

**การคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา: กรณีศึกษา
นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม
Part-Time Working Student Labor Protection: A Case Study
at Chandrakasem Rajabhat University**

**เบญจวรรณ ธรรมรัตน์¹ และ พัทชมณ ใจสะอาด¹
Benjawan Thammarat¹ and Phatchamon jaisaad¹**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยกับกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ 2) ศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา 3) ศึกษารูปแบบกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา การดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษมและผู้ประกอบการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการแบบสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา และเปรียบเทียบข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา โดยเฉพาะ แต่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานปกติทั่วไป ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายระหว่างประเทศที่มีอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 และกฎหมายของบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เยอรมนี และแคนาดา ที่มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาขึ้นใช้โดยเฉพาะ ในด้านสภาพและปัญหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยพบว่า ไม่มีคำนิยามการทำงานบางช่วงเวลา ไม่มีกำหนดแบบสัญญาจ้าง เกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง วัน เวลาทำงาน การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย จากการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางเวลามี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาขึ้นมาโดยเฉพาะ 2) การตราเป็นกฎหมายลำดับรอง 3) การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ปัจจุบัน แต่ในความเห็นของคณะผู้วิจัยเห็นว่าการตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาเป็นรูปแบบที่เหมาะสม เนื่องจากจะสามารถกำหนดรายละเอียดได้ครอบคลุมและเกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงาน การทำงานบางช่วงเวลา แรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา

¹สาขาวิชานิติศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม

Abstract

This research study aimed 1) to compare the content of Thai, international and foreign country laws on labor protection, 2) to investigate part-time working student labor protection laws and 3) to find an appropriate law model to protect part-time working students. This study was a qualitative research study by means of in-depth interviews and group discussions. A sample of 23 students from Chandrakasem Rajabhat University and 23 entrepreneurs was randomly selected for the study. Data analyses were performed by making conclusions based on a content analysis and a data comparison.

It was found that there was no particular law dealing with part-time working labor protection in Thailand but such protection was under regular labor laws. This was different from that of the international labor laws on part-time work convention in 1994 (No. 175) and that of the labor protection laws of some foreign countries such as Japan, Germany and Canada where part-time working labor protection laws explicitly existed. On the contrary, it was found that there were some conditions and problems of part-time working student labor protection in Thailand; for example, there was no definition of the term “part-time work”, no formal working contract form, no working scheme payment, no working schedules, no job termination and no compensation fund. In addition, it was found that there were 3 possible solutions to solve the part-time working problems for the students. Firstly, a particular part-time working labor protection act should be legitimated. Secondly, make such an act as a subordinate legislation. Finally, make amendments to the existing labor protection laws. However, the researchers thought that the first solution was the most appropriate model for part-time working student labor protection because more details could be written in the new act to make it fair for both the employers and employees.

Keywords: labor protection, student labor, part-time work

บทนำ

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การจ้างงาน และระบบการบริหารจัดการของบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมง ตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ โดยเฉพาะในช่วงเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคมของทุกปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ปิดภาคเรียนฤดูร้อนและมีจำนวนมากที่มีความต้องการหารายได้และหาประสบการณ์ เพื่อช่วยเหลือครอบครัว โดยใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และหาเงินเรียนด้วยการหางานพิเศษทำที่มีลักษณะการจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือการจ้างเป็นบางช่วงเวลา ที่เรียกกันว่า “งานพาร์ทไทม์” (Part-time work) อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาทำงานในช่วงปิดภาคเรียนหรือช่วงเวลา ที่ว่างจากการเรียน ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยประเภทงานที่มีการจ้างนักเรียน นักศึกษาเป็นรายชั่วโมงนั้น มีหลายประเภท เช่น ในกิจการขายสินค้าและงานบริการลูกค้า งานวิจัย ตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการ ในร้านสะดวกซื้อ งานคลังสินค้า เป็นต้น

ลักษณะของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา มีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา (Full-time work) กล่าวคือ แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลามีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน น้อยกว่าลูกจ้างปกติ เช่นอาจทำงานเพียงวันละ 2-3 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 5 ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนี้ ระยะเวลาการทำงานไม่ต่อเนื่องกัน โดยอาจทำงานเพียง 1-2 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่แรงงานทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลาจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานทั่วไป และไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายแรงงานของไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ได้มีการกำหนดนิยามหรือคำจำกัดความของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาแยกจากแรงงานปกติทั่วไป ในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มีการให้คำนิยามของแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 175 โดยใช้ชื่อว่า “อนุสัญญาว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ.1994” (Part-Time Work Convention, 1994; No.175) องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ ที่ดูแลรับผิดชอบ เรื่องแรงงานของประเทศสมาชิก ซึ่งปัจจุบันมีประเทศที่เป็นสมาชิกอยู่ จำนวน 185 ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2557; International Labour Organization. Online, 2557) ประเทศไทยได้ร่วมเป็นประเทศสมาชิกและร่วมในการก่อตั้งด้วยเมื่อ พ.ศ. 2462 (กระทรวงแรงงาน, 2549) แต่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 175 ดังกล่าว (International Labour Office Geneva, 2011)

อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของ “แรงงานบางช่วงเวลา” (Part-Time Workers) ไว้ในมาตรา 1 ว่า หมายถึง “บุคคลผู้รับจ้างทำงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานปกติน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของคนงานเต็มเวลา” (Part-Time Work Convention, 1994 (No.175), Article 1) และมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาไว้โดยเฉพาะ

ในบางประเทศได้มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะ แยกต่างหากจากลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาหรือลูกจ้างปกติ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งใน

กฎหมายเฉพาะของประเทศดังกล่าวได้กำหนดนิยามความหมายของแรงงานบางช่วงเวลาไว้ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่นให้คำนิยาม “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายความว่า คนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนงานแบบปกติในสถานประกอบการเดียวกัน และเป็นผู้ซึ่งทำงานประเภทเดียวกันกับคนงานปกติ” (No.76 Part-Time Work Law 1993 section 2.)

ประเทศเกาหลีใต้ให้คำนิยาม “แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในงานประเภทเดียวกันและในสถานประกอบการเดียวกัน” (Law No. 5309, March 13, 1997 Labour Standard Act Article 21)

ประเทศสิงคโปร์ ให้คำนิยาม “ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา” หมายความว่า บุคคลที่ถูกจ้างโดยอยู่ภายใต้สัญญาของนายจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์” (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996)

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่มีคำนิยาม แรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ดังเช่นของประเทศที่กล่าวมาแล้วแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ให้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ใน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ให้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึง

ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” นั้น หมายความว่า ลูกจ้างเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะทำงานในลักษณะประจำหรือชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม หรือลูกจ้างในงานประเภทต่าง ๆ โดยทั่วไป (สุธีร์ ศุภนิศย์, วิจิตรา วิเชียรชม และไพฑิฑิต เอกจริยกร, 2549) เว้นแต่ลูกจ้างของส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ดังนั้น ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาหรือแรงงานบางช่วงเวลา ซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าระยะเวลาทำงานปกติทั่วไปก็ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าว และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปที่ทำงานเต็มเวลา ดังนี้

1. สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และมีบทบัญญัติกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าชดเชยการเลิกจ้าง และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้ง การดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและให้ลูกจ้างมีสุขอนามัยที่ดี

2. สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งลูกจ้างสามารถขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมได้ใน 7 กรณีที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แก่ ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ

ตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน

3. สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กำหนดให้มีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างปีละหนึ่งครั้งในอัตราระหว่างร้อยละ 0.2-1 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะความเสียหายของประเภทกิจการนั้น ๆ เงินสมทบที่จัดเก็บได้นี้ให้นำไปจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ สูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย ตาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยลูกจ้างหรือทายาทจะได้รับเงินทดแทนเป็น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ หรือค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของการประสบอันตรายนั้น ๆ

4. สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างการระงับข้อพิพาทแรงงาน สิทธิของนายจ้าง ลูกจ้างในการจัดตั้งสมาคม และสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อหรือกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเป็นการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร

5. สิทธิในการฟ้องร้องดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

6. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ของกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน, 2556) ที่ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกจ้างงานวิจยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตรายในอัตราชั่วโมงละ 40 บาท โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงานเอาไว้ด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่โดยที่ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามีเวลาทำงานน้อยกว่าลูกจ้างโดยปกติ และปริมาณงานที่ทำก็มีปริมาณที่น้อยกว่า ประกอบกับลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลามักจะมีการลาออก เปลี่ยนงาน หรือย้ายงานบ่อย ดังนั้นการที่นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาตามหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายแรงงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทั้งหมดย่อมเป็นภาระหนักแก่นายจ้างเมื่อเทียบกับผลงานที่นายจ้างได้รับจากการทำงานของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ นายจ้างส่วนใหญ่จึงปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาต่างจากลูกจ้างทั่วไปในเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ การลาป่วย ลากิจ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ โดยไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลาไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาและถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้รับความเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ จึงได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

2. เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา

3. เพื่อศึกษารูปแบบของกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ทำงานบางช่วงเวลา จำนวน 50 คน และนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่รับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเข้าทำงานบางช่วงเวลาจากสถานประกอบการจำนวน 10 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคัดเลือกมาจากประชากรจำนวน 2 กลุ่ม

2.1 นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่ทำงานบางช่วงเวลาในธุรกิจบริการธุรกิจร้านค้า จำนวน 16 คน

2.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการธุรกิจบริการ และธุรกิจการค้า ที่รับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเข้าทำงาน จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวน 7 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่ได้มาจากการวิจัยเอกสารโดยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครอง

แรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์จะใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่มีรายละเอียดทุกแง่มุมเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและการปฏิบัติต่อนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ ได้แก่

1. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นมาตรฐานและได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริง

ขั้นที่ 2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม จำนวน 22 คน

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์ ว่าตอบครบทุกข้อหรือไม่ ถ้ายังไม่สมบูรณ์ก็จะสัมภาษณ์เพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาดำเนินการสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล หาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา และตรวจสอบจนสามารถใช้เป็นข้อสรุปได้ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสร้างข้อสรุป ซึ่งข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกตสัมภาษณ์ และจดบันทึก

2. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่ได้จากเอกสารการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำใช้ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม

3. การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) โดยการนำข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้นำมาแยกเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

ผลการวิจัย

ประเทศไทยไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ แต่แรงงานบางช่วงเวลาถือเป็นลูกจ้างและอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานเต็มเวลาหรือแรงงานปกติทั่วไป ซึ่งแตกต่างจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาไว้ โดยเฉพาะในอนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 และในข้อเสนอนฉบับที่ 182 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 ส่วนในต่างประเทศพบว่ามีทั้งการบัญญัติเป็นกฎหมายเกี่ยวกับงานบางช่วงเวลาขึ้นมาโดยเฉพาะ เช่น ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเยอรมนี แต่ในบางประเทศจะไม่ได้บัญญัติเป็นกฎหมายเฉพาะ แต่หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาจะบรรจุอยู่ในกฎหมายแรงงาน เช่น ประเทศแคนาดาและฝรั่งเศส

การคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา มีปัญหาทางกฎหมายหลายประการ ได้แก่ ปัญหาคำนิยามแรงงานบางช่วงเวลา ปัญหาเกี่ยวกับแบบสัญญาจ้างแรงงานบางช่วงเวลา ปัญหาวัน เวลาทำงานและเวลาพัก ปัญหาเกี่ยวกับวันหยุด วันลา ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง ปัญหาการเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย ปัญหาสิทธิประโยชน์

ในกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แนวทางกำหนดรูปแบบกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา มี 3 แนวทาง ได้แก่

1. การตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาขึ้นมาใช้โดยเฉพาะ
2. การออกเป็นกฎหมายลำดับรอง
3. การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

แรงงานบางช่วงเวลาอยู่ในความหมายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงกฎหมายแรงงานฉบับอื่น อาทิ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน ดังนั้นแรงงานบางช่วงเวลาจึงมีสิทธิเท่าเทียมกันกับแรงงานเต็มเวลาหรือแรงงานปกติทุกประการ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามแรงงานบางช่วงเวลา เช่นเดียวกันกับแรงงานเต็มเวลา แต่เนื่องจากแรงงานบางช่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าแรงงานปกติ โดยเฉพาะแรงงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักศึกษา ซึ่งทำงานในเวลาที่ย่ำแย่จากการเรียนหรือในช่วงปิดเทอม ทำให้ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการทำงานบางช่วงเวลาเป็นไปตามสัดส่วน ชั่วโมงการทำงาน อีกทั้ง นักศึกษาที่ทำงานมีอัตราการเปลี่ยนงาน การออกจากงานบ่อย นายจ้างต้องเสียเวลาสอนงาน หาพนักงานใหม่ ดังนั้นนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างแล้ว สิทธิอย่างอื่นตามกฎหมายนายจ้างจึงไม่ได้ให้ความสนใจที่จะปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ประกอบกับภาระในการปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อเทียบกับประโยชน์จากการทำงานที่นายจ้างได้รับไม่ได้สัดส่วนกัน

การที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา โดยเฉพาะ โดยถือว่าเป็นลูกจ้างและอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานเต็มเวลา จึงก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายหลายประการ ได้แก่ ไม่มีการกำหนดแบบสัญญาจ้างแรงงานบางช่วงเวลา ปัญหาวัน เวลาทำงาน และเวลาพัก หลักเกณฑ์วันหยุด วันลา การจ่ายค่าจ้าง หลักเกณฑ์การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย สิทธิประโยชน์ในกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน และสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพงษ์ ตรงวานิชนาม (2546) เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ที่พบว่า นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างตามอำเภอใจ และมีการหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งงานวิจัยของศิริธร วังกาวิ (2552) เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา ที่พบว่า การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งหมดมาใช้บังคับกับแรงงานบางช่วงเวลายังไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา และก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่แรงงานบางช่วงเวลา

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 175 ว่าด้วยการทำงานบางช่วงเวลา ค.ศ. 1994 และกฎหมายบางประเทศที่ได้ทำการศึกษาล้วนแต่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลาและแรงงานบางช่วงเวลาไว้ทั้งในรูปของการออกเป็นกฎหมายเฉพาะแยกจากกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานเต็มเวลา เช่น ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเยอรมนี และที่บัญญัติอยู่ในกฎหมายแรงงาน เช่น ประเทศ

