

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะของการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจของโลก อันเกิดจากการรวมกลุ่มการค้าของหลากหลายประเทศในภูมิภาคต่างๆ ประกอบกับข้อตกลงในองค์การการค้าโลก (WTO) ที่ต้องการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเปิดเสรีทางการค้าอย่างกว้างขวาง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ ทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีของการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างแรงงานแบบใหม่ขึ้นหลายลักษณะ เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง การรับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในภาวะตกต่ำทำให้สถานประกอบการจำนวนมากขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ จึงมีการพยายามลดต้นทุนการผลิตบางประการที่ไม่จำเป็นออกไป การจ้างงานรูปแบบใหม่โดยเฉพาะการจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นวิธีการที่สถานประกอบการหลายแห่งนิยมใช้มากที่สุดเพื่อลดต้นทุนการผลิต ทำให้การจ้างงานรูปแบบดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นไปพร้อมๆ กับการขยายตัวของธุรกิจภาคบริการ จึงอาจกล่าวได้ว่าการจ้างงานบางช่วงเวลาได้ถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้การจ้างงานบางช่วงเวลายังเป็นการเปิดโอกาสในการหารายได้เสริมของนักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน และผู้สูงอายุ ตลอดจนคนเป็นแหล่งงานที่สามารถรองรับผู้ถูกเลิกจ้าง หรือผู้ไม่สามารถหางานเต็มเวลาทำได้อย่างดี ดังนั้นระบบการจ้างงานบางช่วงเวลาจึงสามารถช่วยบรรเทาปัญหาทางเศรษฐกิจได้อย่างมาก

ปัจจุบันประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับหลักที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานต่อการจ้างแรงงานทั่วไป แต่ต่อมาเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจนทำให้เกิดการจ้างงานบางช่วงเวลาขึ้น กฎหมายฉบับดังกล่าวกลับไม่สามารถนำมาบังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมเหมือนลูกจ้างในงานทั่วไป จึงเกิดปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหลายประการ ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่ามีสาเหตุหลักมาจากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างที่มีลักษณะและสภาพของการทำงานแตกต่างกับลูกจ้างอื่นทั่วไปอย่างมาก คือเป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันน้อยกว่า

ลูกจ้างปกติซึ่งอาจจะมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าลูกจ้างปกติเล็กน้อย เช่น ทำงานติดต่อกัน 5 วันต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 5 ชั่วโมง หรืออาจจะมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าลูกจ้างปกติอย่างมาก กล่าวคือมีชั่วโมงทำงานเพียง 2-3 ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนี้ระยะเวลาของการทำงานก็มักจะไม่ต่อเนื่องกัน โดยอาจทำงานเพียง 1-2 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่ลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไปนั้นจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานทั่วไป และไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาทำงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่นๆในงานทั่วไปในสถานประกอบการเดียวกันอย่างมาก อีกทั้งปริมาณงานที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็มีปริมาณน้อยกว่าที่ได้รับจากลูกจ้างปกติทั่วไป นายจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเหล่านี้แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปในเชิงให้สิทธิประโยชน์ ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ การลาป่วย ลากิจ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ อีกทั้งเกิดแนวความคิดว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในเรื่องต่างๆน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปโดยผันแปรไปตามสัดส่วนของปริมาณงานที่ทำ ดังนั้นบรรดานายจ้างส่วนใหญ่ตลอดจนสถานประกอบการจำนวนมากจึงถือปฏิบัติตามแนวความคิดนั้นเรื่อยมา

อนึ่ง เมื่อพิจารณาตามการให้นิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามหลักกฎหมายแรงงานนั้น ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็น “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹ ดังนั้นลูกจ้างประเภทนี้ต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป แต่จากเหตุที่ว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่าลูกจ้างทำงานเต็มเวลา จึงมีทัศนคติว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมากเกินควรทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระหน้าที่ตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้มากเกินไปจนควรเช่นกัน ดังนั้น ในกรณีการจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักเรียน นักศึกษาที่ประสงค์จะหางานพิเศษทำในช่วงปิดภาคเรียนหรือเปิดภาคเรียนก็ดี ซึ่งเป็นการจ้างงานบางช่วงเวลาในระยะเวลาสั้นๆ หากพิจารณาตามหลักกฎหมายแรงงานแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการ วันหยุด วันลา หรือเงินอื่นๆในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุแก่นักเรียน นักศึกษาเหล่านั้นตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด แต่ในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างมักจะละเลยการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ โดยพยายามหลีกเลี่ยงการทำสัญญาจ้างแรงงาน

