็นเกณฑ์ โดยอัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนที่ทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.57 ปอนด์ต่อชั่วโมง หรือประมาณ 180.48 บาทต่อชั่วโมง (อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย 1 ปอนด์ = 50.5448 บาท ณ วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2555)

ประเทศไทย การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 ซึ่งกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน และตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน วันละ 300 บาท เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาจะได้รับความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ณ วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 30 บาท สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัยการตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่ปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย

เมื่อพิจารณาจากสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะเห็นได้ว่างานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างงานที่กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง และนายจ้างจะใช้นโยบายของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง โดยคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานให้กับนายจ้าง วิธีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาเป็นฐานในการคิดคำนวณอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง ถือว่าไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลานั้นแตกต่างจาก

แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา นั่นคือจำนวนชั่วโมงทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ดังนั้นเมื่อนำค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาหารด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมง เพื่อคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานจริง อัตราค่าจ้างที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจึงต่ำกว่ามาตรฐานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน เช่น ลูกจ้างมีระยะเวลาในการทำงาน 5 ชั่วโมงต่อวัน จะได้รับค่าจ้างโดยคิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันในปัจจุบัน 300 บาท หารด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมง จะได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 37.50 บาท เมื่อคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างเป็นเวลา 5 ชั่วโมง แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างวันละประมาณ 187.50 บาท ซึ่งผิดกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งเมื่อนำค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด คือ ชั่วโมงละ 30 บาท มาคำนวณเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยคูณกับจำนวนชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมง แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา จะได้รับค่าจ้างเพียงวันละประมาณ 240 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่กำหนดไว้

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้มีการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและประเทศเกาหลีใต้ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นผลดีต่อแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างในการจ่ายค่าจ้าง เพราะสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพการทำงานที่มีระยะเวลาสั้น ไม่ต่อเนื่องกัน และมีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมง การที่ประเทศไทยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้อัตราค่าจ้างรายวันเช่นเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาจึงมีลักษณะที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีมาตรฐาน และไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากการจ้างงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ทำการจ้างเป็นรายชั่วโมง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรกำหนดเป็นอัตรารายชั่วโมงเช่นกัน แม้จะได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง แต่ก็มีผลบังคับใช้เป็นการเฉพาะกลุ่มนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเฉพาะงานที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเท่านั้น ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษาจะไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทั้งระบบ

ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง โดยอิงกับมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ให้สอดคล้องกับการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงในระบบธุรกิจ และกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานเด็กที่ทำงาน

บางช่วงเวลาต่ำกว่าอัตราที่กำหนด แต่สามารถจ่ายสูงกว่าอัตราที่กำหนดได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจและผลประกอบการของนายจ้างในแต่ละราย เพื่อให้การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4.5 ปัญหาเรื่องการตรวจสุขภาพ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมาตรการกำหนดการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กตามอนุสัญญา 77 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อความเหมาะสมในการทำงานในงานอุตสาหกรรมปี ค.ศ. 1946 กำหนดให้เด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม หรือที่เกี่ยวกับสถานประกอบการอุตสาหกรรม เว้นแต่ได้รับการตรวจสภาพทางร่างกายแล้วว่าเหมาะสมที่จะทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบทางการแพทย์จนกว่าจะมีอายุถึง 18 ปี หรือ 21 ปี สำหรับงานที่มีการเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพสูง และอนุสัญญาฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อความเหมาะสมในการทำงานในงานที่มีใช้อุตสาหกรรมปี ค.ศ. 1946 กำหนดให้เด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้รับจ้างหรือทำงานในงานที่มีใช้อุตสาหกรรม เว้นแต่ได้ผ่านการตรวจทางการแพทย์แล้วเห็นว่าเหมาะสมที่จะทำงานนี้ได้ และหากเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต้องตรวจสุขภาพจนถึงอายุ 21 ปี

ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ มิได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นพิเศษ

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 (The Employment Act of Singapore 1968) ได้กำหนดห้ามมิให้ว่าจ้างวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

ประเทศอังกฤษ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยของเยาวชน ค.ศ. 1997 (The Health and Safety (Young Persons) Regulations 1997) ได้กำหนดเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก โดยนายจ้างจะไม่จ้างเด็กเข้าทำงาน เว้นแต่เด็กนั้นจะได้กระทำการประเมินโดยสอดคล้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กในการดำเนินการหรือทบทวนการประเมิน นายจ้างต้องกระทำการให้มั่นใจว่าเด็กที่ตนจ้างได้รับการปกป้องจากความเสียหายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นผลจากการขาดประสบการณ์ การขาดความตระหนักต่อความเสี่ยงที่มีอยู่หรืออาจเกิดขึ้น หรือข้อเท็จจริงที่ว่าเด็กยังไม่มีวุฒิภาวะอย่างสมบูรณ์

ประเทศไทย เรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็ก ไม่ได้มีการกำหนดไว้โดยเฉพาะ แม้แต่ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ซึ่งเพิ่งออกบังคับใช้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ก็ไม่ได้มีการกำหนดในเรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะ ซึ่งในมาตรา 8 ได้กำหนดไว้เพียงให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาแล้ว จะพบว่าลักษณะการทำงานของเด็กในทุกประเภทกิจการจะความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของเด็กในประเภทกิจการภาคบริการ เช่น งานในร้านอาหารที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีในการทำความสะดวกในประเภทกิจการภาคพาณิชยกรรม เช่น งานในห้างสรรพสินค้าที่มีลักษณะเป็นงานนับจำนวนสินค้าซึ่งจะต้องอยู่ในสถานที่อากาศไม่ถ่ายเท ในประเภทกิจการภาคเกษตรกรรม เช่น งานเพาะปลูกที่ต้องทำงานกลางแจ้งเป็นเวลานานหรือต้องสัมผัสกับปุ๋ยเคมี และในประเภทกิจการภาคอุตสาหกรรม เช่น งานการบรรจุหีบห่อที่ต้องอยู่ในอริยาบถเดียวเป็นเวลานานหรือต้องใกล้ชิดกับสารเคมีอันตราย เมื่อพิจารณาจากภาวะของเด็กซึ่งอยู่ในวัยที่อ่อนแอทั้งสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งอันตรายในรูปแบบอื่น ที่ล้วนมีผลทำให้สุขภาพของเด็กมีอัตราเสี่ยงต่อการเป็นโรค เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสกปรกแออัด แสงสว่างและการระบายอากาศไม่เพียงพอ การนั่งหรือยืนทำงานในอริยาบถเดียวกันทั้งวัน โดยสถานประกอบการทุกประเภทจะมีปัญหาในลักษณะเดียวกัน คือ นายจ้างจะไม่ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ในระหว่างการทำงาน และหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว ซึ่งเป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมักจะไม่นับปฏิบัติตามกฎหมาย และประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดเรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะ ทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างทำงาน และหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว

วิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศจะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้กำหนดเรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะ แม้จะได้มีการออกพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่ก็ไม่ได้กำหนดเรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็กเอาไว้โดยเฉพาะ โดยให้ไปใช้มาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งก็ไม่ได้มีการกำหนดไว้โดยเฉพาะเช่นกัน อีกทั้งกฎกระทรวงได้กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงเท่านั้น ซึ่งในสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลายังคงมีลักษณะการทำงานอีกหลายอย่าง ที่อาจมีผลทำให้สุขภาพของเด็กมีอัตราเสี่ยงต่อการเป็นโรคได้ การที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสุขภาพของแรงงานเด็ก เพราะร่างกายของเด็กมีความแตกต่างจากผู้ใหญ่จึงไม่สามารถใช้มาตรฐาน

เดียวกับผู้ใหญ่ได้ อันถือว่าเป็นมาตรการเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กที่สำคัญ เนื่องจากการมาตรการตรวจสอบสุขภาพแรงงานเด็กก่อนเข้าทำงานเป็นการประเมินสุขภาพเด็กว่า ร่างกายพร้อมในการทำงานหรือไม่ การตรวจสอบสุขภาพร่างกายของแรงงานเด็กในระหว่างการทำงาน เพื่อดูว่าแรงงานเด็กนั้นสภาพร่างกายยังคงพร้อมที่จะทำงานหรือไม่ และการตรวจสอบสุขภาพหลังออกจากงานไปแล้วเพื่อจะดูว่าการทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพของเด็กหรือไม่ เพื่อที่จะได้รับการเยียวยาได้ทันทั่วทั้งที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยควรมีการกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และ หลังออกจากงาน โดยนายจ้างควรเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ทุกคน เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายแรงงานเด็กและฝ่ายนายจ้าง รัฐจึงควรมีการเพิ่มเติม มาตรการเกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ และควรกำหนดให้มีการ ตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และ หลังออกจากงาน โดย นายจ้างควรเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด

4.6 ปัญหาเรื่องการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

การเลิกจ้างมีผลเป็นการยุติความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในสัญญาจ้าง แรงงานคู่กรณีทั้งสองฝ่ายซึ่งได้แก่นายจ้างและลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ นายจ้าง เป็นฝ่ายที่มีอิทธิพลมากกว่าลูกจ้างจึงมีอำนาจในการต่อรองมากกว่า นายจ้างจึงมักทำสัญญา ไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองทำให้สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย และยังคงมีการจงใจ หลบเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้างทำให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับความ คุ้มครองและเป็นธรรมเท่าที่ควร

4.6.1 ปัญหาเรื่องการเลิกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมาตรการกำหนดการเลิกจ้างของแรงงานบาง ช่วงเวลาตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดหลักการให้แรงงานที่ ทำงานบางช่วงเวลาได้รับเงื่อนไขเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการสิ้นสุด สัญญาจ้าง และข้อแนะนำฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 ได้ให้ความคุ้มครอง เกี่ยวกับการเลิกจ้าง โดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ไม่ควรถูกไล่ออกหากไม่มีสาเหตุ ทางเศรษฐกิจ ทางวิชาการ หรือเหตุผลของสถานประกอบการ

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan 1947) กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานเกินกว่า 1 เดือน

และเป็นแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาต่อเนื่องเกินกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ทำการจ้างและไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้าถึงการที่ไม่สามารถต่อสัญญา หากนายจ้างตั้งใจที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา กับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างต้องแจ้งให้แรงงานดังกล่าวทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยระบุเหตุผลของการไม่ต่อสัญญาดังกล่าวด้วย หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ย 30 วันให้แก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งระยะเวลาการบอกกล่าวอาจลดลงได้ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแต่ละวันสำหรับระยะเวลาที่ถูกลดลง

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะ แต่กำหนดให้ใช้เงื่อนไขการเลิกจ้างลักษณะเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา โดยนายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเลิกจ้าง หากนายจ้างมิได้แจ้งล่วงหน้า 30 วันก่อนการเลิกจ้าง ค่าจ้างปกติที่เกินกว่า 30 วันจะถูกชำระให้กับลูกจ้าง เว้นแต่ กรณีที่ไม่มีความเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับธุรกิจเนื่องจากภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเหตุอื่นใดอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ลูกจ้างที่ทำงานรายวันโดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน หรือลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือน หรือที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือน หรือลูกจ้างที่ทำงานในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน หรือลูกจ้างที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน จะไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1981 (The Employment Act of Singapore 1981) ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ แต่ได้กำหนดให้ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างนั้น นายจ้างควรคำนึงถึงอายุการทำงานของผู้จ้างแต่ละคนเป็นสำคัญ โดยให้นับวันที่แจ้งการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบนั้น รวมเป็นระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย ดังนี้ บอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน สำหรับอายุการทำงานที่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ บอกกล่าวล่วงหน้า 1 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 6 สัปดาห์แต่ยังไม่ถึง 2 ปี บอกกล่าวล่วงหน้า 2 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 2 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี บอกกล่าวล่วงหน้า 4 สัปดาห์ สำหรับอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996) ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างจากระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง แต่กำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยถือตามอายุงานของผู้จ้าง กล่าวคือ อายุงานตั้งแต่ 1 เดือน แต่ไม่ถึง 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

อายุงานตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่ถึง 12 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง 1 สัปดาห์ต่ออายุงาน 1 ปี อายุงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

ประเทศไทย แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 หากการจ้างงานบางช่วงเวลานั้นมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา ย่อมได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง โดยหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบก่อนหรือในวันที่จ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงวันที่จ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน แต่นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีก็ได้ สำหรับการจ้างงานบางช่วงเวลาดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญา โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

จากสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จะเห็นได้ว่ามีลักษณะของการจ้างงานที่มีรูปแบบไม่ประจำและเป็นการจ้างงานในช่วงเวลาสั้นๆ รวมทั้งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเองส่วนใหญ่จะมองว่างานบางช่วงเวลาเป็นงานที่ไม่มั่นคง ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน จึงทำให้มีอัตราการหมุนเวียนเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นเมื่องานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีอัตราการจ้างและการเลิกจ้างเกิดขึ้นอยู่เสมอ นายจ้างจึงมักเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยไม่ใช้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ทำให้เกิดมีปัญหาในการเลิกจ้างอยู่เสมอ เช่น การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวหนึ่งคราวใด และแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาบางส่วนจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์ หากมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะเป็นระยะเวลาเพียงสั้นๆ จึงทำให้เกิดมีปัญหาในการหางานใหม่ หรือบอกเลิกจ้างทันทีโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาเพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการบอกเลิกสัญญาอย่างชัดเจน ว่าในการเลิกจ้างของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลานี้ต้องมีวิธีการหรือหลักเกณฑ์อย่างไร ส่วนประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างอย่างน้อย 30 วัน ในส่วนของของประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษได้กำหนดในเรื่องของระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลานานขึ้นเท่าใด ระยะเวลาใน

