

ปัญหาการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างประเภทจ้างบางช่วงเวลา (Part – Time) ตามกฎหมายแรงงานของไทย¹

ณัฐฤตา ปรมสุข²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างประเภท จ้างบางช่วงเวลา (Part – Time) ตามกฎหมายแรงงานของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย ประวัติความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา (Part-Time) จากการศึกษาพบว่าประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายที่จะนำมาใช้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) เป็นการเฉพาะ เนื่องจากการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไป ในการตีความหมายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงให้ความหมายโดยรวมแบบกว้าง คือ ลูกจ้างเต็มเวลา ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ด้วยทั้งหมด

ดังนั้นในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกประเภท ทั้ง ๆ ไป ถือได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองที่ยังจำกัดเป็นการเฉพาะ และไม่ตรงกับลักษณะของการทำงานของลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) เท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะการทำงานของลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) มีสภาพ และลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไปดังได้กล่าวมาแล้ว ทำให้พระราชบัญญัตินี้ยังมีข้อบกพร่องที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) และอีกส่วนหนึ่ง ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ขาดความรู้ในเรื่องกฎหมาย ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ถึงขั้นตอนของกฎหมายโดยเฉพาะกฎหมายแรงงานจึงเป็นเหตุผล และมีความจำเป็นเพื่อที่จะยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ เช่น การจ้างงานแบบเหมาจ้าง การรับงานไปทำที่บ้าน และการจ้างงานบางช่วงเวลา (Part-Time)

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่องปัญหาการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างประเภท จ้างบางช่วงเวลา (Part – Time) ตามกฎหมายแรงงานของไทย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล และคณะกรรมการสอบคือรองศาสตราจารย์จรัด เล็งวิทยา รองศาสตราจารย์จุฑพร วงศ์ทองสรรค์ และรองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนภูมิภาค) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้เห็นว่ามีปัญหาการวิจัยที่ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรก คือปัญหาเกี่ยวกับการการตีความตามกฎหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ที่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปีพุทธศักราช 2541 นั้นยังไม่ได้ให้ความหมายที่ชัดเจน ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยมีการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางในการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากลตลอดมา แต่ในการตีความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” มีผลกระทบถึงการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-time) ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างเต็มเวลา

เนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวส่วนใหญ่ใช้กับลูกจ้างทั่วไป โดยเน้นหนักไปที่ลูกจ้างทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างบางประเภท แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างบางช่วงเวลา โดยลักษณะของการทำงานบางช่วงเวลา จะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่า และมีรายได้น้อยกว่าลูกจ้างเต็มเวลา

อย่างไรก็ตามแม้ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) จะเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปีพุทธศักราช 2541 แต่สภาพการจ้างบางอย่างที่เป็นการส่งเสริมความปลอดภัย และความรู้ในการทำงานกลับไม่มีให้เทียบเท่า กับลูกจ้างทั่วไป เช่น การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงานเป็นต้น อีกทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในปีพุทธศักราช 2541 ก็มิได้มีการกำหนดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงไว้ เพียงแต่กำหนดค่าจ้างเป็นแบบรายวันเท่านั้น

ปัญหาประการที่สองคือปัญหาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ จำเป็นต้องใช้สิทธิลาป่วย หรือกรณีให้หยุดงานเพราะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้น กรณีเสียชีวิตจากการทำงาน กรณีการจ่ายโบนัสหรือเงินรางวัลพิเศษ และกรณีโดนเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีเหล่านี้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปีพุทธศักราช 2518 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไป จะเห็นได้ว่ายังมิได้ให้ความชัดเจน ในการให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างบางช่วงเวลาโดยบางกรณี ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างประจำ และในการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ลูกจ้างควรมีสิทธิได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

ปัญหาประการสุดท้าย คือปัญหากฎหมายว่าด้วยเรื่องของการประกันตนเพื่อขอรับสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ปีพุทธศักราช 2533 ซึ่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าวนี้นี้มีเจตนารมณ์ให้ใช้กับลูกจ้างประจำ หรือ ลูกจ้างตามที่ระบุไว้เท่านั้น แต่มิได้รวมถึงลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) โดยกำหนดให้นายจ้างจะส่งเงินเข้าในกองทุนประกันสังคมหรือ ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) จะเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ปีพุทธศักราช 2533 หรือไม่ก็ได้ ซึ่งกฎหมายก็มิได้

มีการบังคับแต่อย่างใด ทั้งนี้หากมีการนำกฎหมายฉบับนี้มาใช้บังคับกับลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ด้วย ก็จะทำให้ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่ด้อยไปกว่าลูกจ้างทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปีพุทธศักราช 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม ปีพุทธศักราช 2533 จึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัญหาของนิยามคำว่า “ลูกจ้างบางช่วงเวลา” ดังนี้

1.1 ให้มีการกำหนดนิยามคำว่าลูกจ้าง ตามมาตรา 5 วรรค 3 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้มีการกำหนด คำว่า “ลูกจ้างบางช่วงเวลา” ให้หมายถึง บุคคลผู้รับจ้างทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเต็มเวลาที่สามารถเทียบเคียงได้ในสาขาอาชีพหรือสถานประกอบการประเภทเดียวกัน แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานชั่วคราว งานตามฤดูกาล และงานจรและงานที่รับไปทำที่บ้านลงไปในพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

2. ปัญหาในเรื่องค่าจ้างในวันหยุดของลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) และปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างการจัดสวัสดิการ ของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็น กรณีลาป่วย ลาภิก ลาหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดตามประเพณี ปัญหาของการจ่ายรางวัลพิเศษและ โบนัสประจำปี เห็นควรควรให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงเป็นการเฉพาะ เสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อบังคับใช้กับลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) และประกาศให้นายจ้างและลูกจ้างได้รู้ทั่วกันในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ทำงาน และควรมีการออกกฎกระทรวงกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำว่าลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและสิทธิประโยชน์อะไรได้บ้าง

3. ปัญหาการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ควรมีการออกกฎกระทรวงกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำว่าลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ในเรื่องของการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีกำหนดการเก็บเงินสมทบ ที่จะส่งเข้ากองทุนประกันสังคม โดยคิดสัดส่วนจากรายได้เป็นชั่วโมงที่ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-Time) ทำงาน

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “กฎหมายแรงงาน.” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. หน่วยที่ 1-7, หน้า 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราษ, 2549.

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2563.
 จิต เศรษฐบุตร. คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง, 2479.

ตรีเนตร สาระพงษ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2563.

นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานและกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2522.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2561), หน้า 5, 17.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

รัชดาภรณ์ ทองสุข, “กฎหมายแรงงานและประกันสังคม” ใน เอกสารคำสอนกฎหมายแรงงานและประกันสังคม, หน้า 365. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2549.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.

สุดาศิริ วสวงษ์. กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2545.

วิทยานิพนธ์

ทวีวัฒน์ เสนาะล้ำ. “องค์การการค้าโลก (WTO) กับแนวคิดเรื่องมาตรฐานแรงงาน ขั้นพื้นฐาน: ประเด็นปัญหาและทางเลือก.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.