¹มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ไปทำเป็นสัญญาจ้างทำของแทน เพื่อไม่ให้ตนเองต้องรับภาระหน้าที่ในการเป็น “นายจ้าง” ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นการหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้เพียงบางเรื่องเท่านั้น

จากการศึกษากฎหมายแรงงานในระดับระหว่างประเทศและในต่างประเทศพบว่าในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาในการคุ้มครองสภาพการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานหลายประการแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาขึ้นเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและลักษณะของงานบางช่วงเวลา โดยในกฎหมายแรงงานในระดับระหว่างประเทศนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งเป็นองค์กรที่วางหลักมาตรฐานด้านแรงงานที่นานาประเทศยึดถือกันเป็นสากลในรูปแบบของการให้สัตยาบันว่าจะรับเอาอนุสัญญาฉบับต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปปรับใช้ในประเทศของตน ซึ่งมาตรฐานแรงงานดังกล่าวนั้นเป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับในหลายประเทศทั่วโลกไม่ใช่แต่เฉพาะภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งเท่านั้น ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเร่งกำหนดแนวทางกรให้ความคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่บรรดาลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศต่างๆให้ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม และควรต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ระดับของการให้ความคุ้มครองในแต่ละประเทศในแต่ละภูมิภาค ยังต้องขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจและสภาพสังคมของประเทศนั้นๆประกอบด้วย ดังนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดหลักการพื้นฐานสำคัญอันเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาควรได้รับความคุ้มครองด้านแรงงานไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ซึ่งมีชื่อว่า "อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994" (Part-Time Work Convention, 1994) นอกจากนี้ ในหลายๆประเทศมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาแยกต่างหากจากลูกจ้างทำงานปกติเต็มเวลา เพื่อเป็นการกำหนดความคุ้มครองที่เหมาะสมและก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา เช่น กฎหมายของประเทศเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศแคนาดา เป็นต้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเป็นพิเศษในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงก่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาหลายประการ กล่าวคือ

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่มีมาทั้งในอดีตและปัจจุบันนั้น ยังไม่เคยมีการ