การบอกกล่าวล่วงหน้าก็จะยิ่งนานขึ้น ในการกำหนดระยะเวลาเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิดประโยชน์กับลูกจ้างเนื่องจากทำให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานมานานและได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้านานขึ้น ก็จะทำให้ลูกจ้างมีโอกาสนในการหางานทำได้มากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานขอแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะการทำงานไม่เหมือนกับลูกจ้างทั่วไป นั่นคือมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า แต่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างที่ได้รับความเดือนร้อนเช่นกันหากถูกนายจ้างเลิกจ้าง ดังนั้นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการเลิกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานเช่นเดียวกับการเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไป แต่ด้วยเหตุที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป ดังนั้นจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างของลูกจ้างทั้งสองประเภทให้แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดให้การเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น นายจ้างต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะเลิกจ้างได้เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป เนื่องจากถือว่าลูกจ้างมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้จะมีระยะเวลาการทำงานต่อวันน้อยกว่าก็ตาม ส่วนการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างนั้น โดยหลักแล้วหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป ซึ่งเห็นว่าในกรณีการเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกับกรณีเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไป แต่สำหรับระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น ขอเสนอให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ เพราะเป็นระยะเวลาที่เพียงพอแล้วสำหรับให้ลูกจ้างได้มีโอกาสนในการหางานใหม่ทำได้มากขึ้น

4.6.2 ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าชดเชย

หลักการจ่ายค่าชดเชยก็เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียหายที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดและไม่รู้ตัวมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีทุนรอนเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อว่างงานหรือระหว่างหา งานใหม่ โดยแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มิลักษณะการจ้างเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมมี สิทธิได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยตามหลักเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบาง ช่วงเวลา ไม่ได้กำหนดในเรื่องของค่าชดเชยไว้ แต่จากหลักการของอนุสัญญาที่กำหนดมาตรการให้ นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ดังนั้น กฎเกณฑ์บางประการที่ใช้กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาจึงต้องนำมาใช้กับแรงงานที่ทำงานบาง ช่วงเวลาด้วย ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ระบุเรื่องค่าชดเชยไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 158

ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยกำหนดให้คนงานผู้ใดที่ถูกเลิกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือผลประโยชน์อื่นในจำนวนที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและอัตราค่าจ้าง

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1947 (Labour Standard Law of Japan 1947) กำหนดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ เมื่อนายจ้างให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกจากงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชย หรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน ตามเอกสารหลักเกณฑ์ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจากนายจ้าง

ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยหลักเกณฑ์เดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา คือนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้เมื่อเลิกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 วันของการทำงานในแต่ละปีเมื่อเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ เว้นแต่ลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปีจะไม่มีสิทธิได้รับเงินตามหลักเกณฑ์นี้

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1981 (The Employment Act of Singapore 1981) ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือจัดองค์ใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย โดยจำนวนเงินขึ้นอยู่กับค่าตกลงหรือเจรจากันเองระหว่างตัวนายจ้างกับลูกจ้างหรือตามที่สัญญาจ้างระบุไว้

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับรวบรวม) ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยไว้ในกรณีการจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบ การจ่ายค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และการจ่ายค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีติดต่อกัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาต้องทำงานให้นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

ประเทศไทย แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันอย่างต่อเนื่องเกินกว่า 120 วัน หรือเกินกว่าที่กำหนด เมื่อนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน หรือ 300 วัน โดยยกเว้น

การจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนด ระยะเวลา นั้น

จากการศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยจะ พบว่า เป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน อาจมีระยะเวลา การทำงานไม่ต่อเนื่องกัน และมีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเด็กที่อยู่ในระบบ การศึกษา คือ กลุ่มของเด็กนักเรียน และนักศึกษา ในช่วงเปิดภาคการศึกษาจะทำงานได้เฉพาะช่วง เย็นภายหลังเลิกเรียน สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 3-4 ชั่วโมง หรือทำงานได้เฉพาะในช่วงวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ 2 วันต่อสัปดาห์ ทำงานวันละ 6-7 ชั่วโมง และกลุ่มเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา คือ กลุ่มที่มีใช้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะมีช่วงเวลาที่สามารถทำงานได้ตลอดทั้งวันและสามารถ ทำงานได้ทุกวัน เป็นต้น และเหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในทุกประเภท กิจการ คือ นายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิตหรือเป็นงานเร่งด่วน และต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุน หรือสวัสดิการ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานเด็กเหล่านี้ให้มาทำงานในช่วงสั้นๆ หรือเป็นครั้ง คราว ประกอบกับการที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในอัตราเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งที่มีระยะเวลา การทำงานจริงที่น้อยกว่า จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ในทางปฏิบัติ นายจ้างมักจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับ แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านต้นทุนและขัดต่อเหตุผล หลักในการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ ที่ได้กำหนดเพียงให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือ ผลประโยชน์อื่นในจำนวนที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและอัตราค่าจ้าง โดยที่ไม่ได้ กำหนดสัดส่วนหรือวิธีคำนวณการได้รับสิทธิในค่าชดเชยของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เป็น การเฉพาะแต่อย่างใด และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะเช่นกัน จึงต้องนำหลักการนับระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามา พิจารณา คือ ไม่ได้กำหนดให้นับเฉพาะวันที่มีการทำงานกันจริงๆ เท่านั้น แต่กำหนดให้นับรวมถึง วันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นำมารวมคิดเป็น ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างด้วย และเมื่อแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้าง ประเภทหนึ่งตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องใช้หลักการนับ ระยะเวลาการทำงานตามมาตรา 19 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ ต้องนับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างด้วย และ เมื่อทำงานครบ 120 วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน เช่น

กรณีที่มีระยะเวลาการทำงานปกติ 5-6 วันต่อสัปดาห์ คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์หรือถึงวันเสาร์ แต่กฎหมายกำหนดให้นับรวมวันหยุด คือ นับรวมวันเสาร์และวันอาทิตย์ด้วย ดังนั้นใน 1 สัปดาห์จะนับระยะเวลาทำงานเป็น 7 วัน และเมื่อทำงานครบ 120 วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน จะเห็นได้ว่าตามหลักการคิดระยะเวลาของกฎหมาย กรณีนี้จะมีระยะเวลาการทำงานปกติที่ทำงานประมาณ 86-103 วัน

