

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่ทำงานบางช่วงเวลา

แรงงานเด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของโลก ประเทศต่างๆ ได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรห้ามใช้แรงงานเด็กที่ยังมีอายุน้อยโดยเด็ดขาด ทั้งนี้เพราะไม่ต้องการให้เด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียน ต้องเข้ามาใช้แรงงานก่อนวัยอันสมควร เด็กจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้หรือศึกษาเล่าเรียนอย่างเพียงพอ การเข้าทำงานตั้งแต่อายุน้อยย่อมส่งผลเสียต่อเด็กหลายประการ เช่น ทำให้ร่างกายเด็กเสื่อมโทรม ขาดความรู้ความสามารถ ขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้มีการร่วมมือกันออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบเด็กและเป็นการถนอมแรงงานเด็กให้เป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า มีมาตรการซึ่งเหมือนกันและแตกต่างกันในหลายประการด้วยกัน และสำหรับบทนี้จะวิเคราะห์ถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาวามีปัญหาอย่างไร โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอังกฤษ ในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเรื่องการกำหนดความหมายของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา

คำว่า “แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา” ยังไม่มีการให้คำจำกัดความของคำนี้ไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความหมายจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศที่มีที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากการหาความหมายและคำจำกัดความของ “แรงงานเด็ก” และนำเสนอความหมายและคำจำกัดความของ “งานบางช่วงเวลา” ในลำดับต่อไป ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มิได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงานเด็ก” ไว้ โดยเฉพาะเจาะจง โดยเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง

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 ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน แต่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีข้อตกลงการทำงานน้อยกว่า 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 หรือตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ 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 เป็นระยะเวลาสั้นกว่าคนทำงานปกติทั่วไปในการทำงานประเภทเดียวกันและในสถาน 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 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำ กว่า 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 ประเทศไทยยังมิได้มีการกำหนดคำนิยามศัพท์ไว้โดยเฉพาะ 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 เด็กที่อยู่ระหว่างการศึกษาเล่าเรียน 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 เพราะการที่เด็กได้มีเวลาการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างการงานที่เหมาะสมจะทำให้เด็กไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป อีกทั้งเป็นการให้เด็กได้ผ่อนคลายร่างกายและสมอง ส่งผลให้มีการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็กได้อย่างเต็มที่ ทำให้เด็กเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคตได้ และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เด็กต้องถูกใช้แรงงานมากเกินไปจนเกินสมควร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงานของแรงงานเด็กบางช่วงเวลาเอาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องพิจารณาจากอนุสัญญาฉบับที่ 60 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในงานซึ่งมิใช่งานอุตสาหกรรมปี 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 โดยอนุญาติให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งใช้กับทั้งแรงงานเด็กและแรงงานผู้ใหญ่ ประกอบกับคำนิยามศัพท์ของคำว่า “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา จะเห็นว่าได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยให้เทียบเคียงกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงได้ในสายอาชีพหรือสถานประกอบการเดียวกัน สำหรับมาตรการในการคุ้มครองระยะเวลาการพักระหว่างการงานของแรงงานเด็กองค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้

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 แต่อย่างไรก็ตามรวมระยะเวลาแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในส่วนของระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กนั้นประเทศญี่ปุ่นไม่ได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ และประเทศญี่ปุ่นมีหลักการเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายบางช่วงเวลา ค.ศ. 1993 (Part-Time Work Law 1993) คือ แรงงานที่มีชั่วโมงในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าคนที่ทำงานเต็มเวลาในลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน

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 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาให้ถูกกำหนดบนพื้นฐานตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาที่สูงกว่าจ้างในงานที่เหมือนกัน 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 ให้ทำงานเป็นคนทำงาน โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุเกินกว่า 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ให้ทำงาน เป็นคนทำงาน โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนแรงงานบางช่วงเวลานั้น