กำหนดคำจำกัดความ หรือนิยามของคำว่า “งานบางช่วงเวลา” (Part-Time Works) ไว้แต่อย่างใด ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการกำหนดความหมายของงานบางช่วงเวลาว่างานบางช่วงเวลาคืออะไร และเป็นงานที่มีลักษณะหรือรูปแบบเช่นใด ลูกจ้างที่ทำงานประเภทใดหรือทำงานลักษณะใด จึงจะถือว่าเป็นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนชั่วโมงทำงานของงาน บางช่วงเวลานั้นมีหลายรูปแบบ กล่าวคือ งานบางช่วงเวลาบางรูปแบบอาจมีจำนวนชั่วโมง การทำงานน้อยกว่างานเต็มเวลาอย่างชัดเจน เช่น ทำงานเพียง 2-3 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเพียง 1-2 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ส่วนงานบางช่วงเวลาบางรูปแบบอาจมีจำนวนชั่วโมงการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง เช่น ทำงาน 4-5 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ในขณะที่งานบางช่วงเวลาอีกรูปแบบหนึ่ง อาจมีจำนวนชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกับงานเต็มเวลาอย่างมากหรืออาจมีชั่วโมงการทำงาน เท่ากัน เช่น ทำงาน 6-7 ชั่วโมงต่อวัน แต่ทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1-2 วัน เป็นต้น เหล่านี้มักทำให้เกิดปัญหาตามมาในการจัดกลุ่มของบรรดาลูกจ้างด้วยกันว่า ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลานั้นจะ หมายถึงผู้ที่มีลักษณะหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานอย่างไร และการทำงานบางช่วงเวลาที่มี จำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่างานเต็มเวลาที่ไปนั้น ต้องมีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยถึง เพียงใดจึงจะถือว่าเป็นการทำงานบางช่วงเวลา เช่น ลูกจ้างที่มาทำงานทุกวันแต่ทำงานวันละ 3 ชั่วโมง หรือลูกจ้างที่มาทำงาน 2-3 วันต่อสัปดาห์ แต่วันหนึ่งทำงาน 8 ชั่วโมง เช่นนี้จึงเป็นการยาก ต่อการจำแนกว่าการทำงานรูปแบบเช่นนี้เป็นงานบางช่วงเวลาหรือไม่ นอกจากนี้การที่ลูกจ้าง ทำงานบางช่วงเวลามีจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนอาจมีระยะเวลาในการทำงานน้อยและ ไม่ต่อเนื่องกันเช่นนี้ ยิ่งก่อให้เกิดปัญหาความคาบเกี่ยวระหว่างการศึกษาว่าการทำงานลักษณะ นี้เป็นการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาทั้งสองรูปแบบนั้น ส่งผลต่อการวินิจฉัยถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาที่แตกต่างกัน บางครั้งจึงอาจทำให้ลูกจ้าง ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นอัตรา แบบรายวัน และเมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างตามค่านิยามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แรงงาน จึงต้องได้รับการคุ้มครองเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำด้วย ซึ่งหากนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวมาบังคับใช้กับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ก็จะทำให้ นายจ้างและบรรดาลูกจ้างปกติซึ่งมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าเกิดความรู้สึกในแง่ ลบว่าลูกจ้างที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่เท่ากัน แต่เหตุใดจึงได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เท่ากัน ซึ่งไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้นายจ้างและสถานประกอบการจำนวนมากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา เช่น จากผลการศึกษาพบว่าลูกจ้าง

ทำงานบางช่วงเวลาในร้านอาหารจานด่วน (Fast Food) ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 40 บาท แต่ทำงานเพียงแค่ 3-4 ชั่วโมงต่อวันเท่านั้น เมื่อคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมกันแล้ว จะได้รับค่าจ้างเพียง 120-160 บาทต่อวัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ²

เมื่อเกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้างลักษณะเช่นนี้ นายจ้างและสถานประกอบการจำนวนมากจึงใช้วิธีการคิดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาโดยนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายกำหนดหารด้วยแปด (ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันของลูกจ้างทำงานเต็มเวลาในงานปกติตามที่กฎหมายกำหนดไว้) และคิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ในขณะที่สถานประกอบการบางแห่งอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นเองโดยกะประมาณตามความเหมาะสมของสถานประกอบการของตน ทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบการแต่ละแห่งมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาส่วนหนึ่งจึงได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่เป็นธรรมและไม่เป็นไปตามกฎหมาย แต่กลับเป็นไปตามอำเภอใจของนายจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งเป็นรายๆไป

นอกจากนี้ในเรื่องสิทธิในวันหยุดต่างๆ และสิทธิการได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น การจัดสรรวันหยุด วันลาให้แก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็มีแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแม้ในทางกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิในวันหยุด วันลาต่างๆ เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป แต่เมื่อเป็นที่ทราบกันดีว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างทั่วไป ดังนั้นนายจ้างจึงมีความเห็นว่าลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่จำเป็นต้องมีวันหยุดอีก เนื่องจากมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่น้อย และได้รับการพักผ่อนในวันอื่นๆ ที่ไม่ใช่วันทำงานอยู่แล้ว ทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาบางกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกับลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ไม่ได้รับสิทธิในวันหยุดและวันลาต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด

อนึ่ง เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่างานบางช่วงเวลานั้นเป็นงานที่มีการจ้างแบบไม่ประจำ โดยการจ่ายค่าแรง จะคำนวณเป็นรายชั่วโมงตามระยะเวลาที่ลูกจ้างแต่ละคนได้ทำงาน