กรณีที่มีระยะเวลาการทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ แต่กฎหมายกำหนดให้นับรวมวันหยุด คือ นับรวมวันจันทร์ถึงวันศุกร์ด้วย ดังนั้น ใน 1 สัปดาห์จะนับระยะเวลาทำงานเป็น 7 วัน และเมื่อทำงานครบ 120 วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน จะเห็นได้ว่าตามหลักการคิดระยะเวลาของกฎหมาย กรณีนี้จะมีระยะเวลาการทำงานปกติที่ทำงานเพียงแค่ประมาณ 35 วัน เท่านั้น แต่ทั้ง 2 กรณีจะได้รับสิทธิค่าชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน เท่ากัน ทั้งที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน นับว่าไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

การที่กฎหมายแรงงานของประเทศไทย กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเลิกจ้าง เมื่อได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดในอัตราเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ทั้งที่แรงงานทั้ง 2 ประเภท มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน โดยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคิดคำนวณอัตราค่าชดเชยที่ต้องจ่ายไว้เป็นสัดส่วนเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน อันเป็นหลักเกณฑ์ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ ถือเป็น การไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจ้างงานบางช่วงเวลาของนายจ้างที่ต้องการลดต้นทุนการผลิต นายจ้างอาจตัดสินใจไม่จ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะเห็นว่าทำให้เกิดภาระเรื่องค่าชดเชยมากเกินไป อาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้ จึงไม่ควรใช้หลักการคิดคำนวณอัตราค่าชดเชยที่ต้องจ่าย ในอัตราเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เพราะแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่ละกลุ่มจะมีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน และน้อยกว่าระยะเวลาการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์การคิดอัตราค่าชดเชยของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันทั้งระบบ มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้เขียนมีความเห็นว่า แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งตามกฎหมายแรงงาน ควรได้รับสิทธิตามกฎหมายทุกประการ แต่ควรได้รับตามสัดส่วนที่ตนได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง กล่าวคือ เมื่อได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด สิทธิการได้รับค่าชดเชย ควรคำนวณจาก

“จำนวนอัตราค่าชดเชยตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 คุ้มครองระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา หาดด้วย ระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน”

ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่ทำงานเต็มเวลามีระยะเวลาการทำงานปกติ 5 วันต่อสัปดาห์ แต่กฎหมายให้นับเป็น 7 วันต่อสัปดาห์ เมื่อทำงานครบ 120 วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (1)

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์ สามารถคำนวณอัตราค่าชดเชยได้ดังนี้

$$\frac{\text{อัตราค่าชดเชย 30 วัน} \times \text{การทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์}}{\text{การทำงานปกติ 5 วันต่อสัปดาห์}} = \text{อัตราค่าชดเชย 12 วัน}$$

ดังนั้น แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์ แต่กฎหมายให้นับเป็น 7 วันต่อสัปดาห์ เมื่อทำงานครบ 120 วัน จึงควรจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจำนวนไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 12 วัน

ทั้งนี้ ไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง เพราะหลักการคำนวณอัตรการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างสุดท้ายที่ถูกจ้างได้รับจริงเป็นรายวัน คือ ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน หรือ 300 วัน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากสภาพการจ้างงาน แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง หรือรายวันอยู่แล้ว เช่น หากมีระยะเวลาการทำงานปกติเพียง 2-3 ชั่วโมงต่อวัน นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ถูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในแต่ละวัน ดังนั้น แม้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันค่อนข้างน้อย แต่การจ่ายค่าชดเชยก็จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงในแต่ละวัน จึงไม่เกิดปัญหาในการคำนวณอัตรการจ่ายค่าชดเชยแต่ประการใด

จากการศึกษาวิเคราะห์มาตรการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ามีทั้งส่วนที่สอดคล้องคล้ายคลึงกันและมีหลายส่วนที่แตกต่างกัน แต่ทุกประเทศจะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน คือ มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศของตน การศึกษาวิเคราะห์ในบทนี้

ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในหลายประการ
ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย
ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในบทต่อไป



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาของระบบเศรษฐกิจ เมื่อมีการจ้างงานในรูปแบบใหม่เกิดขึ้น การทำงานบางช่วงเวลา (Part-Time) เป็นวิธีการจ้างงานที่นิยมนำมาใช้สำหรับการลดต้นทุนการผลิต ของสถานประกอบการที่ไม่ต้องการกลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูง กลุ่มแรงงานที่เป็นเป้าหมายหลัก คือ กลุ่มแรงงานเด็ก ประกอบกับปัญหาของความยากจนของคนในชนบท มีต้องการให้บุตรหลานออกมาทำงานหารายได้ มากกว่าส่งเสียให้เข้าเรียนในระบบการศึกษา อันเป็นการผลักดันให้แรงงานเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร และด้วยอายุที่ยังน้อยจึงไม่สามารถหางานเต็มเวลาทำได้ อีกทั้งภาครัฐได้มีนโยบายส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพเพื่อการพัฒนาทักษะและเตรียมความพร้อม ในการออกสู่ตลาดแรงงานให้แก่กลุ่มเด็กนักเรียน นักศึกษามีการจัดตั้ง “โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ” จึงเป็นการเปิดโอกาสในความต้องการที่สอดคล้องกันของทั้งนายจ้างและแรงงานเด็ก ทำให้มีจำนวนแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยเพิ่มมากยิ่งขึ้น จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมเหมือนแรงงานทั่วไป

ดังนั้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทย เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบตามมา จึงได้ทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการกำหนดความหมาย ระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก การห้ามทำงานล่วงเวลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี สถานที่ที่ห้ามทำงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การตรวจสุขภาพ การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย รวมทั้งศึกษา อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงานการวิจัย บทความ หนังสือ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการเก็บข้อมูล

และสถิติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาเรื่องการกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

จากการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย พบว่าสามารถแบ่งแรงงานเด็กออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือที่จบจากการศึกษาภาคบังคับแล้ว จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกลุ่มที่ 2 เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่อยู่ระหว่างการศึกษาล่าเรียน ทั้งในระบบการศึกษาแบบสายสามัญ และระบบการศึกษาแบบสายวิชาชีพ จะได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 แต่จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมเหมือนแรงงานทั่วไป แม้จะมีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง แต่เนื่องจากมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้สถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เท่านั้น ส่วนหลักเกณฑ์อื่นยังคงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนและความไม่เท่าเทียมกัน ในเรื่องสิทธิที่กฎหมายมุ่งให้ความคุ้มครองต่อแรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งที่แรงงานเด็กทั้ง 2 กลุ่ม มีวัตถุประสงค์ของการทำงานในสิ่งเดียวกัน คือ การมีงานทำหรือมีรายได้พิเศษในช่วงเวลาว่างจากการเรียน เพื่อแสวงหารายได้ในกาเลี้ยงชีพ และช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว จากความไม่ชัดเจนและไม่เท่าเทียมกันในมาตรการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้แรงงานเด็กและนายจ้าง มีความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายและลักษณะการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงสมควรที่จะกำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” ไว้โดยเฉพาะ

5.1.2 ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศไทย พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กเอาไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้เท่ากับผู้ใหญ่ที่ทำงานเต็มเวลา ถือว่าไม่เหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เพราะสภาพร่างกายของแรงงานเด็กไม่สามารถที่จะทำงานให้เทียบเท่ากับผู้ใหญ่ได้ แม้จะได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 ได้กำหนดคุ้มครองระยะเวลาการทำงานเอาไว้ แต่เป็นการคุ้มครองบังคับใช้เฉพาะกลุ่มแรงงานเด็กที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา

เท่านั้น และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการทำงานต่อวันและต่อสัปดาห์น้อยกว่าของประเทศอื่น สำหรับปัญหาในเรื่องระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน ในทางปฏิบัติจะมีปัญหาในส่วนของกิจการภาคบริการ ซึ่งแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการพักที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนปริมาณของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ คือ ถ้ายังคงมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมากก็จะต้องปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ จะได้หยุดพักต่อเมื่อจำนวนผู้มาใช้บริการลดลง นายจ้างไม่สามารถกำหนดระยะเวลาการพักให้เป็นที่แน่นอนได้ ดังนั้นเพื่อให้มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เท่าเทียมกันทั้งระบบ จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นสูงสุดต่อวันของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ โดยเทียบเคียงจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน

5.1.3 ปัญหาเรื่องการกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศไทยพบว่า เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนสำหรับเด็ก ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เด็กต้องทำงานหนักจนเกินไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้กำหนดห้ามมิให้แรงงานเด็ก ทำงานล่วงเวลา แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงาน พบว่า แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้นกว่าการทำงานในเวลาปกติ จึงมักขอทำงานล่วงเวลากับนายจ้าง ประกอบกับสถานประกอบการบางแห่งมีจำนวนพนักงานน้อย จึงมีความต้องการให้เด็กทำงานล่วงเวลาเพื่อรอให้พนักงานในกะต่อไปเข้าทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายจะไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ หรือในกรณีสภาพการจ้างงานในกิจการบางประเภท นายจ้างกับเด็กอาจตกลงกันให้มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าระยะเวลาการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยผลของกฎหมาย ทำให้เด็กไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ทั้งที่ชั่วโมงการทำงานของเด็กยังไม่เกินระยะเวลาทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ไม่มีการบัญญัติห้ามเด็กทำงานล่วงเวลา เพราะได้มีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอนของแรงงานเด็กเอาไว้แล้ว นายจ้างจึงไม่สามารถจ้างแรงงานเด็กทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนดได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาไปในตัว ดังนั้นจึงสมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ

5.1.4 ปัญหาเรื่องการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

จากการศึกษาพบว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี เท่านั้นจึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ในทางปฏิบัติไม่ปรากฏกรณีที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา มีลักษณะเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ที่มีการเร่งการผลิตหรือมีงานเร่งด่วน เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน ซึ่งจะไม่ถึง 1 ปี ดังนั้นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็จะไม่มีสิทธิได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปี จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

5.1.5 ปัญหาเรื่องการกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดสถานที่ห้ามให้เด็กทำงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นสถานที่ที่มีลักษณะไม่เหมาะสมต่อการที่เด็กจะเข้าไปทำงาน อันเป็นมาตรการที่กำหนดห้ามไว้อย่างชัดเจน แตกต่างจากมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ แต่จากสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากต่างประเทศ จึงก่อให้เกิดสถานประกอบการอีกหลายประเภทที่ประกอบกิจการประเภทที่ไม่สมควรให้เด็กเข้าไปทำงานเพิ่มขึ้น เช่น ร้านคาราโอเกะ ร้านตู้เกมส์หรือตู้คาราโอเกะ บนห้างสรรพสินค้า ร้านเกมส์คอมพิวเตอร์ สนุกเกอร์คลับ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม

5.1.6 ปัญหาเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการศึกษาพบว่า งานบางช่วงเวลามีลักษณะการจ้างงานที่กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง และนายจ้างจะใช้ฐานของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง วิธีการเช่นนี้ถือว่าไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากเมื่อนำค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา เพื่อคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานจริง อัตราค่าจ้างที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจึงต่ำกว่ามาตรฐานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ถือว่าผิดกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งเมื่อนำค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด มาคำนวณเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยคูณกับจำนวนชั่วโมงการทำงานเต็มเวลา แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่กฎหมาย

กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงออกมา บังคับใช้เป็นการทั่วไป โดยอิงกับมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เพื่อให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงในระบบธุรกิจของประเทศไทย และมีมาตรฐานเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ

5.1.7 ปัญหาเรื่องการตรวจสอบสุขภาพ

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในทุก ประเภทกิจการ จะมีความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก ประกอบกับสภาวะของ เด็กที่อยู่ในวัยอ่อนแอทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ทำให้แรงงานเด็กมีอัตราเสี่ยงต่อการ เป็นโรคหรือเกิดอันตรายเนื่องจากการทำงานได้ แต่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยก็ไม่ได้ กำหนดเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กไว้โดยเฉพาะ ทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างทำงาน และ หลังจากลาออกจากงานไปแล้ว อันแตกต่างกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศและของต่างประเทศ ที่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กและ กำหนดเป็นมาตรการไว้โดยเฉพาะ ถือเป็นมาตรการเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก ที่สำคัญ เนื่องจากร่างกายของเด็กมีความแตกต่างจากผู้ใหญ่จึงไม่สามารถใช้มาตรฐานเดียวกับ ผู้ใหญ่ได้ จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ต้องมีมาตรการในเรื่องนี้ให้ชัดเจนเพื่อคุ้มครองสุขภาพ ร่างกายและอนามัยของแรงงานเด็ก

