

บทคัดย่อ

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ซึ่งลูกจ้างทำงานเต็มเวลาจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในงานทั่วไป และไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และลูกจ้างในงานราชการที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และโดยสภาพของงานบางช่วงเวลาแล้ว อาจเป็นงานที่ไม่ต้องทำต่อเนื่องกันทุกวันโดยมีระยะเวลาการทำงานต่อวันน้อย ซึ่งในทางสังคมเรียกลูกจ้างประเภทนี้ว่า ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา หรือลูกจ้างพาร์ทไทม์ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดการจ้างงานบางช่วงเวลานั้น ก็เนื่องจากว่าลูกจ้างมีเวลาน้อย ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างปกติได้ เช่น นักเรียน นักศึกษา ที่มีเวลาในการทำงานเฉพาะช่วงที่ว่างจากการเรียน หรือแม่บ้านที่มีเวลาว่างเฉพาะในช่วงเวลาหลังจากที่โรงเรียนเข้าจนถึงเวลาที่โรงเรียนเลิก หรือผู้ที่ทำงานเต็มเวลาที่ต้องการหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้น การทำงานบางช่วงเวลาจึงมีหลายประเภท และมีระดับในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากลักษณะของงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันหลากหลายรูปแบบ จึงสามารถแบ่งลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทแรก คือ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงกับลูกจ้างเต็มเวลา เช่น ลูกจ้างที่ทำงานเป็นประจำทุกวันเช่นเดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาทั่วไป แต่มีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันน้อยกว่า คือทำงาน 6-7 ชั่วโมงต่อวัน

ประเภทที่สอง คือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ลูกจ้างอาจทำงานทุกวันหรือมิได้ทำงานทุกวัน ซึ่งลูกจ้างมีระยะเวลาทำงาน 4-5 ชั่วโมงต่อวัน

ประเภทที่สาม คือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยมาก ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานเป็นประจำทุกวันสม่ำเสมอ เช่น ลูกจ้างทำงานเพียง 1-2 วันต่อสัปดาห์ หรือทำงาน 3-4 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น

ด้วยเหตุที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป และกฎหมายของประเทศไทยยังมิได้กำหนดถึงจำนวนชั่วโมงของการทำงานบางช่วงเวลาไว้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอให้กำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยกำหนดให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 30 ชั่วโมง

ต่อสหประชาชาติ ซึ่งในการกำหนดความคุ้มครองด้านแรงงานให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันทั้งสามประเภทดังกล่าวนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาประเภทแรกที่มีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงกับลูกจ้างเต็มเวลา จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาทุกประการ เนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทในระดับที่เท่าเทียมกันอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นปัญหาคือ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาประเภทที่สองและสามที่มีระยะเวลาทำงานในระดับปานกลางและมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก ควรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ทำงานในระดับปานกลางและทำงานน้อยกว่าลูกจ้างเต็มเวลาอย่างมากรุนั้น ควรได้รับความคุ้มครองน้อยกว่าลูกจ้างเต็มเวลาเนื่องจากลูกจ้างมีระยะเวลาในการทำงานน้อย ดังนั้น ความคุ้มครองที่ได้รับก็ควรจะน้อยลงตามสัดส่วนของการทำงานด้วย

ผู้เขียนได้ศึกษาถึงแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สังเกตเห็นถึงความแตกต่างของสภาพการทำงานบางช่วงเวลากับงานเต็มเวลา จึงได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 175 และข้อแนะนำฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา โดยมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดความคุ้มครองให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาใน 9 เรื่องหลักๆ ได้แก่ สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้างพื้นฐานเป็นรายชั่วโมง วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การลาเพื่อคลอดบุตร การสิ้นสุดของสัญญา และการประกันสังคม นอกจากนี้ ในการศึกษาเปรียบเทียบกับการให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเยอรมนี ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น พบว่าทั้งสามประเทศได้กำหนด ความคุ้มครองให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง แต่ในบางเรื่องให้ความคุ้มครองแตกต่างกัน ซึ่งโดยภาพรวมแล้วไม่มีประเทศใดที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา หากลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานน้อยมาก ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานปกติเต็มเวลา

จากทั้ง 9 เรื่องที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดความคุ้มครองให้กับลูกจ้างทำงานบางเวลานั้น ในระบบกฎหมายของประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยรับรองให้ลูกจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันเป็น

องค์กรทางแรงงาน ซึ่งมีทั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง และ คณะกรรมการลูกจ้าง แต่เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว กลุ่มลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา มักจะไม่มี การรวมตัวกันเป็นองค์กร ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างประเภทนี้ได้มีตัวแทนอยู่ในองค์กร จึงควรมีการ กำหนดในลักษณะบังคับให้มีตัวแทนของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในคณะกรรมการลูกจ้างด้วย

ส่วนในเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานนั้น กฎหมายของ ประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเช่นเดียวกัน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ หากลูกจ้างมีระยะเวลาในการทำงานน้อยมาก ลูกจ้างสมควรที่จะเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทน หรือไม่ และอัตราเงินสมทบควรจะเป็นเท่าใดเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาหรือไม่ เนื่องจาก ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป อัตราความเสี่ยงภัยจึงมี น้อยกว่า ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก ก็ไม่ควรได้รับความคุ้มครองเท่า เทียมกับลูกจ้างเต็มเวลาทั่วไป

นอกจากนั้นในเรื่องของค่าจ้าง ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นรายวัน ซึ่งยังไม่มี ความเหมาะสมกับลักษณะของการทำงานบางช่วงเวลาที่มี การจ้างงาน เป็นรายชั่วโมง และแม้ว่าโดยปกติ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นราย ชั่วโมงในอัตราที่สูงก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างมีระยะเวลาในการทำงานน้อย เมื่อคำนวณอัตราค่าจ้างที่ ลูกจ้างได้รับเป็นรายวันแล้ว ก็จะผิดกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการกำหนด อัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงานบางช่วงเวลา

ส่วนในเรื่องวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ลาเพื่อคลอด บุตรนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ทุกประการ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นคือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาสมควรจะได้รับความ คุ้มครองในเรื่องต่างๆเท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาหรือไม่ เนื่องจากลูกจ้างทำงานบาง ช่วงเวลาบางประเภทมีระยะเวลาในการทำงานที่น้อยมาก ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า ใน กรณีที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาทำงานแตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลาอย่าง ชัดเจน กล่าวคือลูกจ้างมีระยะเวลาในการทำงานที่น้อยมาก เช่นนี้ก็ไม่ควรกำหนดให้ได้รับสิทธิ ต่างๆ เท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา แต่ควรที่จะกำหนดให้ได้รับความคุ้มครองน้อยลงตาม สัดส่วนโดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง หรือหากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานที่น้อย มากจริงๆก็จะได้ไม่ได้รับความคุ้มครองเลยในบางกรณี

สำหรับการประกันสังคมนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือนายจ้างต้องทำประกันสังคมให้กับ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากเป็นกรณีนี้

ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาทำงานในระดับปานกลางและมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก ก็ไม่ควรบังคับให้นายจ้างทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างดังกล่าว เนื่องจากจะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้นายจ้างมากเกินไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็จะมีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงกับลูกจ้างเต็มเวลา แต่หากลูกจ้างมีประกันสังคมอยู่แล้ว ก็ไม่ควรบังคับให้นายจ้างทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างอีกเช่นกัน

ในเรื่องของการเลิกจ้าง ซึ่งมีประเด็นปัญหาว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาสมควรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างเต็มเวลาหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าหลักสำคัญในการเลิกจ้างลูกจ้างประเภทแรกที่มีระยะเวลาทำงานใกล้เคียงกับลูกจ้างเต็มเวลานั้น ต้องให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกันคือนายจ้างจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นอันสมควรจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ส่วนกรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมากก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง กล่าวคือนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องมีเหตุผลอันสมควร เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงานต่อเนื่องกัน อย่างสม่ำเสมอ เว้นแต่ในกรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก แต่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 1 ปี ก็จะได้รับคุ้มครองในเรื่องการเลิกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป นอกจากนี้ ในกรณีที่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ไม่เกิน 30 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่พอสมควรสำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อย

ส่วนในกรณีของการเลิกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย กล่าวคือในการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยมาก จะนับอย่างไร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก ก็ไม่ควรนับระยะเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป แต่ควรนับเฉพาะวันที่ลูกจ้างได้ทำงานจริงเท่านั้น ซึ่งหากลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานต่อวันน้อยมาก ก็ควรนับระยะเวลาการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน

จากการที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาของประเทศไทยได้รับการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานของโลก จึงต้องมีการออกกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทนี้เป็นพิเศษ แตกต่างจากลูกจ้างทำงานเต็มเวลาในบางเรื่อง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไปพร้อมกัน

Abstract

Part-Time Employees mean employees with less working hours than full time employees and some part-time jobs are not continuous or do not have to work daily. According to the Labour Protection Act B.E. 2541, Full-Time Employees' working hours, in general or normal careers, are not over 8 hours per day, or 48 hours per week and not over 35 hours for governmental employees; meanwhile those in dangerous and hazardous working environments work not over 7 hours per day, or 42 hours per week. People, such as students, house-wife including full-time employees who need extra incomes, who cannot work full-time, work part-time during their leisure time. Therefore, there are various types and levels in part-time jobs.