² อัตราสูงที่สุดในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร เป็นเงินวันละ 203 บาท ตามข้อ 1 ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2551

นอกจากนั้นยังเป็นงานที่มีอัตราการหมุนเวียนเข้าออกจากงานสูง เนื่องจากลูกจ้างมองว่างานบางช่วงเวลาเป็นงานที่ไม่มั่นคง ไม่มีความก้าวหน้าทางอาชีพ และไม่มีสวัสดิการในการทำงาน เช่นเดียวกับงานเต็มเวลาทั่วไป เมื่องานบางช่วงเวลาเป็นงานที่มีอัตราการจ้างและการเลิกจ้างเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาว่า การเลิกจ้างลูกจ้างประเภทนี้ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ต้องมีเหตุผลความจำเป็นอย่างเพียงพอและเป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือไม่ กล่าวคือ ในการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่ายหรือไม่ เช่น ทำงานเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน ควรกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่ายหรือไม่ หรือทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 5 ชั่วโมง ซึ่งใกล้เคียงกับลูกจ้างทั่วไปอย่างมาก เช่นนี้ควรจะกำหนดความคุ้มครองในเรื่องการเลิกจ้าง เช่นเดียวลูกจ้างทั่วไปหรือไม่ และในการเลิกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างไร

นอกจากนั้น ยังเกิดปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง กล่าวคือ หลักเกณฑ์ในกรณีปกติของการเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไปนั้น นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือหากนายจ้างต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีโดยไม่ประสงค์จะให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แต่สำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา นายจ้างแต่ละสถานประกอบการต่างก็มีหลักเกณฑ์การจ่ายสินจ้างที่แตกต่างกัน บางแห่งจ่ายเป็นรายวัน บางแห่งจ่ายเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานน้อยมาก เช่น ทำงานสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งใน 1 เดือนจะทำงาน 4 วันเท่านั้น นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างไร ดังนั้น ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับลูกจ้างทั่วไปหรือไม่ นั่นคือนายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 ช่วงของการจ่ายค่าจ้างหรือไม่

เมื่อมีการเลิกจ้างนายจ้างอาจมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย หากเข้าเงื่อนไขที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ต้องการให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งสำหรับใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องว่างงาน ดังนั้น ค่าชดเชยจึงเปรียบเสมือนเบี้ยเลี้ยงซีพระยะสั้น

ของลูกจ้างในระหว่างการหางานใหม่ หลักเกณฑ์ของจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มีฐานการจ่ายเงินตามระยะเวลาการทำงานเป็นจำนวนวันของลูกจ้าง คือต้องเป็นลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานอย่างน้อย 120 วันทำงานขึ้นไป หากมีระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้น ก็จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในอัตราที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาก็เป็นลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นทั่วไปเช่นกัน ทั้งนี้จะเห็นได้จากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยค้ำประกันถึงจำนวนวันทำงานที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ แต่ยังมีได้ค้ำประกันถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันแต่อย่างใด ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาที่ มีระยะเวลาทำงานน้อยและไม่ต่อเนื่องกัน เช่น ทำงานเพียง 4 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงาน 1 วันต่อสัปดาห์ เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เช่นนี้ การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะนับอย่างไร เพราะลูกจ้างมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่น้อยและอาจไม่ได้ทำงานทุกวัน

นอกจากนี้ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับภยันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย อันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง ส่วนนายจ้างที่ได้รับยกเว้นให้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ มี 3 ประเภท ได้แก่ นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย³ เนื่องจากตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ให้หมายความถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการที่นายจ้างไม่ยอมขึ้นทะเบียนลูกจ้างไว้กับ