5.1.8 ปัญหาเรื่องการเลิกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จะมีลักษณะการจ้างงานที่มี รูปแบบไม่ประจำและเป็นการจ้างงานในช่วงเวลาสั้นๆ เป็นงานที่มีอัตราการจ้างและการเลิกจ้างเกิด ขึ้นอยู่เสมอ และจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์ ทำให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็น ระยะเวลาเพียงสั้นๆ เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป แม้สภาพการ ทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จะมีลักษณะการทำงานไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงาน เต็มเวลา คือ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า แต่หากถูกนายจ้างเลิกจ้างก็คงได้รับความเดือดร้อน เช่นเดียวกัน จึงสมควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการเลิกจ้าง แต่ด้วยเหตุที่แรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น จึงควรกำหนด หลักเกณฑ์ในการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างของลูกจ้างทั้งสองประเภทให้แตกต่างกัน เพื่อให้ สอดคล้องกับมาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ

5.1.9 ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าชดเชย

จากการศึกษาพบว่า การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างแก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่ได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ในอัตราเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ทั้งที่แรงงานทั้ง 2 ประเภทมีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน โดยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคิดคำนวณอัตราค่าชดเชยที่ต้องจ่ายไว้เป็นสัดส่วน เมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน อันเป็นหลักการสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจ้างงานบางช่วงเวลา ที่ต้องการลดต้นทุนการผลิต ทำให้ในทางปฏิบัติ นายจ้างมักจะจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านต้นทุนและขัดต่อเหตุผลหลักในการจ้างงาน อันอาจส่งผลให้นายจ้างตัดสินใจไม่จ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะเห็นว่าทำให้เกิดภาระเรื่องค่าชดเชยมากเกินไป อาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้ จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์การคิดอัตราค่าชดเชยของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไว้โดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันทั้งระบบ และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ

5.2 ข้อเสนอแนะ

เมื่อได้พิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มีลักษณะที่ขาดความสอดคล้องและมีข้อบกพร่องในการนำมาปรับใช้ จึงสมควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบและเสมอภาคกัน โดยแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 การกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทั้งระบบอย่างมีขอบเขตที่เหมาะสม ควรกำหนดคำนิยามโดยใช้คำว่า “ลูกจ้าง” สำหรับบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และกำหนดให้มีขอบเขตสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคนที่ “อายุต่ำกว่า 18 ปี” โดยไม่เลือกคุ้มครองเฉพาะนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และกำหนดความหมายของ งานบางช่วงเวลา คือ “งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพ ในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน” ดังนั้น

“แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่ไม่ต่ำกว่า 15 ปี และมีชั่วโมงการทำงานปกติตามกฎหมายน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดคำนิยามเพิ่มเติม ดังนี้

“งานบางช่วงเวลา” หมายความว่า งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน

5.2.2 การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติและเวลาพัก

รัฐควรกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ให้เหมาะสมกับอายุของเด็ก และควรกำหนดระยะเวลาพักระหว่างการทำงานให้สอดคล้องระยะเวลาการทำงานของเด็ก เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศและต่างประเทศ จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46/1 เพื่อใช้ในการคุ้มครองระยะเวลาการทำงานปกติของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลาทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง แต่วันหนึ่งต้องน้อยกว่า 6 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 6 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องน้อยกว่า 36 ชั่วโมง”

นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 46/2 เพื่อใช้ในการคุ้มครองระยะเวลาการพักของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลา มีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 3 ชั่วโมง แต่ใน 3 ชั่วโมงนั้น ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด”

5.2.3 การกำหนดห้ามทำงานล่วงเวลา

รัฐควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้สอดคล้องอย่างเป็นระบบกับการกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติของแรงงานเด็กในหัวข้อ 5.2.2 ที่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนในแต่ละวัน หรือแต่ละสัปดาห์ให้เหมาะสมตามช่วงอายุของเด็กในแต่ละวัย จะเป็นการเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นกว่าการกำหนดห้ามเด็กทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีการกำหนดคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของเด็ก จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48/1 ดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลา ทำงานในวันหยุด”

5.2.4 การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

รัฐควรกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงที่ทำงานมาครบ 6 เดือน มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48/2 เพื่อใช้ในการคุ้มครองวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลา และได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 6 เดือน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามทีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน”

5.2.5 การกำหนดสถานที่ห้ามทำงาน

รัฐควรต้องกำหนดเพิ่มเติมสถานที่ห้ามให้เด็กทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีจำนวนสถานประกอบการอีกหลายประเภท ที่ประกอบกิจการในลักษณะที่ไม่สมควรให้เด็กเข้าไปทำงาน จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 50/1 เพื่อใช้ในการคุ้มครองสถานที่ห้ามทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลา ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน

- (3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (4) สถานเดินรำ รำวง หรือร้องเงิง
- (5) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (6) ร้านคาราโอเกะ
- (7) ร้านตู้เกมส์หรือตู้คาราโอเกะบนห้างสรรพสินค้า
- (8) ร้านเกมส์คอมพิวเตอร์
- (9) สนุกเกอร์คลับ
- (10) สถานที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด”

5.2.6 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

รัฐควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ให้สอดคล้องกับการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงในระบบธุรกิจ และกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงให้กับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาต่ำกว่าอัตราที่กำหนด แต่สามารถจ่ายสูงกว่าอัตราที่กำหนดได้ เพื่อให้การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52/1 เพื่อใช้ในการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลาสำหรับการทำงาน 1 ชั่วโมง ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนด”

5.2.7 การตรวจสอบสภาพ

รัฐควรมีการเพิ่มเติมมาตรการเกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบสภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะ และควรกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน ทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังออกจากงาน โดยนายจ้างควรเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52/2 เพื่อใช้ในการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลาทุกคน ก่อนทำงาน ระหว่างทำงาน และสิ้นสุดการทำงาน และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

5.2.8 การเลิกจ้าง

รัฐควรกำหนดเพิ่มเติมมาตรการในการเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ในเรื่องของระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เพราะเป็นระยะเวลาที่เพียงพอสำหรับให้ลูกจ้างได้มีโอกาสในการหางานทำใหม่ได้มากขึ้น จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52/3 เพื่อใช้ในการคุ้มครองการเลิกจ้างของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

วรรคแรก “สัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า”

วรรคสอง “ในกรณีที่สัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน”

วรรคสาม “ให้นำความในมาตรา 17 วรรค 2 และวรรค 3 มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