With its differential characteristics, part-time jobs can be divided into 3 categories as follows:

Firstly, part-time employees whose daily working hours are nearly the same as full-time employees, probably 6 – 7 hours a day;

Secondly, part-time employees with medium working hours, for example, either those work everyday or not everyday with 4 – 5 hours a day;

Thirdly, those with very few or temporary working hours - maybe 1-2 day a week or 3-4 hours a day.

Due to the fact that working hours of part-time and full-time employees are different and Thai laws have not stipulated certain working hours for part-time employees, the author then suggests that working hours of part-time employees should be stipulated to be not over 5 hours a day or not over 30 hours a week. In addition, the author also suggests that all the three categories of part-time employees aforementioned should be protected under the Labour Protection Act for example, the part-time employees of the first category should gain the same or similar protections as full-time employees due to their working-hour similitudes and due to the fact that Thai Labour Laws do protects all types of employees equally and similarly.

However, the main problem is that should the second and third categories of part-time employees be protected as same as full-time employees? On the author's opinion, part-time employees in the second and third categories, with medium and very few working hours, should obtain lesser protections depending on the ratio of their working hours.

The author has studied principles of both international and foreign labour protections laws for part-time employees and found that the International Labour Organisation (ILO), being fully aware of the differences of working conditions between part-time and full-time employees, has ratified the Convention No. 175 and the Suggestion No.182 concerning Part-time Workers. In accordance with the standard of the ILO, 9 principal protections for part-time workers have been stipulated:- rights of gathering; working health and safety; basic payment per hour, traditional vacations, annual vacations, sick leaves, maternity leaves, termination of contract and social welfares. Moreover, in comparison with foreign labour protections for part-time employees, such as the Federal Republic of Germany, Canada and Japan, it is found that all these countries have stipulated , with few differences in some particular cases, similar principles of labour protections as ILO's standards. Normally, there is no country stipulates exactly the same labour protections as ILO. Protections to be gained depends on employees' duration of working hours.

Considering from the basis of the 9 principal protections of part-time employees stipulated by the ILO, the Thai Labour Laws obtain the same principles as ILO's by ratified the rights to gatherings to be workers' organizations such as workers' union, workers' federation, employees' council and employees' committee. However, with their own nature and normally, groups of part-time employees have no gathering activities. Thus, one way to have part-time employees' representatives in an employees' council is only by compulsory.

In regard of Thai labour laws concerning workers' health and safety, both part-time and full-time workers obtain the same protection principles. But the problem is whether part-time workers with very few working hours should be included into the

Compensation Fund. The fact is that part-time workers have less working hours than general workers so they take less risk. In such case, the author consider that part-time workers with very few working hours should not be equally protected as full-time workers.

Besides, regarding wages, the rate of minimum daily wage in Thailand is not suitable for characteristic of hourly work of part-time jobs. Even though employers normally pay high hourly wage, but when it is accumulated to daily wage, it is still illegal because of their few working hours.

With regards to traditional vacations, annual vacations, sick leaves and maternity leaves, part-time workers absolutely obtain the same rights as full-time workers. However, by considering the fact that part-time workers have very few working hours, the question is that whether part-time workers should obtain absolutely the same protections as full-time workers. In this case, the author has an opinion that if working hours of part-time workers are evidently too different from full-time workers-very few working hours, they should neither obtain or be protected equally to full-time workers, or Pay, they should be less protected according to the ratio of their working hours; or if their working hours are too few, they should not be protected in some cases.

In respect of social welfare, should employers have to pay and ensure social welfare for part-time workers with few working hours? On the author's opinion, it should not compel employers to pay for or enter into social welfare system for part-time workers with medium and very few working hours. In addition, if part-time workers with working hours nearly to full-time workers are already entitled for social welfare, then it is not necessary to compel the employers to pay for their social welfare.

Regarding the case of lay off, the question is whether part-time workers should be protected as same as full-time workers? On the author's point of view, the first category of part-time workers whose working hours are nearly the same as full-time workers, should be protected with the same principle as full-time workers- that is employers must have adequate reasonable necessities to lay them off. Meanwhile, part-time workers with very few working hours should not be protected because they are

temporarily and uncontinuously employed. Thus, employers are able to lay off such part-time workers at any time, excepting that they have worked continuously for a period of one year, they should be protected with the same principle as full-time workers. Moreover, in the case of the advance notice, the author suggests that 30-day of advance notice is suitable and adequate for part-time workers with very few working hours.

Regarding payment of compensation in case of lay off, the problem is how the working period of part-time workers with very few working hours be counted. On the author's point of view, just only the practical working hours should be counted and accumulated.

Due to the fact that periods of work of part-time workers are different from general full-time workers, a special labour law should be issued to protect them as well as to comply with international standard which will create an equal justice to both employers and part-time workers.