แคนาดาและประเทศฝรั่งเศส ในส่วนประเทศที่ไม่ได้บัญญัติกฎหมายไว้โดยเฉพาะก็จะนำเอามาตรฐานต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานทั่วไปมาใช้บังคับกับแรงงานบางช่วงเวลาด้วย ประเทศญี่ปุ่นจะมีกฎหมายงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ แต่ได้นำกฎหมายแรงงานอื่น ๆ มาใช้บังคับควบคู่ไปด้วย ในกรณีที่กฎหมายงานบางช่วงเวลาไม่ได้กำหนดในเรื่องนั้นไว้ เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงานกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย กฎหมายการทดแทนอุบัติเหตุกฎหมายสวัสดิการ เป็นต้น ทำให้แรงงานบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมโดยไม่เป็นการสร้างภาระแก่นายจ้างเกินสมควร ในขณะที่ประเทศไทยไม่ได้มีบทบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ทั้งนายจ้างและแรงงานบางช่วงเวลาส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย แม้ว่าจะมีประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ 2) ออกมากำหนดค่าจ้าง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างแรงงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาก็ตาม แต่ประกาศดังกล่าวเป็นเพียงข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบการเท่านั้น ไม่มีสภาพบังคับ ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตาม ส่งผลให้แรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลาถูกเอารัดเอาเปรียบในขณะเดียวกัน สถานประกอบการที่จ้างแรงงานนักศึกษาทำงานบางช่วงเวลาต้องรับภาระเกินสมควรเมื่อเทียบกับสัดส่วนประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างงาน บางช่วงเวลา หากต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกุศล สุนทรธาดา และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2548) เรื่อง สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา ที่พบว่า แรงงานบางช่วงเวลาได้รับ

สิทธิประโยชน์และมีความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าแรงงานเต็มเวลา และต้องการได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ รวมถึงงานวิจัยของวิริสา พศุทธิ์สนธิ์ (2552) เรื่อง ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา ที่พบว่า การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันมาใช้บังคับกับแรงงานบางช่วงเวลานั้นไม่มีความเหมาะสม และก่อให้เกิดภาระแก่นายจ้างเกินสมควร ควรกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับแรงงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ดังที่กล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการกำหนดรูปแบบกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา ได้แก่ การตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาขึ้นมาใช้โดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ให้มีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งยังเกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างจะนำไปปฏิบัติและสะดวกแก่การศึกษาทำความเข้าใจสำหรับแรงงานบางช่วงเวลา สอดคล้องกับ มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายต่างประเทศที่มีการกำหนดหลักการในการคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556) *ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา. (ฉบับที่ 2).* สืบค้น 9 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.labour.go.th/th/index.php>
- กุศล สุนทรธาดา และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2548). *สภาพการทำงานและปัญหาในงานบางช่วงเวลา.* นครปฐม: กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรพงษ์ ตรวงนิชนาม. (2546). *การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิริสา พศุทธิ์สนธิ์. (2552). *ลูกจ้างทำงานบางช่วงเวลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อันจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจทั้ง แก่นายจ้างและแก่แรงงานบางช่วงเวลาตามทฤษฎีความมั่นคงในการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ควรออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา
2. ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบางช่วงเวลา ควรกำหนดให้อำนาจฝ่ายบริหารในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานบางช่วงเวลาที่เป็นนักศึกษา เพื่อคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลาโดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา
2. การศึกษาวิจัยการคุ้มครองแรงงานนักศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ชัดเจนประกอบการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายต่อไป

- ศิริธร วังการวี.(2552) *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบางช่วงเวลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุธีร์ ศุภนิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม, และไพฑูริศ เอกจรรย์กร. (2549). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องมาตราว่าด้วย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฟากทรัพย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- International Labour office Geneva. (2011). *Application of International Labour Standards 2011 (I)*. Switzerland: International Labour office Geneva.
- International Labour Organization. (2557). *Labour standards*. Retrieved June 17, 2014, from <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/country.htm>.
- International Labour Organization. (2557). *Part-Time Work Convention, 1994 (No.175), Article 1*. Retrieved June 17, 2014, from www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100
- International Labour Organization. (2536). *No.76 Part-Time Work Law 1993 section 2*. Retrieved June 17, 2014, from www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36529&p_country=JPN7p_count=851
- International Labour Organization. (2540). *Law No. 5309 Labour Standard Act 1997 Article 21*. Retrieved June 17, 2014, from www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=46401
- International Labour Organization. (2539). *Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996*. Retrieved June 17, 2014, from [www.ilo.org/dyn/travail/docs/1689/Employment%20\(Part-time%20Employees\)%20Regulations.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1689/Employment%20(Part-time%20Employees)%20Regulations.pdf)