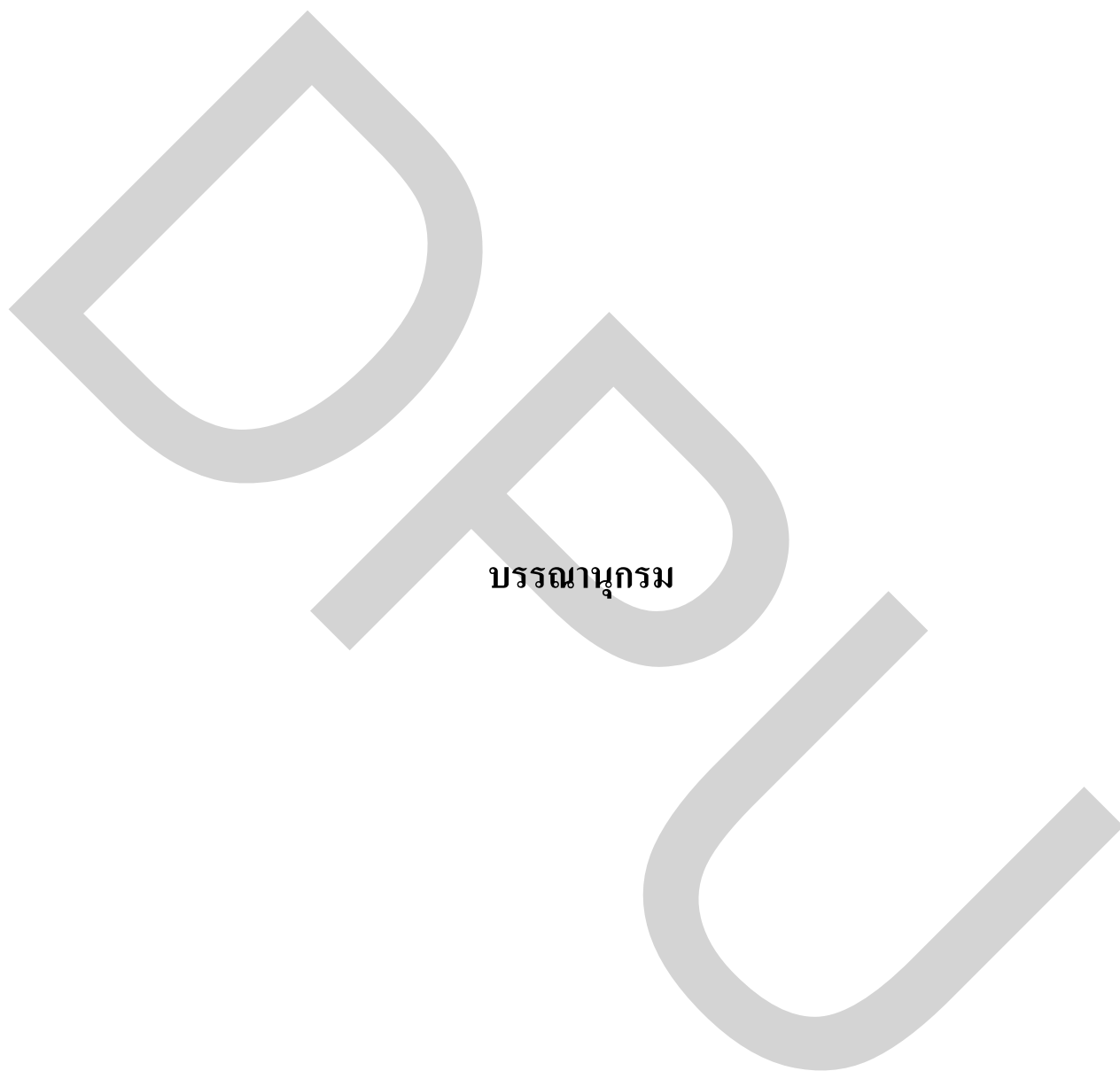
5.2.9 การจ่ายค่าชดเชย

รัฐควรกำหนดหลักเกณฑ์การคิดอัตราค่าชดเชยของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันทั้งระบบ และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสัดส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา จึงควรคำนวณจาก จำนวนอัตราค่าชดเชยที่กฎหมายกำหนด คูณ ระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาหารด้วย ระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการเดียวกัน และในกิจการประเภทเดียวกัน จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52/4 เพื่อใช้ในการคุ้มครองการจ่ายค่าชดเชยของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ ดังนี้

“ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบางช่วงเวลา ซึ่งเลิกจ้าง โดยคิดจากอัตราค่าชดเชยตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 คูณ ระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ ของลูกจ้าง หารด้วย ระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ ของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในตำแหน่งเดียวกันหรือเทียบเคียงกับสาขาอาชีพในสถานประกอบการของนายจ้าง”

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้เขียนต้องการแก้ไขปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในงานบางช่วงเวลาให้มีประสิทธิภาพสามารถใช้บังคับได้จริงในทางปฏิบัติเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองทั้งฝ่ายนายจ้างและ

ฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ กลไกในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศและขยายโอกาสในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น การพัฒนาโดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในงานบางช่วงเวลานั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง แต่จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมลลักษณ์ โตสกุล และคณะ. (2528). *วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ และอรุณพล มั่นสไพบูลย์. (2548). *บุจฉลา-วิราชนากฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). *แนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของประเทศไทย (รายงานการวิจัย)*. เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- จรัญ โฆษณานนท์. (2549). *นิติปรัชญา (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติ ดิงศภัทย์. (2526). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 354-452 ว่าด้วยมูลแห่งหนี้ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- จิต เศรษฐบุตร. (2553). *หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและสัญญา แก้ไขเพิ่มเติมโดย คาราวร ธีระวัฒน์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2548). *กฎหมายว่าด้วยนิติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2547). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี ศิริจันทร์พันธ์. (2523). *ประวัติศาสตร์อังกฤษสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสิทธิ์ ไชวโกลกุล. (2545). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจัดการงานนอกตั้งลามิควรได้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- _____. (2551). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2553). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิคตอรี เพาเวอร์ พอยท์.

พื้น รณนภากาศ ฤทธาคนี และจอมพลอากาศ. (2500). *วิวัฒนาการแรงงาน*. พระนคร: ทหารอากาศ.

รุ่งโรจน์ รุ่งเรืองวงศ์. (2549). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2546). *คำชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2552). *สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

_____. (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

สุดาศิริ วสวงศ์. (2538). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.

_____. (2545). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2548). *สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา (รายงานการวิจัย)*. เสนอต่อกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

สุดาศิริ วสวงศ์ และคณะ. (2538). *แนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก (รายงานผลการศึกษาวิจัยศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา)*. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขุม สุกนิตย์. (2541). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจัดการงานนอกสั่ง และลามิควรรได้ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน สาขานิติศาสตร์ หน่วยที่ 1 (เล่ม 1)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สมคิด ศรีสังคม. (2504). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทยภาคประเทศอังกฤษ (เล่ม 1)*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.

เอี่ยม ฉายางาม. (2521). *ประวัติศาสตร์อังกฤษ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทความ

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2549). “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย.” *บทบัณฑิตย*. เล่ม 62.