ระเบียบข้อบังคับการทำงานของผู้จ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996) กำหนดให้นายจ้างและผู้จ้างสามารถตกลงกันในเรื่องชั่วโมงและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ได้ 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 จะต้องมีเวลาอย่างน้อย 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 แต่ถ้าคนทำงานในช่วงวัยรุ่นได้ทำงานให้แก่นายจ้างมากกว่า 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 และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วจะต้องไม่เกิน 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
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	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 ทำให้กลุ่มแรงงานเด็กที่อยู่นอกในระบบการศึกษา มีชั่วโมงการทำงานที่ กฎหมายอนุญาตให้ทำได้เท่ากับแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา คือ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นนายจ้างหรือผู้ประกอบการมีสิทธิที่จะกำหนดให้แรงงานเด็กมีชั่วโมง การทำงานขั้นต่ำเพียงวันละ 2-3 ชั่วโมง และอาจมีชั่วโมงการทำงานสูงสุดวันละ 7-8 ชั่วโมง หรือ ประมาณ 42-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ อันเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไป ที่ทำงานเต็มเวลา อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของเด็ก สำหรับปัญหาในเรื่อง ระยะเวลาพักระหว่างการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลานั้น ในกิจการภาคพาณิชยกรรม กิจการภาคเกษตรกรรม และกิจการภาคอุตสาหกรรม ไม่พบปัญหาในเรื่องการบังคับใช้ เพราะ สถานประกอบการเหล่านี้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน และระยะเวลาการพักระหว่างการ ทำงานที่แน่นอนอยู่แล้ว ในทางปฏิบัติจะมีปัญหาในส่วนของกิจการภาคบริการ ซึ่งแรงงานเด็กที่ ทำงานบางช่วงเวลาจะมีระยะเวลาการพักที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนปริมาณของลูกค้าหรือผู้มา ใช้บริการ ซึ่งแม้จะทำงานติดต่อกันมาแล้ว 4 ชั่วโมง แต่ถ้ายังคงมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก ก็คงต้องปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ จะได้หยุดพักต่อเมื่อจำนวนผู้มาใช้บริการลดลง โดยอาจจะได้หยุด พักเกินกว่า 1 ชั่วโมงหรือเกินกว่า 10 นาที ซึ่งนายจ้างไม่สามารถกำหนดระยะเวลาการพักให้เป็น ที่แน่นอนได้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศอังกฤษ ปรากฏว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยได้กำหนด ให้มีระยะเวลาการทำงานต่อวันและต่อสัปดาห์น้อยกว่าของประเทศอื่น การที่กำหนดระยะเวลาใน การทำงานของแรงงานเด็กให้มีชั่วโมงการทำงานโดยปกติ 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

ในส่วนขอระยะเวลาพักระหว่างการทำงานประเทศไทยได้กำหนดให้มีลักษณะที่แตกต่างกับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานเอาไว้ แต่เมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ที่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กได้มีระยะเวลาการพักระหว่างการทำงาน เมื่อได้ทำงานมาแล้วครบ 3 หรือ 4 ชั่วโมง ตามแต่ละช่วงอายุที่กฎหมายกำหนดไว้ ในส่วนของประเทศอังกฤษได้กำหนดให้แรงงานเด็กต้องมียุทธศาสตร์การพักระหว่างการทำงานเมื่อได้ทำงานมาแล้วครบ 4 ชั่วโมง อันเป็นมาตรการที่สอดคล้องกับประเทศไทย แต่แตกต่างกันตรงระยะเวลาการพักเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอายุของเด็ก จะช่วยให้เด็กไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป และเนื่องจากในหัวข้อที่ 4.1 ได้กำหนดคำนิยามของ “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

ย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษา 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 หรือในกรณีสภาพการจ้างงานในกิจการบางประเภท นายจ้างกับเด็กอาจตกลงกันให้มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าระยะเวลาการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยผลของมาตรา 48 ทำให้เด็กไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ทั้งที่ชั่วโมงการทำงานของเด็กยังไม่เกินระยะเวลาการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้มีปัญหาพิจารณาต่อไปว่า 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 นอกจากนั้นยังกำหนดให้สิทธิเกี่ยวกับเงินที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับ โดยกำหนดจากสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน 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 จะได้รับสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

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
คุ้มครองสิทธิในวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของสิทธิที่ให้แก่งานแบบเต็มเวลา

ประเทศไทย ได้มีมาตรการบังคับคุ้มครองในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 มาตรา 48 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานใน
วันหยุด ซึ่งวันหยุดในกรณีนี้ หมายถึง วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ 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 แต่ก็ยังเป็นเพียงการกำหนดแนวทางเพื่อให้ นายจ้างใช้ดุลพินิจปฏิบัติ มิใช่บทบังคับเด็ดขาดเหมือน 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 เช่นเดียวกับ ประเทศญี่ปุ่น เพราะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน และเป็นระยะเวลาการทำงานที่นานพอสมควร ที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในส่วนของจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีสิทธิได้รับ ควรกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับกับนายจ้าง มากกว่าการกำหนดเป็นสัดส่วนเหมือนอย่างต่างประเทศกำหนด เพราะจะเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายที่ประเทศไทยได้กำหนดไว้ จึงควรกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีสิทธิได้รับ คือ ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดให้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 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 และไม่ใช่วางสถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน คือ (1) สถานที่เล่นการพนัน (2) สถานเดินรา ร้าง หรือรองเง็ง (3) สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า เมื่อพิจารณามาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ไม่ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็กในลักษณะของสถานที่ห้ามเด็กทำงาน แต่จะไปกำหนดในลักษณะของประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ แต่ก็ถือว่ามีความคุ้มครองที่ไม่ต้องการให้เด็กเข้าไปทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสมเหมือนกับของประเทศไทย แต่ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดห้ามไว้ชัดเจน เนื่องจากเห็นว่าเป็นสถานที่ที่มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมต่อการที่จะให้เด็กเข้าไปทำงาน ดังนั้นการกำหนดสถานที่ห้ามให้เด็กทำงานจึงเป็นลักษณะการคุ้มครองที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กอีกประการหนึ่ง

