

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมาย ต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย แม้จะมีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาอย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาตามกฎหมายแล้ว แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็อยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” อันก่อให้เกิดสิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา แต่ก็มีปัญหาในทางปฏิบัติ คือ นายจ้างเห็นว่าเป็นแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าแรงงานทั่วไป จึงไม่ควรได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาดังนั้น ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาอย่างเหมาะสม จึงควรมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการคุ้มครอง ให้สอดคล้องและเท่าเทียมกับมาตรฐานสากล โดยทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจากอนุสัญญา และข้อเสนอ 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 เชค โกลสโลวาเกีย 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 ภายใต้งานใจ ของเสรีภาพและความภาคภูมิใจ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ โอกาสอันทัดเทียมกัน 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 การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ในรูปของ “อนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation)” เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานในประเทศของตน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระบบการปกครองและระบบการบริหารประเทศที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ รวมถึงการหาวิธีในการนำมาตราฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของประชาชน เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ⁴

“อนุสัญญา (Convention)” จะมีผลใช้บังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นทางการก็ต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว การให้สัตยาบันจึงเท่ากับเป็นการรับรองว่าได้มีการนำอนุสัญญานั้น ไปใช้ปฏิบัติในประเทศของตน 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 ว่าด้วยนำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ 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 แม้จะทำให้สัปดาห์หรือไม่ก็ตามโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนา 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 และสถานบริการเครื่องดื่ม 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 จะต้องไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เว้นแต่ได้รับการตรวจสภาพทางร่างกายแล้วว่าเหมาะสมที่จะทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้การ ตรวจสอบทางการแพทย์จนกว่าจะมีอายุถึง 18 ปี หรือ 21 ปี สำหรับงานที่มีการเสี่ยงอันตรายต่อ สุขภาพสูง ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการทำงานประเภทนั้น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 78 ว่าด้วยการตรวจทางการแพทย์สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อความเหมาะสมในการทำงานในงานที่มีอุตสาหกรรมปี 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 เพื่อกำไรไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในงานที่มีชั่วโมงอุตสาหกรรม และรวมถึงงานทั้งหลายที่นอกเหนือไปจากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกำหนดให้เป็นงานอุตสาหกรรม งานเกษตรกรรม และงานประมง เด็กและเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตหรือทำงานในงานที่มีชั่วโมงอุตสาหกรรม เว้นแต่ได้ผ่านการตรวจทางการแพทย์แล้วเห็นว่าเหมาะสมที่จะทำงานนี้ได้ และหากเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต้องตรวจสอบสุขภาพจนถึงอายุ 21 ปี

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีงานทำโดยเสรีและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา จึงได้กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารวมทั้งไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 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 ซึ่งชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานช่วงเวลาลดลงอาจนับเป็นสัปดาห์ 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 กับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในเรื่องของการคุ้มครองการมิบุตร 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 การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเต็มเวลามาเป็นการทำงานบางช่วงเวลา 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 โดยเงื่อนไขนี้อาจพิจารณาจาก 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 ควรขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองกันตามกฎหมายและข้อปฏิบัติ²⁷

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 โดยอาจขยายระยะเวลาในการทำงานในวันอื่นแทนโดยเป็น 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 ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ในสัญญา 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 กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) เมื่อนายจ้างให้ออกจากงาน โดยกำหนดให้นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกเอกสารกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน (Severance Pay) แยกออกมาต่างหากจากสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time Workers) ถือเป็นแรงงานที่ทำงานแบบไม่ปกติ (Non - Regulation Workers) ดังนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสเงินสะสมสำหรับการเกษียณงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติตามประเพณีปฏิบัติของการทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวแก่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาเอง

3.3.2 ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน คือ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 (Labour Standards Law of Korea 1997) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไปทุกประเภท รวมถึง แรงงานเด็กและแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาดำเนิน และมีความหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 2006 (Temporary and Part - Time Workers Protection Act 2006) ดังจะได้ทำการศึกษาดังนี้⁴²

3.3.2.1 การกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ค.ศ. 1997 ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับระยะเวลาการทำงานของแรงงานเด็ก คือ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 13 ปี ถึง 18 ปี ทำงานเกินกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจจะขยายระยะเวลาชั่วโมงในการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือเพิ่มขึ้น 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้⁴³

⁴² International 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 และกำหนดชั่วโมงเวลาทำงานปกติต้องไม่เกินวันละ 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.