³ ข้อ 2 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเนื่องจากนายจ้างไม่ต้องการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามหลักกฎหมายแล้ว ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่ไปขึ้นทะเบียนลูกจ้างไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด แต่การที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานและได้รับความเสียหายอย่างมากจนถึงขั้นทุพพลภาพ ลูกจ้างอาจไม่สามารถเรียกร้องเงินทดแทนจากนายจ้างได้เนื่องจากนายจ้างไม่มีเงินเพียงพอที่จะจ่ายให้กับลูกจ้าง ดังนั้น เพื่อเป็นการเยียวยาปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อทำการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง จะเห็นได้ว่าเมื่อลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันน้อยประกอบกับการมีระยะเวลาการทำงานที่สั้น นายจ้างจึงมักไม่เห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและมักหลีกเลี่ยงที่จะไม่ขึ้นทะเบียนลูกจ้างกับกองทุนเงินทดแทน อย่างไรก็ตาม การบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามอัตราปกติที่จ่ายให้กับลูกจ้างทำงานเต็มเวลาทั่วไป ย่อมไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง อาจจำเป็นต้องมีการลดอัตราเงินสมทบลงหรือกำหนดมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ เพื่อจูงใจให้นายจ้างนำลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเข้าผูกพันกับกองทุนเงินทดแทน

อนึ่ง ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของประเทศไทย ผู้ประกันตนจะได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร โดยผู้ประกันตนที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนโดยลักษณะบังคับ กับผู้ประกันตนโดยลักษณะสมัครใจ หากลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีคุณสมบัติเข้าเงื่อนไขที่จะต้องเป็นลูกจ้างผู้ประกันตนโดยลักษณะบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมและมีหน้าที่นำลูกจ้างเหล่านี้เข้าสู่ระบบประกันสังคมด้วย แต่เมื่อสภาพของงานบางช่วงเวลาซึ่งเป็นงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยและมีระยะเวลาในการทำงานสั้นหรือไม่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นจึงก่อให้เกิดปัญหาว่าควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องนำลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเข้าสู่ระบบประกันสังคมหรือไม่ หรือถ้ากำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น ควรจำกัดความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาประเภทใด หรืออัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมควรลดลงหรือไม่เพื่อให้ได้สัดส่วนกับงานที่ลูกจ้างได้ทำให้กับนายจ้าง

สำหรับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาเป็นลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นทั่วไป ดังนั้นลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา จึงได้รับ

ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา กล่าวคือลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีสิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง เพื่อต่อรองกับนายจ้างและรักษาผลประโยชน์ของตนได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลายังมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง รวมทั้งมีสิทธิได้รับเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนของลูกจ้างไว้ร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ การกำหนดข้อบังคับในการทำงานกับฝ่ายนายจ้างด้วย แต่ด้วยเหตุที่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลามีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อย ทำให้ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาไม่ใส่ใจถึงสิทธิที่ตนเองพึงมีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และนายจ้างเองก็ไม่เห็นถึงความสำคัญในการให้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แก่บรรดาลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในสถานประกอบการของตน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาว่าควรมีการกำหนดกลไกทางกฎหมายอย่างไรที่จะทำให้ลูกจ้างดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมบริหารในกิจการและคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

ดังนั้น ผู้เขียนจึงจะทำการศึกษาค้นคว้าถึงสภาพการทำงาน อุปสรรคของการจ้างงาน รวมทั้งปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยเปรียบเทียบกับการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาของต่างประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางหลักเกณฑ์ให้ความคุ้มครองด้านกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนจนเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งขยายโอกาสในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงานตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา
2. เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในต่างประเทศ อันจะเป็นแนวทางในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาในประเทศไทยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาคำวิเคราะห์ศัพท์ที่เกี่ยวข้องข้องกับการทำงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาของประเทศเยอรมนี ญี่ปุ่น และแคนาดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของสภาพการทำงานทั่วไป เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนแรงงาน เป็นต้น

4. วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย รวมทั้งประกาศต่างๆที่เกี่ยวข้องข้องกับการคุ้มครองแรงงานภายในประเทศ อนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เอกสารทั่วไป ได้แก่ หนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการทำงานของลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ทำให้ทราบถึงปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและตามกฎหมายต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมาย รวมไปถึงการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาอันจะเป็นการสร้างความเป็นธรรมแก่สังคม และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลาอีกด้วย