เมื่อพิจารณาจากสภาพสังคมปัจจุบันของประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเทคโนโลยี 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 ที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาจะต้องไม่ได้รับค่าจ้างพื้นฐานโดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานหรือตามผลผลิตของงานต่ำกว่าค่าจ้างพื้นฐานของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับด้วยวิธีการคำนวณแบบเดียวกัน ประกอบกับอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นใช้บังคับสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่างๆ โดยนำปัจจัยภายในประเทศมาพิจารณา

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages Law) ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยได้กำหนดให้ยกเว้นการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับบุคคลที่ทำงานในลักษณะมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาปกติทั่วไป โดยค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะถูกกำหนดบนพื้นฐานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยจะใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้

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

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศไทย 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) ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคนทำงาน ซึ่งจะใช้บังคับกับการทำงานทุกประเภท ทุกคน รวมถึงคนทำงานบางเวลา โดยไม่คำนึงถึงขนาดของกิจการ ประเภทกิจการ หรือตามแต่ละภูมิภาค จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง และจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะพิจารณาจากอายุของคนทำงานเป็นเกณฑ์ โดยอัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 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 ชั่วโมงจะได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 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 ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ทั้งประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีได้มีการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่ใช้บังคับกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและประเทศเกาหลีได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นผลดีต่อแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่มีความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้าง เพราะสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพการทำงานที่มีระยะเวลาสั้น ไม่ต่อเนื่องกัน และมีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมง การที่ประเทศไทยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยใช้อัตราค่าจ้างรายวันเช่นเดียวกันกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาจึงมีลักษณะที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีมาตรฐาน และไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากการจ้างงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ทำการจ้างเป็นรายชั่วโมง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรกำหนดเป็นอัตรารายชั่วโมงเช่นกัน แม้จะได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงแต่ก็มีผลบังคับใช้เป็นการเฉพาะกลุ่มนักเรียน 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 นายจ้างต้องกระทำการให้มั่นใจว่าเด็กที่ตนจ้างได้รับการปกป้องจากความเสี่ยงใดๆ ต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นผลจากการขาดประสบการณ์ การขาดความตระหนักต่อความเสี่ยงที่มีอยู่ที่มีอาจเกิดขึ้น 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 จะพบว่าลักษณะการทำงานของเด็กในทุกประเภทกิจการจะความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของเด็ก ในประเภทกิจการภาคบริการ เช่น งานในร้านอาหารที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีในการทำความสะดวก ในประเภทกิจการภาคพาณิชยกรรม 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 และการตรวจสอบสุขภาพหลังจากออกจากงานไปแล้วเพื่อจะดูว่าการทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพของเด็กหรือไม่ เพื่อที่จะได้รับการเยียวยาได้ทันทั่วทั้งที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยควรมีการกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังจากออกจากงาน โดยนายจ้างควรเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา ทุกคน เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายแรงงานเด็กและฝ่ายนายจ้าง รัฐจึงควรมีการเพิ่มเติม มาตรการเกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ และควรกำหนดให้มีการ ตรวจสอบสุขภาพของแรงงานเด็กทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน และหลังจากออกจากงาน 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 เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ไม่ควรถูกไล่่อออกหากไม่มีสาเหตุ 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 ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ทำงานรายวันโดยมีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 3 เดือน หรือลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 เดือน หรือที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนและมีกำหนดระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 6 เดือน หรือลูกจ้างที่ทำงานในช่วงฤดูกาลที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนไม่เกิน 6 เดือน หรือลูกจ้างที่อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน จะไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายว่าด้วยการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1981 (The Employment Act of Singapore 1981) ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการเลิกจ้างแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะ 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 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

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 แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีลักษณะการทำงานไม่เหมือนกับลูกจ้างทั่วไป นั่นคือมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า แต่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างที่ได้รับความเดือนร้อนเช่นกันหากถูกนายจ้างเลิกจ้าง ดังนั้นแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจึงควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการเลิกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการเลิกจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาก็ต้องเป็นไปตามมาตรฐานเช่นเดียวกับการเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไป 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) กำหนดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาว่า เมื่อนายจ้างให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาออกจากงาน แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชย หรือเงินทำขวัญเวลาออกจากงาน ตามเอกสารหลักเกณฑ์ที่แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาได้รับจากนายจ้าง