นอกจากนี้สภาพการทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สูงกว่าจ้างในงานที่เหมือนกันในสถานประกอบการเดียวกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองด้านสภาพการจ้างที่แตกต่างไปจากแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาบ้าง และเงื่อนไขการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำพื้นฐานตามมาตรา 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 ชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สูงกว่าจ้างในงานที่เหมือนกัน 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) นอกจากนี้ค่าจ้างสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะต้องคำนวณตามชั่วโมงการทำงาน 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 แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลารายวันโดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 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) ซึ่งทำสัญญาบริการ (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 ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือ โรงเรียนฝึกหัดอาชีพและโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับการอนุมัติ และห้ามว่าจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี ให้ทำงานเป็นคนทำงาน โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมงในแต่ละวัน ห้ามว่าจ้างเยาวชนอายุไม่เกิน 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงานเป็นคนทำงาน 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 ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของ ประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1968 และลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาดังกล่าวย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996

1) นิยามของ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา”

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 กำหนดให้ “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา” (Part – Time Employees) หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่

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 โดยแต่ละรายการมีสาระสำคัญของการคุ้มครอง 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 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาทำงานครบ 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 โดยให้ในวันแจ้งการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบนั้น 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 การขาดการตระหนักต่อความเสี่ยงและการขาดวุฒิภาวะของเยาวชน
- 2) เครื่องมือและแผนผังสถานที่ทำงานหรือพื้นที่ทำงานส่วนบุคคล
- 3) ธรรมชาติ ระดับ และระยะเวลาในการรับสารทางเคมี ชีวิตภาพและกายภาพ
- 4) รูปแบบ ระดับ และการใช้เครื่องมือทำงาน และวิธีการใช้
- 5) การจัดการขั้นตอนและกิจกรรม
- 6) ระดับการให้การฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีให้หรือที่จะมีให้แก่เยาวชน

นายจ้างทุกรายต้องทำให้มั่นใจว่าเด็กที่ตนจ้างได้รับการปกป้องจากความเสี่ยงใดๆ ต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นผลจากการขาดประสบการณ์ การขาดความตระหนักต่อความเสี่ยงที่มีอยู่หรืออาจเกิดขึ้น 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 บำนาญและหลักเกณฑ์การจ่ายระยะเวลาบอกร่ำว่า 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 จะต้องใช้เวลาพักไม่น้อยกว่า 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

หลักการการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ได้คุ้มครองไปถึงคนทำงานแบบบางช่วงเวลาด้วย โดยจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในลักษณะเดียวกัน หรือตามสัดส่วนของสิทธิที่ให้แก่งานแบบเต็มเวลา เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราปกติรายชั่วโมง และสิทธิในการได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราเดียวกัน และสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนเดียวกับที่คนทำงานแบบเต็มเวลาได้รับสิทธิ เป็นต้น

(5) การเลิกจ้าง

ตามกฎหมายคอมมอนลอว์ของประเทศอังกฤษ ได้กำหนดการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิชอบ (Wrongful dismissal) หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิได้บอกเลิกจ้างหรือบอกกล่าวเป็นระยะเวลาไม่เพียงพอ นายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (Reasonable notice) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควรแล้ว ลูกจ้างไม่อาจฟ้องคดีเลิกจ้างโดยมิชอบได้ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างโดยสาเหตุใด หรือไม่มีสาเหตุเลยก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมานานเท่าใดก็ตาม แม้ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าหากนายจ้างจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องคดีเช่นกัน แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้มีการบอกเลิกจ้าง หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่เพียงพอและอีกทั้งนายจ้างมิได้จ่ายเงิน

⁶⁴ คลินิกตร มหาวีระ. (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 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทย

3.4.1 การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก โดยได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงาน โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งมีหลักสาระสำคัญ 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 นอกจากนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานถือเป็นอัตราพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ต่ำไปกว่าอัตรานี้ได้ 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

ในกรณีที่นายจ้างมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างออกจากงานทันที หรือนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้าง ไม่ครบระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด 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 หรือร้องเงี้ยว
- (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 จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของต่างประเทศได้รับเอาหลักการในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้ในหลายเรื่องด้วยกัน โดยแตกต่างกันไปตามพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ทำให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน

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

⁸³ เกษมสันต์ วัลลาภรณ์ และอรุณพล มนต์ไพฑูริย์. (2548). *พจนานุกรมกฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ*. หน้า 120.

นักศึกษา แต่เนื่องจากการจ้างแรงงานเด็กในรูปแบบของงานบางช่วงเวลา เป็นรูปแบบการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด ดังนั้น ในด้านการบังคับใช้กฎหมายกับแรงงานประเภทนี้ยังไม่สามารถคุ้มครองสภาพการงานได้อย่างเหมาะสมและทำให้เกิดปัญหาในการจ้างแรงงานขึ้น ซึ่งจะได้อธิบายปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ในบทต่อไป