มาลี พฤษพงสาวลี. (2523). “ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย.”
วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2.

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนวิเทศสัมพันธ์. (2529-2538). “อนุสัญญาและ
ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
ฉบับที่ 72-82.

เอกสารอื่นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). คู่มือการบริหารโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของ
นักเรียน นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียน.

_____. (2553). รายงานผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของนักเรียน
นักศึกษา ให้มีรายได้ระหว่างเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). สถิติแรงงาน 2540-2541. กรุงเทพฯ. กองวิชาการและ
แผนงาน กระทรวงแรงงาน.

_____. (2548). รายงานการศึกษาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย (รายงานการศึกษา). กรุงเทพฯ.
กระทรวงแรงงาน.

วิจิตรา พรหมพันธุ์. (2533). 75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

วรวิทย์ เจริญเลิศ และนภาพร อติวานิชยพงศ์. (2546). การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและ
คนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2535). ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิชย์ บรรพ 1.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2543, 30 พฤษภาคม – 15 มิถุนายน). “เอกสารการประชุม
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัย ที่ 88.”

วิทยานิพนธ์

กรณัฐ หอมหวล. (2552). ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของเด็กในร้านอาหาร
ขนาดกลางและขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. (2529). *ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2546). *การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- นริสสา อิงคศิริ. (2553). *ปัญหาข้อห้ามเรียกคืนทรัพย์สินที่ชำระหนี้ไปโดยฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมาย
หรือศีลธรรมอันดีตามหลักกฎหมายได้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
นิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะธิดา อุปพงษ์. (2540). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของผู้เยาว์*. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวทยะ. (2542). *การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและ
กฎหมายต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิริสา พิสุทธิสินธุ์. (2553). *ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
นิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริธร วังกาวิ. (2551). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.

กฎหมาย

- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่
พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา
ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน. (2004). อนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2555, จาก http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=&Itemid=9
ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2012). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2555, จาก http://www.bot.or.th/Thai/Statistics/FinancialMarkets/ExchangeRate/_layouts/Application/ExchangeRate/ExchangeRate.aspx

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

- Bob Hepple and Sandra Fredman. (1986). *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. S.1.
- B.S.Markesinis, W .Lorenz and Gerhard Dennemann. (1997). *The German Law of Obligations Vol. 1*. Oxford. Clarendon Press.
- Guidelines for Employers on Improving, Etc. (1986). *Employment Management of Part - Time Workers Handbook of Singapore. Employment Law*. Butterworth & Co (Asia) Pte.Ltd,
- International Labour Office. (1996). *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951 Volume I*. Geneva.
- _____. (1996). *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951 Volume II*. Geneva.
- International Labour Organization. (1991). “Condition of Work Digest on Child Labour.” *Law and Practice*, 10, 2.
- Kazuo Sugeno translated by Leo Kanowitz. (1995). *Japanese Labor Law*. (2nd ed.).
- Singapore Butterworths. (1986). *Butterworths Handbook of Singapore Employment Law Second Edition*

ARTICLES

Convention concerning Medical Examination for Fitness for Employment in Industry of Children and Young Persons.

Convention concerning Medical Examination of Children and Young Persons for Fitness for Employment in Non-Industrial Occupations.

Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment.

Convention concerning the Age for Admission of Children to Non-Industrial Employment [revised 1937].

Convention No.1: Convention Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day and Forty-eight in the Week, 1919.

Convention No.14 Weekly Rest (Industry), 1921.

Convention No.175 Concerning Part-Time Work.

Convention No.106 Weekly Rest (Commerce and Offices), 1957.

C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930.

Recommendation No. 182 Concerning Part Time Work.

Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment.

ELECTRONIC SOURCES

International Labour Organization. (2012). Conventions and Protocols. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>

_____. (2012). Labor Standards Law of Korea 1997. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46401/65062/E97KOR01.htm>

Japan Institute for Labour Policy and Training. (2012). Law Concerning the Improvement of Employment Management, Etc. of Part-Time Workers (Part-Time Work Law). Retrieved August 4, 2012, from http://www.jiwe.or.jp/english/law/law3_1_1.html

Ministry of Manpower. (2012). Employment (Part - Time Employees) Regulations 1996. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.mom.gov.sg/legislation/Pages/employment-part-time-employees-regulations.aspx>.

_____. (2012). The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976. Retrieved August 4, 2012, from <http://www.mom.gov.sg/legislation/Pages/employment-children-and-young-persons-regulations.aspx>

The National Archives. (2011). Browse Legislation. Retrieved May 15, 2012, from <http://www.legislation.gov.uk/browse>

LAWS

China. The Minors Protection Law.

England. Children and Young Persons Act 1963.

_____. Employment of Children Act 1973.

_____. Employment Relations Act 1999.

_____. The Children (Protection at Work) Regulations 1998.

_____. The Employment Right Act 1996.

_____. The Family Law Reform Act 1969.

_____. The National Minimum Wage Act 1998.

_____. The Working Time Regulations 1998.

France. Civil Code.

German. Civil Code.

Japan. Civil Code.

_____. Guideline for Employee on Improving Employment Management of Part-Time Workers.

_____. Labour Standard Law 1947.

_____. Part-Time Work Law 1993.

_____. The Minimum Wages Law.

_____. Civil Code.

_____. Enforcement Decree.

_____. Labour Standards Law 1997.

_____. Minimum Wage Act of Korea.

_____. Temporary and Part - Time Workers Protection Act 2006.

Philippines. Family Code.

Singapore. Commercial Laws.

_____. Employment (Part - Time Employees) Regulations 1996.

_____. The Employment Act 1981.

_____. The Employment (Children Young Persons) Regulation 1976.

ด
ร
ช

ภาคผนวก



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ 25 บาทนั้น คณะกรรมการค่าจ้าง ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2553 เห็นชอบให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานรายชั่วโมงในปัจจุบันของนักเรียน นิสิต และนักศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ 1 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง ได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งระบบการจ้างงานของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติ และในช่วงวันปิดภาคเรียน

ข้อ 2 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตราย

ข้อ 3 กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ 30 บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานดังนี้

(1) เงื่อนไขการจ้างงานประเภทไม่เต็มเวลา

(1.1) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(1.2) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงวันปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง

(1.3) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน คือ

(2.1) สถานที่เล่นการพนัน

(2.2) สถานเอนกบันเทิง รำวง หรือรองเง็ง

(2.3) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

ข้อ 4 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาต่อไป

ข้อ 5 คณะกรรมการค่าจ้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานประกอบการจะพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างรายชั่วโมงตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553

(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายศกนัฏฐ์ ชีวะก้องเกียรติ
เกิดเมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2520

ประวัติการศึกษา

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปีการศึกษา 2555