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

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

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 หรือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เมื่อนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน หรือ 300 วัน โดยยกเว้น

การจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

จากการศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยจะพบว่า เป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน อาจมีระยะเวลาการทำงานไม่ต่อเนื่องกัน และมีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา คือ กลุ่มของเด็กนักเรียน และนักศึกษา ในช่วงเปิดภาคการศึกษาจะทำงานได้เฉพาะช่วงเย็นภายหลังจากเลิกเรียน สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 3-4 ชั่วโมง หรือทำงานได้เฉพาะในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ 2 วันต่อสัปดาห์ ทำงานวันละ 6-7 ชั่วโมง และกลุ่มเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา คือ กลุ่มที่มีใช้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา จะมีช่วงเวลาที่สามารถทำงานได้ตลอดทั้งวันและสามารถทำงานได้ทุกวัน เป็นต้น และเหตุผลหลักที่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในทุกประเภทกิจการ คือ นายจ้างต้องการเพิ่มผลผลิตหรือเป็นงานเร่งด่วน และต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนหรือสวัสดิการ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานเด็กเหล่านี้ให้มาทำงานในช่วงสั้นๆ หรือเป็นครั้งคราว ประกอบกับการที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในอัตราเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งที่มีระยะเวลาการทำงานจริงที่น้อยกว่า จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ในทางปฏิบัตินายจ้างมักจะจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระทางด้านต้นทุนและขัดต่อเหตุผลหลักในการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศ ที่ได้กำหนดเพียงให้แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือผลประโยชน์อื่นในจำนวนที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและอัตราค่าจ้าง โดยที่ไม่ได้กำหนดสัดส่วนหรือวิธีคำนวณการได้รับสิทธิในค่าชดเชยของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะเช่นกัน จึงต้องนำหลักการนับระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลามาพิจารณา คือ ไม่ได้กำหนดให้นับเฉพาะวันที่มีการทำงานกันจริงๆ เท่านั้น แต่กำหนดให้นับรวมถึงวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นำมารวมคิดเป็นระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างด้วย และเมื่อแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงต้องใช้หลักการนับระยะเวลาการทำงานตามมาตรา 19 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ต้องนับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างด้วย และเมื่อทำงานครบ 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 ถือเป็นการไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจ้างงานบางช่วงเวลาของนายจ้างที่ต้องการลดต้นทุนการผลิต นายจ้างอาจตัดสินใจไม่จ้างแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา เพราะเห็นว่าทำให้เกิดภาระเรื่องค่าชดเชยมากเกินไป อาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมได้ จึงไม่ควรใช้หลักการคิดคำนวณอัตราค่าชดเชยที่ต้องจ่าย ในอัตราเช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา เพราะแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาแต่ละกลุ่มจะมีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน และน้อยกว่าระยะเวลาการทำงานของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

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

“จำนวนอัตราค่าชดเชยตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 คุ้มครองระยะเวลาการทำงานปกติใน 1 สัปดาห์ของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลา หารด้วย 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)

แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาที่ระยะเวลาการทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์ สามารถคำนวณอัตราค่าชดเชยได้ดังนี้

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

ดังนั้น แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานปกติ 2 วันต่อสัปดาห์ แต่กฎหมายให้นับเป็น 7 วันต่อสัปดาห์ เมื่อทำงานครบ 120 วัน จึงควรจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จำนวนไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 12 วัน

ทั้งนี้ ไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาได้ทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะหลักการคำนวณอัตรการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้คำนวณจากอัตรค่าจ้างสุดท้ายที่ถูกจ้างได้รับจริงเป็นรายวัน คือ ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วัน หรือ 300 วัน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากสภาพการจ้างงาน แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง หรือรายวันอยู่แล้ว เช่น หากมีระยะเวลาการทำงานปกติเพียง 2-3 ชั่วโมงต่อวัน นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ถูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างในแต่ละวัน ดังนั้น แม้แรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานปกติต่อวันค่อนข้างน้อย แต่การจ่ายค่าชดเชยก็จะคำนวณจากอัตรค่าจ้างที่ได้รับจริงในแต่ละวัน จึงไม่เกิดปัญหาในการคำนวณอัตรการจ่ายค่าชดเชยแต่ประการใด

จากการศึกษาวิเคราะห์มาตรการคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ามีทั้งส่วนที่สอดคล้องคล้ายคลึงกันและมีหลายส่วนที่แตกต่างกัน แต่ทุกประเทศจะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน คือ มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศของตน การศึกษาวิเคราะห์ในบทนี้

ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานเด็กที่ทำงานบางช่วงเวลาในหลายประการ
ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาก็ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย
ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ต่อไป